IDEA training
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
Υπηρεσίες δια βίου μάθησης

Στρατηγική και Πολιτική για τη Συμπερίληψη

IDEA 2026-2028

Έκδοση 0.1 - Απρίλιος 2026

Θεσσαλονίκη / Χρήστου Πίψου 9
546 27 / 2310 546 816
Αθήνα / Λυκαβηττού 5, Κολωνάκι
106 72 / 210 363 9799

e-mail: **info@ideatraining.gr**
ΑΡ. ΓΕΜΗ: 041981206000

IDEA TRAINING

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ & ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ

Έκδοση: 1.0 | Ημερομηνία: Απρίλιος 2026
Εγκρίθηκε από: Διοικητικό Συμβούλιο
Επόμενη αναθεώρηση: Απρίλιος 2028

Στοιχεία Εταιρείας

ΕΠΩΝΥΜΙΑ	ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΔΒΜ ΕΠΕ (Δ.Τ. IDEA ΕΠΕ ΚΔΒΜ)
ΑΦΜ	090126416
ΑΡ ΓΕΜΗ	041981206000
ΕΔΡΑ	Χ. ΠΙΨΟΥ 9 ΚΑΙ ΜΑΝΤΖΑΡΟΥ ΤΚ 54627 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ & ΝΟΜΙΜΟΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ	ΦΑΚΑΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ

Στοιχεία Εγγράφου

Τίτλος	Στρατηγική & Πολιτική για τη Συμπερίληψη
Κωδικός	HR-DEI-001
Έκδοση	1.0
Ημερομηνία Έκδοσης	Απρίλιος 2026
Ισχύς	Άμεση – από ημερομηνία έκδοσης
Κατάσταση	Σε Ισχύ
Υπεύθυνες Εγγράφου	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού / Τμήμα Επικοινωνίας Κική Κεσέογλου / Δώρα Ψωμά, Τηλέμαχος Κοτρώνης
Πεδίο Εφαρμογής	Σύνολο του προσωπικού, διοίκηση, συνεργάτες/τιδες

Περιεχόμενα

Α. Δήλωση Δέσμευσης 4
Α.1 Νομικό Πλαίσιο 6
Β. Αρμόδιο Στέλεχος & Τμήμα για Θέματα Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης 7
Β.1 Υπεύθυνη Diversity, Equity & Inclusion (DEI Officer) 7
Β.2 Αρμοδιότητες DEI Officer 8
Β.3 Επιτροπή DEI (για Μέτρια & Σοβαρά Περιστατικά) 9
Γ. Διαδικασία Καταγγελίας & Γνωστοποίησης Περιστατικού 10
Γ.1 Τι συνιστά περιστατικό γνωστοποίησης 10
Γ.2 Δίαυλοι Υποβολής Καταγγελίας 10
Γ.3 Περιεχόμενο Καταγγελίας 11
Γ.4 Χρονοδιάγραμμα Διαχείρισης 11
Δ. Κλιμακωτές Ενέργειες Διαχείρισης Περιστατικού μη Συμπεριληπτικής συμπεριφοράς ή/και Διάκρισης 13
Δ.1 Πρόσθετες Αρχές Διαχείρισης 13
Ε. Εμπιστευτικότητα & Προστασία Προσωπικών Δεδομένων 15
Ε.1 Δέσμευση Εμπιστευτικότητας 15
Ε.2 Νόμιμη Βάση Επεξεργασίας Δεδομένων 15
Ε.3 Δικαιώματα Υποκειμένων Δεδομένων 16
Ε.4 Ασφάλεια & Τήρηση Αρχείων 16
Ε.5 Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων (DPO) 17
ΣΤ. Εκπαίδευση & Ευαισθητοποίηση 18
Ζ. Αναθεώρηση Πολιτικής 19
Η. Εγκρίσεις & Υπογραφές 20
Θ. Δείκτες Παρακολούθησης, Στόχοι & Συνεχής Βελτίωση 21
Ι. Συμπεριληπτικές Διαδικασίες Προσέλκυσης, Επιλογής & Πρόσληψης 23
Κ. Προσβασιμότητα & Εύλογες Προσαρμογές 24
Λ. Ισορροπία Επαγγελματικής & Προσωπικής Ζωής – Υποστήριξη Γονέων, Φροντιστών/τριών & Οικογενειακών Αναγκών 25
Μ. Ισότητα στις Αμοιβές & Δίκαιη Ανταμοιβή 26
Ν. Ανώνυμη Αναφορά, Προστασία Αναφερόντων & Απαγόρευση Αντιποίνων 27
Ξ. Υποχρεώσεις Προμηθευτών, Συνεργατών & Τρίτων Μερών 28
Ο. Τεκμηρίωση Εφαρμογής, Παρακολούθηση & Απόδειξη Συμμόρφωσης 29
Βιβλιογραφία 30

Α. Δήλωση Δέσμευσης

Η IDEA Training δηλώνει ρητά και ανεπιφύλακτα ότι εφαρμόζει τις αρχές της ίσης μεταχείρισης, των ίσων ευκαιριών και της απαγόρευσης κάθε μορφής διάκρισης σε όλες τις πτυχές της εργασιακής ζωής.

Η IDEA Training δεσμεύεται να εφαρμόζει σταθερά και τεκμηριωμένα τις αρχές της ίσης μεταχείρισης, των ίσων ευκαιριών, της αξιοπρέπειας στην εργασία και της απαγόρευσης κάθε μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, παρενόχλησης, αποκλεισμού ή άνισης μεταχείρισης σε όλο το εύρος της λειτουργίας της εταιρείας. Η δέσμευση αυτή καταλαμβάνει όλα τα στάδια της εργασιακής σχέσης, από την προσέλκυση και επιλογή προσωπικού έως την αμοιβή, την αξιολόγηση, την επαγγελματική εξέλιξη, την πρόσβαση στην κατάρτιση, την κατανομή καθηκόντων, την ευελιξία εργασίας και τη λύση της συνεργασίας, με σκοπό τη διασφάλιση δίκαιου, ασφαλούς και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος για κάθε εργαζόμενο άτομο. Η εταιρεία θεωρεί ότι η συμπερίληψη δεν αποτελεί μόνο υποχρέωση συμμόρφωσης αλλά βασική οργανωσιακή αρχή που ενισχύει την ποιότητα λήψης αποφάσεων, την καινοτομία, την προσέλκυση ταλέντου και τη βιώσιμη ανάπτυξη. Στο πλαίσιο αυτό, ανταποκρινόμενη στις σύγχρονες απαιτήσεις και παρακολουθώντας τα σχέδια που έχουν καταρτιστεί τόσο σε εθνικό επίπεδο (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την ισότητα των φύλων 2021-2025) όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Gender Equality Strategy for 2020-2025, Gender equality in the European Research Area), η πολιτική και το σχέδιο δράσης για τη συμπερίληψη αποτελεί το έμπρακτο σχέδιο ενεργειών για την IDEA Training.

✓ Η Εταιρεία εγγυάται ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, εθνικότητας, θρησκείας, αναπηρίας, γενετήσιου προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου, οικογενειακής κατάστασης ή κοινωνικής προέλευσης.

✓ Κάθε εργαζόμενος και κάθε εργαζόμενη, ανεξαρτήτως ιεραρχικής θέσης, έχει τα ίδια δικαιώματα, τις ίδιες ευκαιρίες και υποχρεώσεις έναντι της παρούσας πολιτικής.

✓ Η ηγεσία της IDEA Training αποτελεί πρότυπο εφαρμογής και αναλαμβάνει την ευθύνη διαμόρφωσης κουλτούρας συμπερίληψης σε κάθε επίπεδο της οργάνωσης.

Πεδίο εφαρμογής και προστατευόμενα χαρακτηριστικά

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται οριζόντια και καλύπτει κάθε μορφή ανισότητας, διάκρισης ή αποκλεισμού που μπορεί να προκύψει λόγω φύλου, ταυτότητας φύλου, χαρακτηριστικών φύλου, έκφρασης φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, οικογενειακής ή γονικής κατάστασης, ηλικίας, αναπηρίας ή/και χρόνιας πάθησης, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, φυλετικών χαρακτηριστικών, θρησκείας ή πεποιθήσεων, κοινωνικής ή οικονομικής κατάστασης, γλώσσας, εξωτερικής εμφάνισης ή οποιουδήποτε άλλου χαρακτηριστικού που ενδέχεται να οδηγήσει σε άνιση μεταχείριση. Η εταιρεία αναγνωρίζει επίσης τη διαθεματικότητα των διακρίσεων, δηλαδή το γεγονός ότι ορισμένα άτομα μπορεί να υφίστανται πολλαπλές και αλληλεπικαλυπτόμενες μορφές αποκλεισμού, και δεσμεύεται να προσεγγίζει τέτοιες περιπτώσεις με αυξημένη ευαισθησία και εξατομικευμένη αξιολόγηση. Με τον τρόπο αυτό, η πολιτική ανταποκρίνεται στην απαίτηση ουσιαστικής κάλυψης του πλαισίου διαφορετικότητας και όχι μόνο της τυπικής αναφοράς στην ισότητα φύλων.

Η IDEA Training υιοθετεί αρχές συμπεριληπτικής, μη στιγματιστικής και μη αποκλειστικής γλώσσας σε όλα τα εσωτερικά και εξωτερικά κείμενα, στις αγγελίες θέσεων, στις αξιολογήσεις, στις πολιτικές προσωπικού, στην εκπαίδευση, στην εσωτερική επικοινωνία, στη ψηφιακή παρουσία και στις δημόσιες τοποθετήσεις της. Η γλωσσική επιλογή της εταιρείας αποφεύγει γενικεύσεις, στερεοτυπικές διατυπώσεις, έμφυλα ή απαξιωτικά υπονοούμενα και προτιμά όρους που αναγνωρίζουν ισότιμα όλα τα πρόσωπα, ενισχύοντας την ορατότητα, τον σεβασμό και την αίσθηση του ανήκειν. Έρευνες δείχνουν πως η συμπεριληπτική γλώσσα στον εργασιακό χώρο μπορεί επίσης να αυξήσει την ποικιλία των υποψηφίων σε θέσεις εργασίας και να δημιουργήσει πολυσχιδείς ομάδες με διαφορετικές καταβολές και ερεθίσματα που αυξάνουν την καινοτομία στη δράση της εταιρείας. Η συμπεριληπτική γλώσσα, συνολικά, αντιμετωπίζεται ως πρακτικό εργαλείο οργανωσιακής αλλαγής, καθώς επηρεάζει την κουλτούρα, την πρόσβαση και την εμπειρία των εργαζομένων και συνεργαζόμενων προσώπων.

Η υιοθέτηση πολιτικής συμπερίληψης και διαφορετικότητας από την IDEA Training δεν αποτελεί μόνο ανταπόκριση στην **ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥΣ ΣΕ *«Πιλοτική 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»* (ΑΠ 4077/2026)** αλλά στρατηγική επιλογή βασισμένη σε διεθνή πορίσματα ερευνών που αποδεικνύουν άμεσα οφέλη: εταιρείες που ακολουθούν επιτυχημένες πολιτικές συμπερίληψης πετυχαίνουν 25% υψηλότερα κέρδη και 36% υψηλότερη απόδοση μετοχών (McKinsey & Company, 2020). Αντίστοιχα, η συμπερίληψη αυξάνει την καινοτομία κατά 19%, μειώνει τις παραιτήσεις εργαζομένων κατά 22% και βελτιώνει την ικανοποίηση των πελατών κατά 28% (Deloitte,

2023). Η IDEA training ακολουθεί αυτές τις πρακτικές εκτός του ενδιαφέροντος και της ευαισθητοποίησής της για τα ζητήματα αυτά και για την ίδια τη βιώσιμη ανάπτυξή της ως οργανισμού.

Α.1 Νομικό Πλαίσιο

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται σε πλήρη εναρμόνιση με τις παρακάτω θεσμοθετημένες κατευθύνσεις και οδηγίες:

- Ν. 4443/2016 – Ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φυλής, εθνοτικής καταγωγής, θρησκεύματος, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας και χαρακτηριστικών φύλου, κοινωνικής κατάστασης
- Ν. 5089/2024 – Ισότητα και διεύρυνση προστατευτικού πλαισίου ίσης μεταχείρισης
- Ν. 4808/2021 – Προστασία της Εργασίας (παρενόχληση και βία στην εργασία)
- Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 (GDPR) – Προστασία Προσωπικών Δεδομένων
- Οδηγίες ΕΕ 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ για ίση μεταχείριση

Β. Αρμόδιο Στέλεχος & Τμήμα για Θέματα Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης

Β.1 Υπεύθυνη Diversity, Equity & Inclusion (DEI Officer)

Η ευθύνη για τον σχεδιασμό, τον συντονισμό, την παρακολούθηση και την περιοδική επικαιροποίηση της παρούσας πολιτικής ανατίθεται σε ορισμένο στέλεχος με αρμοδιότητα σε θέματα Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης (DEI Officer), σε συνεργασία με τη Διοίκηση, το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και, όπου απαιτείται, τον/την Υπεύθυνο/Υπεύθυνη Προστασίας Δεδομένων. Το αρμόδιο αυτό στέλεχος μεριμνά για την εφαρμογή της πολιτικής στην καθημερινή λειτουργία της εταιρείας, την παραλαβή και αξιολόγηση αναφορών, τη διατύπωση εισηγήσεων προς τη διοίκηση, την οργάνωση εκπαιδευτικών δράσεων, την παρακολούθηση δεικτών και την ετήσια αποτύπωση της προόδου. Η ύπαρξη σαφούς αρμοδιότητας αποτελεί βασικό στοιχείο αποτελεσματικών πολιτικών ισότητας, επειδή εξασφαλίζει λογοδοσία, συνέχεια και οργανωτική ορατότητα.

Η Εταιρεία ορίζει εσωτερική Υπεύθυνη DEI (DEI Officer), η οποία ανήκει οργανικά στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑΔ) και υπάγεται απευθείας στη Διεύθυνση ΑΔ. Ο ρόλος αυτός αποτελεί θεσμική αρμοδιότητα με σαφώς καθορισμένες εξουσίες και πόρους.

Η επιλογή θέσμισης της θέσης εργασίας DEI Officer βασίζεται σε έρευνες που δείχνουν ότι οργανισμοί που διαθέτουν πόρους ανθρώπινου δυναμικού στο ζήτημα της Συμπερίληψης και των θεμάτων Διαφορετικότητας, τείνουν να βελτιώνουν την απόδοσή τους και την ωρίμανση στα συγκεκριμένα ζητήματα κατά 40% σε 2 χρόνια (Deloitte Global Human Capital Trends, 2023). Σύμφωνα με μελέτες περίπτωσης από 27 ευρωπαϊκές εταιρείες, οι DEI Officers και ο συντονιστικός τους ρόλος σε μεγάλες εταιρείες και οργανισμούς έχει οδηγήσει σε μείωση κατά 30% των αναφορών για διακρίσεις. Στην IDEA Training, η κα. Ψωμά εφαρμόζει αυτές τις πρακτικές και αξιολογεί τον μετρήσιμο αντίκτυπο στη λειτουργία της εταιρείας.

Η Υπεύθυνη για Θέματα Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης στην IDEA Training, κα. Δώρα Ψωμά (d.psoma@ideatraining.gr), έχει ως κύριες αρμοδιότητες τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση, την αξιολόγηση και την ετήσια αναπροσαρμογή της Πολιτικής Συμπερίληψης και Διαφορετικότητας της Εταιρείας, σύμφωνα με τις απαιτήσεις της **ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥΣ ΣΕ *«Πιλοτική 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»* (ΑΠ 4077/2026)** και τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές κατευθύνσεις.

Στοιχείο	Περιγραφή
Ονομαστική θέση	DEI Officer (Υπεύθυνη Διαφορετικότητας & Συμπερίληψης)
Οργανική ένταξη	Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού
Αναφορά	Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού
Επικοινωνία	d.psoma@ideatraining.gr
Αναπλήρωση	Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού

Β.2 Αρμοδιότητες DEI Officer

Η DEI Officer της IDEA training, πιο συγκεκριμένα, συντονίζει την ανάπτυξη και ενημέρωση σχετικών πολιτικών και διαδικασιών, μεριμνά για την οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σε θέματα διακρίσεων, unconscious bias, συμπεριληπτικής γλώσσας και ισότητας για όλους τους εργαζομένους, εποπτεύει την παραλαβή, καταγραφή και διερεύνηση αναφορών/καταγγελιών περιστατικών μη συμπεριληπτικής συμπεριφοράς ή διακρίσεων, διασφαλίζοντας κλιμακωτή διαχείριση και απαγόρευση αντιποίνων, καθώς και συνεργάζεται με τον/την Υπεύθυνο/Υπεύθυνη Προστασίας Δεδομένων (DPO) για την τήρηση εμπιστευτικότητας και συμμόρφωσης με ΓΚΠΔ. Επιπλέον, συλλέγει και αναλύει ποσοτικά/ποιοτικά δεδομένα για δείκτες ποικιλίας (π.χ. ποσοστά απασχόλησης ανά φύλο, ηλικία, εθνικότητα, αναπηρία), συντάσσει ετήσιες εκθέσεις προόδου και ESG αναφορές, εισηγείται βελτιώσεις στη Διοίκηση και το HR, συμμετέχει σε εσωτερικές επιτροπές (π.χ. για εσωτερικό έλεγχο), παρακολουθεί νομοθετικές εξελίξεις και συνεργάζεται με εξωτερικούς εταίρους/οργανισμούς για benchmarking και πιστοποιήσεις (π.χ. Σήμα Διαφορετικότητας), προωθώντας ενεργά μια κουλτούρα συμπερίληψης σε όλες τις λειτουργίες της εταιρείας. Η θέση αυτή αναφέρεται απευθείας στη Γενική Διεύθυνση και διαθέτει επαρκείς πόρους και εξουσιοδοτήσεις για την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων της.

Εκτός των προαναφερθέντων καθηκόντων που αφορούν την καθημερινή λειτουργία και τον συντονισμό της οργανωσιακής κουλτούρας της εταιρείας, η Υπεύθυνη Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης ορίζεται ως το αρμόδιο πρόσωπο για την τήρηση των πρακτικών της Εταιρείας IDEA training αναφορικά με περιστατικά που μπορεί να ανακύψουν και τις σύνοδες διαδικασίες όπως:

- Παραλαβή, πρωτοκόλληση και διαχείριση καταγγελιών/γνωστοποιήσεων
- Διεξαγωγή ή συντονισμός πρωτογενούς έρευνας περιστατικών
- Σύνταξη εισηγήσεων προς τη Διεύθυνση για τα κλιμακωτά μέτρα
- Σχεδιασμός και παρακολούθηση εκπαιδεύσεων ευαισθητοποίησης

- Τήρηση εμπιστευτικού μητρώου περιστατικών
- Ετήσια αναφορά στη Διοίκηση για την κατάσταση συμπερίληψης
- Συνεργασία με Νομική Υπηρεσία για θέματα νομοθετικής συμμόρφωσης

Β.3 Επιτροπή DEI (για Μέτρια & Σοβαρά Περιστατικά)

Για περιστατικά Επιπέδου 2 και 3 (βλ. Ενότητα Δ), συγκροτείται τριμελής Επιτροπή DEI, αποτελούμενη από:

- Τον/την εκάστοτε DEI Officer (Πρόεδρος)
- Έναν/μία εκπρόσωπο Νομικής Υπηρεσίας
- Έναν/μία εκπρόσωπο της Διοίκησης που δεν εμπλέκεται στο περιστατικό

Η Επιτροπή είναι υπεύθυνη για τη διεξαγωγή επίσημης έρευνας, τη σύνταξη πορίσματος και την εισήγηση μέτρων στη Διεύθυνση.

Σημειώνεται ότι στην Εταιρεία έχει συσταθεί ομάδα εργασίας ισότητας φύλων που έχει αναλάβει τη σύνταξη του διετούς σχεδίου δράσης ισότητας φύλων της εταιρείας για την προώθηση της ισότητας και της συμπερίληψης στον οργανισμό. Αποτελούμενη από εξωτερικές συνεργάτιδες με εξειδίκευση στις κοινωνικές επιστήμες, η ομάδα φέρνει μια εξωτερική, ανεξάρτητη προοπτική, που συμβάλλει στην κατανόηση των έμφυλων ανισοτήτων και στην ανάπτυξη πρακτικών και πολιτικών που προάγουν τη δικαιοσύνη και τις ίσες ευκαιρίες. Σκοπός είναι να εντοπιστούν πιθανές αδυναμίες στην υπάρχουσα εταιρική κουλτούρα, να προταθούν μέτρα για την άμβλυνση των ανισοτήτων και να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον που θα ενισχύει την επαγγελματική ανάπτυξη όλων των εργαζομένων. Το έργο της ομάδας περιλαμβάνει, επίσης, τη δημιουργία συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης της προόδου που θα διασφαλίζουν τη συνεπή εφαρμογή των αρχών ισότητας.

Γ. Διαδικασία Καταγγελίας & Γνωστοποίησης Περιστατικού

Γ.1 Τι συνιστά περιστατικό γνωστοποίησης

Κάθε περιστατικό μη συμπεριληπτικής συμπεριφοράς ή/και διάκρισης, που αφορά ενδεικτικά:

- Λεκτική ή γραπτή παρενόχληση βάσει προστατευόμενου χαρακτηριστικού
- Αδικαιολόγητη διαφορετική μεταχείριση στις συνθήκες εργασίας
- Σεξουαλική παρενόχληση ή ανεπιθύμητη προσωπική επαφή
- Αποκλεισμό από ευκαιρίες εξέλιξης βάσει χαρακτηριστικών ταυτότητας
- Εκφοβισμό (bullying), απομόνωση ή συστηματική υποτίμηση
- Αντίποινα κατά εργαζομένου που υπέβαλε καταγγελία

Γ.2 Δίαυλοι Υποβολής Καταγγελίας

Κάθε εργαζόμενο, συνεργαζόμενο ή ωφελούμενο πρόσωπο που θεωρεί ότι υπέστη ή παρατήρησε περιστατικό μη συμπεριληπτικής συμπεριφοράς, διάκρισης, παρενόχλησης, εκφοβισμού ή αποκλεισμού μπορεί να προβεί σε γνωστοποίηση ή καταγγελία μέσω προσβάσιμων και ασφαλών διαύλων επικοινωνίας, όπως ειδική ηλεκτρονική διεύθυνση, απευθείας επικοινωνία με τον/την DEI Officer, αναφορά προς το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή, όπου απαιτείται, μέσω ειδικού τυποποιημένου εντύπου ή ψηφιακής φόρμας. Η διαδικασία πρέπει να είναι σαφής, δημοσιοποιημένη εσωτερικά, εύκολα προσβάσιμη, απαλλαγμένη από αντίποινα και διατυπωμένη σε γλώσσα κατανοητή και συμπεριληπτική, ώστε να ενθαρρύνει την έγκαιρη αναφορά περιστατικών χωρίς φόβο. Η εταιρεία οφείλει να διασφαλίζει ότι κάθε αναφορά καταγράφεται, λαμβάνει αριθμό πρωτοκόλλου ή εσωτερικής παρακολούθησης και εξετάζεται εντός εύλογου και προκαθορισμένου χρονικού πλαισίου.

Με αυτό το σκεπτικό που περιγράφηκε προηγουμένως, κάθε άτομο έχει στη διάθεσή του τους ακόλουθους διαύλους για υποβολή καταγγελίας. Κάθε δίαυλος είναι ισότιμος και νόμιμος:

Δίαυλος	Στοιχεία Επικοινωνίας	Διαθεσιμότητα
Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο	hr@ideatraining.gr	24/7 – άμεση πρωτοκόλληση

Φυσικό έγγραφο	Γραμματεία Τμήματος ΑΔ (σφραγισμένος φάκελος «Εμπιστευτικό»)	Κατά τις ώρες γραφείου
Τηλεφωνική γραμμή DEI	2315202226	Εργάσιμες ημέρες 09:00–17:00
Προσωπική συνάντηση	DEI Officer ή Διευθύντρια ΑΔ	Κατόπιν συνεννόησης
Ηλεκτρονική Φόρμα Ανώνυμης Αναφοράς/ Καταγγελίας Περιστατικού	ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΦΟΡΜΑ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ/ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟΥ – Συμπλήρωση φόρμας	

Γ.3 Περιεχόμενο Καταγγελίας

Η καταγγελία μπορεί να υποβληθεί γραπτώς ή προφορικώς (συμπληρώνεται έντυπο από τον/την εκάστοτε DEI Officer) και καλό είναι να περιλαμβάνει:

- Περιγραφή του περιστατικού (τι, πότε, πού)
- Στοιχεία εμπλεκόμενων προσώπων (εάν επιθυμεί ο καταγγέλλων/η καταγγέλλουσα)
- Ενδεχόμενους/ες μάρτυρες
- Αποδεικτικά στοιχεία (ηλεκτρονικά μηνύματα, screenshots, κ.λπ.)

Σημειώνεται πως η έλλειψη πλήρων στοιχείων δεν εμποδίζει την παραλαβή και εξέταση της καταγγελίας.

Γ.4 Χρονοδιάγραμμα Διαχείρισης

Η IDEA Training θεσπίζει σαφές και δεσμευτικό χρονοδιάγραμμα για τη διαχείριση καταγγελιών περιστατικών μη συμπεριληπτικής συμπεριφοράς ή διακρίσεων, εξασφαλίζοντας ταχεία, δίκαιη και αποτελεσματική διεκπεραίωση σύμφωνα με τις αρχές καλής διακυβέρνησης και τις απαιτήσεις της **ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥΣ ΣΕ *«Πιλοτική 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»* (ΑΠ 4077/2026)** για παρακολουθούμενες διαδικασίες. Οι προκαθορισμένες προθεσμίες από 24 ώρες έως 20 εργάσιμες ημέρες επιτρέπουν άμεση ανταπόκριση στην πρωτοκόλληση και ενημέρωση, γρήγορη αρχική αξιολόγηση σοβαρότητας, ολοκλήρωση έρευνας σε δύο επίπεδα και ταχείες κοινοποιήσεις αποτελεσμάτων, μειώνοντας την αγωνία των εμπλεκόμενων και ενισχύοντας την εμπιστοσύνη στο σύστημα. Αυτή η δομημένη προσέγγιση βασίζεται στις καλύτερες πρακτικές διαχείρισης παραπόνων, όπου οι σύντομες προθεσμίες (24-72 ώρες αρχική ενέργεια) ελαχιστοποιούν κινδύνους και μεγιστοποιούν την αποτελεσματικότητα.

Προθεσμία	Ενέργεια
Εντός 24 ωρών	Πρωτοκόλληση καταγγελίας – ενημέρωση καταγγέλλοντος για λήψη
Εντός 3 εργάσιμων ημερών	Αξιολόγηση επιπέδου σοβαρότητας από DEI Officer
Εντός 10 εργάσιμων ημερών	Ολοκλήρωση πρωτογενούς έρευνας (Επίπεδο 1)
Εντός 20 εργάσιμων ημερών	Ολοκλήρωση έρευνας από την Επιτροπή DEI (Επίπεδο 2 & 3)
Εντός 5 ημερών από το πόρισμα	Κοινοποίηση αποτελέσματος στα εμπλεκόμενα μέρη

Δ. Κλιμακωτές Ενέργειες Διαχείρισης Περιστατικού μη Συμπεριληπτικής συμπεριφοράς ή/και Διάκρισης

Η αντιμετώπιση κάθε περιστατικού μη συμπεριληπτικής συμπεριφοράς ή/και διάκρισης στην Εταιρεία ακολουθεί ένα σύστημα κλιμάκωσης τριών επιπέδων, ανάλογα με τη σοβαρότητα, τη συχνότητα επανάληψης και τον αντίκτυπο του περιστατικού στο θύμα.

Η διαχείριση κάθε περιστατικού διενεργείται με βάση τη σοβαρότητα, τη συχνότητα, την ένταση, τον κίνδυνο επανάληψης, τη θέση ευθύνης των εμπλεκομένων και τον βαθμό επίπτωσης στο θιγόμενο πρόσωπο ή στο εργασιακό περιβάλλον. Σε περιπτώσεις χαμηλής βαρύτητας είναι δυνατόν να προηγούνται διορθωτικές ενέργειες, όπως προφορική ή γραπτή σύσταση, υποχρεωτική ενημέρωση ή επανεκπαίδευση, στοχευμένη συμβουλευτική και παρακολούθηση συμμόρφωσης, ενώ σε σοβαρότερες ή επαναλαμβανόμενες περιπτώσεις μπορεί να ενεργοποιούνται πειθαρχικά μέτρα, απομάκρυνση από εποπτικό ρόλο, τροποποίηση καθηκόντων ή άλλες κυρώσεις σύμφωνα με τον εσωτερικό κανονισμό και την εργατική νομοθεσία. Όταν τα πραγματικά περιστατικά ενδέχεται να συνιστούν παραβίαση της νομοθεσίας, η εταιρεία επιφυλάσσεται να προβεί και σε περαιτέρω νόμιμες ενέργειες ενώπιον των αρμόδιων αρχών. Καθένα από τα τρία επίπεδα διαχείρισης ενεργοποιεί συγκεκριμένες και υποχρεωτικές ενέργειες, όπως παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα:

Επίπεδο	Τύπος Περιστατικού	Ενέργειες Διαχείρισης
ΕΠΙΠΕΔΟ 1	Ελαφρύ περιστατικό *(πρώτη φορά, αναίτιο σχόλιο, άγνοια)*	• Άμεση ενημέρωση Υπεύθυνου/ης DEI • Συνομιλία/διαμεσολάβηση μεταξύ των μερών • Ενημερωτική εκπαίδευση για τον θύτη • Καταγραφή στο μητρώο περιστατικών
ΕΠΙΠΕΔΟ 2	Μέτριο περιστατικό *(επανάληψη, σκόπιμη διάκριση, λεκτική παρενόχληση)*	• Παραπομπή στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού • Επίσημη έρευνα από τριμελή επιτροπή • Γραπτή προειδοποίηση / επίσημη ποινή • Υποχρεωτική εκπαίδευση DEI • Επαναξιολόγηση μετά από 3 μήνες
ΕΠΙΠΕΔΟ 3	Σοβαρό περιστατικό *(σεξουαλική παρενόχληση, bullying, συστηματική διάκριση)*	• Άμεση ενεργοποίηση Νομικής Υπηρεσίας • Διακοπή εργασιακής σχέσης μεταξύ μερών • Πειθαρχική διαδικασία – δυνατότητα απόλυσης • Ενημέρωση αρχών (εφόσον απαιτείται) • Υποστήριξη θύματος (ψυχολογική/νομική)

Δ.1 Πρόσθετες Αρχές Διαχείρισης

- Τεκμήριο αθωότητας: Ο καταγγελλόμενος/η θεωρείται αθώος/αθώα μέχρι την ολοκλήρωση της έρευνας.
- Δικαίωμα ακρόασης: Αμφότερα τα μέρη δικαιούνται να παρουσιάσουν την πλευρά τους.

- Απαγόρευση αντιποίνων: Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση εργαζόμενου ατόμου που υπέβαλε καταγγελία καλόπιστα.
- Προστασία μαρτύρων: Εργαζόμενοι/εργαζόμενες που κατέθεσαν ως μάρτυρες απολαμβάνουν ισοδύναμη προστασία.
- Δικαίωμα εφεσιβολίας: Κάθε εμπλεκόμενο μέρος μπορεί να ασκήσει ένσταση εντός 10 εργάσιμων ημερών από την κοινοποίηση του πορίσματος.

Ε. Εμπιστευτικότητα & Προστασία Προσωπικών Δεδομένων

Ε.1 Δέσμευση Εμπιστευτικότητας

Η Εταιρεία εγγυάται την πλήρη εμπιστευτικότητα σε κάθε στάδιο της διαδικασίας καταγγελίας και διαχείρισης περιστατικού. Η εμπιστευτικότητα αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη λειτουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Η ταυτότητα του καταγγέλλοντος/ της καταγγέλλουσας δεν αποκαλύπτεται σε μη αρμόδια πρόσωπα.
Πληροφορίες για την καταγγελία κοινοποιούνται μόνο σε όσους/ όσες έχουν αποδεδειγμένη ανάγκη γνώσης.
Κανείς εργαζόμενος/ εργαζόμενη δεν αποκαλύπτει πληροφορίες έρευνας σε τρίτα πρόσωπα, εντός ή εκτός Εταιρείας.
Η παραβίαση εμπιστευτικότητας αντιμετωπίζεται ως πειθαρχικό παράπτωμα.

Ε.2 Νόμιμη Βάση Επεξεργασίας Δεδομένων

Η IDEA Training βασίζει την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της παρούσας πολιτικής σε σαφείς και νόμιμες βάσεις όπως προβλέπονται από το άρθρο 6 του ΓΚΠΔ, εξασφαλίζοντας ότι κάθε ενέργεια επεξεργασίας είναι αναγκαία, αναλογική και πλήρως αιτιολογημένη σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία και τις απαιτήσεις της **ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥΣ ΣΕ *«Πιλοτική 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»* (ΑΠ 4077/2026)**. Για τα δεδομένα ειδικών κατηγοριών (π.χ. υγεία, σεξουαλικός προσανατολισμός), εφαρμόζεται το αυστηρότερο καθεστώς του άρθρου 9(2)(β) GDPR, το οποίο επιτρέπει την επεξεργασία αποκλειστικά για την εκπλήρωση υποχρεώσεων ή δικαιωμάτων εργατικού και κοινωνικής ασφάλισης δικαίου, με απόλυτη τήρηση των αρχών ελαχιστοποίησης και σκοπού. Αυτή η προσέγγιση διασφαλίζει νομική βεβαιότητα, διαφάνεια απέναντι στα υποκείμενα και προστασία έναντι κινδύνων, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη στο σύστημα διαχείρισης περιστατικών.

Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της παρούσας διαδικασίας βασίζεται στις ακόλουθες νόμιμες βάσεις κατά το άρθρο 6 GDPR:

- Άρθρο 6(1)(γ) GDPR: Συμμόρφωση με νομική υποχρέωση (εργατική νομοθεσία)
- Άρθρο 6(1)(ε) GDPR: Εκτέλεση καθήκοντος δημόσιου συμφέροντος
- Άρθρο 6(1)(στ) GDPR: Έννομα συμφέροντα της Εταιρείας (διασφάλιση δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος)

Ε.3 Δικαιώματα Υποκειμένων Δεδομένων

Η IDEA Training κατοχυρώνει και διαφυλάσσει πλήρως τα δικαιώματα των εμπλεκόμενων ως υποκειμένων δεδομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του ΓΚΠΔ και τις εθνικές εφαρμοστικές ρυθμίσεις, αναγνωρίζοντας ότι η διαφάνεια, η πρόσβαση και η δυνατότητα ελέγχου των προσωπικών πληροφοριών αποτελούν θεμελιώδη στοιχεία εμπιστοσύνης στο σύστημα διαχείρισης περιστατικών. Παρά τις νόμιμες εξαιρέσεις που προβλέπονται για την ολοκλήρωση ερευνών ή νομικών διαδικασιών, η εταιρεία διευκολύνει την άσκηση κάθε δικαιώματος, ενισχύοντας έτσι την λογοδοσία και την προστασία της ιδιωτικότητας σε κάθε στάδιο επεξεργασίας δεδομένων.

Τα εμπλεκόμενα μέρη διατηρούν, υπό τους νόμιμους περιορισμούς, τα εξής δικαιώματα:

- Δικαίωμα ενημέρωσης (άρθ. 13-14 GDPR)
- Δικαίωμα πρόσβασης στα δεδομένα τους (άρθ. 15 GDPR)
- Δικαίωμα διόρθωσης ανακριβών δεδομένων (άρθ. 16 GDPR)
- Δικαίωμα περιορισμού επεξεργασίας (άρθ. 18 GDPR) – υπό ειδικές προϋποθέσεις

Σημείωση: Το δικαίωμα διαγραφής (άρθ. 17 GDPR) μπορεί να περιοριστεί εφόσον η τήρηση των δεδομένων είναι αναγκαία για την ολοκλήρωση νομικής διαδικασίας.

Ε.4 Ασφάλεια & Τήρηση Αρχείων

Η IDEA Training διασφαλίζει την ασφάλεια και εμπιστευτικότητα των αρχείων περιστατικών μη συμπεριληπτικής συμπεριφοράς ή διακρίσεων μέσω αυστηρών οργανωτικών και τεχνικών μέτρων, σύμφωνα με τις αρχές του ΓΚΠΔ και τις απαιτήσεις της **ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥΣ ΣΕ *«Πιλοτική 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»* (ΑΠ 4077/2026)** για παρακολούθηση και λογοδοσία. Η τήρηση περιορισμένης πρόσβασης, διαβάθμισης δεδομένων και προκαθορισμένων χρονικών ορίων αποθήκευσης και καταστροφής αποτρέπει τη μη εξουσιοδοτημένη χρήση, την απώλεια ή τη διαρροή, ενώ η άμεση γνωστοποίηση παραβιάσεων στην ΑΠΔΠΧ εντός 72 ωρών διασφαλίζει διαφάνεια και συμμόρφωση. Αυτή η προσέγγιση όχι μόνο προστατεύει τα δικαιώματα των εμπλεκόμενων προσώπων αλλά και ενισχύει την εμπιστοσύνη στο σύστημα αναφορών, προάγοντας μια κουλτούρα ασφαλούς και υπεύθυνης διαχείρισης ευαίσθητων πληροφοριών.

Τήρηση αρχείου	Τα αρχεία περιστατικών τηρούνται σε κλειδωμένο, περιορισμένης πρόσβασης σύστημα (φυσικό και ψηφιακό)
Πρόσβαση	Αποκλειστικά DEI Officer, Διευθύντρια ΑΔ, Νομική Υπηρεσία και Επιτροπή DEI (για τα σχετικά περιστατικά)
Χρόνος διατήρησης	5 έτη από την ολοκλήρωση της υπόθεσης, ή για όσο απαιτεί η νομοθεσία σε περίπτωση δικαστικής διαδικασίας
Καταστροφή	Ασφαλής καταστροφή εγγράφων / διαγραφή ψηφιακών αρχείων μετά τη λήξη της περιόδου τήρησης
Παραβίαση δεδομένων	Γνωστοποίηση στην ΑΠΔΠΧ εντός 72 ωρών (άρθ. 33 GDPR)

Ε.5 Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων (DPO)

Η διαχείριση αναφορών και καταγγελιών διενεργείται με αυστηρή εμπιστευτικότητα, περιορισμένη πρόσβαση μόνο στα απολύτως αρμόδια πρόσωπα και τήρηση της αρχής της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, αποκλειστικά για τον σκοπό διερεύνησης και αντιμετώπισης του περιστατικού. Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων πραγματοποιείται σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ, τις αρχές της νομιμότητας, διαφάνειας, ακρίβειας, ασφάλειας και περιορισμού του σκοπού, ενώ ιδιαίτερη μέριμνα λαμβάνεται όταν τα περιστατικά αφορούν ειδικές κατηγορίες δεδομένων ή ευάλωτα πρόσωπα. Σε συνεργασία με τον/την DPO, η εταιρεία εφαρμόζει κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την ασφαλή αποθήκευση, πρόσβαση, διατήρηση και διαγραφή των σχετικών δεδομένων, καθώς και για την ενημέρωση των υποκειμένων των δεδομένων όπου απαιτείται από το ισχύον νομικό πλαίσιο.

Η Εταιρεία ορίζει Υπεύθυνο/-η Προστασίας Δεδομένων (Data Protection Officer – DPO) σύμφωνα με το άρθρο 37 GDPR. Ο/Η DPO παρέχει καθοδήγηση στον/στην DEI Officer για τη νόμιμη επεξεργασία δεδομένων και είναι προσβάσιμος στα εμπλεκόμενα μέρη:

- Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο DPO: dpo@ideatraining.gr
- Φυσική διεύθυνση: [Χρήστου Πίψου 9, Θεσσαλονίκη 546 27] – υπόψη DPO

ΣΤ. Εκπαίδευση & Ευαισθητοποίηση

Η IDEA Training αναγνωρίζει την εκπαίδευση και την ευαισθητοποίηση ως θεμελιώδη πυλώνα πρόληψης διακρίσεων και καλλιέργειας μιας συμπεριληπτικής εργασιακής κουλτούρας, όπου ο σεβασμός στη διαφορετικότητα και η ισότιμη αντιμετώπιση όλων των εργαζομένων αποτελούν απαραίτητα στοιχεία για την αρμονική συνύπαρξη και την οργανωτική επιτυχία. Μέσω στοχευμένων προγραμμάτων κατάρτισης, η εταιρεία επιδιώκει να ενισχύσει την επίγνωση για τις πολλαπλές μορφές αποκλεισμού, να προάγει την κατανόηση των ασυνειδήτων προκαταλήψεων και να καλλιεργήσει στάσεις αποδοχής και συνεργασίας, συμβάλλοντας έτσι στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου κάθε άτομο αισθάνεται ορατό, σεβαστό και ισότιμο μέλος της ομάδας. Η συστηματική αυτή προσέγγιση αναγνωρίζει ότι η αλλαγή στάσεων και συμπεριφορών ξεκινά από την ενημέρωση και την ενεργή συμμετοχή, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη, τη συνεργατικότητα και την συνολική οργανωτική ωριμότητα. Η Εταιρεία δεσμεύεται για συστηματική εκπαίδευση ως μέσο πρόληψης περιστατικών:

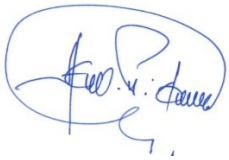
- Υποχρεωτική εισαγωγική εκπαίδευση DEI για νέους εργαζόμενους και εργαζόμενες
- Ετήσια επιμόρφωση για το σύνολο του προσωπικού
- Εξειδικευμένα σεμινάρια «ηγεσία χωρίς αποκλεισμούς» για διευθυντικά στελέχη
- Εκπαίδευση σε θέματα ασύνειδων προκαταλήψεων (unconscious bias training)
- Τακτικές ενημερώσεις για αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο

Σημειώνεται ότι η Εταιρεία IDEA βρίσκεται σε διαρκή διαδικασία βελτίωσης της συμπεριληπτικής της γλώσσας. Εάν εντοπίσετε κάποια εσφαλμένη ή ελλιπή γλωσσική διατύπωση στο παρόν κείμενο ή σε οποιοδήποτε άλλο περιεχόμενό μας, παρακαλούμε επικοινωνήστε με την υπεύθυνη της ομάδας για θέματα Συμπερίληψης, Δώρα Ψωμά, στο d.psoma@ideatraining.gr και στο hr@ideatraining.gr. Η ανατροφοδότησή σας είναι πάντα ευπρόσδεκτη.

Ζ. Αναθεώρηση Πολιτικής

Η παρούσα πολιτική αναθεωρείται ανά διετία ή εκτάκτως σε περίπτωση σημαντικής νομοθετικής αλλαγής, σοβαρού περιστατικού ή οργανωτικής αλλαγής. Οι προτάσεις βελτίωσης υποβάλλονται εγγράφως στον/στην DEI Officer. Η διαδικασία ξεκινά με εσωτερική αξιολόγηση από την DEI Officer, η οποία περιλαμβάνει ανάλυση δεδομένων, συλλογή ανατροφοδότησης από τα εργαζόμενα άτομα και παρακολούθηση διεθνών πρακτικών. Οι προτάσεις βελτίωσης υποβάλλονται εγγράφως στην DEI Officer, αξιολογούνται σε συνεργασία με DPO και τη Διοίκηση εντός 30 ημερών, και η τελική αναθεωρημένη έκδοση αφού εγκρίνεται από τη Διοίκηση, δημοσιοποιείται εσωτερικά και υποβάλλεται στην πλατφόρμα simadiaforetikotitas.minscfa.gov.gr όπως προβλέπει κι επιτάσσει η **ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥΣ ΣΕ *«Πιλοτική 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»* (ΑΠ 4077/2026)**. Κάθε αναθεώρηση τεκμηριώνεται με αναφορά των αλλαγών που εφαρμόζονται, διασφαλίζοντας τη συνεχή βελτίωση και συμμόρφωση με τις τρέχουσες και επικαιροποιημένες πρακτικές προς την κατεύθυνση της άμβλυνσης κάθε μορφής διάκρισης.

Η. Εγκρίσεις & Υπογραφές

Γενικός Διευθυντής	**Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού**
Ονοματεπώνυμο: ΛΕΩΝΙΔΑΣ ΦΑΚΑΣ	Ονοματεπώνυμο: _ΚΥΡΙΑΚΗ ΚΕΣΕΟΓΛΟΥ
Υπογραφή: 	Υπογραφή:
Ημερομηνία: 29/04/2026	Ημερομηνία: 29/04/2026

Θ. Δείκτες Παρακολούθησης, Στόχοι & Συνεχής Βελτίωση

Η IDEA Training αναγνωρίζει ότι η ουσιαστική προώθηση της διαφορετικότητας, της ισότητας, της συμπερίληψης και της ίσης μεταχείρισης δεν εξαντλείται στη διατύπωση αρχών και δεσμεύσεων, αλλά απαιτεί συστηματική παρακολούθηση, αποτύπωση, αξιολόγηση και διαρκή βελτίωση.

Για τον λόγο αυτό, η Εταιρεία εφαρμόζει ένα δομημένο πλαίσιο παρακολούθησης δεικτών απόδοσης (Key Performance Indicators – KPIs), μέσω του οποίου αξιολογείται η αποτελεσματικότητα της παρούσας Πολιτικής, η πρόοδος ως προς την επίτευξη των στόχων της και η ανάγκη λήψης πρόσθετων μέτρων ή διορθωτικών ενεργειών.

Η συλλογή, επεξεργασία και αξιολόγηση των σχετικών στοιχείων πραγματοποιείται σε ετήσια βάση από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού σε συνεργασία με τον/την DEI Officer και παρουσιάζεται στη Διοίκηση, με στόχο τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων και τη χάραξη στρατηγικής.

Ενδεικτικοί δείκτες που παρακολουθούνται είναι οι εξής:

Δείκτης	Περιγραφή	Συχνότητα
Ποσοστό γυναικών σε θέσεις ευθύνης	Ποσοστό εργαζομένων γυναικών σε διοικητικές, διευθυντικές ή εποπτικές θέσεις	Ετήσια
Gender Pay Gap	Μέση ποσοστιαία μισθολογική απόκλιση ανά επίπεδο ή/και κατηγορία θέσης	Ετήσια
Completion Rate Εκπαίδευσης DEI	Ποσοστό εργαζομένων που ολοκλήρωσαν την υποχρεωτική εκπαίδευση	Ετήσια
Χρόνος διαχείρισης περιστατικών	Μέσος χρόνος από την υποβολή έως την ολοκλήρωση διερεύνησης	Ετήσια
Diversity Hiring Ratio	Ποσοστό νέων προσλήψεων από υποεκπροσωπούμενες ομάδες	Ετήσια
Inclusive Job Ads	Ποσοστό αγγελιών με εγκεκριμένη συμπεριληπτική διατύπωση	Ετήσια
Accessibility Requests Fulfilled	Ποσοστό αιτημάτων εύλογων προσαρμογών που ικανοποιήθηκαν	Ετήσια

Η Εταιρεία δύναται να αναθεωρεί, να εμπλουτίζει ή να εξειδικεύει τους ανωτέρω δείκτες ανάλογα με τις επιχειρησιακές ανάγκες, τις εξελίξεις της νομοθεσίας ή/και τα ευρήματα των εσωτερικών αξιολογήσεων.

Η IDEA Training δεσμεύεται να θέτει ετήσιους ή πολυετείς στόχους βελτίωσης και να καταρτίζει σχέδια δράσης, όπου αυτό απαιτείται, με στόχο τη συνεχή ενίσχυση της κουλτούρας συμπερίληψης και δικαιοσύνης.

Ι. Συμπεριληπτικές Διαδικασίες Προσέλκυσης, Επιλογής & Πρόσληψης

Η IDEA Training δεσμεύεται να διασφαλίζει ότι κάθε διαδικασία προσέλκυσης, επιλογής και πρόσληψης εργαζομένων διεξάγεται με διαφάνεια, αντικειμενικότητα, αξιοκρατία και σεβασμό στις αρχές της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών.

Η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι η πρόσβαση στην εργασία αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα και ότι οι διαδικασίες στελέχωσης οφείλουν να είναι σχεδιασμένες κατά τρόπο που να μην δημιουργεί άμεσους ή έμμεσους αποκλεισμούς.

Για τον σκοπό αυτό, η IDEA Training εφαρμόζει ενδεικτικά τις ακόλουθες πρακτικές:

✓ χρήση συμπεριληπτικής, ουδέτερης και απαλλαγμένης από στερεότυπα γλώσσας στις αγγελίες εργασίας και σε κάθε σχετική επικοινωνία
✓ δημοσίευση θέσεων σε ποικίλα και προσβάσιμα κανάλια επικοινωνίας, ώστε να ενισχύεται η πρόσβαση διαφορετικών ομάδων υποψηφίων
✓ χρήση προκαθορισμένων και τεκμηριωμένων κριτηρίων αξιολόγησης ανά θέση
✓ εφαρμογή δομημένων συνεντεύξεων με κοινά ερωτήματα και αντικειμενικά scorecards
✓ παροχή εύλογων προσαρμογών σε υποψήφια άτομα με αναπηρία, χρόνια πάθηση ή άλλες ανάγκες προσβασιμότητας
✓ αποφυγή ερωτήσεων ή αξιολογήσεων που σχετίζονται με οικογενειακή κατάσταση, εγκυμοσύνη, θρήσκευμα, ηλικία, εθνοτική ή κοινωνική προέλευση, ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου, σεξουαλικό προσανατολισμό ή άλλα προστατευόμενα χαρακτηριστικά
✓ τεκμηρίωση της διαδικασίας επιλογής για λόγους διαφάνειας, εσωτερικού ελέγχου και συμμόρφωσης

Η Εταιρεία ενθαρρύνει ενεργά την προσέλκυση ταλέντων από διαφορετικά κοινωνικά, πολιτισμικά και επαγγελματικά υπόβαθρα, αναγνωρίζοντας ότι η πολυφωνία ενισχύει τη δημιουργικότητα, την καινοτομία και την επιχειρησιακή ανάπτυξη.

Κ. Προσβασιμότητα & Εύλογες Προσαρμογές

Η IDEA δεσμεύεται να δημιουργεί και να διατηρεί ένα εργασιακό περιβάλλον προσβάσιμο, ασφαλές και χωρίς αποκλεισμούς, στο οποίο κάθε εργαζόμενο ή υποψήφιο άτομο μπορεί να συμμετέχει ισότιμα και ουσιαστικά.

Η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι η ισότητα δεν συνεπάγεται πάντοτε την ίδια μεταχείριση, αλλά συχνά απαιτεί την παροχή εύλογων προσαρμογών, ώστε να αρθούν εμπόδια και να διασφαλιστεί η πραγματική ισότιμη συμμετοχή.

Στο πλαίσιο αυτό, η IDEA Training λαμβάνει, στο μέτρο του εφικτού και αναλογικού, μέτρα όπως:

✓ διασφάλιση φυσικής προσβασιμότητας στους χώρους εργασίας, όπου αυτό είναι εφικτό

✓ διασφάλιση ψηφιακής προσβασιμότητας σε εταιρικά και εκπαιδευτικά υλικά, πλατφόρμες και μέσα επικοινωνίας (π.χ. υπότιτλοι, alt-text, προσβάσιμα αρχεία)

✓ εξέταση αιτημάτων για προσαρμογή εξοπλισμού, λογισμικού, καθηκόντων ή ωραρίου

✓ δυνατότητα εναλλακτικών μορφών επικοινωνίας και υποβολής αιτημάτων

✓ εξατομικευμένη αξιολόγηση κάθε αιτήματος με σεβασμό στην αξιοπρέπεια και την εμπιστευτικότητα του αιτούντος ατόμου

Η IDEA Training δεσμεύεται να εξετάζει κάθε αίτημα εύλογης προσαρμογής χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση και με γνώμονα την ισότιμη πρόσβαση.

Λ. Ισορροπία Επαγγελματικής & Προσωπικής Ζωής – Υποστήριξη Γονέων, Φροντιστών/τριών & Οικογενειακών Αναγκών

Η IDEA Training αναγνωρίζει ότι η επαγγελματική ευημερία συνδέεται άμεσα με την προσωπική και οικογενειακή ισορροπία των εργαζομένων.

Για τον λόγο αυτό, η Εταιρεία υιοθετεί πρακτικές που υποστηρίζουν εργαζόμενα άτομα με οικογενειακές, γονεϊκές ή φροντιστικές υποχρεώσεις, με στόχο την ουσιαστική ισότητα και τη διατήρηση ενός ανθρώπινου εργασιακού περιβάλλοντος.

Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία δύναται να παρέχει ή να εφαρμόζει:

✓ γονικές άδειες σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία

✓ άδειες φροντιστή/τριας ή/και άλλες διευκολύνσεις όπου προβλέπεται

✓ ευέλικτο ωράριο εργασίας, όπου επιχειρησιακά είναι εφικτό

✓ δυνατότητα τηλεργασίας ή/και υβριδικής εργασίας

✓ διευκολύνσεις επιστροφής μετά από άδεια μητρότητας, πατρότητας ή γονική άδεια

✓ ίση μεταχείριση ως προς αξιολόγηση, εξέλιξη και αμοιβές, ανεξαρτήτως χρήσης των ανωτέρω διευκολύνσεων

Η χρήση τέτοιων δικαιωμάτων δεν επιτρέπεται να επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική εξέλιξη ή την αξιολόγηση οποιουδήποτε εργαζομένου ατόμου.

Μ. Ισότητα στις Αμοιβές & Δίκαιη Ανταμοιβή

Η IDEA Training δεσμεύεται να εφαρμόζει την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία και για εργασία ίσης αξίας.

Η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα στις αμοιβές αποτελούν βασικούς πυλώνες ίσης μεταχείρισης και οργανωσιακής δικαιοσύνης.

Για τον σκοπό αυτό:

✓ εφαρμόζει αντικειμενικά και τεκμηριωμένα κριτήρια καθορισμού αποδοχών

✓ παρακολουθεί περιοδικά μισθολογικές αποκλίσεις ανά φύλο ή/και άλλη σχετική κατηγορία όπου επιτρέπεται νομικά

✓ λαμβάνει διορθωτικά μέτρα σε περιπτώσεις αδικαιολόγητων αποκλίσεων

✓ εφαρμόζει σαφείς βαθμίδες αποδοχών ή salary bands όπου είναι εφικτό

✓ διασφαλίζει ίση μεταχείριση ως προς bonus, παροχές, επιδόματα και λοιπές ανταμοιβές

Ν. Ανώνυμη Αναφορά, Προστασία Αναφερόντων & Απαγόρευση Αντιποίνων

Η IDEA Training ενθαρρύνει κάθε εργαζόμενο άτομο να αναφέρει περιστατικά διάκρισης, παρενόχλησης, βίας ή μη συμπεριληπτικής συμπεριφοράς.

Για την ενίσχυση του αισθήματος ασφάλειας και εμπιστοσύνης, η Εταιρεία δύναται να παρέχει δυνατότητα ανώνυμης ή εμπιστευτικής αναφοράς μέσω ειδικών διαύλων.

Οι αναφορές μπορούν να υποβάλλονται μέσω:

✓ ηλεκτρονικής φόρμας ανώνυμης αναφοράς

✓ ειδικής ethics / whistleblowing γραμμής

Η Εταιρεία απαγορεύει αυστηρά οποιαδήποτε μορφή αντιποίνων εις βάρος προσώπου που υποβάλλει καλόπιστα αναφορά ή συμμετέχει σε διερεύνηση περιστατικού

Ξ. Υποχρεώσεις Προμηθευτών, Συνεργατών & Τρίτων Μερών

Η IDEA Training επιδιώκει να επεκτείνει τις αρχές της ίσης μεταχείρισης, της συμπερίληψης και του σεβασμού και πέραν του εσωτερικού της περιβάλλοντος.

Για τον λόγο αυτό, ενθαρρύνει ή/και απαιτεί από προμηθευτές, υπεργολάβους, συνεργάτες, συμβούλους και λοιπά τρίτα μέρη να λειτουργούν με αντίστοιχες αρχές.

Η συμμόρφωση μπορεί να περιλαμβάνει:

✓ αποδοχή Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών

✓ συμβατικές ρήτρες συμμόρφωσης

✓ δυνατότητα υποβολής καταγγελίας για περιστατικά που αφορούν τρίτα μέρη

✓ δυνατότητα αναστολής ή διακοπής συνεργασίας σε περίπτωση σοβαρής παραβίασης

Ο. Τεκμηρίωση Εφαρμογής, Παρακολούθηση & Απόδειξη Συμμόρφωσης

Η IDEA Training αναγνωρίζει ότι η αποτελεσματική εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής απαιτεί τεκμηρίωση, παρακολούθηση και δυνατότητα απόδειξης συμμόρφωσης.

Η εφαρμογή της Πολιτικής δύναται να τεκμηριώνεται μέσω:

- αρχείων εκπαιδεύσεων, παρουσιολογίων και πιστοποιητικών συμμετοχής
- στοιχείων HR metrics και diversity analytics
- αρχείων προσλήψεων, αξιολογήσεων και προαγωγών
- στοιχείων καταγγελιών, διερεύνησης και επίλυσης
- στοιχείων εύλογων προσαρμογών
- εσωτερικών επικοινωνιών και ενημερωτικών δράσεων
- ESG ή sustainability reports και λοιπών σχετικών αναφορών

Τα στοιχεία αυτά αξιοποιούνται για σκοπούς εσωτερικής αξιολόγησης, συμμόρφωσης, συνεχούς βελτίωσης και υποβολής σε διαδικασίες πιστοποίησης, αξιολόγησης ή βράβευσης.

Βιβλιογραφία

Barros, V. F. A., Vasconcelos, R. M., Araujo, E., Amaral, L., & Ramos, I. (2018). A positive perspective to implementation of a gender equality plan: A question of design, time and participation. In *2018 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE)*. https://doi.org/10.1109/FIE.2018.8659112

Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, D. V., & Prince, S. (2020). Diversity wins: How inclusion matters (Updated). McKinsey & Company. https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters

Deloitte. (2023, January 8). Taking bold action for equitable outcomes. *Deloitte Insights*. https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/human-capital-trends/2023/diversity-equity-inclusion-belonging.html

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. (2021). *Horizon Europe guidance on gender equality plans*. Publications Office of the European Union. https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509

European Commission. (2026). Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2026-2030. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el

European Court of Auditors. (2021). *Diversity and inclusion policy 2021–2025*. https://www.eca.europa.eu/ContentPagesDocuments/Diversity_and_inclusion/Policy/D-I_Policy_EN.pdf

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. (2000). *Official Journal of the European Communities*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32000L0078

European Round Table for Industry. (2020). *Inclusion & diversity case studies: 27 practical examples from European companies*. https://embracedifference.ert.eu/wp-content/uploads/2020/11/ERT_embracing_difference_v27.pdf

Kratz, J. (2024). DEI case study: How PwC measures the impact of inclusion. *Forbes*. https://www.forbes.com/sites/juliekratz/2024/09/04/case-study-how-pwc-measures-the-impact-of-inclusion

Dreasher, L. (2025, September 4). *Evidence-based implementation strategies for DEI success*. *The Inclusion Solution*. https://theinclusionsolution.me/a-blueprint-for-dei-success-evidence-based-implementation-strategies/

McKinsey & Company. (2023). *Diversity wins: How inclusion matters* (Updated). https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters

Sá, L. M. M., & Machado, C. F. (2024). Promoting gender equality in companies: A path forward in building a more responsible future—Diagnosis of the "Happy Company Group." In *Management and Industrial Engineering* (pp. 229–243). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-52811-8_9

Tomlinson, J. (2011). Gender equality and the state: A review of objectives, policies and progress in the European Union. *The International Journal of Human Resource Management, 22*(18), 3755–3774. https://doi.org/10.1080/09585192.2011.622923

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων & Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. (2021). Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025. https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf

Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας & Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. (2025). Ετήσια Έκθεση 2024: Η Εφαρμογή των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στους Δήμους και τις Περιφέρειες. https://isotita.gr/wp-content/uploads/2025/10/Etisia-Ekthesi-OTA-2024.pdf

Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, *Official Journal of the European Union*, L 303/16 (2 December 2000). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32000L0078

Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016, *Official Journal of the European Union*, L 119/1 (4.5.2016). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32016R0679

Νόμος αριθ. 4604/2019, *ΦΕΚ Α' 50* (26 Μαρτίου 2019), Άρθρο 9Α. https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20190100050

Νόμος αριθ. 4443/2016, *ΦΕΚ Α' 232* (9 Δεκεμβρίου 2016), Άρθρο 17. https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20160100232

Νόμος αριθ. 4808/2021, ΦΕΚ Α' 122 (30 July 2021). https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20210100122

Νόμος αριθ. 5089/2024, ΦΕΚ Α' (2024). https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/945586/nomos-5089-2024

Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000, *Official Journal of the European Union*, L 180/22 (19.7.2000). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32000L0043

Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation), *Official Journal of the European Union*, L 119/1 (4 May 2016). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32016R0679

IDEA training 30+ ΧΡΟΝΙΑ ΧΤΙΖΟΥΜΕ ΙΣΧΥΡΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ

Εκπαιδευτικός & Συμβουλευτικός Οργανισμός

Θεσσαλονίκη / Χρήστου Πίψου 9 546 27 / 2310 546 816
Αθήνα / Λυκαβηττού 5, Κολωνάκι 106 72 / 210 363 9799

e-mail: **info@ideatraining.gr** - **ΑΡ. ΓΕΜΗ: 041981206000**