



| ΕΚΔΟΣΗ | ΕΓΚΡΙΤΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ | ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ |
|----------|------------------|------------|
| ΕΚΔΟΣΗ 1 | Δ.Σ. | 27/04/2023 |

Περιεχόμενα:

1. Στόχος
2. Κανονιστικό πλαίσιο
3. Πεδίο εφαρμογής
4. Ορισμοί
5. Αρχές
6. Παραβιάσεις και Αναφορές
7. Επικαιροποίηση

1. Στόχος

Στην εταιρεία ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ ΑΕ (εφεξής “Εταιρεία” ή “εμείς”) γνωρίζουμε ότι η διαφορετικότητα, η ισότητα και η συμπερίληψη είναι αδιαμφισβήτητα ουσιώδεις παράγοντες επιτυχίας μιας εταιρείας.

Οι ως άνω αξίες αποτελούν βασικό στοιχείο της επιτυχίας μας και σημαντικό συστατικό της εταιρικής κοινωνικής μας ευθύνης και γι’ αυτό δεσμευόμαστε για τη συνεχή ανάπτυξη ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος, χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς.

Με την παρούσα Πολιτική προωθούμε ένα εργασιακό περιβάλλον, το οποίο βασίζεται στη καλλιέργεια μιας **κουλτούρας αλληλοσεβασμού και αναγνώρισης της διαφορετικότητας των ανθρώπων**, απαλλαγμένης από προκαταλήψεις και στερεότυπα. Μιας κουλτούρας που προάγει και αξιοποιεί τη προσωπικότητα και τη μοναδικότητα του κάθε ατόμου, ανεξάρτητα από το σεξουαλικό προσανατολισμό, τη ταυτότητα φύλου, τα χαρακτηριστικά φύλου, την ηλικία, τη φυλή, το χρώμα, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, τις γενεαλογικές καταβολές, την αναπηρία ή χρόνια πάθηση, το θρήσκευμα, την οικογενειακή, τη κοινωνική κατάσταση και τις πολιτικές πεποιθήσεις. Με αυτό τον τρόπο επιδιώκουμε τη γενικότερη προστασία της προσωπικότητας του ανθρώπου και τη διασφάλιση, αφενός μεν ενός χώρου εργασίας στον οποίο καθένας θα μπορεί να έχει την ευκαιρία να προσδεύσει, αφετέρου δε μιας ανοιχτής αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Πιστεύουμε ότι όταν τα μοναδικά χαρακτηριστικά του κάθε ανθρώπου γίνονται αποδεκτά τότε οι άνθρωποι αισθάνονται συνδεδεμένοι με άλλους και αισθάνονται ότι ανήκουν κάπου. Έτσι ενισχύεται το αίσθημα του ανήκειν στην εργασία και τα αποτελέσματα είναι εντυπωσιακά. Μέσω της διαφορετικότητας, της ισότητας και της ένταξης, επιδιώκουμε οι εργαζόμενοί μας να αισθάνονται ότι μπορούν να απελευθερώσουν τις πλήρεις δυνατότητές τους. Η διαφορετικότητα παύει πλέον να αποτελεί εμπόδιο καθόσον **ενισχύεται η δημιουργικότητα και η καινοτομία, προσελκύονται νέα ταλέντα και γίνεται αποτελεσματικότερη η λήψη αποφάσεων.**

2. Κανονιστικό πλαίσιο

Η Εταιρεία ακολουθεί και δεσμεύεται από τη σχετική κοινοτική και ελληνική νομοθεσία που αφορά στην απαγόρευση των διακρίσεων και συγκεκριμένα του νόμου 4443/2016 (όπως κωδικοποιήθηκε με το π.δ 80/2023) με τον οποίο επιδιώχθηκε πληρέστερη εναρμόνιση με την Οδηγία 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων καθώς επίσης και αποτελεσματικότερη εφαρμογή τους και του π.δ 80/2022.

3. Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική ισχύει:



Α) για την Εταιρεία. Ως «Εταιρεία» νοείται τόσο η μητρική εταιρεία Μαθιός Πυρίμαχα Α.Ε. όσο και οι θυγατρικές ή/και παραρτήματά της, τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό.

Β) για όλο το ανθρώπινο δυναμικό της Εταιρείας. Ως «ανθρώπινο δυναμικό», νοούνται όλοι όσοι απασχολούνται στην Εταιρεία μας και συγκεκριμένα τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, οι διευθύνοντες σύμβουλοι, τα διοικητικά στελέχη και οι εργαζόμενοι, που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με οποιαδήποτε μορφή σχέσης (λ.χ. εξαρτημένης εργασίας, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έργου, έμμισθης εντολής).

Γ) για τους μετόχους

Δ) για τα μέλη Δ.Σ.

Ε) για τους πελάτες και προμηθευτές μας.

4. Ορισμοί

▪ Ως «διάκριση» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση,

Αυθαίρετη διάκριση δεν υφίσταται, εάν το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία, εάν τα μέτρα, που λαμβάνονται, είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας, των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών,

▪ Διαφορετικότητα είναι ένας όρος που περιγράφει τις διαφορές στο εργατικό μας δυναμικό βάσει δημογραφικών, προσωπικών ή κοινωνικών παραγόντων. Αυτό περιλαμβάνει τις εξής διαστάσεις διαφορετικότητας: για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

▪ Η Ισότητα περιγράφει τη βασική στάση που δηλώνει ότι κάθε άτομο θα πρέπει να έχει ίσες ευκαιρίες και τις ίδιες δυνατότητες πρόσβασης και ανάπτυξης, ανεξάρτητα από τις ατομικές του συνθήκες.

▪ Η Ένταξη περιγράφει τον τρόπο με τον οποίον εξασφαλίζουμε, με συνειδητό τρόπο, τη συμμετοχή διαφορετικών ατόμων στην εργασία και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, και τους προσδίδουμε μια αίσθηση ότι ανήκουν στην Εταιρεία, και προσθέτουν αξία σε αυτή.

5. Αρχές Πολιτικής

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, όσον αφορά: α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,

β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,

γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση,

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων και υποχρεώσεων που



απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές, και ιδίως του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι. Επίσης, η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, όσον αφορά: α) την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης, β) τις κοινωνικές παροχές και τις φορολογικές διευκολύνσεις ή πλεονεκτήματα, γ) την εκπαίδευση, δ) την πρόσβαση στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά).

Για να το πετύχουμε αυτό:

- Αυξάνουμε την ευαισθητοποίηση και τη βαθύτερη κατανόηση.
- Ενισχύουμε τη δημιουργικότητα και τη καινοτομία. Δημιουργούμε ομάδες που αντικατοπτρίζουν τη διαφορετικότητα των εργαζομένων μας, καθώς πιστεύουμε ότι ο συνδυασμός των διακριτών ταυτοτήτων των ανθρώπων και των επιχειρηματικών συνεργατών μας αποτελεί πηγή δύναμης και βασικό συστατικό της επιτυχίας μας.
- Διασφαλίζουμε ότι οι χώροι εργασίας μας είναι προσβάσιμοι. Με οδηγό τα οριζόμενα στον νόμο και κατευθυντήριες γραμμές τις παραδοσιακές αξίες της Μαθιός Πυρίμαχα Α.Ε., με την παρούσα Πολιτική εγκαθιδρύεται ένα συμπεριληπτικό μοντέλο ηγεσίας και στρατηγικών εταιρικής κουλτούρας, που θα προάγουν ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και στερεότυπα, θα σέβονται την ποικιλομορφία/ διαφορετικότητα και θα προστατεύουν τις ισότιμες ευκαιρίες σε κάθε εργαζόμενο/-η. Πιο συγκεκριμένα, μπορούν να ακολουθούνται εκπαιδευτικές δράσεις σχετικά με την κουλτούρα της ποικιλομορφίας και συμπεριληψής, που θα απευθύνονται σε όλους, ώστε να δημιουργείται ομοιόμορφη δράση συμπεριληψής και ισότητας και να χαράσσεται σε κεντρικό επίπεδο (διοίκησης και διευθυντικό) κατευθυντήρια γραμμή ενίσχυσης και προώθησης σεβασμού του διαφορετικού. Επίσης, είναι επιβεβλημένο να γίνεται ενσωμάτωση των στρατηγικών ποικιλομορφίας και συμπεριληψής στο επίπεδο της πρόσληψης, στη διαχείριση της απόδοσης, στην αξιολόγηση ηγετών/ στελεχών και υφισταμένων, αλλά και στην εκπαίδευση εντός της Εταιρείας.

Έτσι, η Εταιρεία έμπρακτα δίδει αξία σε όλους τους εργαζομένους και δεν ανέχεται πρακτικές που προωθούν τις διακρίσεις και δεν προάγουν τις ίσες ευκαιρίες στις προσλήψεις, την ίδια την απασχόληση, την εξέλιξη/ προαγωγή και τη διαχείριση ταλέντων.

Τέλος, είναι απαράδεκτη κάθε μορφής βία και παρενόχληση (και) με αφορμή τη διαφορετικότητα.

Γι' αυτό:

- Έχουμε μηδενική ανοχή απέναντι στην παρενόχληση (π.χ. σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική, προφορική, ή οποιασδήποτε άλλης μορφής) και στη διάκριση που βασίζεται στα εξής: φύλο, ταυτότητα, ηλικία, καταγωγή, θρησκεία, φυλή, πολιτιστική κληρονομιά, σεξουαλικό προσανατολισμό, σωματική εμφάνιση, αναπηρία, συνδικαλιστική δραστηριότητα, πολιτικές απόψεις, εθνικότητα, οικογενειακή κατάσταση ή οτιδήποτε άλλο.
- Απαγορεύουμε οποιαδήποτε συμπεριφορά ενδέχεται να επηρεάσει αρνητικά την αξιοπρέπεια ενός ατόμου.
- Αποφεύγουμε την ομοιογένεια παρέχοντας στους εργαζόμενους την υποστήριξη που χρειάζονται για να εγγυηθούν ότι θα ακουστούν οι απόψεις τους.

6. Παραβιάσεις και Αναφορές

Η Εταιρεία ακολουθεί την Πολιτική για τη διαχείριση των αναφορών και καταγγελιών για οποιαδήποτε υπόνοια ή πράξη αντίθετη με το κανονιστικό και ρυθμιστικό πλαίσιο λειτουργίας της. Συνεπώς, και στο επίπεδο της Πολιτικής για την προώθηση της ισότητας και σεβασμού της διαφορετικότητας, οποιαδήποτε παραβίαση του εθνικού και ενωσιακού δικαίου, πράξεις που εντάσσονται στην Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (βλ. Πολιτική της Εταιρείας περί βίας και παρενόχλησης στην εργασία), παραβίαση των αρχών που καταγράφονται στις διάφορες άλλες Πολιτικές της Εταιρείας και στον Κανονισμό Λειτουργίας της, είναι καταδικαστέες και αντικείμενο αναφοράς/ καταγγελίας. Όποιος έχει βιώσει ή αντιληφθεί συμπεριφορά που παραβιάζουν την παρούσα Πολιτική έχει τη δυνατότητα να αναφέρεται στον άμεσο προϊστάμενο/-η του/-της ή στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή στον Διευθυντή του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, ακολουθώντας τις διαδικασίες που καταγράφονται στην Πολιτική για τις αναφορές/ καταγγελίες.

Σε περίπτωση ερωτημάτων και διευκρινίσεων σχετικά με την Πολιτική για την ισότητα, τη διαφορετικότητα και τη συμπεριληψή, μπορείτε να επικοινωνείτε με τον άμεσο προϊστάμενό σας ή/και το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.



7. επικαιροποίηση της Πολιτικής

Αρμόδιος για τη διαχείριση και την τροποποίηση/ επικαιροποίηση της παρούσας Πολιτικής είναι ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Κάθε αναθεώρησή της υποβάλλεται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.