

Πολιτική Ισότητας,  
Διαφορετικότητας  
και Συμπερίληψης



## Εισαγωγή

Στην **Kapachim** αντιλαμβανόμαστε τη σημασία ύπαρξης εταιρικής κουλτούρας που εκτιμά τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την ένταξη ως κρίσιμο συστατικό για την αύξηση της καινοτομίας, την ενίσχυση της ανθεκτικότητας, της βιωσιμότητας και της φήμης μας. Δεσμευόμαστε να προωθήσουμε μια ποικιλόμορφη και χωρίς αποκλεισμούς εταιρική κουλτούρα που επιτρέπει σε άτομα και ομάδες να ευδοκιμήσουν και να δώσουν τον καλύτερο εαυτό τους μέσω της αποτελεσματικής συνεργασίας και συμμετοχής. Είμαστε υπερήφανοι για τη διασφάλιση ενός δίκαιου, χωρίς αποκλεισμούς, κοινωνικά υπεύθυνου εργασιακού περιβάλλοντος που μπορεί να βοηθήσει τους ανθρώπους, ανεξάρτητα από την ταυτότητα, το υπόβαθρο ή την κατάσταση, ώστε να έχουν πρόσβαση στην εργασία και να αναπτύξουν γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες κρίσιμες για την προσωπική τους ανάπτυξη και ευημερία.

Η παρούσα πολιτική ισχύει για ολόκληρο τον οργανισμό, συμπεριλαμβανομένου του διοικητικού οργάνου, των ηγετών, του εργατικού δυναμικού και των αναγνωρισμένων εκπροσώπων, καθώς και άλλων ενδιαφερόμενων μερών. Καθορίζει τις θεμελιώδεις προϋποθέσεις για τη Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη, τις σχετικές αρμοδιότητες και ευθύνες, τις δράσεις, τα μέτρα και τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Εφαρμόζεται επίσης καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, στην παράδοση προϊόντων και υπηρεσιών, στην αλυσίδα εφοδιασμού και στις σχέσεις με εξωτερικούς συνεργάτες και διάφορα τρίτα μέρη, διασφαλίζοντας την ισότητα, τη δικαιοσύνη και την ισονομία. Σκοπός του είναι να βοηθήσει την **Kapachim** να επιτύχει τους στόχους της Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης, να αξιολογήσει τον αντίκτυπο στους ανθρώπους, τις κοινότητες και την κοινωνία και να επιτύχει τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης.

Στόχος είναι το εργατικό δυναμικό μας να είναι πραγματικά αντιπροσωπευτικό όλων των κοινωνικών στρωμάτων και των πελατών μας και κάθε εργαζόμενος να αισθάνεται ότι τον σέβονται και ότι μπορεί να δώσει τον καλύτερό του εαυτό.

Ο οργανισμός μας δεσμεύεται επίσης κατά των παράνομων διακρίσεων των πελατών ή του κοινού.

## Όραμα

Ένας ακμάζων, δίκαιος και ποικιλόμορφος οργανισμός που συνεργάζεται με σεβασμό για να κάνει τη διαφορά μεταξύ μας και στον κόσμο.

## Σκοπός της πολιτικής μας

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι:

1. Να παρέχουμε ισότητα, δικαιοσύνη και σεβασμό για όλους στην απασχόλησή μας, είτε πρόκειται για προσωρινή, μερική ή πλήρη απασχόληση
2. Να μην κάνουμε παράνομες διακρίσεις βάσει των προστατευόμενων χαρακτηριστικών του νόμου περί ισότητας του 2010:
  - ηλικία
  - αναπηρία
  - επαναπροσδιορισμός φύλου
  - γάμος και σύμφωνο συμβίωσης
  - εγκυμοσύνη και μητρότητα
  - φυλή (συμπεριλαμβανομένου του χρώματος, της εθνικότητας και της εθνοτικής ή εθνικής καταγωγής)
  - θρησκεία ή πεποιθήσεις
  - φύλο
  - σεξουαλικός προσανατολισμός
3. Να καταπολεμάμε και να αποφεύγουμε κάθε μορφή παράνομων διακρίσεων σε ότι αφορά:
  - αμοιβές και παροχές
  - όρους και προϋποθέσεις απασχόλησης

- αντιμετώπιση παραπόνων και πειθαρχία
- απόλυση
- αποχώρηση
- γονικές άδειες
- αιτήσεις για ευέλικτη εργασία
- επιλογή για απασχόληση, προαγωγή, κατάρτιση ή άλλες ευκαιρίες εξέλιξης

## Οι δεσμεύσεις μας

Ως οργανισμός δεσμευόμαστε να:

1. Ενθαρρύνουμε την ισότητα, την πολυμορφία και την ένταξη στον εργασιακό χώρο, καθώς αποτελούν καλή πρακτική και έχουν επιχειρηματική λογική
2. Να δημιουργούμε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς εκφοβισμό, παρενόχληση, θυματοποίηση και παράνομες διακρίσεις, προωθώντας την αξιοπρέπεια και τον σεβασμό για όλους, όπου αναγνωρίζονται και εκτιμώνται οι ατομικές διαφορές και οι συνεισφορές όλου του προσωπικού.  
Η δέσμευση αυτή περιλαμβάνει την εκπαίδευση των διευθυντών και όλων των άλλων εργαζομένων σχετικά με τα δικαιώματα και τις ευθύνες τους βάσει της πολιτικής Ισότητας, Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης. Οι ευθύνες περιλαμβάνουν τη συμπεριφορά του προσωπικού ώστε να βοηθήσει τον οργανισμό να παρέχει ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση και να αποτρέπει τον εκφοβισμό, την παρενόχληση, τη θυματοποίηση και τις παράνομες διακρίσεις.  
Όλο το προσωπικό πρέπει να κατανοεί ότι τόσο το ίδιο όσο και ο εργοδότης του μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για πράξεις εκφοβισμού, παρενόχλησης, θυματοποίησης και παράνομων διακρίσεων, κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους, εναντίον συναδέλφων, πελατών, προμηθευτών και του κοινού.
3. Να λαμβάνουμε σοβαρά υπόψη τις καταγγελίες για εκφοβισμό, παρενόχληση, θυματοποίηση και παράνομες διακρίσεις από συναδέλφους, πελάτες, προμηθευτές, επισκέπτες, το κοινό και οποιονδήποτε άλλον κατά τη διάρκεια των εργασιακών δραστηριοτήτων του οργανισμού.
4. Τέτοιες πράξεις θα αντιμετωπίζονται ως παράπτωμα στο πλαίσιο των διαδικασιών υποβολής και διαχείρισης παραπόνων ή/και πειθαρχικών διαδικασιών του οργανισμού και θα λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα. Ιδιαίτερα σοβαρές καταγγελίες μπορεί να ισοδυναμούν με σοβαρό παράπτωμα και να οδηγήσουν σε απόλυση χωρίς προειδοποίηση.
5. Περαιτέρω, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να συνιστά τόσο παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων όσο και ποινικό αδίκημα, όπως συμβαίνει με τις καταγγελίες για σεξουαλική επίθεση. Επιπλέον, η παρενόχληση, βάσει του νόμου περί προστασίας από την παρενόχληση του 1997, ο οποίος δεν περιορίζεται σε περιπτώσεις όπου η παρενόχληση σχετίζεται με προστατευόμενο χαρακτηριστικό, αποτελεί ποινικό αδίκημα.
6. Να παρέχουμε ευκαιρίες κατάρτισης, ανάπτυξης και προόδου σε όλο το προσωπικό, το οποίο θα βοηθηθεί και θα ενθαρρυνθεί να αναπτύξει πλήρως τις δυνατότητές του, ώστε τα ταλέντα και οι πόροι του να αξιοποιηθούν πλήρως για τη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας του οργανισμού.
7. Να λαμβάνουμε αποφάσεις που αφορούν το προσωπικό με βάση την αξία του (εκτός από τις τυχόν αναγκαίες και περιορισμένες εξαιρέσεις και απαλλαγές που επιτρέπει ο νόμος περί ισότητας).
8. Να επανεξετάζουμε τις πρακτικές και τις διαδικασίες απασχόλησης όταν είναι απαραίτητο ώστε να διασφαλίζεται η δίκαιη μεταχείριση, καθώς και να επικαιροποιούμε τις πολιτικές μας ώστε να λαμβάνονται υπόψη τυχόν αλλαγές στη νομοθεσία.
9. Να παρακολουθούμε τη σύνθεση του εργατικού δυναμικού όσον αφορά στοιχεία όπως η ηλικία, το φύλο, το εθνικό υπόβαθρο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις και η αναπηρία για την ενθάρρυνση της ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης, καθώς και για

την επίτευξη των στόχων και των δεσμεύσεων που ορίζονται στην Πολιτική Ισότητας, Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης.

Η παρακολούθηση αυτή θα περιλαμβάνει επίσης την αξιολόγηση του τρόπου με τον οποίο η Πολιτική Ισότητας, Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης και κάθε άλλο υποστηρικτικό σχέδιο δράσης λειτουργούν στην πράξη, την ετήσια αναθεώρησή τους και την εξέταση και ανάληψη δράσης για την αντιμετώπιση τυχόν προβλημάτων.

### Συμφωνία για την τήρηση της παρούσας πολιτικής

Η Πολιτική Ισότητας, Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης και ένταξης υποστηρίζεται πλήρως από την ανώτερη διοίκηση και έχει συμφωνηθεί με όλους τους εργαζόμενους στην **KAPACHIM**.

### Οι διαδικασίες μας για πειθαρχικά παραπτώματα και καταγγελίες

Λεπτομέρειες σχετικά με τις πολιτικές και τις διαδικασίες παραπόνων και πειθαρχικών διαδικασιών του οργανισμού μπορείτε να βρείτε στην **KAPACHIM** βάσει των οποίων προβλέπεται το άτομο στο οποίο πρέπει εργαζόμενος να απευθύνεται για την αναφορά παραπόνου.

Η χρήση των διαδικασιών παραπόνων ή πειθαρχικών διαδικασιών του οργανισμού δεν επηρεάζει το δικαίωμα του εργαζομένου να υποβάλει αγωγή σε δικαστήριο εργασίας εντός τριών μηνών από την υποτιθέμενη διάκριση.