



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ
ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ, ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ

Αθήνα, 03/02/2026

Αρ. Πρωτ. 2821

ΠΡΟΤΥΠΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Πληροφορίες: Δημοσθένης Τρέμος

Τηλ.: 2131500145

E-mail: dtremos@isotita.gr

ΚΟΙΝΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΘΕΜΑ: «Ρύθμιση ζητημάτων της ανάπτυξης και λειτουργίας του ψηφιακού συστήματος του άρθρου 9^Α του ν. 4604/2019 (Α' 50) για την εφαρμογή του μηχανισμού ανάλυσης και αξιολόγησης των δεδομένων για τις πολιτικές συμπερίληψης και διαφορετικότητας των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα και τη διαδικασία απονομής Σήματος Διαφορετικότητας, σύμφωνα με το άρθρο 17 του ν. 4443/2016 (Α' 232)».

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ, ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις:

α) του άρθρου 9Α του ν. 4604/2019 «Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας-Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας- Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση-Λοιπές διατάξεις» (Α' 50),

β) του άρθρου 17 του ν. 4443/2016 «I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, II) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την

κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125 ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, ΙΙΙ) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης - πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και ΙV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις» (Α' 232), όπως κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 32 του π.δ. 62/2025 «Κώδικας Εργατικού Δικαίου» (Α' 121).

γ) του ν. 4820/2021 «Οργανικός Νόμος του Ελεγκτικού Συνεδρίου και άλλες ρυθμίσεις» (Α' 130),

δ) του ν. 4822/2021 «Κύρωση της Σύμβασης Χρηματοδότησης μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Δανειακής Σύμβασης μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Ελληνικής Δημοκρατίας και των Παραρτημάτων τους και άλλες διατάξεις για το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας» (Α' 135) και της από 19 Δεκεμβρίου 2023 αντίστοιχης πρώτης πρόσθετης πράξης της Δανειακής Σύμβασης του ν. 4738/2020 «Ρύθμιση οφειλών και παροχή δεύτερης ευκαιρίας και άλλες διατάξεις» (Α' 207),

ε) του ν. 4727/2020 «Ψηφιακή Διακυβέρνηση (Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2102 και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1024) - Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες (Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/1972) και άλλες διατάξεις» (Α' 184),

στ) του ν. 4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης» (Α' 133),

ζ) του ν. 4624/2019 «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27 ης Απριλίου 2016 και άλλες διατάξεις» (Α' 137),

η) του άρθρου 90 του Κώδικα νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα Κυβερνητικά Όργανα (π.δ. 63/2005, Α' 98), το οποίο διατηρήθηκε σε ισχύ με την περ. 22 του άρθρου 119 του ν. 4622/2019 (Α' 133),

θ) του ν. 4446/2016 «Πτωχευτικός Κώδικας, Διοικητική Δικαιοσύνη, Τέλη-Παράβολα, Οικειοθελής αποκάλυψη φορολογητέας ύλης παρελθόντων ετών, Ηλεκτρονικές συναλλαγές, Τροποποιήσεις του ν. 4270/2014 και λοιπές διατάξεις» (Α' 240),

ι) του ν. 4270/2014 «Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ ΕΕ) δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις» (Α' 143),

ια) του ν. 5140/2024 «Νέο Αναπτυξιακό Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων και συμπληρωματικές διατάξεις» (Α'154),

ιβ) του ν. 5107/2024 «Αναμόρφωση του προγράμματος “Στέγαση και Εργασία για τους αστέγους” και άλλες ρυθμίσεις για τη βελτίωση των υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας - Σύσταση οριζόντιων υποστηρικτικών υπηρεσιών του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και άλλες διατάξεις» και ιδίως το Κεφάλαιο ΣΤ': Σύσταση και Λειτουργία Οριζόντιων Υποστηρικτικών Υπηρεσιών Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας (άρθρα 18-26) (Α' 64),

ιγ) του άρθρου 47 του ν. 4623/2019 «Ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών, διατάξεις για την ψηφιακή διακυβέρνηση, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και άλλα επείγοντα ζητήματα» (Α' 134),

ιδ) του π.δ. 134/2017 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης» (Α' 168),

ιε) του π.δ. 142/2017 «Οργανισμός Υπουργείου Οικονομικών» (Α' 181), όπως έχει τροποποιηθεί με το π.δ. 85/2025 «Τροποποίηση διατάξεων του π.δ. 142/2017 «Οργανισμός Υπουργείου Οικονομικών» (Α' 181)» (Α' 171),

ιστ) του π.δ. 40/2020 «Οργανισμός του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης» (Α' 85),

ιζ) του π.δ. 77/2023 «Σύσταση Υπουργείου και μετονομασία Υπουργείων - Σύσταση, κατάργηση και μετονομασία Γενικών και Ειδικών Γραμματειών - Μεταφορά αρμοδιοτήτων, υπηρεσιακών μονάδων, θέσεων προσωπικού και εποπτευόμενων φορέων» (Α' 130),

ιη) του π.δ. 79/2023 «Διορισμός Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών» (Α' 131),

ιθ) του π.δ. 32/2024 «Διορισμός Υπουργών και Υφυπουργών» (Α' 91),

κ) του π.δ. 27/2025 «Διορισμός Υπουργών, Αναπληρωτή Υπουργού, Υφυπουργών και Αντιπροέδρου της Κυβέρνησης » (Α' 44),

κα) του π.δ. 82/2023 «Μετονομασία Υπουργείου - Σύσταση και μετονομασία Γενικών Γραμματειών - Μεταφορά αρμοδιοτήτων, υπηρεσιακών μονάδων και θέσεων προσωπικού - Τροποποίηση και συμπλήρωση του π.δ. 77/2023 (Α' 130) - Μεταβατικές διατάξεις» (Α' 139),

κβ) του π.δ. 5/2022 «Οργανισμός Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων» (Α' 15),

κγ) της υπ' αρ. Υ1/3.1.2024 απόφασης του Πρωθυπουργού «Καθορισμός σειράς τάξης Υπουργείων» (Β' 28),

κδ) της υπ' αρ. 125843/28.12.2023 κοινής απόφασης των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας «Σύσταση και διάρθρωση της Ειδικής Υπηρεσίας “ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΣΠΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ”» (Β' 7502), όπως τροποποιήθηκε με την υπό στοιχεία οικ. 163327 ΕΞ 2025/19.9.2025 κοινή απόφαση (Β' 5087) και ισχύει,

κε) της με αριθμ. πρωτ. 2584/09.02.2024 (ΑΔΑ: 9ΙΒ9Η-8Θ2) Υπουργικής Απόφασης του Αναπληρωτή Υπουργού Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών «Τοποθέτηση προϊσταμένης στην Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας»,

κστ) της υπ' αρ. 37633/25.6.2024 απόφασης της Υπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας «Έναρξη λειτουργίας της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας» (Β' 3733),

κζ) του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων - ΓΚΠΔ),

κη) του Κανονισμού (ΕΕ) 2021/241 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12ης Φεβρουαρίου 2021 για τη θέσπιση του μηχανισμού ανάκαμψης και ανθεκτικότητας (L 57/17),

κθ) της από 13 Ιουλίου 2021 εκτελεστικής απόφασης του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για την έγκριση της αξιολόγησης του σχεδίου ανάκαμψης και ανθεκτικότητας για την Ελλάδα (ST 10152/21, ADD 1),

λ) της από 7 Δεκεμβρίου 2023 εκτελεστικής απόφασης του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την έγκριση της αξιολόγησης του αναθεωρημένου σχεδίου ανάκαμψης και ανθεκτικότητας για την Ελλάδα (ST 15831/23, ADD 1 REV 1),

λα) της από 9 Ιουλίου 2024 εκτελεστικής απόφασης του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την τροποποίηση της εκτελεστικής απόφασης της 13ης Ιουλίου 2021 σχετικά με την έγκριση της αξιολόγησης του σχεδίου ανάκαμψης και ανθεκτικότητας της Ελλάδας (targeted revision, ST 11858/24, ADD 1),

λβ) της από 21 Ιανουαρίου 2025 εκτελεστικής απόφασης του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την έγκριση της στοχευμένης αναθεώρησης (targeted revision) του ΕΣΑΑ για την Ελλάδα (ST 17055/24, ADD 1),

λγ) της από 22 Ιουλίου 2025 εκτελεστικής απόφασης του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για την έγκριση της αναθεώρησης του ΕΣΑΑ για την Ελλάδα (11101/25, ADD 1),

λδ) της από 12 Δεκεμβρίου 2025 εκτελεστικής απόφασης του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για την έγκριση της αναθεώρησης του ΕΣΑΑ για την Ελλάδα (ST 15754/25, ADD 1),

λε) της από 21 Δεκεμβρίου 2021 Συμφωνίας Επιχειρησιακών Ρυθμίσεων C (2021) 9754, όπως ισχύει,

λστ) της υπό στοιχεία 119126ΕΞ 2021/28.9.2021 απόφασης του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών «Σύστημα διαχείρισης και ελέγχου των Δράσεων και των Έργων του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας» (Β' 4498), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει,

λζ) της υπ' αρ. 118944 ΕΞ 2019/23.10.2019 απόφασης του Υπουργού Επικρατείας «Λειτουργία Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης» (Β' 3990),

λη) της υπ' αρ. 3981 ΕΞ 2020/25.2.2020 απόφασης του Υπουργού Επικρατείας «Παροχή Υπηρεσίας Αυθεντικοποίησης Χρηστών OAuth2.0 σε Πληροφοριακά Συστήματα τρίτων Φορέων» (Β' 762),

λθ) της υπ' αρ. 29810 ΕΞ 2020/23.10.2020 απόφασης του Υπουργού Επικρατείας «Διαδικασία αυθεντικοποίησης υπαλλήλων του δημοσίου τομέα σε ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες» (Β' 4798),

μ) της υπ' αρ. 38428 ΕΞ 2021/29.10.2021 απόφασης του Υπουργού Επικρατείας «Κανόνες για την παροχή ψηφιακών δημόσιων υπηρεσιών» (Β' 5231),

μα) της υπ' αρ. Υ21/22.12.2025 απόφασης του Πρωθυπουργού «Ανάθεση αρμοδιοτήτων στον Αναπληρωτή Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Νικόλαο Παπαθανάση» (Β' 7190),

μβ) της υπ' αρ. 3847/18.3.2025 κοινής απόφασης του Πρωθυπουργού και της Υπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας «Ανάθεση αρμοδιοτήτων στην Υφυπουργό Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, Ελένη Ράπτη» (Β' 1316).

2. Την υπό στοιχεία 54796 ΕΞ 2022/20.04.2022 (ΑΔΑ: ΩΣΦΘΗ-Σ62) Απόφαση Ένταξης του Έργου με τίτλο «SUB1&SUB2: Ευαισθητοποίηση της διαφορετικότητας στους χώρους εργασίας» της Δράσης με ID 16685 «Επίγνωση της Διαφορετικότητας (κωδικός ΟΠΣ ΤΑ 5168301) στο Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών, όπως τροποποιήθηκε δυνάμει της υπό στοιχεία 187461 ΕΞ 2022/21.12.2022 (ΑΔΑ: 6Γ79Η-8ΕΜ) Τροποποίησης της Απόφασης Ένταξης του Έργου του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών, της υπό στοιχεία 63321 ΕΞ 2024/01.05.2024 (ΑΔΑ: ΨΦΕΗΗ-ΚΧΗ) 2ης Τροποποίησης της Απόφασης Ένταξης του Έργου (ορθή επανάληψη) του Αναπληρωτή Υπουργού Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, της υπό στοιχεία 70459 ΕΞ 2025/24.04.2025 (ΑΔΑ: 9Ε1ΜΗ-ΜΙΨ) 3ης Τροποποίησης της Απόφασης Ένταξης του Έργου του Αναπληρωτή Υπουργού Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και της υπό στοιχεία 16902 ΕΞ 2026/30.01.2026 (ΑΔΑ: ΑΔΑΡΚΠΓΗ-ΥΓ3) 4ης Τροποποίησης της Απόφασης Ένταξης του Έργου του Αναπληρωτή Υπουργού Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

3. Την με αριθμ. πρωτ. 344/8.1.2026 Εισήγηση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για έκδοση ΚΥΑ περί ρύθμισης ζητημάτων διαχείρισης δεδομένων ενόψει του Σήματος Διαφορετικότητας σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

4. Την με αριθμ. πρωτ. 21651/29.12.2025 Εισηγητική Έκθεση οικονομικών επιπτώσεων σύμφωνα με το άρθρο 24 παρ. 5 του ν. 4270/2014 (Α' 143), όπως ισχύει – Ψηφιακό σύστημα και διαδικασία απονομής Σήματος Διαφορετικότητας της Αναπληρώτριας Προϊσταμένης της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, σύμφωνα με την οποία από την εφαρμογή του προωθούμενου σχεδίου ΚΥΑ, που είναι ρυθμιστικού χαρακτήρα, δεν προκαλείται επιπλέον δαπάνη στον προϋπολογισμό του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.

5. Το γεγονός ότι η συμμετοχή των εκατό (100) επιχειρήσεων στον Μηχανισμό Ανάλυσης και Αξιολόγησης Δεδομένων για τις Πολιτικές τους σε θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας και η απονομή Σήματος Διαφορετικότητας, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρούσας, δεν αποφέρει στις επιχειρήσεις κάποιο αποτιμητό όφελος, βέβαιο και αξιοποιήσιμο, δυνάμενο να θεωρηθεί πλεονέκτημα, κατά τις διατάξεις του άρθρου 107 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), ούτε και μπορεί να χρησιμοποιηθεί προς τεκμηρίωση συμμόρφωσης των εν λόγω επιχειρήσεων με

απορρέουσες υποχρεώσεις ή/και συστάσεις που απορρέουν από το ενωσιακό ή εθνικό νομικό πλαίσιο.

6. Τις από 14.01.2026 και 30.01.2026 ηλεκτρονικές αλληλογραφίες της Κεντρικής Μονάδας Κρατικών Ενισχύσεων (ΚΕΜΚΕ) προς την Αποκεντρωμένη Μονάδα Κρατικών Ενισχύσεων (ΑΜΚΕ) του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, που επέχουν θέση γνωμοδότησης (υπ' αρ. ΓΝ 002/2026) της Κεντρικής Μονάδας Κρατικών Ενισχύσεων (ΚΕΜΚΕ) του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών,

7. Το γεγονός ότι με τις διατάξεις της παρούσας τροποποιείται η διοικητική διαδικασία με επίσημο τίτλο: «Συλλογή-Αξιολόγηση δεδομένων για πολιτικές που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα σε θέματα αρμοδιότητας της ΓΠΙΑΔ» (ΜΑΚ 443969).

Αποφασίζουμε:

Άρθρο 1 **Σκοπός**

Με τις διατάξεις της παρούσας:

α) ρυθμίζονται τα ζητήματα ανάπτυξης και λειτουργίας του ψηφιακού συστήματος της παρ. 1 του άρθρου 9Α του ν. 4604/2019 και ιδίως οι ομάδες χρηστών που έχουν πρόσβαση στο ψηφιακό σύστημα, η διαδικασία εισόδου των χρηστών στο ψηφιακό σύστημα και ο τρόπος αυθεντικοποίησής τους, οι όροι χρήσης του ψηφιακού συστήματος, τα στοιχεία τα οποία υποβάλλονται από τους ενδιαφερόμενους, οι απαραίτητες διαλειτουργικότητες και τα ζητήματα επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και άλλα τεχνικά και ειδικότερα θέματα που σχετίζονται με την εφαρμογή του ως άνω άρθρου. Μέσω του ψηφιακού συστήματος λειτουργεί ο μηχανισμός συλλογής και αξιολόγησης δεδομένων για τις πολιτικές συμπερίληψης και διαφορετικότητας των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα,

β) καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις, τα κριτήρια απονομής και αφαίρεσης και η διάρκεια ισχύος του Σήματος Διαφορετικότητας, το οποίο απονέμεται με απόφαση του αρμοδίου οργάνου του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.

Άρθρο 2 **Ορισμοί**

Για τους σκοπούς της παρούσας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

1. **«Ψηφιακό σύστημα»:** Το ψηφιακό σύστημα του άρθρου 9Α του ν. 4604/2019 που χρησιμοποιείται για την εφαρμογή μηχανισμού ανάλυσης και αξιολόγησης δεδομένων για τις πολιτικές των επιχειρήσεων σε θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας και το οποίο λειτουργεί σύμφωνα με τους όρους της παρούσας.

2. **«Μηχανισμός ανάλυσης και αξιολόγησης»:** Η μεθοδολογία ανάλυσης και αξιολόγησης των δεδομένων για τις πολιτικές εκατό (100) επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα σε θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας, η οποία εφαρμόζεται μέσω του ψηφιακού συστήματος και υλοποιείται στο πλαίσιο του Έργου με τίτλο «SUB1 & SUB2: Ευαισθητοποίηση της διαφορετικότητας στους χώρους εργασίας» (κωδικός ΟΠΣ ΤΑ 5168301) της Δράσης 16685 με τίτλο «Επίγνωση της διαφορετικότητας» του Άξονα 3.4 «Αύξηση της Πρόσβασης σε Αποτελεσματικές και χωρίς Αποκλεισμούς Κοινωνικές Πολιτικές» του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, όπως έχει ενταχθεί στο Ταμείο Ανάκαμψης και

Ανθεκτικότητας, σύμφωνα με την υπό στοιχεία 54769 ΕΞ 2022/20.04.2022 (ΑΔΑ: ΩΣΦΘΗ-Σ62) Απόφαση Ένταξης του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών, όπως αυτή τροποποιήθηκε και ισχύει.

3. **«Εθνικός Δείκτης Διαφορετικότητας»:** Ένα ενιαίο, ποσοτικοποιημένο αποτέλεσμα που υπολογίζεται για την κάθε επιχείρηση ξεχωριστά και αποτυπώνει την επίδοσή της σε θέματα διαφορετικότητας και συμπερίληψης στο χώρο εργασίας. Ο δείκτης προκύπτει βάσει της Μεθοδολογίας των καθορισμένων δεικτών, υποδεικτών και συντελεστών βαρύτητας και προσδιορίζεται μέσω συγκριτικής αξιολόγησης των στοιχείων κάθε επιχείρησης, σε σχέση τόσο με τα συγκεντρωτικά πρότυπα του αντίστοιχου κλάδου, όσο και με τις λοιπές κατηγορίες επιχειρήσεων. Ο υπολογισμός διενεργείται μέσω του μηχανισμού ανάλυσης και αξιολόγησης που εφαρμόζει το ψηφιακό σύστημα του άρθρου 9Α του ν. 4604/2019 και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται σε μορφή αναφορών, οι οποίες αξιοποιούνται για την αξιολόγηση και την επιβράβευση των επιχειρήσεων.

4. **«Σήμα Διαφορετικότητας»:** Ο τίτλος που απονέμεται από το αρμόδιο όργανο του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες πληρούν τις προϋποθέσεις του άρθρου 10, ως επιβράβευσή τους για τις πολιτικές συμπερίληψης και καταπολέμησης των διακρίσεων, σύμφωνα με το άρθρο 17 του ν. 4443/2016 (Α' 232), και στο πλαίσιο του Έργου με τίτλο «SUB1 & SUB2: Ευαισθητοποίηση της διαφορετικότητας στους χώρους εργασίας» (κωδικός ΟΠΣ ΤΑ 5168301).

5. **«Επιχειρήσεις»:** Οι Μικρομεσαίες και Μεγάλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.

α) **«Μικρομεσαίες επιχειρήσεις»:** Επιχειρήσεις που απασχολούν έντεκα (11) έως διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους ή έχουν κύκλο εργασιών από δύο εκατομμύρια (2.000.000) ευρώ έως πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ, σύμφωνα με την υπ' αρ. 2003/361/ΕΚ Σύσταση της Επιτροπής.

β) **«Μεγάλες επιχειρήσεις»:** Επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από διακόσιους πενήντα (250) εργαζόμενους ή έχουν κύκλο εργασιών άνω των πενήντα εκατομμυρίων (50.000.000) ευρώ, σύμφωνα με την υπ' αρ. 2003/361/ΕΚ Σύσταση της Επιτροπής.

Άρθρο 3

Στόχος και Αντικείμενο του Μηχανισμού Ανάλυσης και Αξιολόγησης Δεδομένων για τις Πολιτικές Επιχειρήσεων του Ιδιωτικού Τομέα σε Θέματα Συμπερίληψης και Διαφορετικότητας

1. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας ξεκινάει την υλοποίηση του πιλοτικού προγράμματος Μηχανισμού Ανάλυσης και Αξιολόγησης Δεδομένων για τις πολιτικές εκατό (100) επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα, καθώς και συστήματος επιβράβευσης για εκείνες που προωθούν τη διαφορετικότητα και την ένταξη, με σκοπό την ενίσχυση της συμπερίληψης και της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας, στο πλαίσιο του Έργου με τίτλο «SUB1 & SUB2: Ευαισθητοποίηση της διαφορετικότητας στους χώρους εργασίας» (κωδικός ΟΠΣ ΤΑ 5168301) της Δράσης 16685 με τίτλο «Επίγνωση της διαφορετικότητας» του Άξονα 3.4 «Αύξηση της Πρόσβασης σε Αποτελεσματικές και χωρίς Αποκλεισμούς Κοινωνικές Πολιτικές» του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, όπως έχει ενταχθεί στο Ταμείο Ανάκαμψης και

Ανθεκτικότητας, σύμφωνα με την υπό στοιχεία 54769 ΕΞ 2022/20.04.2022 (ΑΔΑ: ΩΣΦΘΗ-Σ62) Απόφαση Ένταξης του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών, όπως αυτή τροποποιήθηκε και ισχύει.

2. Αντικείμενο του Μηχανισμού της παρ. 1 αποτελεί η ανάλυση και η αξιολόγηση δεδομένων για τις πολιτικές των εκατό (100) επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα σε θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας, βάσει της Μεθοδολογίας που παρατίθεται στο Παράρτημα.

3. Για την εφαρμογή του Μηχανισμού της παρ. 1, το ψηφιακό σύστημα του άρθρου 9^Α του ν. 4604/2019 αντλεί στοιχεία αναφορικά με τις εφαρμοζόμενες από τις επιχειρήσεις πολιτικές σε θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας, καθώς και την εφαρμογή ίσων ευκαιριών στη σύνθεση και στελέχωση του ανθρώπινου δυναμικού τους, σύμφωνα με τα κριτήρια και την διαδικασία του άρθρου 4 και της Μεθοδολογίας του Παραρτήματος.

4. Το αποτέλεσμα της αξιολόγησης των επιχειρήσεων αποτυπώνεται με τον Εθνικό Δείκτη Διαφορετικότητας, ο οποίος προκύπτει με βάση τους δείκτες, υποδείκτες και συντελεστές βαρύτητας που περιγράφονται στην Μεθοδολογία του Παραρτήματος της παρούσας και προσδιορίζεται μέσω συγκριτικής αξιολόγησης των στοιχείων κάθε επιχείρησης, σε σχέση τόσο με τα συγκεντρωτικά πρότυπα του αντίστοιχου κλάδου, όσο και με τις λοιπές κατηγορίες επιχειρήσεων, που διενεργεί το ψηφιακό σύστημα του άρθρου 9^Α του ν. 4604/2019 .

5. Το αποτέλεσμα της αξιολόγησης, με τον Εθνικό Δείκτη Διαφορετικότητας, που παράγεται για κάθε επιχείρηση, παρουσιάζεται σε μορφή Αναφοράς.

Άρθρο 4

Διάρθρωση του Μηχανισμού Ανάλυσης και Αξιολόγησης - Διαδικασία αξιολόγησης επιχειρήσεων - Εθνικός Δείκτης Διαφορετικότητας

1. Ο Μηχανισμός Ανάλυσης και Αξιολόγησης διαρθρώνεται σε δύο βασικούς πυλώνες, οι οποίοι περιέχουν επιμέρους άξονες, με προκαθορισμένο συντελεστή βαρύτητας. Κάθε άξονας περιλαμβάνει τα κριτήρια, επί των οποίων αξιολογούνται και βαθμολογούνται οι επιχειρήσεις.

2. Οι Πυλώνες και οι Άξονες, στους οποίους διαρθρώνεται ο Μηχανισμός Ανάλυσης και Αξιολόγησης είναι οι εξής:

(α) Πυλώνας 1: «Πρακτικές συμπερίληψης στον χώρο εργασίας»:

Σε αυτόν τον Πυλώνα εξετάζεται ο βαθμός δέσμευσης και αποτελεσματικότητας της επιχείρησης για την πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο, μέσω της εφαρμογής ίσων ευκαιριών και πρακτικών συμπερίληψης, καθώς και μέσω της εκπαίδευσης και ενημέρωσης του ανθρώπινου δυναμικού.

Περιλαμβάνει τους εξής πέντε (5) Άξονες:

(αα) «Άξονας 1: Στρατηγική και Πολιτική»: Σε αυτόν τον Άξονα ελέγχεται εάν η επιχείρηση διαθέτει Πολιτική για την συμπερίληψη και την διαφορετικότητα, καθώς και εάν παρακολουθεί την εφαρμογή της και εάν και πώς την επικοινωνεί προς τους/τις εργαζόμενους/ες. Τα επιμέρους κριτήρια του παρόντος Άξονα, το τεκμηριωτικό υλικό πλήρωσης των κριτηρίων και η βαθμολογία τους αποτυπώνονται στον Πίνακα Β1 «Άξονας 1: Κριτήρια, τεκμηριωτικό υλικό και μέγιστη βαθμολογία» της Μεθοδολογίας του Παραρτήματος.

(αβ) «Άξονας 2: Εκπαίδευση/Ευαισθητοποίηση»: Σε αυτόν τον Άξονα ελέγχεται εάν η επιχείρηση υλοποιεί εκπαιδευτικά προγράμματα για θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας. Τα επιμέρους κριτήρια του παρόντος Άξονα, το τεκμηριωτικό υλικό πλήρωσης των κριτηρίων και η βαθμολογία τους αποτυπώνονται στον Πίνακα Β2 «Άξονας 2: Κριτήρια, τεκμηριωτικό υλικό και μέγιστη βαθμολογία» της Μεθοδολογίας του Παραρτήματος.

(αγ) «Άξονας 3: Εταιρικές Εσωτερικές Διαδικασίες & Πρακτικές»: Σε αυτόν τον Άξονα ελέγχεται η διαφάνεια και η αμεροληψία στις διαδικασίες πρόσληψης και εξέλιξης των εργαζομένων, καθώς και οι πρακτικές που εφαρμόζει η επιχείρηση για την εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Τα επιμέρους κριτήρια του παρόντος Άξονα, το τεκμηριωτικό υλικό πλήρωσης των κριτηρίων και η βαθμολογία τους αποτυπώνονται στον Πίνακα Β3 «Άξονας 3: Κριτήρια, τεκμηριωτικό υλικό και μέγιστη βαθμολογία» της Μεθοδολογίας του Παραρτήματος.

(αδ) «Άξονας 4: Προσβασιμότητα»: Σε αυτόν τον Άξονα ελέγχεται η συμμόρφωση των υποδομών και των ψηφιακών συστημάτων της επιχείρησης με πρότυπα προσβασιμότητας, καθώς κι η υλοποίηση υποστηρικτικών μέτρων για άτομα με αναπηρία. Τα επιμέρους κριτήρια του παρόντος Άξονα, το τεκμηριωτικό υλικό πλήρωσης των κριτηρίων και η βαθμολογία τους αποτυπώνονται στον Πίνακα Β4 «Άξονας 4: Κριτήρια, τεκμηριωτικό υλικό και μέγιστη βαθμολογία» της Μεθοδολογίας του Παραρτήματος.

(αε) «Άξονας 5: Εξωτερική Επικοινωνία»: Σε αυτόν τον Άξονα ελέγχεται η δημόσια δέσμευση και η προβολή δράσεων υπέρ της συμπερίληψης και της κοινωνικής ισότητας. Τα επιμέρους κριτήρια του παρόντος Άξονα, το τεκμηριωτικό υλικό πλήρωσης των κριτηρίων και η βαθμολογία τους αποτυπώνονται στον Πίνακα Β5 «Άξονας 5: Κριτήρια, τεκμηριωτικό υλικό και μέγιστη βαθμολογία» της Μεθοδολογίας του Παραρτήματος.

Οι συντελεστές βαρύτητας καθενός από τους παραπάνω Άξονες του Πυλώνα 1 και η μέγιστη βαθμολογία που μπορούν να λάβουν οι επιχειρήσεις από κάθε Άξονα, ανάλογα με το μέγεθός τους, αποτυπώνονται στον Πίνακα Β «Άξονες του Πυλώνα 1: Μέγιστη βαθμολογία και συντελεστές βαρύτητας ανά Άξονα και κατηγορία επιχείρησης» του Παραρτήματος. Κάθε κριτήριο, εφόσον πληρούται, βαθμολογείται με «1» και εφόσον δεν πληρούται, βαθμολογείται με «0», σύμφωνα με την Μεθοδολογία του Παραρτήματος.

(β) Πυλώνας 2: «Χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων»

Στον Πυλώνα 2 αξιολογείται, από ποσοτική άποψη, ο βαθμός δέσμευσης της επιχείρησης στην παροχή ίσων ευκαιριών απασχόλησης και εξέλιξης των εργαζομένων, χωρίς διακρίσεις.

Περιλαμβάνει τους εξής δύο (2) Άξονες:

(βα) «Άξονας 1: Το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης»: Σε αυτόν τον Άξονα αξιολογείται, από ποσοτική άποψη, η σύνθεση του προσωπικού της επιχείρησης. Τα επιμέρους κριτήρια, τα αποδεκτά όρια για την πλήρωση των κριτηρίων, το τεκμηριωτικό υλικό πλήρωσης αυτών και η μέγιστη βαθμολογία που λαμβάνει η επιχείρηση, εφόσον τα πληροί, αποτυπώνονται στον Πίνακα Γ1 «Άξονας 1: Κριτήρια, αποδεκτά όρια, τεκμηριωτικό υλικό και μέγιστη βαθμολογία» του Παραρτήματος.

(ββ) «Άξονας 2: Εργασιακή εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης»: Σε αυτόν τον Άξονα αξιολογείται, από ποσοτική άποψη, η εργασιακή εξέλιξη, όπως αποτυπώνεται η συμμετοχή κατηγοριών εργαζομένων σε θέση ευθύνης. Τα επιμέρους κριτήρια, τα αποδεκτά όρια για την πλήρωση των κριτηρίων, το τεκμηριωτικό υλικό πλήρωσης αυτών και η μέγιστη βαθμολογία που λαμβάνει η επιχείρηση, εφόσον τα πληροί, αποτυπώνονται στον Πίνακα Γ2 «Άξονας 2: Κριτήρια, αποδεκτά όρια, τεκμηριωτικό υλικό και μέγιστη βαθμολογία» του Παραρτήματος.

Οι συντελεστές βαρύτητας καθενός από τους παραπάνω Άξονες του Πυλώνα 2 και η μέγιστη βαθμολογία που μπορούν να λάβουν οι επιχειρήσεις από κάθε Άξονα, ανάλογα με το μέγεθός τους, αποτυπώνονται στον Πίνακα Γ «Άξονες του Πυλώνα 2: Μέγιστη βαθμολογία και συντελεστές βαρύτητας ανά Άξονα και κατηγορία επιχείρησης» του Παραρτήματος. Κάθε κριτήριο, εφόσον πληρούται, βαθμολογείται με «1» και εφόσον δεν πληρούται, βαθμολογείται με «0», σύμφωνα με την Μεθοδολογία του Παραρτήματος.

3. Η συνολική βαθμολογία κάθε επιχείρησης προκύπτει από το άθροισμα της βαθμολογίας των δύο Πυλώνων και των συντελεστών βαρύτητάς τους ανά κατηγορία επιχείρησης, όπως περιγράφεται αναλυτικά στην Μεθοδολογία του Παραρτήματος υπό τον τίτλο «Υπολογισμός Συνολικής Βαθμολογίας Επιχείρησης». Η μέγιστη συνολική βαθμολογία που μπορεί να λάβει μια επιχείρηση υπολογίζεται σε ποσοστιαία κλίμακα και είναι ίση με 100 στα 100.

4. Η βαθμολόγηση των επιχειρήσεων εξάγεται με βάση την ανάλυση και αξιολόγηση των τεκμηρίων που αναρτούν στο ψηφιακό σύστημα του άρθρου 9^Α του ν. 4604/2019, μαζί με την αίτηση συμμετοχής του άρθρου 5.

5. Μετά την ολοκλήρωση της αξιολόγησης των επιχειρήσεων, το ψηφιακό σύστημα εξάγει την Αναφορά, στην οποία περιέχεται ο Εθνικός Δείκτης Διαφορετικότητας που έλαβε η επιχείρηση και οι συστάσεις για την βελτίωση της απόδοσής της σε θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας.

Άρθρο 5**Συμμετοχή στον Μηχανισμό Ανάλυσης και Αξιολόγησης**

1. Για την συμμετοχή στον Μηχανισμό Ανάλυσης και Αξιολόγησης, οι επιχειρήσεις οφείλουν να πληρούν σωρευτικά τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) Να δραστηριοποιούνται στην Ελληνική Επικράτεια και να διαθέτουν ελληνικό Αριθμό Φορολογικού Μητρώου (ΑΦΜ).

β) Να εντάσσονται στην κατηγορία των μικρομεσαίων ή μεγάλων επιχειρήσεων, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 2.

γ) Να είναι ενεργές, να μην τελούν σε κατάσταση αδράνειας, εκκαθάρισης, πτώχευσης ή αναγκαστικής διαχείρισης, ούτε να έχει ανασταλεί ο ΑΦΜ τους για οποιαδήποτε αιτία.

δ) Να μην έχει επιβληθεί, κατά την τελευταία τριετία πριν την υποβολή της αίτησης, τελεσίδικη ποινική κύρωση σε βάρος του νόμιμου εκπροσώπου ή διοικητική κύρωση σε βάρος της επιχείρησης για παράβαση της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και καταπολέμησης των διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, καθώς και της νομοθεσίας για την προστασία της μητρότητας και τις γονικές άδειες και την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

ε) Να μην έχει εκδοθεί, κατά την τελευταία τριετία πριν την υποβολή της αίτησης, διαπιστωτικό πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη εις βάρος της επιχείρησης περί παράβασης της νομοθεσίας ίσης μεταχείρισης εργαζομένων και καταπολέμησης των διακρίσεων για οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται στην περ. δ'.

στ) Να έχει η επιχείρηση καταρτίσει εγγράφως και να εφαρμόζει Πολιτική συμπερίληψης και διαφορετικότητας, όπου, κατ' ελάχιστον, προβλέπονται σωρευτικά τα παρακάτω:

i. δήλωση δέσμευσης ότι η επιχείρηση εφαρμόζει τις αρχές της ίσης μεταχείρισης, των ίσων ευκαιριών και της απαγόρευσης των διακρίσεων,

ii. ορισμός συγκεκριμένου στελέχους ή τμήματος με αρμοδιότητα σε θέματα διαφορετικότητας και συμπερίληψης,

iii. διαδικασία καταγγελίας ή γνωστοποίησης περιστατικού μη συμπεριληπτικής συμπεριφοράς ή/και διάκρισης,

iv. ενέργειες διαχείρισης του περιστατικού μη συμπεριληπτικής συμπεριφοράς ή/και διάκρισης ανάλογα με την σοβαρότητα του,

ν. εμπιστευτικότητα και τήρηση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων κατά τη διαδικασία γνωστοποίησης περιστατικού μη συμπεριληπτικής συμπεριφοράς ή/και διάκρισης στο αρμόδιο όργανο.

2. Η πλήρωση των προϋποθέσεων της παρ. 1 ελέγχεται βάσει των απαραίτητων δικαιολογητικών που προβλέπονται στην εκδοθησόμενη Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος του άρθρου 12, καθώς και στο άρθρο 4 και στην Μεθοδολογία του Παραρτήματος.

3. Ο έλεγχος της πλήρωσης των προϋποθέσεων της παρ. 1 διενεργείται όπου είναι δυνατόν αυτοματοποιημένα μέσω του ψηφιακού συστήματος, με χρήση των διαδικτυακών υπηρεσιών του Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, σύμφωνα με το άρθρο 84 του ν. 4727/2020 (Α' 184) και με ευθύνη και επιμέλεια της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

4. Για την συμμετοχή στον Μηχανισμό Ανάλυσης και Αξιολόγησης, οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις υποβάλλουν αίτηση ηλεκτρονικά, μέσω του ψηφιακού συστήματος του άρθρου 9^Α του ν. 4604/2019. Η αίτηση συνοδεύεται από τα απαραίτητα δικαιολογητικά και τεκμήρια, που αποδεικνύουν την πλήρωση των προϋποθέσεων της παρ. 1, όπως προβλέπονται στην εκδοθησόμενη Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος του άρθρου 12, και των κριτηρίων που περιλαμβάνονται στους Άξονες του άρθρου 4. Στον Μηχανισμό γίνονται δεκτές, κατά σειρά χρονικής προτεραιότητας, οι πρώτες εκατό (100) επιχειρήσεις, που θα έχουν υποβάλει επιτυχώς αίτηση.

5. Μετά την επιτυχή υποβολή της αίτησης, η επιχείρηση αξιολογείται ως προς τις πολιτικές που εφαρμόζει σε θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας, σύμφωνα με την Μεθοδολογία του Παραρτήματος.

6. Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης, παρέχονται στην επιχείρηση στοχευμένες συστάσεις για τη βελτίωση των πολιτικών της σε θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας, σύμφωνα με την Μεθοδολογία του Παραρτήματος.

Άρθρο 6

Ψηφιακό Σύστημα Συλλογής και Αξιολόγησης Δεδομένων Πολιτικών των Επιχειρήσεων του Ιδιωτικού Τομέα

1. Στην Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας σχεδιάζεται και αναπτύσσεται το ψηφιακό σύστημα του άρθρου 9Α του ν. 4604/2019, μέσω του οποίου εφαρμόζεται ο Μηχανισμός για την ανάλυση και αξιολόγηση των πολιτικών που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα σε θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας.

2. Το ψηφιακό σύστημα αξιοποιείται ιδίως για:

α) για την παρακολούθηση του Εθνικού Δείκτη Διαφορετικότητας,

β) για την υποστήριξη και παρακολούθηση του μηχανισμού ανάλυσης και αξιολόγησης των δεδομένων των πολιτικών των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα σε θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας, καθώς και για την υποστήριξη της διαδικασίας επιβράβευσης με το Σήμα Διαφορετικότητας, και

γ) για την ενημέρωση των ενδιαφερομένων επιχειρήσεων σε θέματα αρμοδιότητας της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.

3. Κεντρικό σύστημα αναφοράς του ψηφιακού συστήματος αποτελεί το σύστημα Εργάνη.

4. Το ψηφιακό σύστημα περιλαμβάνει τα εξής υποσυστήματα:

α) υποσύστημα διαδικτυακής πύλης (portal),

β) υποσύστημα διαχείρισης περιεχομένου (CMS),

γ) υποσύστημα αυθεντικοποίησης και πιστοποίησης χρηστών,

δ) υποσύστημα επιχειρηματικής ευφυΐας,

ε) υποσύστημα αναφορών

στ) υποσύστημα αξιολόγησης και

ζ) υποσύστημα εικονικού βοηθού.

5. Το ψηφιακό σύστημα συμμορφώνεται με κανόνες και πρότυπα διασύνδεσης και διαλειτουργικότητας με άλλα πληροφοριακά συστήματα του δημόσιου τομέα μέσω του Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.) του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, σύμφωνα με το άρθρο 84 του ν. 4727/2020 και το άρθρο 47 του ν. 4623/2019 (Α' 134). Το ψηφιακό σύστημα είναι προσβάσιμο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης (ΕΨΠ-gov.gr) και η ανάπτυξη του ακολουθεί την ισχύουσα νομοθεσία.

6. Οι διαδικτυακές υπηρεσίες του ψηφιακού συστήματος παρέχονται σύμφωνα με το ισχύον Πλαίσιο Ασφάλειας Πληροφοριακών Συστημάτων της Γ.Γ.Π.Σ.Ψ.Δ. του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, την Πολιτική Ορθής Χρήσης διαδικτυακών υπηρεσιών, τις διατάξεις περί προστασίας προσωπικών δεδομένων και τον ν. 4727/2020. Ειδικότερα, το ψηφιακό σύστημα διασφαλίζει:

α) την εξουσιοδοτημένη πρόσβαση χρηστών στα δεδομένα του συστήματος,

β) την ασφάλεια κατά την επικοινωνία και την αποθήκευση των δεδομένων, και

γ) την προστασία των προσωπικών δεδομένων σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων - ΓΚΠΔ (ΕΕ) 2016/679 και του ν. 4624/2019.

7. Το ψηφιακό σύστημα συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις προσβασιμότητας που προβλέπονται στον ν. 4727/2020.

Άρθρο 7

Πρόσβαση στο Ψηφιακό Σύστημα

Το ψηφιακό σύστημα παρέχει διαβαθμισμένη πρόσβαση με απόδοση διαφορετικών δικαιωμάτων χρήσης, ως κατωτέρω:

α) **Απλοί χρήστες του ψηφιακού συστήματος:** Περιλαμβάνονται ιδιώτες, επιχειρήσεις, οικονομικοί και άλλοι φορείς που επιθυμούν να ενημερωθούν για τον μηχανισμό συλλογής, ανάλυσης και αξιολόγησης δεδομένων για τις πολιτικές που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα σε θέματα διαφορετικότητας και συμπερίληψης, καθώς και να επικοινωνήσουν με την αρμόδια οργανική μονάδα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας. Η πρόσβασή τους στο σύστημα πραγματοποιείται μέσω της Διαδικτυακής Πύλης του συστήματος και δεν απαιτεί ειδικές διαδικασίες εγγραφής ή ταυτοποίησης. Οι χρήστες έχουν πρόσβαση αποκλειστικά στον ελεύθερα προσβάσιμο χώρο του συστήματος.

β) **Πιστοποιημένοι χρήστες του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας:** Περιλαμβάνονται οι αρμόδιοι υπάλληλοι του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, οι οποίοι εκτελούν λειτουργίες στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, σύμφωνα με τα δικαιώματα πρόσβασης που τους έχουν αποδοθεί.

Συγκεκριμένα οι ρόλοι είναι οι ακόλουθοι:

βα) Αξιολογητής αιτήσεων,

ββ) Επόπτης,

βγ) Εξουσιοδοτημένος χρήστης αναφορών

γ) **Πιστοποιημένες επιχειρήσεις (BusinessUser):** Περιλαμβάνονται οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που υποβάλλουν αίτηση για την αξιολόγηση των πολιτικών τους σε θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας, μέσω του μηχανισμού ανάλυσης και αξιολόγησης του άρθρου 4. Οι χρήστες αυτοί έχουν διαβαθμισμένη πρόσβαση σε στοιχεία και λειτουργίες του ψηφιακού συστήματος που τους αφορούν, περιορισμένα στα δεδομένα και τις ενέργειες που συνδέονται με τη δραστηριότητά τους. Κάθε χρήστης έχει πρόσβαση αποκλειστικά στα δικά του στοιχεία.

δ) **Επιχειρησιακοί διαχειριστές (Administrator):** Περιλαμβάνονται οι αρμόδιοι υπάλληλοι της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας που διαθέτουν αυξημένα δικαιώματα πρόσβασης, για την εκτέλεση ενεργειών στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους.

ε) **Τεχνικοί διαχειριστές:** Περιλαμβάνονται οι αρμόδιοι υπάλληλοι της Διεύθυνσης Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας που έχουν αυξημένα δικαιώματα πρόσβασης και μεριμνούν για την ασφαλή, αδιάλειπτη και ορθή λειτουργία του ψηφιακού συστήματος.

Άρθρο 8

Διαλειτουργικότητες του Ψηφιακού Συστήματος

Οι βασικές διαλειτουργικότητες του ψηφιακού συστήματος είναι οι ακόλουθες:

α) **Αυθεντικοποίηση Χρηστών:** Η αυθεντικοποίηση των χρηστών της περ. γ' του άρθρου 7 πραγματοποιείται με τη χρήση των διαπιστευτηρίων TaxisNet, διασφαλίζοντας την ασφαλή σύνδεση των επιχειρήσεων στο σύστημα. Τα στοιχεία της επιχείρησης που λαμβάνονται είναι η επωνυμία, ο αριθμός φορολογικού μητρώου (ΑΦΜ) και το όνομα χρήστη (username).

Η αυθεντικοποίηση των χρηστών των περ. β', δ' και ε' του άρθρου 7, που είναι υπάλληλοι του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, πραγματοποιείται με την χρήση των κωδικών δημόσιας διοίκησης. Τα στοιχεία που λαμβάνονται είναι ο αριθμός φορολογικού μητρώου (ΑΦΜ), το όνομα, το επώνυμο, το πατρώνυμο, το μητρώνυμο, το όνομα χρήστη (username) και το έτος γέννησης του υπαλλήλου.

β) **Διαλειτουργικότητα με το σύστημα Εργάνη:** Μέσω διαλειτουργικότητας του ψηφιακού συστήματος (υποσύστημα διαδικτυακής πύλης-portal ενημέρωσης και υποδοχής αιτήσεων) με το σύστημα Εργάνη, ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων της επιχείρησης, κατανεμημένος ανά φύλο, συμπληρώνεται αυτόματα στην αίτηση του άρθρου 9.

γ) **Διαλειτουργικότητα με το Γενικό Εμπορικό Μητρώο (ΓΕΜΗ):** Μέσω διαλειτουργικότητας του ψηφιακού συστήματος με το σύστημα του Γενικού Εμπορικού Μητρώου, αντλούνται τα απαραίτητα στοιχεία και συγκεκριμένα:

γα) επωνυμία,

γβ) διακριτικός τίτλος,

γγ) νομική μορφή,

γδ) κατάσταση επιχείρησης,

γε) ημερομηνία έναρξης δραστηριότητας,

γστ) αρμόδια ΔΟΥ,

γζ) στοιχεία διεύθυνσης (οδός, αριθμός κλπ.),

γη) στοιχεία επικοινωνίας (διεύθυνση ηλεκτρονικής αλληλογραφίας κλπ.) και

γθ) ιστότοπος.

Άρθρο 9

Διαδικασία Εγγραφής στο Ψηφιακό Σύστημα για την Υποβολή Αιτήσεων Συμμετοχής στον Μηχανισμό Ανάλυσης και Αξιολόγησης

1. Η εγγραφή των επιχειρήσεων στο ψηφιακό σύστημα για την υποβολή αίτησης συμμετοχής στον μηχανισμό ανάλυσης και αξιολόγησης πραγματοποιείται με την χρήση των κωδικών – διαπιστευτηρίων της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.) του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης (TaxisNet) της επιχείρησης.
2. Η επιτυχής ταυτοποίηση της επιχείρησης στο ψηφιακό σύστημα ισοδυναμεί με την υπογραφή της αίτησης και τη δήλωση συναίνεσης για την άντληση ή διασταύρωση των απαιτούμενων στοιχείων για την είσοδο στο σύστημα και τη συμπλήρωση της ηλεκτρονικής αίτησής τους, μέσω της διαδικτυακής υπηρεσίας της ΑΑΔΕ.
3. Μετά τη συμπλήρωση της αίτησης και την επισύναψη των απαιτούμενων δικαιολογητικών και τεκμηρίων σε ηλεκτρονική μορφή, όπως προβλέπεται στην Μεθοδολογία του Παραρτήματος και στην εκδοθησόμενη Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος, το ψηφιακό σύστημα διενεργεί τυπικό έλεγχο πληρότητας. Σε περίπτωση επιτυχούς ελέγχου, η επιχείρηση μπορεί να προχωρήσει στην οριστική υποβολή της αίτησης, λαμβάνοντας μήνυμα με την ημερομηνία και τον αριθμό υποβολής.
4. Ο ουσιαστικός έλεγχος των αιτήσεων και των συνοδευτικών δικαιολογητικών και τεκμηρίων, καθώς και η διασταύρωση μέσω του Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, σύμφωνα με το άρθρο 84 του ν. 4727/2020 και το άρθρο 47 του ν. 4623/2019, διενεργείται από την Διεύθυνση Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων και Παρακολούθησης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.
5. Σε περίπτωση μη πλήρωσης των προϋποθέσεων της παρ. 1 του άρθρου 5 η αίτηση απορρίπτεται με απόφαση του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων και Παρακολούθησης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων, η οποία κοινοποιείται στην επιχείρηση μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην διεύθυνση που έχει δηλωθεί στην υποβληθείσα αίτησή της, με ρητή μνεία του λόγου απόρριψης.

Άρθρο 10

Επιβράβευση των Επιχειρήσεων με Σήμα Διαφορετικότητας

1. Το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας επιβραβεύει τις επιχειρήσεις που αξιολογούνται μέσω του Μηχανισμού Ανάλυσης και Αξιολόγησης και συγκεντρώνουν, σωρευτικά:

α) βαθμολογία, υπολογισθείσα σε ποσοστιαία κλίμακα ίση ή ανώτερη του 30 στα 100 σε κάθε Πυλώνα, και

β) συνολική βαθμολογία, υπολογισθείσα σε ποσοστιαία κλίμακα:

βα) ίση ή ανώτερη του 50 στα 100 για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις,

ββ) ίση ή ανώτερη του 55 στα 100 για τις μεγάλες επιχειρήσεις.

2. Το Σήμα Διαφορετικότητας απονέμεται με απόφαση του αρμοδίου οργάνου του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.

3. Η ισχύς του Σήματος Διαφορετικότητας ορίζεται σε ένα (1) έτος από την ημερομηνία απονομής.

4. Το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας δημοσιοποιεί στον ιστότοπό του και σε κάθε άλλο πρόσφορο μέσο, τον κατάλογο των επιχειρήσεων στις οποίες έχει απονεμηθεί το Σήμα Διαφορετικότητας.

Άρθρο 11

Αφαίρεση του Σήματος Διαφορετικότητας

1. Κατά την διάρκεια ισχύος του Σήματος Διαφορετικότητας, η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων δύναται να διενεργεί ελέγχους, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν η επιχείρηση εξακολουθεί να πληροί τις προϋποθέσεις της παρ. 1 του άρθρου 5 και τα κριτήρια βάσει των οποίων έλαβε την βαθμολογία της.

2. Το Σήμα Διαφορετικότητας αφαιρείται με απόφαση του αρμοδίου οργάνου του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, εάν διαπιστωθεί ότι δεν συντρέχουν πλέον οι προϋποθέσεις της παρ. 1 του άρθρου 5 ή/και τα κριτήρια, βάσει των οποίων βαθμολογήθηκε η επιχείρηση. Η απόφαση αφαίρεσης του Σήματος αναφέρει ρητά τους λόγους και κοινοποιείται στην επιχείρηση.

3. Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο χρήση του Σήματος Διαφορετικότητας από επιχειρήσεις, στις οποίες δεν έχει απονεμηθεί σύμφωνα με την προβλεπόμενη στην παρούσα διαδικασία ή έχει αφαιρεθεί κατά τη διαδικασία που ορίζεται στην παρ. 2 ή πέραν της λήξης ισχύος του.

4. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων δύναται να αξιοποιεί κάθε νόμιμο μέσο και διαθέσιμη πηγή πληροφόρησης για τον έλεγχο της ακρίβειας των δηλώσεων και των στοιχείων που υποβάλλουν οι επιχειρήσεις, καθώς και για την επιβεβαίωση της

εγκυρότητας των υποστηρικτικών εγγράφων. Στο πλαίσιο αυτό, προβλέπεται η άντληση στοιχείων από αρμόδιες υπηρεσίες, όπως το σύστημα Εργάνη, η Επιθεώρηση Εργασίας, ο ΕΦΚΑ, οι Δικαστικές Αρχές και από άλλες συναφείς αρχές, για την διασταύρωση και επιβεβαίωση των στοιχείων των επιχειρήσεων.

Άρθρο 12

Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος

1. Η συμμετοχή των ενδιαφερομένων επιχειρήσεων στον Μηχανισμό Ανάλυσης και Αξιολόγησης δεδομένων των πολιτικών για θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας, καθώς και στην διαδικασία απονομής του Σήματος Διαφορετικότητας, πραγματοποιείται κατόπιν έκδοσης δημόσιας Πρόσκλησης Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, με την οποία καλούνται οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής. Στην Πρόσκληση περιλαμβάνονται κατ' ελάχιστον τα κατωτέρω:

- α) οι προϋποθέσεις συμμετοχής των ενδιαφερόμενων επιχειρήσεων,
- β) η αίτηση συμμετοχής συνοδευόμενη από οδηγίες συμπλήρωσής της και κατάλογο των απαιτούμενων δικαιολογητικών,
- γ) ο τρόπος και ο χρόνος υποβολής της αίτησης και των απαιτούμενων δικαιολογητικών,
- δ) οι τεχνικές λεπτομέρειες για την άντληση ή επαλήθευση των απαιτούμενων στοιχείων, για τον έλεγχο της πλήρωσης των προϋποθέσεων συμμετοχής,
- ε) τα κριτήρια και η διαδικασία αξιολόγησης των αιτήσεων, και
- στ) οποιαδήποτε άλλη λεπτομέρεια που θα κριθεί αναγκαία για τη συμμετοχή των επιχειρήσεων.

2. Για την υποστήριξη των επιχειρήσεων κατά τη διαδικασία υποβολής και αξιολόγησης των αιτήσεων, διατίθεται υπηρεσία εξυπηρέτησης (helpdesk) για την αναφορά και επίλυση προβλημάτων, καθώς και για την παροχή οδηγιών, οι οποίες δύναται να αναρτώνται και στο ψηφιακό σύστημα.

Άρθρο 13

Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

1. Το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας ορίζεται ως Υπεύθυνος Επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, κατά την έννοια της περ. 7 του άρθρου 4 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679 (ΓΚΠΔ). Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων ορίζεται ως κύριος του έργου και η Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ ως ο φορέας υλοποίησής του. Το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, σύμφωνα με τις περ. (γ) και (ε) της παρ. 1 και την παρ. 3 του άρθρου 6 του ΓΚΠΔ και το άρθρο 5 του ν. 4624/2019, ενεργεί σε συμμόρφωση με το νομικό πλαίσιο που διέπει την επεξεργασία των δεδομένων και στο πλαίσιο άσκησης δημόσιας εξουσίας που του έχει ανατεθεί και διασφαλίζει ότι, η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων διενεργείται κατά τρόπο μόνιμο, θεμιτό και διαφανή, αποκλειστικά και μόνο στο απολύτως αναγκαίο μέτρο

για την αποτελεσματική ολοκλήρωση του προγράμματος, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 9Α του ν. 4604/2019 και στην παρούσα.

2. Ο φορέας της παρ. 1 λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναλογικά προς τους κινδύνους οργανωτικά και τεχνικά μέτρα σύμφωνα με το άρθρο 32 του ΓΚΠΔ για την ασφάλεια των πληροφοριών που ενδέχεται να περιέχουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και για τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας, ακεραιότητας, διαθεσιμότητας στο πλαίσιο υλοποίησης του προγράμματος.

3. Ειδικά για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω του ψηφιακού συστήματος για την υποστήριξη του προγράμματος του άρθρου 1, κατά την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, λαμβάνονται από τον σχεδιασμό και εξ ορισμού (privacy by design και privacy by default) μέτρα που σχετίζονται με την πρόληψη και την αντιμετώπιση τρωτών σημείων του ψηφιακού συστήματος που ενδέχεται να οδηγήσουν σε παραβίαση της ιδιωτικότητας και των εν γένει δικαιωμάτων των υποκειμένων των δεδομένων, όπως μέτρα σχετικά με:

- α) τον έλεγχο πρόσβασης στα προσωπικά δεδομένα,
- β) την ανωνυμοποίηση ή ψευδωνυμοποίηση των προσωπικών δεδομένων, όπου απαιτείται,
- γ) την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα όταν αυτά μεταφέρονται, αποθηκεύονται, υπόκεινται σε επεξεργασία, αρχειοθετούνται, ή διαγράφονται, και
- δ) τη μη περαιτέρω ταυτοποίηση των υποκειμένων των δεδομένων πέραν του αναγκαίου σκοπού επεξεργασίας.

4. Τυχόν φορείς που συμμετέχουν στην ανάπτυξη, λειτουργία, συντήρηση ή τεχνική υποστήριξη του ψηφιακού συστήματος και επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για λογαριασμό του Υπευθύνου Επεξεργασίας, ενεργούν ως Εκτελούντες την Επεξεργασία, κατά την έννοια του άρθρου 4 παρ. 8 του ΓΚΠΔ, και η μεταξύ τους σχέση διέπεται από σύμβαση ή άλλη νομική πράξη, σύμφωνα με το άρθρο 28 του ΓΚΠΔ.

5. Πριν τη θέση σε λειτουργία του ψηφιακού συστήματος διενεργείται εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (ΕΑΠΔ) που αποτελούν αντικείμενο επεξεργασίας μέσω του συστήματος, σύμφωνα με τα άρθρα 35 και 36 του ΓΚΠΔ (ΕΕ) 2016/679.

Άρθρο 14

Αξιολόγηση Προγράμματος Εφαρμογής Μηχανισμού Αξιολόγησης και Επιβράβευσης Επιχειρήσεων

1. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος εφαρμογής μηχανισμού αξιολόγησης και επιβράβευσης των επιχειρήσεων, η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας διενεργεί αξιολόγηση. Η αξιολόγηση συνίσταται στην κατάρτιση Έκθεσης Αξιολόγησης Αποτελεσμάτων, η οποία υποβάλλεται στον Υπουργό Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:

- α) συγκεντρωτικά στοιχεία για την εφαρμογή του προγράμματος,
- β) καταγραφέντα προβλήματα που εντοπίστηκαν κατά την υλοποίηση,

γ) συμπεράσματα που προέκυψαν από την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, και

δ) εισηγήσεις για την βελτίωση και τη συνέχιση του προγράμματος.

Για την υποστήριξη της αξιολόγησης, οι εμπλεκόμενοι φορείς και υπηρεσίες υποβάλλουν τεκμηριωμένες αναφορές σχετικά με την εφαρμογή του προγράμματος στον Γενικό Γραμματέα Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

2. Μετά την ολοκλήρωση της αξιολόγησης του προγράμματος δύναται να ακολουθήσει νέος κύκλος εφαρμογής του μηχανισμού αξιολόγησης και επιβράβευσης των επιχειρήσεων, λαμβάνοντας υπόψη τα συμπεράσματα και τις εισηγήσεις της.

Άρθρο 15

Έναρξη Ισχύος – Παράρτημα

1. Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

2. Το Παράρτημα αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας απόφασης.

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΗΣ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΘΕΟΔΩΡΙΚΑΚΟΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ

ΔΟΜΝΑ-ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ

**Η ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ**

ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

ΕΛΕΝΗ ΡΑΠΤΗ

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΠΑΠΑΣΤΕΡΓΙΟΥ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

**ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ
ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ
ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ**

Για την αξιολόγηση των επιχειρήσεων σε θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας, ο μηχανισμός απαιτεί την άντληση στοιχείων από τις συμμετέχουσες επιχειρήσεις σε σχέση με τις πολιτικές της (ποιοτικά στοιχεία), καθώς και την σύνθεση/στελέχωση του ανθρώπινου δυναμικού της (ποσοτικά στοιχεία).

Η αξιολόγηση βασίζεται σε 2 πυλώνες:

Π1. Πρακτικές Συμπερίληψης στον χώρο εργασίας

Σε αυτόν τον Πυλώνα εξετάζεται ο βαθμός δέσμευσης και αποτελεσματικότητας της επιχείρησης για την πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο, μέσω της εφαρμογής ίσων ευκαιριών και πρακτικών συμπερίληψης, καθώς και μέσω της εκπαίδευσης και ενημέρωσης του ανθρώπινου δυναμικού.

Π2. Χαρακτηριστικά Ανθρώπινου Δυναμικού

Σε αυτόν τον Πυλώνα αξιολογείται, από ποσοτική άποψη, ο βαθμός δέσμευσης της επιχείρησης στην παροχή ίσων ευκαιριών απασχόλησης και εξέλιξης χωρίς διακρίσεις.

Κάθε Πυλώνας έχει άξονες διαφορετικότητας και συμπερίληψης τους οποίους εξετάζει.

Κάθε άξονας αποτελείται από Κριτήρια τα οποία κλιμακώνονται προσδευτικά με σκοπό την αξιολόγηση του βαθμού ωριμότητας και ενσωμάτωσης των πρακτικών της επιχείρησης.

Κάθε Άξονας διαθέτει το δικό του συντελεστή βαρύτητας, ο οποίος διαφοροποιείται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης.

Ακολουθεί πίνακας των Πυλώνων και των αξόνων τους με τους αντίστοιχους συντελεστές βαρύτητας:

Πίνακας Α. Άξονες ανά Πυλώνα και συντελεστές βαρύτητας ανά κατηγορία επιχείρησης.

Πυλώνας	Άξονες	Συντελεστής Βαρύτητας (Μεγάλες)	Συντελεστής Βαρύτητας (ΜμΕ)
Π1 «Πρακτικές συμπερίληψης στον χώρο εργασίας»	A1 «Στρατηγική και Πολιτική»	0,45	0,40
	A2 «Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση»		
	A3 «Εσωτερικές Διαδικασίες»		
	A4 «Προσβασιμότητα»		
	A5 «Εξωτερική Επικοινωνία»		

Π2 «Χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων»	B1 «Το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης» B2 «Η εργασιακή εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης»	0,55	0,60
Σύνολο		1,00	1,00

ΠΥΛΩΝΑΣ 1 – «Πρακτικές συμπεριληπτικών χώρων εργασίας»

Ο Πυλώνας 1 εξετάζει το βαθμό **δέσμευσης, ωριμότητας και αποτελεσματικότητας** της επιχείρησης για την πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο.

Πίνακας Β. Άξονες του Πυλώνα 1: Μέγιστη Βαθμολογία και συντελεστές βαρύτητας ανά άξονα και κατηγορία επιχείρησης

Άξονες	Περιεχόμενο Κριτηρίων Αξιολόγησης	Μέγιστη Βαθμολογία (Μεγάλες)	Συντελεστής Βαρύτητας (Μεγάλες)	Μέγιστη Βαθμολογία (ΜμΕ)	Συντελεστής Βαρύτητας (ΜμΕ)
Στρατηγική & Πολιτική	Τεκμηρίωση, επικοινωνία και παρακολούθηση των πολιτικών για την πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο.	4	0,25	4	0,18
Εκπαίδευση / Ευαισθητοποίηση	Σχετικά εκπαιδευτικά προγράμματα (ισότητα φύλων, αναπηρία, πολιτισμική ποικιλομορφία), αξιολόγηση αποτελεσματικότητας και συμμετοχής.	5	0,15	5	0,20
Εσωτερικές Διαδικασίες	Διαφάνεια και αμεροληψία στις διαδικασίες προσλήψεων και εξέλιξης, πρακτικές για την εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	13	0,37	12	0,35
Προσβασιμότητα	Συμμόρφωση υποδομών και ψηφιακών πλατφορμών με πρότυπα προσβασιμότητας, ύπαρξη υποστηρικτικών μέτρων για άτομα με αναπηρία, καθολικός σχεδιασμός.	9	0,13	7	0,15

Εξωτερική Επικοινωνία	Δημόσιες δεσμεύσεις, εξωτερικές δράσεις και προβολή πρωτοβουλιών υπέρ της συμπερίληψης και της κοινωνικής ισότητας.	5	0,10	5	0,12
Σύνολο		36	1,00	33	1,00

Ακολουθούν πίνακες των συνολικά πέντε αξόνων του Πυλώνα 1 όπου περιγράφονται τα κριτήρια ανά άξονα, συνδυαστικά με τα απαραίτητα τεκμήρια πλήρωσης του κριτηρίου καθώς και τη μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να συγκεντρώσει η επιχείρηση:

ΑΞΟΝΑΣ 1 – ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ & ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Σε αυτόν τον Άξονα ελέγχεται εάν η επιχείρηση διαθέτει Πολιτική για την συμπερίληψη και την διαφορετικότητα, καθώς και εάν παρακολουθεί την εφαρμογή της και εάν και πώς την επικοινωνεί προς τους/τις εργαζόμενους/ες.

Πίνακας Β1. Άξονας 1: Κριτήρια, τεκμηριωτικό υλικό και μέγιστη βαθμολογία.

A/A	Κριτήριο	Τεκμήριο	Μέγιστη Βαθμολογία (Μεγάλες)	Μέγιστη Βαθμολογία (ΜμΕ)
1	Υποχρεωτικό Κριτήριο του άρθρου 5 παρ.1 εδ. στ' - Η επιχείρηση έχει εκπονήσει πολιτική για τη συμπερίληψη και τη διαφορετικότητα.	Πολιτική στην οποία προβλέπονται σωρευτικά τα παρακάτω: α. δήλωση δέσμευσης ότι η επιχείρηση εφαρμόζει τις αρχές της ίσης μεταχείρισης, των ίσων ευκαιριών και της απαγόρευσης των διακρίσεων, β. συγκεκριμένο στέλεχος ή Τμήμα με αρμοδιότητα σε θέματα διαφορετικότητας και συμπερίληψης, γ. διαδικασία καταγγελίας/γνωστοποίησης (τρόπος – αρμόδιο όργανο) περιστατικού μη συμπεριληπτικής συμπεριφοράς ή/και διάκρισης, δ. κλιμακωτές ενέργειες διαχείρισης του περιστατικού μη συμπεριληπτικής συμπεριφοράς ή/και διάκρισης ανάλογα με την σοβαρότητα του, ε. εμπιστευτικότητα και τήρηση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων κατά τη διαδικασία γνωστοποίησης περιστατικού μη συμπεριληπτικής συμπεριφοράς ή/και διάκρισης στο αρμόδιο όργανο.	1	1

2	Η επιχείρηση έχει γνωστοποιήσει την πολιτική της σε όλο το προσωπικό.	Στιγμιότυπο οθόνης (screenshot) της ανάρτησης στον ιστότοπο της επιχείρησης ή στο εσωτερικό δίκτυο της (intranet) προς ενημέρωση των εργαζομένων.	1	1
3	Η επιχείρηση έχει αναρτημένο σε ορατό και προσβάσιμο σημείο στο χώρο εργασίας ή στο εσωτερικό της δίκτυο (intranet) την πολιτική της για τη συμπερίληψη και τη διαφορετικότητα.	Στιγμιότυπο οθόνης (screenshot) όπου φαίνεται η πολιτική της επιχείρησης αναρτημένη σε δημόσια/ορατά σημεία του χώρου εργασίας	1	1
4	Η επιχείρηση αξιολογεί τις πρακτικές της και τον αντίκτυπο στο προσωπικό μέσω δομημένης αξιολόγησης.	Πρότυπο Έντυπο Ερωτηματολόγιο, προς τους εργαζόμενους για την αξιολόγηση των πρακτικών της επιχείρησης και τον αντίκτυπο τους στο προσωπικό της.	1	1
			4	4

ΑΞΟΝΑΣ 2 – ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ/ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

Σε αυτόν τον Άξονα ελέγχεται εάν η επιχείρηση υλοποιεί εκπαιδευτικά προγράμματα για θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας.

Πίνακας Β2. Άξονας 2: Κριτήρια, τεκμηριωτικό υλικό και μέγιστη βαθμολογία.

A/A	Κριτήριο	Τεκμήριο	Μέγιστη Βαθμολογία (Μεγάλες)	Μέγιστη Βαθμολογία (ΜμΕ)
1	Η επιχείρηση πραγματοποιεί δράσεις εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης στο προσωπικό σχετικά με τη συμπερίληψη και τη διαφορετικότητα.	Βεβαίωση από τον φορέα εκπαίδευσης ή αρχείο συμμετοχής προσωπικού (π.χ. παρουσιολόγιο ανωνυμοποιημένο) ή απόφαση/εγκύκλιος της Διοίκησης που καθιστά την εκπαίδευση υποχρεωτική.	1	1
2	Η επιχείρηση πραγματοποιεί δράσεις εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης στο προσωπικό σχετικά με τη συμπερίληψη και τη διαφορετικότητα πάνω από μία φορά τον χρόνο.	Βεβαίωση από τον φορέα εκπαίδευσης ή αρχείο συμμετοχής προσωπικού (π.χ. παρουσιολόγιο ανωνυμοποιημένο) ή απόφαση/εγκύκλιος της Διοίκησης που καθιστά τις εκπαιδεύσεις υποχρεωτικές. Τα αποδεικτικά θα πρέπει να επαληθεύουν ότι οι εκπαιδεύσεις	1	1

		υλοποιήθηκαν πάνω από μία φορά τον χρόνο.		
3	Η επιχείρηση πραγματοποιεί εκπαιδεύσεις σχετικά με την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη, προσαρμοσμένες στον ρόλο κάθε εργαζομένου/ης (ανά τμήμα/ομάδα) ώστε το περιεχόμενο να ανταποκρίνεται στις αρμοδιότητες και τις ευθύνες του.	Βεβαίωση από τον φορέα εκπαίδευσης ή αρχείο συμμετοχής προσωπικού (π.χ. παρουσιολόγιο ανωνυμοποιημένο), από όπου θα προκύπτουν τα σχετικά τμήματα της επιχείρησης, τα στελέχη των οποίων εκπαιδεύτηκαν.	1	1
4	Τα στελέχη που συμμετέχουν στη διαδικασία πρόσληψης (HR, διευθυντές/τριες, υπεύθυνοι/ες ομάδων) έχουν λάβει εκπαίδευση σε θέματα προκατάληψης και στερεοτύπων (“bias awareness”).	Βεβαίωση από τον φορέα εκπαίδευσης ή αρχείο συμμετοχής προσωπικού (π.χ. παρουσιολόγιο ανωνυμοποιημένο), από όπου θα προκύπτει η αντίστοιχη θεματική ενότητα.	1	1
5	Το προσωπικό λαμβάνει εξειδικευμένη εκπαίδευση ετησίως σε μια από τις κάτωθι θεματικές ενότητες: διαχείριση της ασυνείδητης προκατάληψης, ενεργητική ακρόαση, παροχή συμπεριληπτικής ανατροφοδότησης, μη βίαιη επίλυση συγκρούσεως ή συμπεριληπτική γλώσσα.	Βεβαίωση από τον φορέα εκπαίδευσης ή εκπαιδευτικό υλικό του φορέα εκπαίδευσης με ρητή αναφορά μιας εκ των θεματικών εννοιών που περιγράφονται στο κριτήριο.	1	1
			5	5

ΑΞΟΝΑΣ 3 – ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ & ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

Σε αυτόν τον Άξονα ελέγχεται η διαφάνεια και η αμεροληψία στις διαδικασίες πρόσληψης και εξέλιξης των εργαζομένων, καθώς και οι πρακτικές που εφαρμόζει η επιχείρηση για την εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Πίνακας Β3. Άξονας 3: Κριτήρια, τεκμηριωτικό υλικό και μέγιστη βαθμολογία.

A/A	Κριτήριο	Τεκμήριο	Μέγιστη Βαθμολογία (Μεγάλες)	Μέγιστη Βαθμολογία (ΜμΕ)
1	Η επιχείρηση προσλαμβάνει με βάση τις ικανότητες και τις δεξιότητες/εμπειρία κάθε υποψηφίου/ας, προωθώντας τη διαφορετικότητα και την ίση μεταχείριση σε κάθε στάδιο της διαδικασίας επιλογής.	Στιγμιότυπο οθόνης (screenshot) από πρόσφατη αγγελία εργασίας και μία (1) αντίστοιχη τυποποιημένη φόρμα αξιολόγησης υποψηφίων ή και σχετική πρόβλεψη στην πολιτική της επιχείρησης.	1	1
2	Οι αγγελίες πρόσληψης κάνουν αναφορά στην προώθηση ίσης μεταχείρισης και διαφορετικότητας.	Στιγμιότυπο οθόνης (screenshots) από πρόσφατη αγγελία εργασίας.	1	1
3	Οι αγγελίες πρόσληψης δεν ζητούν πληροφορίες που δεν σχετίζονται με τα καθήκοντα (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, θρησκεία, κ.ά.)	Στιγμιότυπο οθόνης (screenshots) από πρόσφατη αγγελία εργασίας.	1	1
4	Οι αγγελίες πρόσληψης συμπεριλαμβάνουν σαφή περιγραφή προφίλ θέσης, περιγραφή ρόλου, απαιτήσεων και δεξιοτήτων, ώστε η διαδικασία επιλογής να βασίζεται σε αντικειμενικά και διαφανή κριτήρια.	Στιγμιότυπα οθόνης (screenshots) από 2 πρόσφατες αγγελίες εργασίας, τουλάχιστον η μία να αφορά θέση ευθύνης.	1	1
5	Οι αγγελίες πρόσληψης είναι ουδέτερες και συμπεριληπτικές, ήτοι το περιεχόμενο των αγγελιών δεν περιέχει γλώσσα που θα μπορούσε να αποκλείσει συγκεκριμένες ομάδες υποψηφίων.	Στιγμιότυπα οθόνης (screenshots) από 2 πρόσφατες αγγελίες εργασίας (σε ιστοσελίδα, intranet ή πλατφόρμες αγγελιών)	1	1
6	Οι αγγελίες πρόσληψης είναι προσβάσιμες σε όλους μέσω πλήθους καναλιών επικοινωνίας.	Στιγμιότυπα οθόνης (screenshots) από πρόσφατη αγγελία εργασίας σε 3 κανάλια επικοινωνίας.	1	1

7	Στις αγγελίες πρόσληψης σε ηλεκτρονικά μέσα έχει ενσωματωθεί σύστημα text to speech.	Στιγμιότυπα οθόνης (screenshots) όπου φαίνεται το εικονίδιο/κουμπί “Ανάγνωση κειμένου”/ “Ακούστε την αγγελία” ή υπερσύνδεσμο (link) προς ενεργή αγγελία πρόσληψης, όπου λειτουργεί η ως άνω δυνατότητα.	1	1
8	Οι αγγελίες πρόσληψης σε ηλεκτρονικά μέσα γίνονται και στα Αγγλικά ή έχει ενσωματωθεί σύστημα language translation.	Στιγμιότυπα οθόνης από την ηλεκτρονική αγγελία πρόσληψης που φαίνεται η έκδοση στα Αγγλικά ή λειτουργία επιλογής γλώσσας ή υπερσύνδεσμο (link) προς ενεργή αγγελία.	1	1
9	Στις αγγελίες θέσεων η επιχείρηση παρέχει πληροφορίες για το εύρος αμοιβής.	Στιγμιότυπα οθόνης (screenshots) από 2 πρόσφατες αγγελίες εργασίας, τουλάχιστον η μία να αφορά θέση ευθύνης.	1	1
10	Το προσωπικό έχει σαφή και διαφανή εικόνα για τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και τα κριτήρια αξιολόγησης, τα οποία εφαρμόζονται ισότιμα, χωρίς διακρίσεις.	Κανονισμός ή πολιτική επαγγελματικής εξέλιξης (career development policy) ή job description ή αποτελέσματα αξιολογήσεων προσωπικού (συγκεντρωτικά, ανώνυμα) που δείχνουν ισοτιμία στην εφαρμογή των κριτηρίων.	1	1
11	Η επιχείρηση διαθέτει διαδικασία αξιολόγησης απόδοσης των εργαζομένων με έντυπα ή οδηγίες που δείχνουν ότι χρησιμοποιούνται ίδια κριτήρια για όλους τους/τις εργαζομένους/ες.	Τυποποιημένες φόρμες (templates) αξιολόγησης ή ατομικά σχέδια εξέλιξης (IDPs) που δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι/ες γνωρίζουν τα στάδια και τα κριτήρια.	1	0
12	Η επιχείρηση διαθέτει καθορισμένες πρακτικές για την εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	Κανονισμός εργασίας ή οδηγός ή εγχειρίδιο που έχει εκπονήσει η επιχείρηση με στόχο την εναρμόνιση. Συγκεκριμένα, ο κανονισμός εργασίας ή ο οδηγός ή το εγχειρίδιο θα πρέπει να προβλέπει σωρευτικά : α. ευελιξία ωραρίου (δυνατότητα ευέλικτης προσέλευσης και αποχώρησης), με δυνατότητα τηλεργασίας και δυνατότητα μερικής απασχόλησης,	1	1

		<p>β. ενημέρωση για τις προβλεπόμενες από τη νομοθεσία γονικές άδειες (π.χ. νομοθεσία για τις άδειες μητρότητας, πατρότητας και φροντίδας),</p> <p>γ. υποστήριξη φροντίδας (δυνατότητα βραχυχρόνιας ή επιπλέον άδειας για λόγους φροντίδας ανηλίκων ή υπερηλίκων ειδικότερα για μονογονεϊκές οικογένειες, οικογένειες με τέκνα με αναπηρία ή και χρόνια πάθηση, πολύτεκνες οικογένειες, οικογένειες με χρέη φροντιστή),</p> <p>δ. διαδικασίες επανένταξης μετά από αναρρωτική άδεια μεγάλης διάρκειας ή άδεια μητρότητας/πατρότητας (π.χ. σταδιακή επιστροφή, mentoring, ενημέρωση για αλλαγές),</p> <p>ε. σεβασμό στον προσωπικό χρόνο (δικαίωμα αποσύνδεσης, περιορισμός υπερωριών, παροχή διαλείμματος ή άδειας για θρησκευτικούς λόγους κ.α.).</p>		
13	<p>Η επιχείρηση προβλέπει στην πολιτική της εύλογες προσαρμογές και διευκολύνσεις για την αλλαγή των εργασιακών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων, σε περίπτωση αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης (πχ. μετακίνηση εργαζομένων ή εκπαίδευση αυτών).</p>	<p>Απόσπασμα Κανονισμού Εργασίας ή Πολιτικής Ανθρώπινου Δυναμικού που προβλέπει τη δυνατότητα μετακίνησης, προσαρμογής καθηκόντων ή επανεκπαίδευσης εργαζομένων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση</p>	1	1
			13	12

ΑΞΟΝΑΣ 4 – ΠΡΟΣΒΑΣΙΜΟΤΗΤΑ

Σε αυτόν τον Άξονα ελέγχεται η συμμόρφωση των υποδομών και των ψηφιακών συστημάτων της επιχείρησης με πρότυπα προσβασιμότητας καθώς κι η υλοποίηση υποστηρικτικών μέτρων για άτομα με αναπηρία.

Πίνακας Β4. Άξονας 4: Κριτήρια, τεκμηριωτικό υλικό και μέγιστη βαθμολογία.

A/A	Κριτήριο	Τεκμήριο	Μέγιστη Βαθμολογία (Μεγάλες)	Μέγιστη Βαθμολογία (ΜμΕ)
-----	----------	----------	------------------------------	--------------------------

1	Οι φυσικές εγκαταστάσεις της επιχείρησης είναι προσβάσιμες στα άτομα με κινητική αναπηρία (διαθέτουν ειδικές ράμπες ή/και ανελκυστήρες ή/και αναβατόρια για την πρόσβαση στους χώρους, καθώς και επαρκή χώρο κίνησης).	Υπεύθυνη δήλωση από μηχανικό/ υπεύθυνο εγκατάστασης ή φωτογραφία του χώρου εργασίας με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι αποτελεί τμήμα των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.	1	1
2	Η επιχείρηση διαθέτει ειδικούς χώρους στάθμευσης για άτομα με αναπηρία.	Φωτογραφικό υλικό με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι αποτελεί τμήμα των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.	1	1
3	Η επιχείρηση διαθέτει τουαλέτες για άτομα με αναπηρία/χώρους υγιεινής ΑμεΑ.	Υπεύθυνη δήλωση από μηχανικό /υπεύθυνο εγκατάστασης ή φωτογραφία του χώρου εργασίας με Υπεύθυνη Δήλωση του νόμιμου εκπροσώπου ότι αποτελεί τμήμα των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.	1	1
4	Η επιχείρηση διαθέτει εργονομικό σχεδιασμό γραφείων.	Υπεύθυνη Δήλωση του νόμιμου εκπροσώπου με τις εύλογες προσαρμογές στις οποίες έχει προβεί.	1	1
5	Η επιχείρηση κάνει χρήση ηχητικής σήμανσης στους ανελκυστήρες.	Τεχνικό εγχειρίδιο ή βεβαίωση συντήρησης ανελκυστήρα.	1	1
6	Η επιχείρηση έχει φροντίσει οι εργασιακοί χώροι να διαθέτουν εσωτερικές διαδρομές ή απτικό χάρτη αποτύπωσης του χώρου για τον προσανατολισμό των ατόμων με οπτική αναπηρία.	Υπεύθυνη Δήλωση υπεύθυνου συντήρησης ή αρχιτέκτονα ή φωτογραφία με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι αποτελούν τμήμα των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.	1	1
7	Η επιχείρηση διαθέτει σήμανση με ευδιάκριτες εσωτερικές πινακίδες σε γραφή Braille.	Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ή αρχιτέκτονα για την εγκατάσταση σήμανσης σε γραφή Braille.	1	1
8	Η επιχείρηση έχει λάβει μέτρα προσβασιμότητας στα κοινωνικά της δίκτυα και κάθε ψηφιακό μέσο ενημέρωσης που χρησιμοποιεί.	Δήλωση ή πολιτική προσβασιμότητας (Digital Accessibility Policy) ή Υπεύθυνη δήλωση υπεύθυνου επικοινωνίας ή IT.	1	0

9	Η επιχείρηση έχει λάβει μέτρα για τη μείωση αντήχησης θορύβων.	Τεχνική έκθεση ή Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου για τα μέτρα που εφαρμόζει για τη μείωση αντήχησης θορύβων.	1	0
			9	7

ΑΞΟΝΑΣ 5 – ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Σε αυτόν τον Άξονα ελέγχεται η δημόσια δέσμευση και η προβολή δράσεων υπέρ της συμπερίληψης και της κοινωνικής ισότητας.

Πίνακας Β5. Άξονας 5: Κριτήρια, τεκμηριωτικό υλικό και μέγιστη βαθμολογία.

A/A	ΚΡΙΤΗΡΙΟ	ΤΕΚΜΗΡΙΟ	Μέγιστη Βαθμολογία (Μεγάλες)	Μέγιστη Βαθμολογία (ΜμΕ)
1	Η επιχείρηση οργανώνει δράσεις ή/ και υλοποιεί επικοινωνιακό πλάνο με συμπεριληπτικό αντίκτυπο στην κοινωνία.	Δείγμα επικοινωνιακού πλάνου, αναρτήσεις ή δημοσιεύσεις δράσεων, videos, newsletters.	1	1
2	Η επιχείρηση ενημερώνει για θέματα συμπεριληπτικών πρωτοβουλιών και δράσεων μέσω newsletters, social media posts, διαφημίσεις, κ.ά.	Σχετικός υπερσύνδεσμος, email, post, newsletter κ.ά.	1	1
3	Η επιχείρηση δεσμεύεται δημόσια για την προώθηση της συμπερίληψης και της διαφορετικότητας, μέσω ιστοσελίδας, social media και εταιρικών ανακοινώσεων.	Αναρτήσεις ή δελτία τύπου ή ιστότοπος.	1	1
4	Η επιχείρηση συμμετέχει σε δίκτυα ή προγράμματα προώθησης της συμπερίληψης και της διαφορετικότητας (π.χ. εταιρικά clusters, κοινότητες, awards ή πιστοποίηση).	Αναφορές συμμετοχής ή βεβαιώσεις για προγράμματα Corporate Social Responsibility (CSR - Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης) ή πιστοποιήσεις σε ISO Standards (π.χ. 30415, 26000, 37301, κλπ.)	1	1
5	Η επιχείρηση δημοσιεύει περιοδικά εκθέσεις ESG ή Diversity & Inclusion report με ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα.	Εκθέσεις ESG (Environmental – Social – Governance / Περιβαλλοντικά – Κοινωνικά – Διακυβέρνηση ή Diversity Reports ή εργαλεία για την παρακολούθηση, ανάλυση και παρουσίαση δεδομένων σχετικά με	1	1

		το ανθρώπινο δυναμικό, την εξέλιξή του και την εφαρμογή πολιτικών.		
			5	5

ΠΥΛΩΝΑΣ 2 – «Χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων»

Στον Πυλώνα 2 αξιολογείται, από ποσοτική άποψη, ο βαθμός δέσμευσης της επιχείρησης στην παροχή ίσων ευκαιριών απασχόλησης και εξέλιξης χωρίς διακρίσεις.

Ο Πυλώνας 2 αποτελείται από τους ακόλουθους Άξονες με τους αντίστοιχους συντελεστές βαρύτητας:

Πίνακας Γ. Άξονες του Πυλώνα 2: Μέγιστη Βαθμολογία και συντελεστές βαρύτητας ανά άξονα και κατηγορία επιχείρησης

Άξονας	Περιεχόμενο και Κριτήρια Αξιολόγησης	Μέγιστη Βαθμολογία (Μεγάλες)	Συντελεστής Βαρύτητας (Μεγάλες)	Μέγιστη Βαθμολογία (ΜμΕ)	Συντελεστής Βαρύτητας (ΜμΕ)
1. Το Ανθρώπινο Δυναμικό της Επιχείρησης	Το Ανθρώπινο Δυναμικό της Επιχείρησης (Σύνθεση Προσωπικού)	8	0,45	8	0,45
2. Εργασιακή Εξέλιξη του Ανθρώπινου Δυναμικού της Επιχείρησης	Η Εργασιακή Εξέλιξη του Ανθρώπινου Δυναμικού της Επιχείρησης (Θέσεις Ευθύνης)	6	0,55	6	0,55
Σύνολο		14	1,00	14	1,00

Ακολουθούν πίνακες των συνολικά δύο αξόνων του Πυλώνα 2 με τα επιμέρους κριτήρια, τα αποδεκτά όρια πλήρωσης των κριτηρίων, τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, από τα οποία τεκμηριώνεται η πλήρωση των κριτηρίων, και η μέγιστη βαθμολογία που λαμβάνει η επιχείρηση:

ΑΞΟΝΑΣ 1 – «ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ»

Σε αυτόν τον Άξονα αξιολογείται, από ποσοτική άποψη, η σύνθεση του προσωπικού της επιχείρησης.

Πίνακας Γ1. Άξονας 1: Κριτήρια, αποδεκτά όρια, τεκμηριωτικό υλικό και μέγιστη βαθμολογία

Α/Α	Κριτήριο	Αποδεκτό όριο (%) συμμετοχής στο σύνολο των εργαζομένων	Τεκμήριο	Μέγιστη Βαθμολογία (Μεγάλες)	Μέγιστη Βαθμολογία (ΜμΕ)
1	Απασχόληση Αλλοδαπών Εργαζομένων	≥3%	Έντυπο Ε4, όπως εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ με αριθμό πρωτοκόλλου (αωνυμοποιημένο), ή αωνυμοποιημένο αρχείο Υπολογιστικού φύλλου σε μορφή excel (.xls/.xlsx) το οποίο φέρει αντίστοιχη δομή και περιεχόμενο με το Έντυπο Ε4 με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι τα στοιχεία είναι αληθή και ακριβή.	1	1
2	Απασχόληση νέων έως 24 ετών	≥5%	Έντυπο Ε4, όπως εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ με αριθμό πρωτοκόλλου (αωνυμοποιημένο), ή αωνυμοποιημένο αρχείο Υπολογιστικού φύλλου σε μορφή excel (.xls/.xlsx) το οποίο φέρει αντίστοιχη δομή και περιεχόμενο με το Έντυπο Ε4 με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι τα στοιχεία είναι αληθή και ακριβή.	1	1
3	Απασχόληση εργαζομένων 55–65 ετών	≥25%	Έντυπο Ε4, όπως εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ με αριθμό πρωτοκόλλου (αωνυμοποιημένο), ή αωνυμοποιημένο αρχείο Υπολογιστικού φύλλου σε μορφή excel (.xls/.xlsx) το οποίο φέρει αντίστοιχη δομή και περιεχόμενο με το Έντυπο Ε4 με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι τα στοιχεία είναι αληθή και ακριβή.	1	1
4	Απασχόληση εργαζομένων 65+ ετών	≥3%	Έντυπο Ε4, όπως εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ με αριθμό πρωτοκόλλου (αωνυμοποιημένο), ή	1	1

			ανωνυμοποιημένο αρχείο Υπολογιστικού φύλλου σε μορφή excel (.xls/.xlsx) το οποίο φέρει αντίστοιχη δομή και περιεχόμενο με το Έντυπο Ε4 με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι τα στοιχεία είναι αληθή και ακριβή.		
5	Απασχόληση εργαζομένων με οικογενειακή κατάσταση άγαμος/η με παιδί/α	≥1%	Έντυπο Ε4, όπως εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ με αριθμό πρωτοκόλλου (ανωνυμοποιημένο), ή ανωνυμοποιημένο αρχείο Υπολογιστικού φύλλου σε μορφή excel (.xls/.xlsx) το οποίο φέρει αντίστοιχη δομή και περιεχόμενο με το Έντυπο Ε4 με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι τα στοιχεία είναι αληθή και ακριβή.	1	1
6	Απασχόληση εργαζομένων με αριθμό παιδιών που ισούται με τρία (3)	≥1%	Έντυπο Ε4, όπως εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ με αριθμό πρωτοκόλλου (ανωνυμοποιημένο), ή ανωνυμοποιημένο αρχείο Υπολογιστικού φύλλου σε μορφή excel (.xls/.xlsx) το οποίο φέρει αντίστοιχη δομή και περιεχόμενο με το Έντυπο Ε4 με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι τα στοιχεία είναι αληθή και ακριβή.	1	1
7	Απασχόληση εργαζόμενων με αριθμό παιδιών από τέσσερα (4) και πάνω	≥1%	Έντυπο Ε4, όπως εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ με αριθμό πρωτοκόλλου (ανωνυμοποιημένο), ή ανωνυμοποιημένο αρχείο Υπολογιστικού φύλλου σε μορφή excel (.xls/.xlsx) το οποίο φέρει αντίστοιχη δομή και περιεχόμενο με το Έντυπο Ε4 με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι τα στοιχεία είναι αληθή και ακριβή.	1	1
8	Απασχόληση γυναικών	≥45%	Έντυπο Ε4, όπως εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ με αριθμό πρωτοκόλλου	1	1

			(ανωνυμοποιημένο), ή ανωνυμοποιημένο αρχείο Υπολογιστικού φύλλου σε μορφή excel (.xls/.xlsx) το οποίο φέρει αντίστοιχη δομή και περιεχόμενο με το Έντυπο Ε4 με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι τα στοιχεία είναι αληθή και ακριβή.		
				8	8

ΑΞΟΝΑΣ 2 – «Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ»

Σε αυτόν τον Άξονα αξιολογείται, από ποσοτική άποψη, η εργασιακή εξέλιξη, όπως αποτυπώνεται η συμμετοχή κατηγοριών εργαζομένων σε θέσεις ευθύνης.

Πίνακας Γ2. Άξονας 2: Κριτήρια, αποδεκτά όρια, τεκμηριωτικό υλικό και μέγιστη βαθμολογία

A/A	Κριτήριο	Αποδεκτό όριο (%) συμμετοχής στο σύνολο των εργαζομένων	Τεκμήριο	Μέγιστη Βαθμολογία (Μεγάλες)	Μέγιστη Βαθμολογία (ΜμΕ)
1	Απασχόληση Αλλοδαπών Εργαζομένων σε θέσεις ευθύνης/εποπτείας/διευθυντικές	≥1%	Έντυπο Ε4, όπως εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ με αριθμό πρωτοκόλλου (ανωνυμοποιημένο), ή ανωνυμοποιημένο αρχείο Υπολογιστικού φύλλου σε μορφή excel (.xls/.xlsx) το οποίο φέρει αντίστοιχη δομή και περιεχόμενο με το Έντυπο Ε4 με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι τα στοιχεία είναι αληθή και ακριβή.	1	1
2	Απασχόληση εργαζομένων ηλικίας 55 ετών και άνω σε θέσεις ευθύνης/εποπτείας/διευθυντικές	≥1%	Έντυπο Ε4, όπως εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ με αριθμό πρωτοκόλλου (ανωνυμοποιημένο), ή ανωνυμοποιημένο αρχείο Υπολογιστικού φύλλου σε μορφή excel (.xls/.xlsx) το	1	1

			οποίο φέρει αντίστοιχη δομή και περιεχόμενο με το Έντυπο Ε4 με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι τα στοιχεία είναι αληθή και ακριβή.		
3	Απασχόληση εργαζομένων με οικογενειακή ή κατάσταση άγαμος/η με παιδί/α σε θέσεις ευθύνης/εποπτείας/διευθυντικές	≥1%	Έντυπο Ε4, όπως εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ με αριθμό πρωτοκόλλου (ανωνυμοποιημένο), ή ανωνυμοποιημένο αρχείο Υπολογιστικού φύλλου σε μορφή excel (.xls/.xlsx) το οποίο φέρει αντίστοιχη δομή και περιεχόμενο με το Έντυπο Ε4 με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι τα στοιχεία είναι αληθή και ακριβή.	1	1
4	Απασχόληση εργαζομένων με αριθμό παιδιών που ισούται με 3 σε θέσεις ευθύνης/εποπτείας/διευθυντικές	≥1%	Έντυπο Ε4, όπως εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ με αριθμό πρωτοκόλλου (ανωνυμοποιημένο), ή ανωνυμοποιημένο αρχείο Υπολογιστικού φύλλου σε μορφή excel (.xls/.xlsx) το οποίο φέρει αντίστοιχη δομή και περιεχόμενο με το Έντυπο Ε4 με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι τα στοιχεία είναι αληθή και ακριβή.	1	1
5	Απασχόληση εργαζομένων με αριθμό παιδιών από 4 και πάνω σε θέσεις ευθύνης/εποπτείας/διευθυντικές	≥1%	Έντυπο Ε4, όπως εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ με αριθμό πρωτοκόλλου (ανωνυμοποιημένο), ή ανωνυμοποιημένο αρχείο Υπολογιστικού φύλλου σε μορφή excel (.xls/.xlsx) το οποίο φέρει αντίστοιχη δομή και περιεχόμενο με το Έντυπο Ε4 με Υπεύθυνη Δήλωση του	1	1

			νομίμου εκπροσώπου ότι τα στοιχεία είναι αληθή και ακριβή.		
6	Απασχόληση γυναικών σε θέσεις ευθύνης/εποπτείας /διευθυντικές	≥33%	Έντυπο Ε4, όπως εκδίδεται από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ με αριθμό πρωτοκόλλου (ανωνυμοποιημένο), ή ανωνυμοποιημένο αρχείο Υπολογιστικού φύλλου σε μορφή excel (.xls/.xlsx) το οποίο φέρει αντίστοιχη δομή και περιεχόμενο με το Έντυπο Ε4 με Υπεύθυνη Δήλωση του νομίμου εκπροσώπου ότι τα στοιχεία είναι αληθή και ακριβή.	1	1
				6	6

Υπολογισμός Συνολικής Βαθμολογίας Επιχείρησης

Η συνολική βαθμολογία κάθε επιχείρησης προκύπτει μέσα από μια τυποποιημένη και αντικειμενική διαδικασία αξιολόγησης, η οποία βασίζεται σε δύο διακριτούς Πυλώνες:

(α) τις Πρακτικές Συμπερίληψης (Πυλώνας 1) και

(β) τα Χαρακτηριστικά του Ανθρώπινου Δυναμικού (Πυλώνας 2).

Κάθε πυλώνας περιλαμβάνει επιμέρους άξονες και κριτήρια με προκαθορισμένη βαρύτητα, όπως αποτυπώνεται στον Πίνακα Α. «Άξονες ανά Πυλώνα και συντελεστές βαρύτητας ανά κατηγορία επιχείρησης» του παρόντος.

Για τον υπολογισμό κάθε Πυλώνα υπολογίζεται το σύνολο της βαθμολογίας που συγκεντρώνει η επιχείρηση ανά άξονα. Κάθε κριτήριο βαθμολογείται με **1** όταν πληρούται (με το απαιτούμενο τεκμήριο) και **0** όταν δεν πληρούται, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης.

Για τον υπολογισμό κάθε άξονα του Πυλώνα 1, λαμβάνεται υπόψη ο μέγιστος αριθμός βαθμών και ο συντελεστής βαρύτητας που έχει αποδοθεί για κάθε έναν από τους άξονες, διαφορετικός για ΜμΕ και μεγάλες επιχειρήσεις. Η μέγιστη βαθμολογία και οι συντελεστές βαρύτητας ανά άξονα για τον Πυλώνα 1 αποτυπώνονται στον Πίνακα Β. «Άξονες του Πυλώνα 1: Μέγιστη Βαθμολογία και συντελεστές βαρύτητας ανά άξονα και κατηγορία επιχείρησης» του παρόντος.

Κάθε κριτήριο των αξόνων του Πυλώνα 1 βαθμολογείται με **1** όταν πληρούται (με το απαιτούμενο τεκμήριο) και **0** όταν δεν πληρούται, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης.

Η βαθμολογία του άξονα προκύπτει ως εξής:

$$\text{Βαθμός Άξονα} = \left(\frac{\text{Συγκεντρωμένοι βαθμοί}}{\text{Μέγιστοι βαθμοί άξονα}} \right) \times \text{Συντελεστή Βαρύτητας}$$

Το άθροισμα των βαθμών όλων των αξόνων αποτελεί τη βαθμολογία του Πυλώνα 1.

$$\text{Π1} = \left(\frac{\sum K_{A1}}{M_{A1}} \right) w_{A1} + \left(\frac{\sum K_{A2}}{M_{A2}} \right) w_{A2} + \left(\frac{\sum K_{A3}}{M_{A3}} \right) w_{A3} + \left(\frac{\sum K_{A4}}{M_{A4}} \right) w_{A4} + \left(\frac{\sum K_{A5}}{M_{A5}} \right) w_{A5}$$

όπου:

- K_{Ax} = βαθμός κάθε κριτηρίου (0 ή 1)
- $\sum K_{Ax}$ = σύνολο βαθμών του άξονα
- M_{Ax} = μέγιστοι βαθμοί άξονα
- w_{Ax} = συντελεστής βαρύτητας άξονα
(διαφορετικός για ΜμΕ και μεγάλες επιχειρήσεις)

Για τον υπολογισμό του Πυλώνα 2, κάθε κριτήριο εξετάζεται με βάση τη συμμετοχή της ομάδας εργαζομένων και αν αυτή φτάνει το αποδεκτό ποσοστό που ορίζεται για κάθε περίπτωση. Η μέγιστη βαθμολογία και οι συντελεστές βαρύτητας ανά άξονα για τον Πυλώνα 2 αποτυπώνονται στον Πίνακα Γ. «Άξονες του Πυλώνα 2: Μέγιστη Βαθμολογία και συντελεστές βαρύτητας ανά άξονα και κατηγορία επιχείρησης» του παρόντος.

Η βαθμολόγηση είναι δυαδική:

- 1 εφόσον το ποσοστό συμμετοχής είναι \geq του αποδεκτού ορίου
- 0 αν είναι χαμηλότερο

Κάθε άξονας του Πυλώνα 2 έχει συγκεκριμένη βαρύτητα (ίδια για ΜμΕ και μεγάλες επιχειρήσεις).

Ο υπολογισμός είναι αντίστοιχος:

$$\text{Βαθμός Άξονα} = \left(\frac{\text{Συγκεντρωμένοι βαθμοί}}{\text{Μέγιστοι βαθμοί άξονα}} \right) \times \text{Συντελεστή Βαρύτητας}$$

Το άθροισμα των βαθμών και των δύο αξόνων του Πυλώνα 2 αποτελεί τη συνολική βαθμολογία του Πυλώνα 2.

$$\Pi 2 = \left(\frac{\sum K_{B1}}{M_{B1}} \right) w_{B1} + \left(\frac{\sum K_{B2}}{M_{B2}} \right) w_{B2}$$

όπου:

- K_{Bx} = βαθμός κάθε κριτηρίου άξονα (0 ή 1)
- $\sum K_{Bx}$ = σύνολο βαθμών άξονα
- M_{Bx} = μέγιστοι βαθμοί άξονα
- w_{Bx} = συντελεστής βαρύτητας άξονα (ίδιος για ΜμΕ & μεγάλες επιχειρήσεις)

Η συνολική βαθμολογία της επιχείρησης αποτελεί το άθροισμα της βαθμολογίας των δύο πυλώνων και των συντελεστών βαρύτητας τους ανά κατηγορία επιχείρησης:

$$S = (\Pi 1 \times w_1) + (\Pi 2 \times w_2)$$

όπου:

- S = Συνολική Βαθμολογία
- $\Pi 1$ = Βαθμολογία Πυλώνα 1
- $\Pi 2$ = Βαθμολογία Πυλώνα 2
- w_1 = Συντελεστής Βαρύτητας Πυλώνα 1
- w_2 = Συντελεστής Βαρύτητας Πυλώνα 2

Η μέγιστη συνολική βαθμολογία υπολογίζεται σε **ποσοστιαία κλίμακα**.

Μια επιχείρηση λαμβάνει Σήμα Διαφορετικότητας όταν:

1. Δεν συγκεντρώνει κάτω από 30% σε κανέναν από τους δύο Πυλώνες, και
2. Συγκεντρώνει συνολική βαθμολογία τουλάχιστον:
 - 50 στα 100 για ΜμΕ
 - 55 στα 100 για μεγάλες επιχειρήσεις