

Οδηγία Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας

# Εξάλειψη των διακρίσεων και ισότητα των φύλων

v1.0

1/9/2025

## Πίνακας Περιεχομένων

|       |                                                                                                             |   |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1     | Διαχείριση εγγράφου .....                                                                                   | 3 |
| 1.1   | Ιδιοκτήτης .....                                                                                            | 3 |
| 1.2   | Έκδοση.....                                                                                                 | 3 |
| 1.3   | Έγκριση .....                                                                                               | 3 |
| 1.4   | Ιστορικό εκδόσεων .....                                                                                     | 3 |
| 2     | Σκοπός.....                                                                                                 | 4 |
| 2.1   | Άτομα ή ομάδες που επηρεάζονται ή ενδιαφέρονται για αυτή την Οδηγία Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας..... | 4 |
| 2.2   | Πού εφαρμόζεται αυτό το έγγραφο .....                                                                       | 4 |
| 2.3   | Ποια διαχειριστικά συστήματα αφορά; .....                                                                   | 4 |
| 2.4   | Σχετική τεκμηρίωση .....                                                                                    | 4 |
| 2.5   | Προϊόν της οδηγίας.....                                                                                     | 4 |
| 3     | Εξάλειψη των διακρίσεων .....                                                                               | 5 |
| 3.1   | Ορισμοί.....                                                                                                | 5 |
| 3.2   | Περιγραφή .....                                                                                             | 5 |
| 3.2.1 | Γενικά.....                                                                                                 | 5 |
| 3.2.2 | Κριτήρια για διακρίσεις .....                                                                               | 6 |
| 3.2.3 | Επιλογή Προσωπικού .....                                                                                    | 7 |
| 3.2.4 | Αποδοχές.....                                                                                               | 7 |
| 3.2.5 | Ισότητα των Φύλων .....                                                                                     | 7 |
| 3.2.6 | Προαγωγή, Λήξη, Παραίτηση, Συνταξιοδότηση.....                                                              | 7 |
| 3.2.7 | Ακατάλληλη συμπεριφορά .....                                                                                | 7 |
| 3.2.8 | Προμηθευτές – Υπεργολάβοι.....                                                                              | 8 |
| 3.2.9 | Ευαισθητοποίηση, εκπαίδευση και μηχανισμός αναφορών .....                                                   | 8 |

# 1 Διαχείριση εγγράφου

## 1.1 Ιδιοκτήτης

Ο **Διευθυντής Συμμόρφωσης και IMS** είναι ο κάτοχος αυτού του εγγράφου και είναι υπεύθυνος για τη διασφάλιση της αναθεώρησης σύμφωνα με τις απαιτήσεις αναθεώρησης του IMS

## 1.2 Έκδοση

Η έκδοση αυτού του εγγράφου είναι διαθέσιμη σε όλα τα μέλη του προσωπικού μέσω ανάρτησης στην είσοδο καθώς και στο ιστότοπο της ECORESET.

## 1.3 Έγκριση

Αυτή η οδηγία εγκρίθηκε από τον **Γενικό Διευθυντή** στις 1/9/2025 και εκδίδεται σε ελεγχόμενη έκδοση υπό έγκριση.

## 1.4 Ιστορικό εκδόσεων

| Έκδοση | Ημερομηνία | Σχόλια        | Σύνταξη      |
|--------|------------|---------------|--------------|
| 1.0    | 02/01/2025 | Αρχική έκδοση | Q Alpha plan |

## 2 Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Οδηγίας Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι να περιγράψει πώς η ECORESET διασφαλίζει την απουσία διακρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον σε όλες τις δραστηριότητές της.

### 2.1 Άτομα ή ομάδες που επηρεάζονται ή ενδιαφέρονται για αυτή την Οδηγία Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας

- Ανώτατη Διοίκηση
- Διευθυντής Συμμόρφωσης και IMS
- Τμήμα Προσωπικού

### 2.2 Πού εφαρμόζεται αυτό το έγγραφο

Αυτή η Οδηγία ισχύει για όλες τις λειτουργίες και τοποθεσίες της ECORESET.

### 2.3 Ποια διαχειριστικά συστήματα αφορά;

☐ QMS      ☐ EMS      ☒ HSMS      ☐ RTSMS      ☒ SAS

### 2.4 Σχετική τεκμηρίωση

### 2.5 Προϊόν της οδηγίας

Τα αρχεία περιλαμβάνουν, ενδεικτικά:

Αρχεία προσωπικού.

## 3 Εξάλειψη των διακρίσεων και ισότητα των φύλων

### 3.1 Ορισμοί

Διακρίσεις:

Κάθε διάκριση, αποκλεισμός ή προτίμηση που βασίζεται σε φυλή, εθνικότητα, κοινωνική καταγωγή, θρησκεία, αναπηρία, φύλο, σεξουαλικό προσανατολισμό, οικογενειακή κατάσταση, πολιτικές απόψεις, ηλικία, ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση που οδηγεί σε ανισότητα ευκαιριών ή μεταχείρισης στον χώρο εργασίας.

Το SA 8000 απαγορεύει:

- Διακρίσεις κατά την πρόσληψη, προαγωγή, αμοιβή, πρόσβαση σε εκπαίδευση, τερματισμό ή συνταξιοδότηση.
- Σεξουαλική παρενόχληση ή κάθε μορφή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.
- Εξαναγκασμό σε ιατρικά τεστ που δεν σχετίζονται με την εργασία.
- Πειθαρχικές πρακτικές που βασίζονται σε διακριτική μεταχείριση.

### 3.2 Περιγραφή

#### 3.2.1 Γενικά

Η εταιρεία μας δεσμεύεται να διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον ίσων ευκαιριών, χωρίς καμία μορφή διάκρισης, σύμφωνα με τις αρχές του Προτύπου SA 8000.

Συγκεκριμένα:

- Απαγόρευση διακρίσεων: Δεν επιτρέπουμε διακρίσεις σε θέματα πρόσληψης, εκπαίδευσης, προαγωγής, αμοιβής, παροχών ή τερματισμού της εργασίας.
- Σεβασμός της διαφορετικότητας: Προωθούμε την ισότητα και τον σεβασμό της διαφορετικότητας όλων των εργαζομένων, ανεξάρτητα από φυλή, φύλο, θρησκεία, ηλικία, αναπηρία, σεξουαλικό προσανατολισμό ή πολιτικές πεποιθήσεις.
- Απαγόρευση παρενόχλησης: Δεν ανεχόμαστε οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης, σωματικής, λεκτικής ή σεξουαλικής.
- Ιατρικές εξετάσεις: Δεν απαιτούμε οποιοδήποτε ιατρικό τεστ που δεν σχετίζεται με την εργασία.
- Δέσμευση: Η πολιτική αυτή κοινοποιείται σε όλους τους εργαζόμενους και προμηθευτές και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της κοινωνικής μας υπευθυνότητας.

### 3.2.2 Κριτήρια για διακρίσεις

Υπάρχουν δύο κύριοι τύποι αποκλεισμού (διακρίσεων): **άμεσος** και **έμμεσος αποκλεισμός**:

- **Άμεσος Αποκλεισμός (Άμεσες Διακρίσεις):** Όταν ένα άτομο μεταχειρίζεται λιγότερο ευνοϊκά από ένα άλλο λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικής προτίμησης.

**Παραδείγματα:** Μια εταιρεία που αρνείται να προσλάβει καταρτισμένα άτομα με βάση αποκλειστικά τη φυλή τους, ή μια αγγελία εργασίας που καθορίζει ότι μόνο νέοι άνθρωποι πρέπει να υποβάλουν αίτηση, ακόμη και αν η δουλειά θα μπορούσε να γίνει από ένα ηλικιωμένο άτομο.

- **Έμμεσος Αποκλεισμός (Έμμεσες Διακρίσεις):** Όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε μειονεκτική θέση) άτομα με βάση τη φυλετική ή εθνική καταγωγή, θρησκεία ή πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία ή σεξουαλική προτίμηση, εκτός εάν μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από έναν νόμιμο στόχο.

**Παραδείγματα:** Μια εταιρεία που απαιτεί από όλους τους αιτούντες για μια θέση γραφείου να έχουν δίπλωμα οδήγησης, παρόλο που η οδήγηση δεν είναι απαραίτητη, διακρίνοντας έτσι κατά ατόμων με αναπηρία, εκτός εάν αυτό αντικειμενικά δικαιολογείται.

Ο αποκλεισμός (διακρίσεις) μπορεί να συμβεί με βάση:

- Φυλή
- Εθνική καταγωγή
- Ανήκουσα σε ομάδα ή κάστα
- Ηλικία
- Θρησκεία
- Αναπηρία ή άλλες ειδικές ανάγκες (σχετιζόμενες με την υγεία)
- Φύλο
- Σεξουαλική προτίμηση
- Οικογενειακές υποχρεώσεις (π.χ., παιδιά, εξαρτώμενα μέλη)
- Οικογενειακή κατάσταση (άγαμος, έγγαμος, διαζευγμένος κ.λπ.)
- Συνδικαλιστική συμμετοχή
- Πολιτικές απόψεις

Αυτή η λίστα είναι **ενδεικτική και όχι εξαντλητική**. Ο αποκλεισμός (διακρίσεις) μπορεί να συμβεί με βάση οποιοδήποτε χαρακτηριστικό που κατηγοριοποιεί ένα άτομο και έχει ως αποτέλεσμα διαφορετική μεταχείριση, όχι λόγω της προσωπικότητας ή των ικανοτήτων του, αλλά λόγω άλλων ιδιοτήτων ή προτιμήσεων (π.χ., η υποστήριξη μιας συγκεκριμένης ποδοσφαιρικής ομάδας, το να είναι κάποιος χορτοφάγος, κ.λπ.).

Η **ECORESET καταδικάζει κάθε μορφή αποκλεισμού (διακρίσεων)** και υποστηρίζει ενεργά το εγγενές δικαίωμα των εργαζομένων στις προσωπικές τους επιλογές. Οι εργαζόμενοι κρίνονται **αποκλειστικά βάσει των δεξιοτήτων και της απόδοσής τους**. Η ECORESET δεν παρεμβαίνει στα δικαιώματα των εργαζομένων να ασκούν τις συμπεριφορές που απαιτούνται από τις ομαδικές τους συμμετοχές και διασφαλίζει ότι δεν γίνονται διακρίσεις εναντίον ατόμων με βάση χαρακτηριστικά όπως η φυλή, η θρησκεία ή το φύλο.

Η ECORESET **δεν ανέχεται** συμπεριφορές που τροφοδοτούν τον αποκλεισμό (διακρίσεις), όπως λεκτικές προσβολές, χειρονομίες, απειλές, εκμετάλλευση, χειραγώγηση (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής εκμετάλλευσης) ή προσβλητική επαφή (λόγια ή σωματική), τόσο εντός όσο και εκτός του χώρου εργασίας.

### 3.2.3 Επιλογή Προσωπικού

Κατά την επιλογή προσωπικού, η εταιρεία δεν αποκλείει υποψηφίους με βάση το φύλο, τη φυλή, την εθνική καταγωγή, τη θρησκεία, την αναπηρία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την πολιτική ιδεολογία. Τα προσόντα, οι γνώσεις, η εμπειρία και οι συστάσεις των υποψηφίων από προηγούμενους εργοδότες αξιολογούνται για να διασφαλιστεί η καταλληλότητα τους για τη θέση με βάση τις απαιτούμενες δεξιότητες και ικανότητές.

### 3.2.4 Αποδοχές

Οι αποδοχές των εργαζομένων καθορίζονται με βάση τις συλλογικές συμβάσεις και την ισχύουσα νομοθεσία. Οι μισθοί περιλαμβάνουν όλα τα νόμιμα καθορισμένα επιδόματα, τα έτη υπηρεσίας και τις ετήσιες προσαρμογές ανά ειδικότητα. Οι υπερωρίες αποζημιώνονται με πρόσθετη αμοιβή.

### 3.2.5 Ισότητα των Φύλων

Η εταιρεία προωθεί την ισότητα των φύλων, παρέχοντας ίσες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη, εκπαίδευση και αμοιβή με βάση τη δραστηριότητα, την ειδικότητα και την ιεραρχία. Ειδικές παραμέτρους (π.χ. για έγκυες γυναίκες, νέες μητέρες, ηλικιωμένους εργαζόμενους) λαμβάνονται υπόψη χωρίς να διακυβεύεται η ισότητα. Οι ανισότητες αναφέρονται στη διοίκηση για διορθωτικά μέτρα.

### 3.2.6 Προαγωγή, Λήξη, Παραίτηση, Συνταξιοδότηση

Οι προαγωγές βασίζονται στις ικανότητες, την επιμέλεια, την απόδοση και την αποτελεσματικότητα, ανεξάρτητα από φύλο, φυλή, εθνική καταγωγή, θρησκεία, αναπηρία, σεξουαλικό προσανατολισμό ή πολιτική ιδεολογία.

Οι απολύσεις, οι παραιτήσεις και οι συνταξιοδοτήσεις αντιμετωπίζονται σύμφωνα με τη νομοθεσία χωρίς προκατάληψη ή προνομιακή μεταχείριση. Οι διακρίσεις σε αυτές τις διαδικασίες αναφέρονται στη διοίκηση για διορθωτικά μέτρα.

### 3.2.7 Ακατάλληλη συμπεριφορά

Απαγορεύεται η ακατάλληλη συμπεριφορά, όπως χειρονομίες, λεκτική ή σωματική επαφή που είναι προσβλητική. Οι εργαζόμενοι αναμένεται να σέβονται τα δικαιώματα ο ένας του άλλου και να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους. Οι διαφωνίες επιλύονται μέσω διαλόγου. Η διοίκηση ενημερώνεται για τα περιστατικά για επίλυση.

### 3.2.8 Προμηθευτές – Υπεργολάβοι

Η εταιρεία αξιολογεί τους συνεργάτες της (προμηθευτές και υπεργολάβους) ως προς τη συμμόρφωση με την πολιτική της και αποκλείει όσους δεν πληρούν τα σχετικά κριτήρια. Οι συμβάσεις περιλαμβάνουν ρήτρες που απαιτούν συμμόρφωση με τις νομικές απαιτήσεις και οι παραβιάσεις τους ενδέχεται να οδηγήσουν σε τερματισμό συνεργασίας. Η εταιρεία διασφαλίζει και παρακολουθεί την τήρηση της παρούσας οδηγίας από τους προμηθευτές και τους υπεργολάβους κατά το πρότυπο SA 8000.

### 3.2.9 Ευαισθητοποίηση, εκπαίδευση και μηχανισμός αναφορών

Η εταιρεία καταρτίζει και εγκρίνει ένα ετήσιο πρόγραμμα εκπαίδευσης με βάση τις εντοπισμένες ανάγκες για την ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, βελτιώνοντας την απόδοση και την αποτελεσματικότητά τους. Παρέχονται ευκαιρίες εκπαίδευσης σε όλους τους εργαζομένους χωρίς διακρίσεις. Εάν εντοπιστούν περιστατικά διακρίσεων, η διοίκηση ενημερώνεται για να λάβει τα κατάλληλα μέτρα.

Όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να αναφέρουν ανώνυμα τυχόν παραβιάσεις της πολιτικής μέσω του μηχανισμού καταγγελίας παρατυπιών της εταιρείας (*whistleblowing mechanism*).