



**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ
ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ**

**ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ
ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ**

**Οδηγός του Μηχανισμού Αξιολόγησης Επιχειρήσεων
σε θέματα Διαφορετικότητας, Ισότητας και
Συμπερίληψης**

Έργο

**«Μεθοδολογία για την ανάλυση και αξιολόγηση των
δεδομένων που αφορούν στη διαφορετικότητα, τη
συμπερίληψη και τη μισθολογική διαφάνεια των
επιχειρήσεων στην Ελλάδα - Πιλοτική εφαρμογή του
μηχανισμού ανάλυσης και αξιολόγησης των επιχειρήσεων»**

Δεκέμβριος, 2025

Αθήνα

Ο ανά χείρας Οδηγός εκπονήθηκε από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας στο πλαίσιο της υλοποίησης του Έργου «Μεθοδολογία για την ανάλυση και αξιολόγηση των δεδομένων που αφορούν στη διαφορετικότητα, τη συμπερίληψη και τη μισθολογική διαφάνεια των επιχειρήσεων στην Ελλάδα - Πιλοτική εφαρμογή του μηχανισμού ανάλυσης και αξιολόγησης των επιχειρήσεων» που χρηματοδοτείται από το Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0.»

Σημείωμα Αδειοδότησης

© Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, 2025

Οδηγός του Μηχανισμού Αξιολόγησης Επιχειρήσεων σε θέματα Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης [Ψηφιακή Έκδοση] - Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, <https://isotita.gr/>

Διατίθεται με άδεια Creative Commons Αναφορά – Μη Εμπορική Χρήση – Παρόμοια Διανομή 4.0 Διεθνές (CC BY-NC-SA 4.0)

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑμεΑ	Άτομα με αναπηρίες
βλ.	βλέπε
ΓΓΙΑΔ	Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
επ.	επιμέλεια
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΛΠ	Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα
ΕΠΑΔΚΣ	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική Συνοχή»
ΕΣΑΑ	Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας
ΕΣΑμεΑ	Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία
ΕΣΔΙΦ	Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων
ΕΣΠΑ	Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
ΚΕΘΙ	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας των Φύλων
ΚΥΑ	Κοινή Υπουργική Απόφαση
ΜΜΕ	Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης
Ν.	Νόμος
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΝΠΙΔ	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
ΟΗΕ	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΠΣ	Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΕΠΙΣ	Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
ΥΑ	Υπουργική Απόφαση
ΥΕΚΑ	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
ΥΚοΙΣΟ	Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ	7
ΟΙ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ	11
ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ	15
ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ	23
Η ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΤΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ	27
ΤΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ.....	30
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	34

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο ανά χείρας Οδηγός εκπονήθηκε από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας στο πλαίσιο της υλοποίησης του Έργου «Μεθοδολογία για την ανάλυση και αξιολόγηση των δεδομένων που αφορούν στη διαφορετικότητα, τη συμπερίληψη και τη μισθολογική διαφάνεια των επιχειρήσεων στην Ελλάδα - Πιλοτική εφαρμογή του μηχανισμού ανάλυσης και αξιολόγησης των επιχειρήσεων» που χρηματοδοτείται από το Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0.». Παρουσιάζει τη φιλοσοφία και τους κύριους άξονες του Μηχανισμού Αξιολόγησης Επιχειρήσεων σε θέματα Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης, ο οποίος αντανάκλα ένα δυναμικό υπόδειγμα ευαισθητοποίησης των επιχειρήσεων σε θέματα διαφορετικότητας και συμπερίληψης μέσω της στοχευμένης συλλογής και ανάλυσης δεδομένων σύμφωνα με σχετικές κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η τυποποίηση των κρίσιμων εννοιών στο Σχέδιο Δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Διαφορετικότητα και την Συμπερίληψη στον Εργασιακό Χώρο 2023 -2024

Διαφορετικότητα (diversity): Οι διαφορές που εντοπίζονται στα άτομα (υποψηφίους ή προσωπικό ενός οργανισμού), καλύπτοντας ένα φάσμα υποβάθρων ή προσωπικών χαρακτηριστικών, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά, του φύλου, της φυλής ή της εθνικότητας, του χρώματος, του φύλου, της γλώσσας, της θρησκείας ή των πεποιθήσεων, των πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, της αναπηρίας, του κοινωνικοοικονομικού υποβάθρου, της γεωγραφικής προέλευσης, της γνωστικής σύνθεσης, της ηλικίας και του σεξουαλικού προσανατολισμού.

Ισότητα (equality): Παροχή των ίδιων πόρων σε όλους, αντιμετωπίζοντας τους με τον ίδιο τρόπο, ανεξάρτητα από τις ατομικές ή ιδιαίτερες ανάγκες τους.

Συμπερίληψη (inclusion): Αίσθηση από τα άτομα ότι η μοναδικότητα τους γίνεται αποδεκτή, εκτιμάται, είναι ευπρόσδεκτη και ότι

μπορούν να εμφανίζουν όλες τις πτυχές της προσωπικότητάς τους στο χώρο εργασίας, με αποτέλεσμα να αισθάνονται ότι περιλαμβάνονται και ανήκουν στην ομάδα. Η προσέγγιση αυτή συνεπάγεται την αποδοχή των αντιλήψεων, των γνώσεων, των εμπειριών, των προσεγγίσεων και των προφίλ όλων των μελών της ομάδας για την επίτευξη του μέγιστου οφέλους για τον οργανισμό.

Διαθεματικότητα (intersectionality): Εργαλείο ή μεθοδολογικό πλαίσιο για την κατανόηση του σύνθετου, σωρευτικού τρόπου με τον οποίο οι επιπτώσεις πολλαπλών μορφών διακρίσεων (όπως ο ρατσισμός, ο σεξισμός, ο ηλικιακός ρατσισμός και ο ταξισμός) συνδυάζονται, επικαλύπτονται ή τέμνονται, ειδικά στις εμπειρίες περιθωριοποιημένων ατόμων ή ομάδων.

Ψυχολογική ασφάλεια (psychological safety): Η κοινή πεποίθηση και η αίσθηση ελευθερίας και ασφάλειας ότι κάθε εργαζόμενος μπορεί να εκφρασθεί εντός της επιχείρησης χωρίς φόβο τιμωρίας ή αρνητικών συνεπειών.

Εύλογες προσαρμογές (reasonable accommodation): Σε σχέση με τα βασικά καθήκοντα της θέσης εργασίας, αναφέρεται σε κατάλληλα μέτρα, όπου απαιτείται, που επιτρέπουν σε ένα άτομο με αναπηρία να έχει πρόσβαση, να συμμετέχει, να εξελίσσεται και να παρακολουθεί προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, εκτός εάν τα μέτρα αυτά επιβάλλουν δυσανάλογη επιβάρυνση στον εργοδότη

Ασυνείδητη προκατάληψη (unconscious bias): Προκαταλήψεις και στερεότυπα για συγκεκριμένες ομάδες που υιοθετούν τα άτομα χωρίς να έχουν συνειδητή επίγνωση.

Πηγή: European Commission, *Diversity and Inclusion in the Workplace*, 2023, [DIVERSITY AND INCLUSION IN THE WORKPLACE](#)

ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

1. Το Έργο «Μεθοδολογία για την ανάλυση και αξιολόγηση των δεδομένων που αφορούν στη διαφορετικότητα, τη συμπερίληψη και τη μισθολογική διαφάνεια των επιχειρήσεων στην Ελλάδα - Πιλοτική εφαρμογή του μηχανισμού ανάλυσης και αξιολόγησης των επιχειρήσεων» (εφεξής το «Έργο») αποτελεί ένα υποστηρικτικό εργαλείο της **Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων** (εφεξής ΓΓΙΑΔ) του **Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας** (εφεξής ΥΚοΙΣΟ) για την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων σε θέματα διαφορετικότητας και συμπερίληψης¹, προωθώντας την αποτελεσματική εφαρμογή εμβληματικών μηχανισμών των Διεθνών Οργανισμών και της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο².

2. Η προστασία όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων αποτελεί θεμελιώδες ατομικό δικαίωμα που έχει αναγνωρισθεί στο πλαίσιο της διεθνούς έννομης τάξης από τον **Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών** (*Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Σύμβαση για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών, Σύμφωνο για τα Ατομικά και τα Πολιτικά Δικαιώματα, Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, Σύμβαση για τα Δικαιώματα του*

¹ Η έννοια της Διαφορετικότητας (Diversity) στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνει τις διαφορές στο φύλο, την εθνικότητα, τη θρησκεία, το σεξουαλικό προσανατολισμό, τα πολιτικά φρονήματα, την περιορισμένη κινητικότητα και τον διαφορετικό τρόπο σκέψης. Από την άλλη πλευρά, η Συμπερίληψη (Inclusion) αναφέρεται στη λειτουργία ενός συνεκτικού και γόνιμου εργασιακού περιβάλλοντος που αξιοποιεί όλους τους εργαζομένους με αποκλειστικό κριτήριο τις επαγγελματικές τους ικανότητες.

² Η επισκόπηση των πορισμάτων διεθνών συγκριτικών ερευνών αναδεικνύει ότι αρκετά συχνά οι εργαζόμενοι, κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, υφίστανται δυσμενή μεταχείριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, δηλαδή λόγω προσωπικών στοιχείων, τα οποία είτε δεν μπορούν να μεταβάλουν είτε η μεταβολή τους ευλόγως δεν μπορεί να αξιωθεί από το φορέα τους. Η δυσμενής αυτή μεταχείριση μπορεί να εντοπίζεται σε οποιοδήποτε στάδιο της εργασιακής σχέσης, δηλαδή να συναρτάται με την πρόσληψη, τη λειτουργία (μισθολογικό χάσμα), την εξέλιξη (προαγωγή σε διευθυντική θέση) ή τη λύση της εργασιακής σχέσης.

Παιδιού και Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία)³, τη **Διεθνή Οργάνωση Εργασίας** (Διεθνής Σύμβαση Εργασίας Νο. 100/1951 για την ισότητα της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, Διεθνής Σύμβαση Εργασίας Νο. 111/1958 για τις Διακρίσεις στην απασχόληση και την εργασία, Διεθνής Σύμβαση Εργασίας Νο. 190/2019 για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας)⁴ και το **Συμβούλιο της Ευρώπης** (Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών⁵, Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης⁶). Παράλληλα, η καταπολέμηση των διακρίσεων αποτελεί μία βασική αρμοδιότητα της **Ευρωπαϊκής Ένωσης**⁷ που αναγνωρίζεται ρητώς στο επίπεδο του πρωτογενούς δικαίου⁸ και ασκείται μέσω μηχανισμών του παράγωγου δεσμευτικού δικαίου (νομοθετικές πράξεις)⁹:

³ Βλ. Office of the High Commissioner for Human Rights, *Human Rights - A Basic Handbook for UN Staff*, New York, 2012.

⁴ Βλ. International Labour Office, *Introduction to International Labour Standards on non discrimination in employment and occupation*, Geneva, 2024.

⁵ Βλ. Fundamental Rights Agency, *Handbook on European non-discrimination law*, Brussels, 2018.

⁶ Βλ. K. Lukas, *The Revised European Social Charter - An Article by Article Commentary*, Edward Elgar, 2021.

⁷ Βλ. E. Ellis and P. Watson, *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press, 2012 και G. Zaccaroni, *Equality and Non-Discrimination in the EU - The Foundations of the EU Legal Order*, Routledge, 2021.

⁸ Βλ. ιδίως τα άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ), τα άρθρα 10 και 57 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) και το άρθρο 21 και 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (ΧΘΔΕΕ).

⁹ Το άρθρο 249 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) προβλέπει ότι: «1. Η συνήθης νομοθετική διαδικασία συνίσταται στην έκδοση κανονισμών, οδηγιών ή αποφάσεων από κοινού από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, μετά από πρόταση της Επιτροπής. Η εν λόγω διαδικασία ορίζεται στο άρθρο 251. 2. Στις ειδικές περιπτώσεις που προβλέπουν οι Συνθήκες, η έκδοση κανονισμών, οδηγιών ή αποφάσεων από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με τη συμμετοχή του Συμβουλίου, ή από το Συμβούλιο με τη συμμετοχή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, συνιστά ειδική νομοθετική διαδικασία. 3. Οι νομικές πράξεις που εκδίδονται με νομοθετική διαδικασία αποτελούν νομοθετικές πράξεις. 4. Στις ειδικές περιπτώσεις που προβλέπονται από τις Συνθήκες, οι νομοθετικές πράξεις μπορούν να εκδίδονται μετά από πρωτοβουλία ομάδας κρατών μελών ή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μετά

- ❑ Οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου¹⁰
- ❑ Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου¹¹
- ❑ Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹²
- ❑ Οδηγία 2010/18 του Συμβουλίου¹³
- ❑ Οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁴
- ❑ Οδηγία 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁵
- ❑ Οδηγία 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁶

από σύσταση της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας ή αίτημα του Δικαστηρίου ή της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων».

¹⁰ Βλ. Οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής, <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj>.

¹¹ Βλ. Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EL:HTML>.

¹² Βλ. Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>.

¹³ Βλ. Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της Οδηγίας 96/34/EK, <http://data.europa.eu/eli/dir/2010/18/oj>.

¹⁴ Βλ. Οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18 του Συμβουλίου, <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>.

¹⁵ Βλ. Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών και σχετικά μέτρα, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:32022L2381>.

¹⁶ Βλ. Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω

- Οδηγία 2024/1385 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁷.

3. Ο κύριος επιχειρησιακός στόχος του Έργου είναι η υποστήριξη του Στρατηγικού Στόχου 1 «Προαγωγή της Ισότητας, Διασφάλιση Ίσων Ευκαιριών για όλους και Προστασία των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων» του Σχεδίου Δράσης του ΥΚοιΣΟ¹⁸ με την ανάπτυξη ενός δυναμικού μοντέλου ευαισθητοποίησης των επιχειρήσεων σε θέματα διαφορετικότητας και συμπερίληψης, το οποίο θα παρακολουθείται από το Παρατηρητήριο Ισότητας της ΓΓΙΑΔ. Υπό το πρίσμα αυτό, το αντικείμενο του Έργου επικεντρώνεται στα ακόλουθα θεματικά πεδία:

- διαμόρφωση του υποδείγματος ενός πρωτότυπου Μηχανισμού Αξιολόγησης Επιχειρήσεων σε θέματα Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης
- σχεδιασμός των εργαλείων υποστήριξης του Μηχανισμού
- πιλοτική εφαρμογή του Μηχανισμού σε εκατό επιχειρήσεις
- αξιολόγηση της πιλοτικής εφαρμογής του Μηχανισμού για την οριστική τυποποίηση του
- τεκμηρίωση του πλαισίου καθολικής εφαρμογής του Μηχανισμού από το Παρατηρητήριο Ισότητας της ΓΓΙΑΔ.

4. Το Έργο αποτελεί μία εμβληματική πρωτοβουλία του ΥΚοιΣΟ που χρηματοδοτείται από το **Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0»** (εφεξής ΕΣΑΑ «Ελλάδα 2.0») στο πλαίσιο της Δράσης υπ. αρ. 16685 «Ενίσχυση της διαφορετικότητας και καταπολέμηση των διακρίσεων» (ΟΠΣ ΤΑΑ 5168301)¹⁹, η οποία έχει ενταχθεί στον Άξονα 3.4

της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>.

¹⁷ Βλ. Οδηγία (ΕΕ) 2024/1385 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Μαΐου 2024 για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της εξ οικείων βίας, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401385.

¹⁸ Βλ. Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, *Ετήσιο Σχέδιο Δράσης για το 2024*, <https://gsco.gov.gr/esd/>. Το Σχέδιο Δράσης περιλαμβάνει τους ετήσιους στόχους του Υπουργείου (όπως εξειδικεύονται περαιτέρω σε Δράσεις και Έργα) και τεκμηριώνει τη σύνδεση τους με τις στρατηγικές επιλογές της Ελληνικής Κυβέρνησης.

¹⁹ Βλ. <https://greece20.gov.gr/?projects=enischysi-tis-diaforetikotitas-amp-katapolemisi-ton-diakriseon-16685-2>.

«Αύξηση της πρόσβασης σε αποτελεσματικές και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνικές πολιτικές» του Πυλώνα 3 «Απασχόληση, Δεξιότητες και Κοινωνική Συνοχή» του ΕΣΑΑ «Ελλάδα 2.0» με την υπ. αρ. 54796 ΕΞ 2022/20.4.2022 (ΑΔΑ: ΩΣΦΘΗ-Σ62) Απόφαση Ένταξης του Αναπληρωτή Υπουργού Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, όπως έχει τροποποιηθεί με την υπ'αρ. 63321ΕΞ2024/9.7.2024 (ΑΔΑ ΨΦΕΗΗ-ΚΧΗ) Απόφαση Ένταξης του Αναπληρωτή Υπουργού Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών. Το ΕΣΑΑ «Ελλάδα 2.0» περιλαμβάνει 103 Επενδύσεις και 76 Μεταρρυθμίσεις, συγκεντρώνοντας 31,16 δισ. ευρώ, εκ των οποίων ευρωπαϊκοί πόροι 30,5 δισ. Ευρώ (18,43 δισ. ευρώ ενισχύσεις και 12,73 δισ. ευρώ δάνεια), για να κινητοποιήσει 60 δισ. ευρώ συνολικές επενδύσεις στη χώρα την περίοδο 2021-2026. Διαρθρώνεται σε τέσσερις Δέσμες (Πυλώνες) με δεκαοκτώ επιμέρους Άξονες²⁰:

- ❑ **Πυλώνας 1 «Πράσινη Μετάβαση»** (με τέσσερις Άξονες)
- ❑ **Πυλώνας 2 «Ψηφιακή Μετάβαση»** (με τρεις Άξονες)
- ❑ **Πυλώνας 3 «Απασχόληση, Δεξιότητες και Κοινωνική Συνοχή»** (με τέσσερις Άξονες)
- ❑ **Πυλώνας 4 «Ιδιωτικές Επενδύσεις και Μετασχηματισμός της Οικονομίας»** (με επτά Άξονες).

ΟΙ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

1. Το **Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας** συστάθηκε με το άρθρο 1 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» και ασκεί αρμοδιότητες στα πεδία καταπολέμησης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού (μέσω της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Καταπολέμησης της Φτώχειας της παρ. 5 του άρθρου 7 του Π.Δ. 84/2029), της κοινωνικής οικονομίας (μέσω της Διεύθυνσης Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας του άρθρου 34 του Π.Δ. 134/2017), της δημογραφίας και της στέγασης (μέσω της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Στεγαστικής Πολιτικής), της ισότητας και της

²⁰ Βλ. <https://greece20.gov.gr/to-plires-sxedio/>.

προστασίας των ανθρώπινων δικαιωμάτων (μέσω της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων).

2. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων συστάθηκε και λειτουργεί στο Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας με την παρ. 3 του άρθρου 2 του Π.Δ. 77/2023, ασκώντας τις αρμοδιότητες α) της πρώην Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, όπως μεταφέρθηκαν στο πρώην Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με την παρ. 3 του άρθρου 7 του Π.Δ. 84/2019, β) του Τμήματος Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Απονομής Χάριτος της Γενικής Διεύθυνσης Ειδικών Νομικών Ζητημάτων και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Παράλληλα ασκεί την εποπτεία του νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία «Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας» (Κ.Ε.Θ.Ι.).

3. Το Παρατηρητήριο Ισότητας λειτουργεί σύμφωνα με το Π.Δ. 141/2017 «Οργανισμός Υπουργείου Εσωτερικών» (ΦΕΚ Α' 180/23.11.2017) ως «Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο)» που υπάγεται από τον Ιούνιο του 2023 στη Διεύθυνση Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων και Παρακολούθησης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας. Είναι αρμόδιο για:

α. τη συγκέντρωση και επεξεργασία όλων των στατιστικών στοιχείων και δεδομένων που σχετίζονται με την ένταξη της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές και την παρακολούθηση της πορείας και των δεικτών φύλου κατά τομέα πολιτικής σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο σε συνεργασία με φορείς και υπηρεσίες τεκμηρίωσης και βάσεων δεδομένων για θέματα ισότητας.

β. την ενημέρωση και διαχείριση της Τράπεζας Πληροφοριών του Παρατηρητηρίου της Γενικής Γραμματείας.

γ. την παραγωγή των Εθνικών Δεικτών Ισότητας Φύλου και των Ευρωπαϊκών Δεικτών παρακολούθησης των εθνικών πολιτικών για την ισότητα των φύλων.

δ. την παροχή των τηρουμένων στοιχείων και πληροφοριών στις οργανικές μονάδες της Γενικής Γραμματείας και σε φορείς και υπηρεσίες που συνεργάζονται με τη Γενική Γραμματεία.

ε. τον προσδιορισμό των γενικών και ειδικών στόχων για την ισότητα των φύλων και τον προγραμματισμό των έργων ανά πεδίο πολιτικής (όπως απασχόληση, καταπολέμηση της έμφυλης βίας, εκπαίδευση, καταπολέμηση έμφυλων στερεοτύπων).

στ. την εκπόνηση μελετών και ερευνών σε θέματα ισότητας σε συνεργασία με το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

ζ. την ενημέρωση και εμπλουτισμό των ιστοσελίδων της Γενικής Γραμματείας, σε συνεργασία με τις οργανικές μονάδες της Γενικής Γραμματείας.

4. Η **Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ ΥΚΟΙΣΟ** συστάθηκε στις 29.12.2023 (ΦΕΚ Β' 7502) σύμφωνα με το άρθρο 22 του Ν. 4914/2022 «*Διαχείριση, έλεγχος και εφαρμογή αναπτυξιακών παρεμβάσεων για την Προγραμματική Περίοδο 2021-2027, σύσταση Ανώνυμης Εταιρείας 'Εθνικό Μητρώο Νεοφυών Επιχειρήσεων Α.Ε.' και άλλες διατάξεις*»²¹. Έχει ως αποστολή την υποστήριξη του Υπουργείου και των εποπτευόμενων φορέων του ως προς την αποτύπωση, την ιεράρχηση και την εξειδίκευση των αναγκών στους τομείς πολιτικής αρμοδιότητάς του, καθώς και ως προς την ενίσχυση της διοικητικής τους ικανότητας σε σχέση με:

²¹ Ο Ν. 4914/2022, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, ρυθμίζει το πλαίσιο διακυβέρνησης και εισάγει κανόνες για την Προγραμματική Περίοδο 2021-2027 αναφορικά με την διαχείριση, τον έλεγχο, τον συντονισμό και την υλοποίηση των αναπτυξιακών παρεμβάσεων που λαμβάνουν χρηματοδοτική στήριξη από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία στο πλαίσιο της Πολιτικής Συνοχής της ΕΕ. Εφαρμόζεται στα Προγράμματα που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ), το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ (ΕΚΤ+), το Ταμείο Συνοχής (ΤΣ), το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης (ΤΔΜ), το Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας, Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας (ΕΤΘΑΥ), το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης (ΤΑΜΕ), το Ταμείο Εσωτερικής Ασφάλειας (ΤΕΑ), το Μέσο για τη Χρηματοδοτική Στήριξη της Διαχείρισης των Συνόρων και την Πολιτική των Θεωρήσεων καθώς και στο Στρατηγικό Σχέδιο για την Κοινή Αγροτική Πολιτική που χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Εγγυήσεων και το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης.

- τα Προγράμματα του Ελληνικού Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς 2021-2027²²
- τα έργα ευθύνης του Υπουργείου που έχουν περιληφθεί στο Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0.»
- τα έργα άλλων Χρηματοδοτικών Μηχανισμών της Ε.Ε.
- τα έργα άλλων Διεθνών Οργανισμών και του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ)
- τα έργα του Τομεακού Προγράμματος Ανάπτυξης του Υπουργείου.

²² Το Ελληνικό ΕΣΠΑ 2021-2027 κατατέθηκε από την Ελληνική Κυβέρνηση στις 12 Ιουλίου 2021 και εγκρίθηκε με σχετική Απόφαση τον Ιούλιο του 2021. Ενσωματώνει ένα σύνολο χρηματοδοτικών εργαλείων των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων την περίοδο 2021-2027, που θα εξυπηρετήσει πέντε κύριους Στόχους Πολιτικής, όπως αποτυπώνονται στο πλαίσιο των διατάξεων του Κανονισμού (ΕΕ) 2021/1060 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Ιουνίου 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32021R1060>.

ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ

1. Ο Μηχανισμός Ανάλυσης και Αξιολόγησης Επιχειρήσεων σε θέματα Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης (εφεξής ο «Μηχανισμός») συνθέτει ένα τεκμηριωμένο πλαίσιο παρεμβάσεων της ΓΓΙΑΔ του ΥΚοιΣΟ για την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων ως προς την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την αποδοχή της διαφορετικότητας στους χώρους εργασίας.

Η θεσμική κατοχύρωση της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων (άρθρο 3 του Ν. 4443/2016)

1. Με την επιφύλαξη των παραγράφων 3 και 4 του παρόντος άρθρου, καθώς και του άρθρου 4, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης

β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας

γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές, και ιδίως του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι.

2. Ο *Μηχανισμός* απευθύνεται σε όλους τους ομίλους επιχειρήσεων και σε συγκεκριμένες κατηγορίες επιχειρήσεων²³. Δεν αφορά τις πολύ μικρές επιχειρήσεις²⁴ λόγω των κατά κανόνα αντικειμενικών προκλήσεων να ανταποκριθούν σε διαδικασίες στοχευμένης και συστηματικής συλλογής και ανάλυσης δεδομένων.

Κατηγορίες επιχειρήσεων σύμφωνα με τα αναθεωρημένα Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα (άρθρο 47 του Ν. 5164/2024)			
Κατηγορία	Προσωπικό	Ενεργητικό (€)	Κύκλος Εργασιών (€)
Πολύ Μικρές	≤10	≤450.000	≤900.000
Μικρές	≤50	≤5.000.000	≤10.000.000
Μεσαίες	≤250	≤25.000.000	≤50.000.000
Μεγάλες	>250	>25.000.000	>50.000.000

Κατηγορίες ομίλων επιχειρήσεων σύμφωνα με τα αναθεωρημένα Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα (άρθρο 48 του Ν. 5164/2024)			
Κατηγορία Ομίλου	Προσωπικό	Ενεργητικό (€)	Κύκλος Εργασιών (€)
Μικροί	≤50	≤5.000.000	≤10.000.000
Μεσαίοι	≤250	≤25.000.000	≤50.000.000
Μεγάλοι	>250	>25.000.000	>50.000.000

3. Ο *Μηχανισμός* δεν δημιουργεί υποχρεώσεις ρυθμιστικής συμμόρφωσης (regulatory compliance requirements) των επιχειρήσεων.

²³ Πρόκειται για μικρές, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.

²⁴ Το μερίδιο των πολύ μικρών επιχειρήσεων (απασχολούν κάτω από 10 άτομα) είναι μεγαλύτερο στην Ελλάδα σε σχέση με την ΕΕ. Συγκεκριμένα, στην Ελλάδα το 94,5% των επιχειρήσεων είναι πολύ μικρές, απασχολούν το 55,8% των εργαζομένων και παράγουν το 30,6% της προστιθέμενης αξίας. Η μεγαλύτερη παρουσία των πολύ μικρών επιχειρήσεων στην Ελλάδα συνδέεται και με το μεγάλο αριθμό των αυτό-απασχολούμενων, οι οποίοι αποτελούν περίπου το 30% των απασχολούμενων.

Οι επιχειρήσεις επιλέγουν ελεύθερα να χρησιμοποιήσουν τα εργαλεία του *Μηχανισμού*, λαμβάνοντας υπ' όψη την στοχοθεσία του και τις απαιτήσεις στοχευμένης και συστηματικής συλλογής και ανάλυσης δεδομένων.

4. Ο *Μηχανισμός* δεν αποτελεί εργαλείο κανονιστικής αξιολόγησης από την Ελληνική πολιτεία των γενικών υποχρεώσεων των επιχειρήσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο, όπως απορρέουν ιδίως από το Ν. 4443/2016 (όπως έχει αναθεωρηθεί και ισχύει) και το Ν. 4808/2021.

Η θεσμική οριοθέτηση των διακρίσεων στην Ελληνική έννομη τάξη (άρθρο 2 παρ. 2 του Ν. 4443/2016)

α) Ως «άμεση διάκριση» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση

β) Ως «έμμεση διάκριση» νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα²⁵

γ) Η «παρενόχληση» νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρ. 1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με ένα από τους λόγους του άρθρου 1 με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας

²⁵ Επισημαίνεται ότι «έμμεση διάκριση» δεν υφίσταται, εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία, εάν τα μέτρα, που λαμβάνονται, είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας, των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών.

προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος

δ) Ως «διάκριση», νοείται επίσης, οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου για οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 του Νόμου

ε) Ως «διάκριση λόγω σχέσης» νοείται η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω της στενής του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου

στ) Ως «διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών» νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου

ζ) Ως «πολλαπλή διάκριση» νοείται οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός, σε βάρος προσώπου, που βασίζεται σε περισσότερους από έναν από τους ανωτέρω λόγους

η) Η «άρνηση εύλογων προσαρμογών» για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση νοείται ως διάκριση

θ) Ως «εύλογες προσαρμογές» νοούνται οι απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις, ρυθμίσεις και ενδεδειγμένα μέτρα, που απαιτούνται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστεί για τα άτομα με αναπηρίες ή χρόνιες παθήσεις η αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες δεν επιβάλλουν δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος στον εργοδότη.

5. Ο *Μηχανισμός* δεν αποτελεί εργαλείο κανονιστικής αξιολόγησης από την Ελληνική πολιτεία των ειδικών υποχρεώσεων των επιχειρήσεων για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όπως απορρέουν

ιδίως από το σχετικό κεκτημένο της ΕΕ (Οδηγία 2022/2381²⁶ και Οδηγία 2023/970²⁷).

**Το πλέγμα των υποχρεώσεων για την ισόρροπη
εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών
στελεχών στην Ελληνική έννομη τάξη (άρθρο 17 παρ. 2
του Ν. 5178/2025)**

«Από τη δημοσίευση του παρόντος και έως την 30ή.6.2026, οι ανώνυμες εταιρείες με μετοχές ή άλλες κινητές αξίες εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά στην Ελλάδα, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 4706/2020, λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα οργανωτικά μέτρα για τη συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 5. Κατά το χρονικό διάστημα του προηγούμενου εδαφίου η εκπροσώπηση ανά φύλο στο Διοικητικό Συμβούλιο των εταιρειών του προηγούμενου εδαφίου, δεν υπολείπεται του ποσοστού του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο».

²⁶ Η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 εισάγει ειδικές ρήτρες για την εργασιακή ανέλιξη των γυναικών αποκλειστικά στις εισηγμένες εταιρείες με στόχο να αντιμετωπίσει την σημαντική πρόκληση της χαμηλής συμμετοχής τους στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των εταιρειών, η οποία υπονομεύει σαφώς τις αρχές της ΕΕ για ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών στους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας. Μεταφέρθηκε στην Ελληνική έννομη τάξη με το Ν. 5178/2025 «Μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, των μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων, Ενσωμάτωση της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022, Ρυθμίσεις για την ενδυνάμωση των πιλοτικών προγραμμάτων για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής Πρόγραμμα Δημογραφικής Ανάπτυξης και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 22/14.02.2025).

²⁷ Η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 εισάγει ειδικές ρήτρες καταπολέμησης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών (Gender Pay Gap), ενισχύοντας ουσιαστικά το πλαίσιο της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ υπό το πρίσμα των πορισμάτων αξιολόγησης της εφαρμογής της την περίοδο 2010-2023 που τεκμηρίωσαν ότι το μισθολογικό χάσμα των φύλων στην ΕΕ μειώθηκε ελάχιστα κατά την τελευταία δεκαετία. Τα Κράτη Μέλη είναι υποχρεωμένα να μεταφέρουν την Οδηγία 2023/970 στο εθνικό δίκαιο έως τις 7 Ιουνίου 2026.

4. Ο Μηχανισμός δεν αποτελεί εργαλείο κανονιστικής αξιολόγησης από την Ελληνική πολιτεία των ειδικών υποχρεώσεων των επιχειρήσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρίες (ΑμεΑ)²⁸ στον εργασιακό χώρο, όπως απορρέουν ιδίως από το Ν. 4074/2012 «Κύρωση της Σύμβασης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες» (ΦΕΚ Α΄ 88/11.04.2012) και το Ν. 4488/2017 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α΄ 137/13.09.2017), όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

Η θεσμική διασφάλιση της ισότιμης άσκησης των δικαιωμάτων των ΑμεΑ στην Ελληνική έννομη τάξη (άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4488/2017)

«1. Κάθε φυσικό πρόσωπο ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου υποχρεούται να διασφαλίζει την ισότιμη άσκηση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ στο πεδίο των αρμοδιοτήτων ή δραστηριοτήτων του, λαμβάνοντας κάθε πρόσφορο μέτρο και απέχοντας από οποιαδήποτε ενέργεια ή πρακτική που ενδέχεται να θίγει την άσκηση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ. Ιδίως υποχρεούται: α) να αφαιρεί υφιστάμενα εμπόδια κάθε είδους, β) να τηρεί τις αρχές καθολικού σχεδιασμού σε κάθε τομέα της αρμοδιότητάς του ή της δραστηριοποίησής του, προκειμένου να διασφαλίζει για τα ΑμεΑ την προσβασιμότητα των υποδομών, των υπηρεσιών ή των αγαθών που προσφέρει, γ) να παρέχει, όπου απαιτείται σε συγκεκριμένη περίπτωση, εύλογες προσαρμογές υπό τη μορφή εξατομικευμένων και κατάλληλων τροποποιήσεων, ρυθμίσεων και ενδεδειγμένων μέτρων, χωρίς την επιβολή δυσανάλογου ή αδικαιολόγητου βάρους, δ) να απέχει από πρακτικές, κριτήρια, συνήθειες και συμπεριφορές που συνεπάγονται διακρίσεις σε βάρος των ΑμεΑ, ε) να προάγει με θετικά μέτρα την ισότιμη συμμετοχή και άσκηση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ στον τομέα της αρμοδιότητάς ή δραστηριότητάς του».

5. Ο Μηχανισμός δεν αποτελεί εργαλείο κανονιστικής αξιολόγησης από την Ελληνική πολιτεία των ειδικών υποχρεώσεων των επιχειρήσεων σε

²⁸ Το άρθρο 1 του Ν. 4074/2012 οριοθετεί ως άτομα με αναπηρίες τα πρόσωπα εκείνα που έχουν μακροχρόνια σωματικά, ψυχικά, διανοητικά ή αισθητήρια εμπόδια, τα οποία, σε αλληλεπίδραση με διάφορα άλλα εμπόδια, μπορούν να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία, σε ίση βάση με τους άλλους.

θέματα εταιρικής διακυβέρνησης, όπως απορρέουν ιδίως από το Ν. 4548/2018 «Αναμόρφωση του δικαίου των ανωνύμων εταιρειών» (ΦΕΚ Α' 104/13.06.2018), το Ν. 4706/2020 «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 136/17.07.2020), το Ν. 5164/2024 «Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2464 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 14ης Δεκεμβρίου 2022, για την τροποποίηση του Κανονισμού (ΕΕ) 537/2014, της Οδηγίας 2004/109/ΕΚ, της Οδηγίας 2006/43/ΕΚ και της Οδηγίας 2013/34/ΕΕ, όσον αφορά την υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας από τις εταιρείες (L 322) και της κατ' εξουσιοδότηση Οδηγίας (ΕΕ) 2023/2775 της Επιτροπής, της 17ης Οκτωβρίου 2023, για την τροποποίηση της Οδηγίας 2013/34/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά τις προσαρμογές των κριτηρίων μεγέθους για τις πολύ μικρές, τις μικρές, τις μεσαίες και τις μεγάλες επιχειρήσεις ή ομίλους» (ΦΕΚ Α' 202/11.12.2024) και το Ν. 5193/2025 «Ενίσχυση της κεφαλαιαγοράς και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 56/11.04.2025).

Η θεσμική αποτύπωση της διαφορετικότητας στις Δηλώσεις Εταιρικής Διακυβέρνησης (άρθρο 8 του Ν. 5164/2024)

«1. Οι ανώνυμες εταιρείες με κινητές αξίες δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά περιλαμβάνουν στην έκθεση διαχείρισης που συντάσσουν και δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης. Η δήλωση αυτή συμπεριλαμβάνεται ως ειδικό τμήμα της έκθεσης διαχείρισης και περιέχει τις εξής, τουλάχιστον, πληροφορίες:

α) Παραπομπή, κατά περίπτωση, στα ακόλουθα:

αα) στον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης, στον οποίο υπόκειται η εταιρεία

ββ) στον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης, τον οποίο η εταιρεία έχει οικειοθελώς αποφασίσει να εφαρμόζει

γγ) σε κάθε σχετική πληροφορία για τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζονται πέρα από τις απαιτήσεις της κείμενης νομοθεσίας.

Αν γίνεται αναφορά στον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης των υποπερ. αα ή ββ, η εταιρεία επισημαίνει τον τόπο στον οποίο διατίθενται στο κοινό τα σχετικά έγγραφα. Αν γίνεται αναφορά στις πληροφορίες της υποπερ. γγ, η εταιρεία δημοσιοποιεί στοιχεία για τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

β) Αν η εταιρεία αποκλίνει από τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που αναφέρεται στις υποπερ. αα ή ββ της περ. α), παραθέτει τα μέρη του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης από τα οποία αποκλίνει και σχετική αιτιολόγηση των λόγων απόκλισης. Αν η εταιρεία δεν εφαρμόζει καμία από τις διατάξεις εταιρικής διακυβέρνησης που αναφέρονται στις υποπερ. αα ή ββ της περ. α), παρέχει ειδική αιτιολόγηση για τη μη εφαρμογή.

γ) Περιγραφή των κύριων χαρακτηριστικών των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων της εταιρείας σε σχέση με τη διαδικασία σύνταξης των χρηματοοικονομικών καταστάσεων.

δ) Τις πληροφορίες που απαιτούνται κατά τις περ. γ, δ, ε, ζ' και η' της παρ. 7 του άρθρου 4 του Ν. 3556/2007 (Α' 91), εφόσον η εταιρεία υπάγεται στον ως άνω νόμο.

ε) Τη σύνθεση και τον τρόπο λειτουργίας των διοικητικών, διαχειριστικών και εποπτικών οργάνων και των επιτροπών τους.

στ) Περιγραφή της πολιτικής σχετικά με τη διαφορετικότητα που εφαρμόζεται για τα διοικητικά, διαχειριστικά και εποπτικά όργανα της επιχείρησης όσον αφορά το φύλο και άλλες πτυχές όπως, για παράδειγμα, η ηλικία, η αναπηρία ή το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό ιστορικό των μελών, οι στόχοι της εν λόγω πολιτικής για την πολυμορφία, ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόστηκε και τα αποτελέσματα κατά την περίοδο αναφοράς. Αν δεν εφαρμόζεται τέτοια πολιτική, η δήλωση περιλαμβάνει ειδική αιτιολόγηση του λόγου μη εφαρμογής.

Οι επιχειρήσεις που υπόκεινται στο άρθρο 151 θεωρείται ότι έχουν συμμορφωθεί με την υποχρέωση που ορίζεται στην περ. στ), εφόσον περιλαμβάνουν τις πληροφορίες που απαιτούνται στη βάση των στοιχείων αυτών στο πλαίσιο της υποβολής εκθέσεων βιωσιμότητας και εφόσον περιλαμβάνεται σχετική αναφορά στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης».

ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ

1. Ο «Μηχανισμός» σχεδιάστηκε σύμφωνα με τις ρήτρες του εθνικού θεσμικού πλαισίου που προβλέπονται στο άρθρο 102 του Ν. 5203/2025 και το άρθρο 34 του Π.Δ. 62/2025.

Ι. Το άρθρο 102 του Ν. 5203/2025 «Βιώσιμη ανάπτυξη, παραγωγικός μετασχηματισμός της ελληνικής οικονομίας - Τροποποίηση διατάξεων του αναπτυξιακού νόμου 4887/2022 και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 87/02.06.2025) προβλέπει ότι:

«Στο ν. 4604/2019 (Α' 50) προστίθεται άρθρο 9Α ως εξής:

«Άρθρο 9Α

Ψηφιακό σύστημα συλλογής και αξιολόγησης δεδομένων για τις πολιτικές που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα σε θέματα αρμοδιότητας της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας

1. Στη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας αναπτύσσεται και λειτουργεί ψηφιακό σύστημα συλλογής και αξιολόγησης δεδομένων για τις πολιτικές που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα σε θέματα αρμοδιότητάς της.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Ανάπτυξης, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Ψηφιακής Διακυβέρνησης και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, ρυθμίζονται η ανάπτυξη και λειτουργία του ψηφιακού συστήματος της παρ. 1 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 κάθε άλλο τεχνικό ή άλλο αναγκαίο ειδικότερο θέμα σχετικό με την εφαρμογή του παρόντος».

II. Η παρ. 4 του άρθρου 32 του Π.Δ. 62/2025 «Κώδικας Εργατικού Δικαίου» (ΦΕΚ Α' 121/11.07.2025) προβλέπει ότι:

«Με απόφαση του Υπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, η οποία εκδίδεται κατόπιν εισήγησης της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, καθορίζονται η διαδικασία, οι προϋποθέσεις, τα κριτήρια απονομής και αφαίρεσης του Σήματος, η διάρκεια ισχύος του, καθώς και κάθε άλλο σχετικό ζήτημα για την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου».

2. Ο «Μηχανισμός» θα λειτουργήσει σύμφωνα με τις ρήτρες του εθνικού θεσμικού πλαισίου που προβλέπονται στο άρθρο 99 του Ν. 5264/2025 «Νέο Εθνικό Πρόγραμμα Ανάπτυξης, μεταφορά Οργανισμού Πληρωμών και Ελέγχου Κοινοτικών Ενισχύσεων Προσανατολισμού και Εγγυήσεων στην Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ 239 Α'/19.12.2025), το οποίο προβλέπει ότι:

Άρθρο 99

Τήρηση και συλλογή στατιστικών στοιχείων για την προώθηση πολιτικών ίσων ευκαιριών από το Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο) του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας - Τροποποίηση άρθρου 13 ν. 4604/2019

«Στο άρθρο 13 του ν. 4604/2019 (Α'50), περί της τήρησης στατιστικών στοιχείων με βάση το φύλο, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις:

α) στον τίτλο, μετά τις λέξεις «Τήρηση στατιστικών στοιχείων», προστίθενται οι λέξεις «- Συλλογή στατιστικών στοιχείων για την προώθηση πολιτικών ίσων ευκαιριών από το Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο) του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας»,

β) η υφιστάμενη παράγραφος αριθμείται ως παρ. 1,

γ) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 1, μετά τις λέξεις «Γενική Κυβέρνηση», προστίθενται οι λέξεις «, όπως αυτή ορίζεται στην περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143),»,

δ) προστίθενται παρ. 2 και 3 και το άρθρο 13 διαμορφώνεται ως εξής:

Άρθρο 13

Τήρηση στατιστικών στοιχείων - Συλλογή στατιστικών στοιχείων για την προώθηση πολιτικών ίσων ευκαιριών από το Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο) του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας

1. Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), καθώς και τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, όπως αυτή ορίζεται στην περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α'143), συλλέγουν και τηρούν υποχρεωτικά στατιστικά στοιχεία με βάση το φύλο για τους τομείς ευθύνης τους. Τα στοιχεία αυτά αποστέλλονται σε ετήσια βάση και μια τουλάχιστον φορά κατ' έτος στο Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο) της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας. Η τελευταία τηρεί σχετικό αρχείο, το οποίο αξιοποιείται για τη λειτουργία του Παρατηρητηρίου για την Ισότητα των Φύλων.

2. Πέραν των αρμοδιοτήτων της παρ. 1, το Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο) της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας συλλέγει και αξιολογεί στατιστικά στοιχεία, με σκοπό την υποστήριξη της διαδικασίας διαμόρφωσης και υλοποίησης δημόσιων πολιτικών για την προώθηση των ίσων ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

3. Για τον σκοπό της παρ. 2 το Παρατηρητήριο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, δύναται ιδίως να:

α) συλλέγει και επεξεργάζεται τα στατιστικά στοιχεία που παράγονται από το ψηφιακό σύστημα της παρ. 1 του άρθρου 9Α,

β) υποβάλλει εισηγήσεις και προτάσεις προς την αρμόδια υπηρεσία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, αναφορικά με τον καθορισμό των δεικτών του ψηφιακού συστήματος της παρ. 1 του άρθρου 9Α,

γ) εκπονεί εκθέσεις, που αξιολογούν την υφιστάμενη κατάσταση όσον αφορά τις ίσες ευκαιρίες στους διάφορους τομείς πολιτικής,

δ) παράγει και επεξεργάζεται τους δείκτες που σχετίζονται με την προώθηση των ίσων ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων στους διάφορους τομείς πολιτικής,

ε) τηρεί και παρέχει στατιστικά στοιχεία για την προώθηση των ίσων ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων σύμφωνα με την παρ. 2 σε δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ. και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση,

στ) τηρεί αρχείο με τα στατιστικά στοιχεία που συλλέγει και αξιολογεί για την προώθηση των ίσων ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων, σύμφωνα με την παρ. 2».

Η ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΤΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ

1. Η αποδοχή της διαφορετικότητας²⁹ και η προώθηση της συμπερίληψης³⁰ στον εργασιακό τομέα αποτελούν ένα από τα πλέον σημαντικά εργαλεία για την προώθηση της ισότητας και την εξάλειψη των διακρίσεων στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας³¹. Τουλάχιστον το 28% των στελεχών στα Κράτη Μέλη της ΕΕ αναγνώρισαν το 2023 ότι ταλαντούχα άτομα με διαφορετικό υπόβαθρο εγκατέλειψαν την εταιρεία τους λόγω αδυναμίας συμπερίληψης, ενώ το 76% των αιτούντων εργασία δήλωσαν ότι ο σεβασμός της διαφορετικότητας είναι σημαντικός παράγοντας κατά την αναζήτηση εργασίας³².

Παράλληλα, σχετικές μελέτες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής τεκμηριώνουν ότι ένας συνδυασμός αποδοχής της διαφορετικότητας και συμπερίληψης στον εργασιακό χώρο αυξάνει την εργασιακή δέσμευση και μειώνει τις συχνές απουσίες, αποδεικνύοντας ότι οι επιχειρήσεις με μοντέλα διαχείρισης της διαφορετικότητας³³ είχαν 70% περισσότερες πιθανότητες να δημιουργήσουν νέες αγορές και να προσεγγίσουν διαφορετικές ομάδες πελατών³⁴.

²⁹ Η διαφορετικότητα δεν αφορά απλώς τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων αλλά και τη δημιουργία μιας ομάδας που αντικατοπτρίζει την ποικιλία της πελατειακής βάσης της επιχείρησης. Αυτό σημαίνει ότι το ανθρώπινο δυναμικό απαρτίζεται από διαφορετικά άτομα όσον αφορά το φύλο, την εθνικότητα, την ηλικία, την καταγωγή, την εκπαίδευση και τις δεξιότητες.

³⁰ Ως διαδικασία συμπερίληψης (ή ένταξης) οριοθετείται η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου όλοι αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και μπορούν να επιτύχουν τους στόχους τους.

³¹ Βλ. ενδεικτικά L. Nielsen and R. Nelson (eds.), *Handbook of Employment Discrimination Research*, Springer, 2010 και A. Colella and E. King (eds.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*, Oxford University Press, 2018.

³² Βλ. σχετικά https://eudiversity2024.eu/eudiversity2024/index_el.htm.

³³ Ως διαχείριση της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον (workplace diversity management) οριοθετείται η συστηματική πρακτική ενός οργανισμού να αναγνωρίζει και να σέβεται τη διαφορετικότητά του ανθρώπινου δυναμικού του και να επιδιώκει την προαγωγή της με στόχο το συνδυασμό και την αποτελεσματική αξιοποίηση της μοναδικότητας κάθε εργαζόμενου.

³⁴ Βλ. ενδεικτικά <https://commission.europa.eu/about/service-standards-and-principles/people-first-modernising-european-commission/people-first-diversity->

2. Υπό το πρίσμα αυτό, ο πρότυπος *Μηχανισμός* της ΓΓΙΑΔ επιδιώκει δύο κύριους στόχους.

ΣΤΟΧΟΣ 1

Ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων ως προς την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, την αποδοχή της διαφορετικότητας και την προώθηση της συμπερίληψης στους χώρους εργασίας

ΣΤΟΧΟΣ 2

Συγκέντρωση και ανάλυση αξιόπιστων δεδομένων από την Ελληνική Πολιτεία για την παρακολούθηση της συμβολής των επιχειρήσεων στην αποδοχή της διαφορετικότητας και την προώθηση της συμπερίληψης στους χώρους εργασίας

2. Ο *Μηχανισμός* λειτουργεί συμπληρωματικά με άλλες συναφείς διαδικασίες, όπως ενδεικτικά:

- οι πρωτοβουλίες Συνταγματικά κατοχυρωμένων Ανεξάρτητων Αρχών³⁵
- οι πρωτοβουλίες Ανεξάρτητων Διοικητικών Αρχών³⁶
- οι πρωτοβουλίες άλλων φορέων της κεντρικής διοίκησης (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Υπουργείο Ανάπτυξης, Υπουργείο Εσωτερικών, Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου κα.)

[and-inclusion_en#factsheet-on-diversity-inclusion-and-respect-at-the-workplace-survey](#).

³⁵ Η Ανεξάρτητη Αρχή «Συνήγορος του Πολίτη» έχει ορισθεί φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σύμφωνα με το άρθρο 25 του Ν. 3896/2010 και φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με το άρθρο 14 του Ν. 4443/2016.

³⁶ Η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας», όπως συστήθηκε με το Ν. 4808/2021 ως καθολικός διάδοχός του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), έχει ορισθεί φορέας ελέγχου της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, στοχεύοντας στη διασφάλιση αφενός των εργασιακών δικαιωμάτων και αφετέρου της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

- οι πρωτοβουλίες της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς³⁷
- οι πρωτοβουλίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανώσεων των εργοδοτών³⁸.

³⁷ Βλ. για παράδειγμα το άρθρο 8 του Ν. 5178/2025 (ΦΕΚ Α' 22/14.02.2025).

³⁸ Οι υποχρεώσεις ενημέρωσης για την ίση μεταχείριση στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας ρυθμίζονται στις παρ. 1 και 2 του άρθρου 17 του Ν. 4443/2016, όπως τροποποιήθηκαν από το άρθρο 47 του Ν. 4387/2021 και κωδικοποιήθηκαν με το άρθρο 32 του Π.Δ. 62/2025 «Κώδικας Εργατικού Δικαίου» (ΦΕΚ Α' 121/11.07.2025) που προβλέπει:

«1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να ενημερώνουν τα μέλη τους για το περιεχόμενο της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και για τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή και την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο των σκοπών του παρόντος Κεφαλαίου.

2. Οι εργοδότες, καθώς και οι υπεύθυνοι για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, οφείλουν να διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και να παρέχουν στοιχεία που ζητούνται στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων του φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των υπηρεσιών εποπτείας του άρθρου 30, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου».

ΤΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ

1. Ο Μηχανισμός υποστηρίζεται από τρία καινοτόμα εργαλεία:

- ✓ τον **Δείκτη Διαφορετικότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων στο Χώρο Εργασίας** (εφεξής ο «Δείκτης»)
- ✓ το **Ψηφιακό Σύστημα εφαρμογής του «Δείκτη»** (εφεξής το «Σύστημα»)
- ✓ το **Σήμα Διαφορετικότητας** (εφεξής το «Σήμα»).

2. Ο «Δείκτης» αποτελεί ένα πρωτότυπο εργαλείο συγκριτικής αξιολόγησης για τη μέτρηση και τη βελτίωση της συμβολής των επιχειρήσεων σε θέματα Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης στους χώρους εργασίας³⁹. Οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις⁴⁰ αξιολογούνται σύμφωνα με τεκμηριωμένους πυλώνες, άξονες και κριτήρια σε μια κλίμακα από το 0 έως το 100 με βάση τις πολιτικές / πρακτικές τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων τους.

Η αρχιτεκτονική του «Δείκτη»

Πυλώνας	Άξονας	Κριτήρια
Π1 «Πρακτικές συμπεριληπτικών χώρων εργασίας»	A1 «Στρατηγική και Πολιτική» A2 «Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση» A3 «Εσωτερικές Διαδικασίες» A4 «Προσβασιμότητα» A5 «Εξωτερική Επικοινωνία»	Ανάλογα με κάθε Άξονα
Π2 «Χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων»	B1 «Το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης» B2 «Η εργασιακή εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης»	Ανάλογα με κάθε Άξονα

³⁹ Η αξιολόγηση επικεντρώνεται σε δύο θεματικά πεδία (thematic areas):

- Πολιτικές και πρακτικές των επιχειρήσεων για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο Εργασίας
- Απασχόληση διαφοροποιημένου ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις.

⁴⁰ Ο «Δείκτης» εφαρμόζεται σε μικρές, μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.

Η ομάδα στόχου του «Δείκτη»

Κύρια ιδιότητα: Φυσικά πρόσωπα που έχουν σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου με εργοδότη. Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό. Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπή, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο (άρθρο 1 Π.Δ. 62/2025 «Κώδικας Εργατικού Δικαίου»).

Ομάδα 1 «Εργαζόμενος ορισμένου χρόνου»: κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας ή αποπεράτωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος (άρθρο 96 Π.Δ. 62/2025 «Κώδικας Εργατικού Δικαίου»)

Ομάδα 2 «Συγκρίσιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου»: κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση ή επιχείρηση και απασχολείται σε ίδια ή παρόμοια εργασία, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων του / όπου δεν υπάρχει «συγκρίσιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου» στην ίδια εκμετάλλευση ή επιχείρηση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην οικεία συλλογική σύμβαση ή όταν δεν υπάρχει τέτοια, με αναφορά στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (άρθρο 96 Π.Δ. 62/2025 «Κώδικας Εργατικού Δικαίου»).

3. Το «Σύστημα» αποτελεί μία πρωτότυπη ψηφιακή πλατφόρμα συλλογής, επεξεργασίας και αξιοποίησης δεδομένων στα θεματικά πεδία της

αποδοχής της διαφορετικότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων στις επιχειρήσεις με κεντρικό σύστημα αναφοράς το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»⁴¹. Οι χρήστες του «Συστήματος» διακρίνονται σε δύο βασικές κατηγορίες:

- α) εσωτερικοί (πιστοποιημένοι) χρήστες - οι τεχνικοί ανάπτυξης και υποστήριξης της λειτουργίας του / οι διαχειριστές του (στελέχη της ΓΓΙΑΔ)
- β) εξωτερικοί χρήστες - τα στελέχη των επιχειρήσεων που επιλέγουν να αξιοποιήσουν τον *Μηχανισμό Αξιολόγησης Επιχειρήσεων σε θέματα Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης*.

Η λειτουργία του «Συστήματος»

1. Οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις επισκέπτονται την σχετική ψηφιακή πλατφόρμα της ΓΓΙΑΔ, εντοπίζουν τα διαθέσιμα έντυπα (Οδηγοί και Εγχειρίδια), ελέγχουν εάν πληρούν τις σχετικές προϋποθέσεις και δημιουργούν το προφίλ τους.
2. Οι εξουσιοδοτημένοι χρήστες - σε επίπεδο επιχείρησης - μελετούν το Εγχειρίδιο του «Δείκτη» και παρέχουν όλα τα απαιτούμενα στοιχεία για τις πολιτικές / πρακτικές (ποιοτικά δεδομένα) καθώς και για την ομάδα στόχου και τις αντιπροσωπευτικές κατηγορίες της (ποσοτικά δεδομένα)
3. Οι επιχειρήσεις λαμβάνουν ειδοποιήσεις (push notifications) για την διαδικασία και την πορεία της εφαρμογής του «Δείκτη».
4. Οι επιχειρήσεις ενημερώνονται για τα αποτελέσματα της εφαρμογής του «Δείκτη».

4. Η υιοθέτηση στρατηγικών διαφορετικότητας και συμπερίληψης αποτελεί ιδιαίτερα κρίσιμο παράγοντα για τη δημιουργία ενός

⁴¹ Το myErgani.gov.gr είναι η ψηφιακή πλατφόρμα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που αφορά στους εργαζόμενους.

παραγωγικού και αποτελεσματικού ανθρώπινου δυναμικού⁴². Στο πλαίσιο αυτό, οι επιχειρήσεις που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών προώθησης της ίσης μεταχείρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων θα λαμβάνουν σχετική αναγνώριση με την μορφή του Σήματος Διαφορετικότητας.

Ειδικότερα, το Σήμα αποτελεί μηχανισμό πιστοποίησης και επιβράβευσης επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών προώθησης της ίσης μεταχείρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου. Θα απονέμεται σύμφωνα με προκαθορισμένα κριτήρια βαθμολόγησης που αναγνωρίζουν τις δεδομένες διαφορές μεταξύ των μικρομεσαίων και των μεγάλων επιχειρήσεων.

Η πλειοψηφία των Ελληνικών επιχειρήσεων αντιμετωπίζει για διαφορετικούς λόγους δυσκολίες να δημιουργήσει ένα περιβάλλον που να ενσωματώνει στην πράξη τις αρχές της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης. Ως αποτέλεσμα, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις συχνά παραλείπουν την εκτίμηση της εφαρμογής των συγκεκριμένων αρχών, ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις περιορίζονται κατά κανόνα στην υιοθέτηση μη δεσμευτικών πρωτοβουλιών, όπως οι *Χάρτες Διαφορετικότητας* που ενθαρρύνουν οργανισμούς να εφαρμόσουν πολιτικές πολυμορφίας και ένταξης.

⁴² Βλ. ενδεικτικά <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/handbook-on-diversity-and-inclusion-indices-9781788975711.html>, <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/research-handbook-on-diversity-and-corporate-governance-9781800377776.html> και <https://www.amazon.com/Diversity-Inclusion-Handbook-Sondra-Thiederman/dp/1885228619>.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Αμίτσης Γ. (2014): *Το συλλογικό διακύβευμα της ενεργητικής ένταξης των ευπαθών ομάδων - Αναπτυξιακά διδάγματα από την Κοινωνική Ευρώπη*, Παπαζήσης, Αθήνα

Αμίτσης Γ. (2016): *Εμβληματικές πρωτοβουλίες διαφύλαξης της κοινωνικής συνοχής την εποχή των Μνημονίων - Το υπόδειγμα της Εθνικής Στρατηγικής Κοινωνικής Ένταξης*, Σειρά «Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους» Νο. 1, Παπαζήσης, Αθήνα

Αμίτσης Γ. (2020): “Γιατί πρέπει να συζητήσουμε σοβαρά την ίδρυση Υπουργείου Οικογένειας”, *Δίκαιο της Κοινωνικής Ασφάλισης*, 1, σελ. 175-178

Αμίτσης Γ. και Μαρίνη Φ. (2025): “Το θεσμικό κεκτημένο της ΕΕ για την καταπολέμηση των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο και η εφαρμογή του στην Ελληνική έννομη τάξη”, σελ. 27-45 σε Λ. Αθανασίου κα. (επ.), *Εργασία και Δίκαιο - Διαβαίνοντας τον 21ο αιώνα, Τμητικός Τόμος για τον Καθηγητή Κωνσταντίνο Παπαδημητρίου*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα

Γούλας Δ. (2019): *Η απαγόρευση διακρίσεων κατά τη διαδικασία σύναψης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, Σάκκουλας, Αθήνα - Θεσσαλονίκη

Γούλας Δ. και Κοφίνης Σ. (2016): «Ο νέος νόμος 4443/2016 για την απαγόρευση των διακρίσεων - Μία πρώτη ερμηνευτική και κριτική προσέγγιση», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 11/ 2016

Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (2018): *Η απαγόρευση των διακρίσεων στην πράξη*, Τόμος Διεθνούς Συνεδρίου, Θεσσαλονίκη, 3-4.3.2017

Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς (2024): *Έκθεση για την πορεία εφαρμογής του πλαισίου της Εταιρικής Διακυβέρνησης των άρθρων 1 έως 24 του Ν. 4706/2020*, Αθήνα, <http://www.hcmc.gr/vdrv/elib/a2bb9f6f4-cb17-4d12-af98-7fb5f65962c4-92668751-0>

Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (2019): *Γυναίκες και Αναπηρία - Πολλαπλές ταυτότητες, πολλαπλές προκλήσεις*, Κείμενα Πολιτικής, Αθήνα, <https://www.esamea.gr/el/article/keimena-politikhs-gynaikes-kai-anaphria-pollaples-taytohtes-pollaples-proklhseis>

Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (2023): «Στοιχεία σοκ για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία - εκτός εργατικού δυναμικού η συντριπτική πλειονότητα!», *14ο Δελτίο Στατιστικής Πληροφόρησης*, Αθήνα, <https://www.esamea.gr/el/article/14o-deltio-statistikhs-plhroforhshs-stoixeia-sok-gia-thn-apasxolhsh-twn-atomwnn-me-anaphria-ektos-ergatikoy-dynamikoy-h-syntriptikh-pleionothta>

Ζερδελής Δ. (2018): *Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας στο Ευρωπαϊκό και το Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο*, Σάκκουλας, Αθήνα - Θεσσαλονίκη

Ζερδελής Δ. (2020): *Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο*, Σάκκουλας, Αθήνα - Θεσσαλονίκη

Ζερδελής Δ. και Γούλας Δ. (2022): *Επίτομο Εργατικό Δίκαιο*, Σάκκουλας, Αθήνα - Θεσσαλονίκη

Κουτρούκης Θ. (2021): *Σύγχρονες Εργασιακές Σχέσεις*, Κριτική, Αθήνα

Κοφίνης Σ. (2016): *Ισότητα και απαγόρευση των διακρίσεων*, Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη

Μοσχοβάκου Ν. και Σ. Ντάνη (2018): *Διακρίσεις λόγω ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού - Δεδομένα, Θεσμικό Πλαίσιο και Ποιοτική Διερεύνηση*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα

Μοσχοβάκου Ν. και Παπαγιαννοπούλου Μ. (2022): *Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα

Νάτση Δ. και Παπά Θ. (2019): *Η νομοθετική αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων στην Ελλάδα*, Ίδρυμα Χάινριχ Μπελ Ελλάδας, Θεσσαλονίκη

Στάγκος Π. και Χαραμαρά Ε. (επ.) (2021): *Έμφυλες ανισότητες και δικαιώματα των γυναικών στη σημερινή Ελλάδα*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα

Συνήγορος του Πολίτη (2018): *Ίση Μεταχείριση - Ειδική Έκθεση 2018*, Αθήνα, <https://old.synigoros.gr/?i=equality.el.reports.588544>

Συνήγορος του Πολίτη (2019): *Ίση Μεταχείριση - Ειδική Έκθεση 2019*, Αθήνα, <https://old.synigoros.gr/?i=equality.el.reports.651378>

Συνήγορος του Πολίτη (2020): *Ίση Μεταχείριση - Ειδική Έκθεση 2020*, Αθήνα, <https://old.synigoros.gr/?i=equality.el.reports.825108>

Συνήγορος του Πολίτη (2022): *Ίση Μεταχείριση - Ειδική Έκθεση 2021*, Αθήνα, <https://www.synigoros.gr/el/category/ekdoseis-ek8eseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2021>

Συνήγορος του Πολίτη (2023): *Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία - Ειδική Έκθεση*, Αθήνα, <https://www.synigoros.gr/el/category/ekdoseis-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-or-h-parenoxlhsh-kai-h-se3oyalikh-parenoxlhsh-sthn-ergasia>

Συνήγορος του Πολίτη (2023): *Ίση Μεταχείριση - Ειδική Έκθεση 2022*, Αθήνα, <https://www.synigoros.gr/el/category/ekdoseis-ek8eseis/post/deltio-typoy-or-eidikh-ek8esh-ishs-metaxeirishs-2022>

Συνήγορος του Πολίτη (2024): *Ίση Μεταχείριση - Ειδική Έκθεση 2023*, Αθήνα, <https://www.synigoros.gr/el/category/ekdoseis-ek8eseis/post/eidikh-ek8esh-2023-or-ish-metaxeirish>

Ξενόγλωσση

Amitsis G. (2018): “The regulation of multiple non-discrimination in Greece”, pp. 105-133, in D. Balourdos and N. Sarris (eds.), *Tackling multiple discrimination in Greece*, National Centre for Social Research / Ion, Athens, https://www.ekke.gr/ocd/?page_id=20382&lang=en

Amitsis G. and Marini F. (2024): “The EU framework of people with disabilities’ rights - An intertemporal equilibrium between regulatory and policy paradigms”, σελ. 186-201, σε S. Robinson and K. Fisher (eds.), *Handbook on Disability Policy*, Edward Elgar, Cheltenham, 2023, <https://www.e-elgar.com/shop/usd/research-handbook-on-disability-policy-9781800373648.html>

Anglmayer I. (2020): *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD*, European Parliamentary Research Service, European Parliament, Brussels, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/654206/EPRS_STU\(20\)654206_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/654206/EPRS_STU(20)654206_EN.pdf)

Blanck P. and Flynn E. (eds.) (2017): *Routledge Handbook of disability law and human rights*, Routledge, London, <https://www.routledge.com/Routledge-Handbook-of-Disability-Law-and-Human-Rights/Blanck-Flynn/p/book/9780367581572>

Broderick A. and Ferri D. (eds.) (2019): *International and European disability law and policy - Text, cases and materials (law in context)*, Cambridge University Press, Cambridge, <https://www.cambridge.org/gr/universitypress/subjects/law/human-rights/international-and-european-disability-law-and-policy-text-cases-and-materials?format=HB&isbn=9781108418195>

Ellis E. and Watson P. (2012): *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press, Oxford, <https://global.oup.com/academic/product/eu-anti-discrimination-law-9780199698462?cc=gr&lang=en&>

European Commission (2017): *Roma and the enforcement of anti-discrimination law*, European Network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Brussels, https://www.migpolgroup.com/_old/portfolio/roma-and-the-enforcement-of-anti-discrimination-law/

European Commission (2019): *Special Eurobarometer 493 - Discrimination in the EU (including LGBTI)*, Directorate-General for Communication, Brussels, <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

European Commission (2019): *The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC - A legal analysis of the situation in EU Member States*, Directorate-General for Justice and Consumers, Brussels, <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5009-the-ongoing-evolution-of-the-case-law-of-the-court-of-justice-of-the-european-union-on-directives-2000-43-ec-and-2000-78-ec-pdf-766-kb>

European Commission (2020): *A Union of Equality - Gender Equality Strategy 2020-2025*, A Communication from the Commission, COM(2020) 152/5.3.2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

European Institute for Gender Equality (2022): *The EU's evolving legal and policy approaches to Gender Equality*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/eus-evolving-legal-and-policy-approaches-gender-equality#eige-files>

European Commission (2023): *Special Eurobarometer Survey - Discrimination in the EU (including LGBTI)*, Directorate-General for Communication, Brussels, <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>

European Institute for Gender Equality (2024): *Gender Equality Index 2024 - Sustaining Momentum on a Fragile Path*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-fragile-path#eige-files>

European Institute for Gender Equality (2024): *Gender Equality Action Plans*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-action-plans#eige-files>

European Institute for Gender Equality (2025): *2024 Data collection on institutional mechanisms for gender equality and gender mainstreaming - Methodological Report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/2024-data-collection-institutional-mechanisms-gender-equality-and-gender-mainstreaming-methodological-report>

European Institute for Gender Equality (2025): *Gender Equality Index 2024 - Tackling violence against women, tackling gender inequalities*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-tackling-violence-against-women-tackling-gender-inequalities>

European Union Agency for Fundamental Rights (2018): *Handbook on European non-discrimination law*, Brussels, <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/handbook-european-non-discrimination-law-2018-edition>

European Union Agency for Fundamental Rights (2025): *Rights of Roma and Travellers in 13 European countries - Perspectives from the Roma Survey 2024*, Vienna, <https://fra.europa.eu/en/publication/2025/roma-survey-2024>

Fibbi R., Midtboen A. and Simon P. (2021): *Migration and Discrimination*, Springer, Berlin, <https://www.imiscoe.org/publications/library/8-imiscoe-short-readers-on-migration/159-migration-and-discrimination>

International Labour Office (2016): *Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments - A practical guide*, Geneva, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_536630.pdf

International Labour Office (2024): *Introduction to International Labour Standards on non-discrimination in employment and occupation*, Geneva, <https://www.ilo.org/resource/other/presentation-introduction-international-labour-standards-non-discrimination>

International Labour Office (2025): *Care to Compete - Corporate Policies and Practices on Care and Support for Employees with Disabilities and Employees with Dependants with Disabilities*, ILO Global Business and Disability Network, Geneva, <https://www.ilo.org/publications/care-compet-report-disability-inclusive-practices>

International Organization for Migration (2018): *Migration Focus on Integration, Xenophobia and Discrimination*, Geneva 2018, <https://publications.iom.int/books/migration-focus-integration-xenophobia-and-discrimination>

Hickman E. (2023): “The EU Directive on Women on Boards”, *European Company Law*, 20(4), pp. 84 - 90, <https://doi.org/10.54648/eucl2023013>

Kinnear K. (2000): *Single Parents - A Reference Handbook*, Bloomsbury Publishing, London, <https://www.bloomsbury.com/us/single-parents-9781576070338/>

Lecerf M. (2020): *Employment and disability in the European Union*, European Parliament, Brussels, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI\(2020\)651932_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN.pdf)

Leñena Mendizabal E. et al. (eds.) (2024): “A code of good practice to promote gender equality on boards of directors of medium-sized enterprises as a corporate sustainability goal”, *SN Business Economics*, 39(4), <https://doi.org/10.1007/s43546-024-00635-4>

Macnicol J. (2009): *Age Discrimination - An Historical and Contemporary Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, <https://www.cambridge.org/core/books/age-discrimination/994CCDD44E805B532036F46B37B42AD0>

Meenan H. and Tobler C. (eds.) (2025): *Realizing protection from Age Discrimination - International, Regional and National Perspectives*, Edward Elgar, Cheltenham, <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/realising-protection-from-age-discrimination-9781035341801.html?srsltid=AfmBOooUP5tQuAnXcA8uwO2hvvzFTbBmgwi0qre-2UiRL4aRsPAM8qsb>

Ng S. et al. (eds.) (2021): *Handbook on Diversity and Inclusion Indices - A Research Compendium*, Edward Elgar, Cheltenham, https://www.e-elgar.com/shop/gbp/handbook-on-diversity-and-inclusion-indices-9781788975711.html?srsltid=AfmBOoqsJVIIJa4O22n9LLU1nLkwozuazj95fHBn_SmMrpLbEOjEZ3k

Office of the High Commissioner for Human Rights (2012): *Human Rights - A Basic Handbook for UN Staff*, New York, <https://www.refworld.org/reference/manuals/ohchr/2000/en/58352>

Parry E. and McCarthy J. (eds.) (2017): *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work*, Palgrave, London, <https://link.springer.com/book/10.1057/978-1-137-46781-2>

Shaver S. (ed.) (2018): *Handbook on Gender and Social Policy*, Edward Elgar, Cheltenham, https://www.e-elgar.com/shop/gbp/handbook-on-gender-and-social-policy-9781785367120.html?srsltid=AfmBOoql_Th3TU2LZS6Ze291ySPwtmxfB6LFLcfX1oRXsty6DaAchRy5

Williamson S. et al. (eds.) (2025): *Research Handbook on Gender, Work and Employment Relations*, Edward Elgar, Cheltenham, <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/research-handbook-on-gender-work-and-employment-relations-9781035302550.html?srsltid=AfmBOopqlaHGToJCVJzV1TE2FvC5QYKBcVjBB7vjMzVXpB2qy3yIILri>

Zaccaroni G. (2021): *Equality and Non-Discrimination in the EU - The Foundations of the EU Legal Order*, Routledge, London, <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/equality-and-non-discrimination-in-the-eu-9781789904598.html?srsltid=AfmBOopfVYJ1c2VxYp5g0r39rnVrsXfCYaHKsp-7DvRyD8537VuzS5d0>