

Πολιτική ίσων ευκαιριών και διαφορετικότητας

Κανονιστική Συμμόρφωση | Επιχειρηματική Ηθική

Έγκριση
Τέθηκε σε ισχύ
Έκδοση
Υπεύθυνος έκδοσης
Προηγούμενες εκδόσεις

Περιεχόμενα

1. Σκοπός	4
2. Πεδίο Εφαρμογής.....	4
3. Ίσες Ευκαιρίες και Διαφορετικότητα	4
4. Προσδοκίες και Εταιρική Στρατηγική.....	5
5. Πρότυπα Συμπεριφοράς	6
6. Εκπαίδευση Προσωπικού	6
7. Παραβάσεις και αναφορές	6
8. Διαχείριση Πολιτικής και επίλυση αποριών	7

1. Σκοπός

Η παροχή ίσων ευκαιριών, ο σεβασμός της διαφορετικότητας και η προώθησή τους είναι καθήκον όλων μας. Συμβάλλουν στη δημιουργία ενός ανοιχτού και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος, όπου οι εργαζόμενοι λειτουργούν υπεύθυνα και νιώθουν πως έχουν την ευκαιρία να συμμετέχουν ενεργά και να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες.

Προτεραιότητα της ΓΑΙΑΟΣΕ Α.Ε (εφεξής “η **Εταιρεία**”) αποτελεί η προάσπιση της διαφορετικότητας και η προαγωγή ίσων ευκαιριών στον εργασιακό χώρο. Η Εταιρεία δίνει αυξημένη βαρύτητα στην κοινωνική συμπερίληψη και προωθεί την εδραίωση ενός ολιστικά συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος και έχει σκοπό να θεσπίζει και να εφαρμόζει πολιτικές και διαδικασίες για τη καλύτερη παροχή και προώθηση ίσων ευκαιριών και την υποστήριξη της διαφορετικότητας. Στόχος είναι η διαμόρφωση κοινών εταιρικών αξιών, η καταπολέμηση κάθε είδους διακρίσεων αλλά και η ενεργή υποστήριξη όλων των εργαζομένων μέσω της κατάλληλης ενημέρωσης, εκπαίδευσης και περαιτέρω κατάρτισής τους.

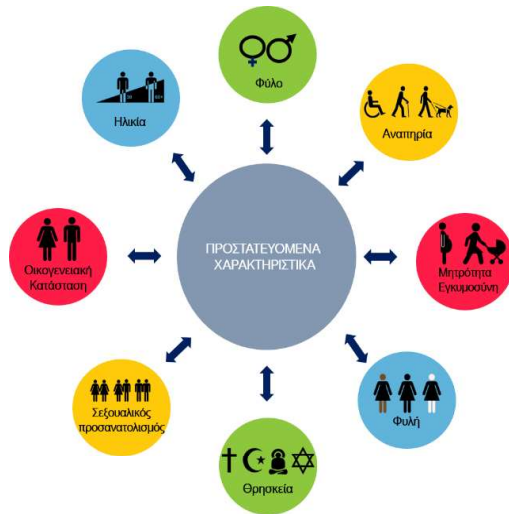
2. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική Ίσων Ευκαιριών και Διαφορετικότητας (**Πολιτική**) διέπει την Εταιρεία και οι αρχές της Πολιτικής αναμένεται να είναι σεβαστές και να εφαρμόζονται και από τους συνεργάτες και επιχειρηματικούς εταίρους της Εταιρείας.

3. Ίσες Ευκαιρίες και Διαφορετικότητα

Η ύπαρξη ίσων ευκαιριών στον εργασιακό χώρο σχετίζεται με τη δίκαιη και αμερόληπτη αντιμετώπιση όλων των εργαζομένων, όπως και τη διαμόρφωση συνθηκών που σέβονται και ενθαρρύνουν τη διαφορετικότητα και διασφαλίζουν την προώθηση της συμμετοχής όλων με αξιοκρατικά κριτήρια χωρίς να υπάρχει περιθώριο για διακρίσεις. Η παροχή ίσων ευκαιριών εξασφαλίζεται, επίσης, με τον έγκαιρο εντοπισμό και την αντιμετώπιση προβληματικών καταστάσεων. Ο σεβασμός της διαφορετικότητας σχετίζεται με την αναβάθμιση του περιβάλλοντος και των πρακτικών εφαρμογής της διαχείρισης της διαφορετικότητας, που ωφελούν την Εταιρεία, το ανθρώπινο δυναμικό της και τους συνεργάτες της. Για την επίτευξη του οράματος της Εταιρείας σε σχέση με τη διαφορετικότητα, οφείλουμε να διαμορφώσουμε ένα πλαίσιο αρχών και αξιών, που θα διέπει την καθημερινή μας συμπεριφορά και πρακτική κατά την άσκηση των καθηκόντων μας. Οι προσπάθειες για ίσες ευκαιρίες και σεβασμό της διαφορετικότητας επικεντρώνονται στα ακόλουθα προστατευόμενα χαρακτηριστικά:

4. Προσδοκίες και Εταιρική Στρατηγική



- ✓ Φύλο
- ✓ Σωματική ή νοητική αναπηρία με μακροπρόθεσμη επίπτωση στην ικανότητα ενός ατόμου να διεκπεραιώνει καθημερινές δραστηριότητες
- ✓ Μητρότητα - εξασφάλιση εργασίας αλλά και άδειας σε περιόδους εγκυμοσύνης / λοχείας
- ✓ Φυλή, εθνικότητα, υπηκοότητα
- ✓ Θρησκευτικές και φιλοσοφικές πεποιθήσεις
- ✓ Σεξουαλικός προσανατολισμός
- ✓ Οικογενειακή κατάσταση (γάμος, σύμφωνο συμβίωσης κ.λπ.)
- ✓ Ηλικία

Η καλλιέργεια και η προώθηση ενός σταθερού, σύγχρονου και υγιούς εταιρικού περιβάλλοντος, και η εδραίωση μίας κουλτούρας που προωθεί την ισότητα και δίκαιη αντιμετώπιση των ανθρώπων, των ατομικών δικαιωμάτων και το σεβασμό στην διαφορετικότητα, είναι υποχρέωση όλων.

Προσδοκούμε:

- ✓ Να τηρείται και να εφαρμόζεται αυστηρά και απαρέγκλιτα η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης κατά τη διάρκεια όλων των εταιρικών διαδικασιών.
- ✓ Να γίνεται απόλυτα σεβαστή η διαφορετικότητα του εργατικού δυναμικού και να επιδιώκεται η προάσπιση της, προκειμένου να συμβάλλουμε στην προώθηση της ισότητας, του αμοιβαίου σεβασμού, της αποδοχής και της κοινωνικής συνοχής.
- ✓ Να προάγονται και να ενισχύονται τα ξεχωριστά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου και να αξιοποιείται εποικοδομητικά η διαφορετικότητά του, στοχεύοντας στην δημιουργία ενός ποικιλόμορφου και χωρίς διακρίσεις εργασιακού περιβάλλοντος.
- ✓ Να εξασφαλίζονται ίσες αμοιβές στην εργασία και να αποφεύγεται κάθε διάκριση με βάση την καταγωγή, το φύλο και των ειδικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων.

Υπό αυτή την έννοια, ο σεβασμός στη διαφορετικότητα εντάσσεται και ενσωματώνεται πλήρως στην εταιρική μας στρατηγική. Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στην ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των εργαζομένων, αλλά και στην επίτευξη προόδου στα θέματα αυτά.

5. Πρότυπα Συμπεριφοράς

Οφείλουμε να συμπεριφερόμαστε με σεβασμό και αξιοπρέπεια προς όλους τους συναδέλφους και συνεργάτες μας, διαμορφώνοντας ένα εργασιακό περιβάλλον ίσων ευκαιριών ανάπτυξης και επαγγελματικής εξέλιξης για όλους, το οποίο αποτελεί βασική προϋπόθεση για υγιή επιχειρηματική δράση και κοινωνική συνοχή και πρόοδο.

- ✓ Φερόμαστε ισότιμα και προσφέρουμε ίσες ευκαιρίες σε όλους τους εργαζόμενους.
- ✓ Γνωρίζουμε τους κανόνες και τις αρχές της Εταιρείας και συμμετέχουμε στις σχετικές εκπαιδευτικές δράσεις.
- ✓ Εφαρμόζουμε τις αρχές περί μη αποκλεισμού σε όλες τις διαδικασίες της Εταιρείας ανάλογα με τις περιστάσεις, συμπεριλαμβανομένης της διαδικασίας επιλογής και πρόσληψης, των όρων απασχόλησης, της εκπαίδευσης, των αποδοχών, του φόρτου εργασίας και της επαγγελματικής ανέλιξης.
- ✗ Δεν ανεχόμαστε καμία μορφή διακρίσεων και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Δεν συγκαλύπτουμε παρατυπίες.
- ✗ Δεν προωθούμε αρνητικά στερεότυπα ή μη συμβατές με την παρούσα Πολιτική συμπεριφορές.
- ✗ Δεν συμπεριφερόμαστε με τρόπο που προσβάλλει την εικόνα, τη φήμη και την υπόληψη της Εταιρείας.

6. Εκπαίδευση Προσωπικού

Η Εταιρεία μεριμνά για τον προγραμματισμό και την υλοποίηση τακτικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων προς τους εργαζόμενους, ώστε να διασφαλίζεται η κατανόηση των σχετικών αρχών.

7. Παραβάσεις και αναφορές

Η Εταιρεία υιοθετεί και προάγει μια κουλτούρα μηδενικής ανοχής σε παρατυπίες ή ανάρμοστες συμπεριφορές, ενθαρρύνοντας την αντιμετώπισή τους μέσα από σύγχρονες προσεγγίσεις.

Παραβιάσεις της Πολιτικής μπορεί να οδηγήσουν στη λήψη μέτρων, συμπεριλαμβανομένης της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, σύμφωνα με τις κείμενες νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις. Όταν μια πράξη συνιστά και παραβίαση νόμου, ο εργαζόμενος μπορεί να αντιμετωπίσει νομικές κυρώσεις βάσει του αστικού ή του ποινικού δικαίου. Αναλόγως την περίπτωση, μπορεί να ζητηθεί από τον εργαζόμενο να παρακολουθήσει πρόγραμμα εκπαίδευσης ώστε να διορθώσει συγκεκριμένες συμπεριφορές και ενέργειες.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζόμενους αλλά και τους συνεργάτες της να γνωστοποιούν άμεσα περιπτώσεις παραβάσεων και πράξεων που πιθανόν αποκλίνουν από την ενδεδειγμένη, όπως κρίνεται αναγκαίο.

Η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει σύστημα διαχείρισης αναφορών (whistleblowing system), το οποίο συμβάλλει καθοριστικά στην ενημέρωση και την πρόληψη από αντίστοιχα περιστατικά. Πρόκειται για διεθνή πρακτική, που περιλαμβάνει αποτελεσματικούς και ασφαλείς δίαυλους αναφοράς και για το σκοπό αυτό έχει δημιουργηθεί και η πλατφόρμα αναφορών SAFEVOICE, στην οποία είναι δυνατή η πρόσβαση μέσω της ακόλουθης ηλεκτρονικής διεύθυνσης <https://safevoice.growthfund.gr>.

Στόχος του συστήματος είναι να παρέχει την αναγκαία ενθάρρυνση και ασφάλεια στους εργαζομένους και συνεργάτες της Εταιρείας και να γνωστοποιούν άμεσα περιπτώσεις που πλήττουν την εταιρική φήμη. Αδιαπραγμάτευτη αρχή είναι η προστασία της ταυτότητας και της εμπιστευτικότητας των στοιχείων των προσώπων που προβαίνουν σε τέτοιες αναφορές.

Μόνον έτσι μπορεί να διασφαλιστεί ότι οι αρχές και αξίες της Εταιρείας αλλά και οι κανόνες ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς θα εξακολουθούν να εφαρμόζονται αλλά και θα μπορεί η Εταιρεία να προβεί στις όποιες διορθωτικές κινήσεις απαιτούνται. Εφόσον λοιπόν διαπιστώσουμε συμπεριφορά η οποία μας προβληματίζει, οφείλουμε να το αναφέρουμε μέσω των διαθέσιμων εσωτερικών καναλιών υποβολής αναφορών.

Η Εταιρεία θα προστατεύσει όσους καλόπιστα διατυπώνουν ένα προβληματισμό ή προβαίνουν σε κάποια αναφορά. Ωστόσο, διατηρεί το δικαίωμα να λάβει όποιο μέτρο κρίνει κατάλληλο ενάντια εργαζομένου ή και συνεργάτη εάν αποδειχθεί ότι εσκεμμένα/με δόλο παρείχε ψευδείς πληροφορίες για τυχόν παραβάσεις της παρούσας Πολιτικής ή/και σχετικής νομοθεσίας.

Για πρόσθετη καθοδήγηση οφείλουμε να συμβουλευόμαστε την Πολιτική Καταπολέμησης της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία όπως και την Πολιτική Αναφορών της Εταιρείας.

8. Διαχείριση Πολιτικής και επίλυση αποριών

Υπεύθυνος για την διαχείριση της Πολιτικής είναι η Υπεύθυνη Κανονιστικής Συμμόρφωσης, η οποία συνεργάζεται στενά και με τις διευθύνσεις της Εταιρείας, όπως κρίνεται σκόπιμο, για την από κοινού αντιμετώπιση των θεμάτων που ανακύπτουν. Η Πολιτική εξετάζεται σε περιοδική βάση αναφορικά με την ανάγκη αναθεώρησής της.

Για τυχόν ερωτήματα ή απορίες σχετικά με τη συμμόρφωση με την παρούσα, μπορείτε να συμβουλευέστε την Υπεύθυνη Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας.

Εγκρίθηκε δυνάμει της υπ' αριθ. 444/A3/18.3.2026 απόφασης του Δ.Σ.

Αθήνα, 28 Απριλίου 2026

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΟΥ Δ.Σ.

KONSTANTINOS
KESENTES

Digitally signed by
KONSTANTINOS
KESENTES
Date: 2026.04.29
12:25:42 +03'00'

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΕΣΕΝΤΕΣ