# ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ & ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

## 1. Σκοπός & Δέσμευση

Δεσμευόμαστε σε ένα εργασιακό περιβάλλον σεβασμού, ίσων ευκαιριών και μη διάκρισης. Απαγορεύεται κάθε μορφή άνισης μεταχείρισης, παρενόχλησης ή αντιποίνων.

## 2. Πεδίο Εφαρμογής

Ισχύει για όλα τα στάδια εργασιακής σχέσης: προσέλκυση/πρόσληψη, ένταξη, εκπαίδευση, αποδοχές, αξιολόγηση, προαγωγές/μετακινήσεις, παροχές, αποχώρηση, καθώς και για συνεργασία με τρίτους.

## 3. Αρχές Ίσης Μεταχείρισης

• Σεβασμός σε όλους ανεξάρτητα από φύλο/ταυτότητα, ηλικία, εθνικότητα/καταγωγή, θρησκεία/πεποιθήσεις, αναπηρία, οικογενειακή κατάσταση, σεξουαλικό προσανατολισμό, συνδικαλιστική δράση ή άλλη προστατευόμενη ιδιότητα.  
• Κριτήρια αποφάσεων μόνο σχετικά με το ρόλο (δεξιότητες, εμπειρία, απόδοση).

## 4. Απαγορευμένες Πρακτικές

• Άμεση ή έμμεση διάκριση, στιγματισμός, αποκλεισμός από ευκαιρίες.  
• Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση.  
• Αντίποινα για αναφορά ή συμμετοχή σε διαδικασία διερεύνησης.

## 5. Εύλογες Προσαρμογές & Προσβασιμότητα

Παρέχονται εύλογες προσαρμογές (χώρος εργασίας, ωράριο, εξοπλισμός) ώστε να διευκολύνεται η ισότιμη συμμετοχή ατόμων με αναπηρία ή ειδικές ανάγκες.

## 6. Διαδικασίες σε Κρίσιμα Σημεία

* **Προσλήψεις:** Ουδέτερες αγγελίες, **ίδια κριτήρια για όλους**, τεκμηριωμένη επιλογή (φύλλα αξιολόγησης/σημειώσεις συνέντευξης).
* **Αξιολόγηση & Αμοιβές:** **Διαφανή κριτήρια**, συγκριτικοί έλεγχοι σε τακτά διαστήματα για τυχόν αποκλίσεις.
* **Προαγωγές & Εκπαίδευση:** **Ίση πρόσβαση** με βάση την **απόδοση**, τις **δεξιότητες** και τις **ανάγκες του ρόλου/τμήματος**.
* **Παράπονα:** Χρήση της **Πολιτικής Παραπόνων (Grievance)**, με **εμπιστευτικότητα** και **μηδενική ανοχή σε αντίποινα**.

.

## 7. Δεδομένα & GDPR

Τηρούνται μόνο τα απολύτως αναγκαία δεδομένα για σκοπούς HR, με περιορισμένη πρόσβαση και σεβασμό στην ιδιωτικότητα.

## 8. Εκπαίδευση & Επικοινωνία

• Υποχρεωτική ενημέρωση στην ένταξη.  
• Ετήσια ανανέωση για προϊσταμένους/HR και όσους εμπλέκονται σε αποφάσεις προσωπικού.  
• Αναρτήσεις/υλικό ευαισθητοποίησης σε εμφανή σημεία.

## 9. Αναφορές & Προστασία

Διατίθενται πολλαπλά κανάλια αναφοράς (προϊστάμενος, HR, ανώνυμο κουτί/φόρμα). Οι αναφορές καλής πίστης προστατεύονται από αντίποινα και τηρούνται εμπιστευτικές.

## 10. Παρακολούθηση & Δείκτες

• **Εσωτερικές έρευνες** (εμπειρία/δέσμευση, pulse): ανώνυμα, συγκεντρωτικά αποτελέσματα, στοχευμένες ενέργειες βελτίωσης.

* **Στατιστικοί δείκτες**  σε **συγκεντρωτική/ανωνυμοποιημένη** μορφή:
  + - κατανομή εργαζομένων ανά φύλο/ηλικιακή ομάδα/βαθμίδα,
    - προσλήψεις–προαγωγές–εκπαίδευση ανά ομάδα,
    - αναλύσεις μισθολογικής ισότητας (pay equity),
    - αναφορές/παράπονα και χρόνος επίλυσης.
* **Ποιοτικοί έλεγχοι**: δειγματοληπτικός έλεγχος φακέλων προσλήψεων/αξιολογήσεων/αποφάσεων αμοιβών για τεκμηρίωση και τυχόν αποκλίσεις.
* **Έξοδοι/αποχωρήσεις**: ανασκόπηση συνεντεύξεων αποχώρησης για πιθανά μοτίβα διάκρισης/παρενόχλησης.
* **Συχνότητα & ευθύνη**: τριμηνιαία ανασκόπηση από **HR/Compliance** με παρουσίαση στη Διοίκηση, και πλάνα διορθωτικών ενεργειών όπου χρειάζεται.

**Προστασία Δεδομένων (GDPR)**

* Χρησιμοποιούνται **μόνο όσα δεδομένα είναι απολύτως αναγκαία** για τους δείκτες.
* Τα στοιχεία παρουσιάζονται **συγκεντρωτικά/ανωνυμοποιημένα**· πρόσβαση μόνο σε εξουσιοδοτημένους.
* Τήρηση **χρονικών ορίων διατήρησης**, ασφάλεια αρχείων και τακτικός έλεγχος ορθότητας.
* Όπου απαιτείται, διενεργείται **εκτίμηση αντικτύπου (DPIA)** για αναλύσεις ισότητας.

**Ενδεικτικά KPIs**

* % γυναικών/ανδρών/άλλων ανά βαθμίδα & τμήμα,
* % προσλήψεων/προαγωγών/εκπαιδεύσεων ανά ομάδα,
* **Pay gap** (μέσος/διάμεσος) ανά βαθμίδα,
* **# παραπόνων** για διάκριση & μέσος χρόνος επίλυσης,
* % ολοκλήρωσης εκπαίδευσης ίσης μεταχείρισης.

## 11. Ρόλοι & Ευθύνες

• Διοίκηση: Θέτει το παράδειγμα και διαθέτει πόρους.  
• HR/Compliance: Πολιτικές, εκπαίδευση, διερεύνηση αναφορών, παρακολούθηση.  
• Προϊστάμενοι: Δίκαιες αποφάσεις, πρόληψη παρενόχλησης, άμεση αντίδραση σε περιστατικά.  
• Όλοι οι εργαζόμενοι: Σεβασμός, συμμόρφωση, αναφορά περιστατικών.

## 12. Αναθεώρηση

Η πολιτική αναθεωρείται ετησίως ή νωρίτερα αν υπάρξουν αλλαγές νόμου/προτύπων ή σημαντικά ευρήματα.

## Σύνδεση με:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Κωδικός | POL\_EQUAL\_OPPORTUNITY\_01 | Έκδοση | 2025.1 |
| Εμβέλεια | Όλο το προσωπικό, υποψήφιοι, εργολάβοι, προμηθευτές/συνεργάτες | Σύνδεση με Πρότυπα | ETI Base Code, SMETA, GDPR |
| Επικοινωνία | hr@cretamel.gr · 2810 315 153 | Σχετικές Πολιτικές | Grievance, Προσλήψεων, Σύγχρονης Δουλείας |