Πολιτική ίσης μεταχείρισης εργαζομένων

Η Πολιτική ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων της εταιρείας GALENICA έχει σκοπό τη θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων, λόγω φύλου, φυλετικής και εθνικής καταγωγής, θρησκείας και πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας και τη δέσμευση της εταιρείας GALENICA ότι συμμορφώνεται με τη νομοθεσία, που ισχύει τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς.

Η παρούσα Πολιτική διέπει τις σχέσεις της εταιρείας GALENICA με τους εργαζόμενους της.

Η εταιρεία δεσμεύεται ότι θα ακολουθεί τα πρότυπα της ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς που εμπεριέχονται στην παρούσα πολιτική.

Όλοι οι εργαζόμενοι της GALENICA υποχρεούνται να συμμορφώνονται με την τήρηση της παρούσας πολιτικής. Η ίση μεταχείριση αποτελεί ένα θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων της εταιρείας GALENICA. Σε καμία περίπτωση δε γίνεται διάκριση των εργαζομένων λόγω του φύλου, της ηλικίας, της αναπηρίας, των προβλημάτων υγείας , της φυλετικής, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, των θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, της οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, των γενεαλογικών καταβολών, ή του σεξουαλικού προσανατολισμού ενός ατόμου.

1. Προστατευόμενα χαρακτηριστικά:

i. Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών

Οι εργαζόμενοι της εταιρείας GALENICA είτε είναι γυναίκες είτε άντρες, λαμβάνουν ισότιμη μεταχείριση στο θέμα της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ίσης μεταχείρισης όταν κάνουν αίτηση για εργασία, της ίσης μεταχείρισης στο χώρο εργασίας, της προστασίας των εγκύων εργαζομένων και των μητέρων που θηλάζουν, των λοιπών μορφών αδειών λόγω μητρότητας ή γονεϊκών υποχρεώσεων σύμφωνα με τις επιμέρους νομοκανονιστικές διατάξεις.

ii. Αντιμετώπιση άλλων μορφών διακρίσεων στην εργασία

Σύμφωνα με την παρούσα πολιτική της GALENICA απαγορεύεται να γίνεται διάκριση στο πρόσωπο κάποιου λόγω:

- Φύλου, Ταυτότητας ή Χαρακτηριστικών Φύλου
- Φυλετικής, εθνοτικής και εθνικής καταγωγής και μορφολογικών χαρακτηριστικών (π.χ. χρώμα δέρματος ή χαρακτηριστικά προσώπου, μετανάστες, πρόσφυγες).
- Θρησκευτικών και άλλων πεποιθήσεων
- Αναπηρίας και χρόνιας πάθησης
- Σεξουαλικού προσανατολισμού
- Ηλικίας

• Οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης (π.χ. επειδή ένα άτομο είναι ή δεν είναι παντρεμένο, λόγω του εισοδήματός του ή λόγω του τόπου κατοικίας του και της ηλικίας του)

Η παρούσα πολιτική απαγορεύει:

α) κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση

β) την παρενόχληση, τη σεξουαλική παρενόχληση και οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά – λεκτική ή σωματική – που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου

γ) την οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου, που συνδέεται με την αλλαγή φύλου

δ) κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω ηλικίας

ε) τη διάκριση των εργαζομένων λόγω της οικογενειακής τους κατάστασης (νόμος 4443/2016)

2. Πεδία Προστασίας

Η Πολιτική Προστασίας και Ίσης Μεταχείρισης των εργαζομένων καταλαμβάνει, ενδεικτικά:

α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία (κριτήρια επιλογής, όροι πρόσληψης)

β) τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης

γ) την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση (επαγγελματικός προσανατολισμός, αναπροσανατολισμός, μαθητείας, επιμόρφωσης και απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας)

δ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας (ιδίως αποδοχές, απόλυση, υγεία, ασφάλεια στην εργασία και, την ίση μεταχείριση των υποψηφίων προς εργασία σε περίπτωση που έχει προηγηθεί περίοδος ανεργίας, στην απασχόληση)

ε) την ιδιότητα του εργαζομένου και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές ή επαγγελματικές οργανώσεις (ιδίως του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι)

στ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και τους όρους υπαγωγής σε αυτά (προστασία κατά κινδύνων ασθένειας, αναπηρίας, εργατικού ατυχήματος)

3. Εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες

Για να εξασφαλισθεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι προσώπων με ειδικές ανάγκες, προβλέπονται εύλογες προσαρμογές. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή

προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.

Galenica
φαρμακευτική
βιομηχανία Α.Ε.

4. Αναφορά παραβίασης της παρούσας πολιτικής

Το προσωπικό ενθαρρύνεται να αναφέρει ανησυχίες σχετικά με κάθε ζήτημα παραβίασης της παρούσας πολιτικής. Κανένας υπάλληλος δε υφίσταται επιπτώσεις γιατί ήγειρε ανησυχίες ή ανέφερε παραβίαση της παρούσας πολιτικής.

5. Ορισμοί

α. «άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο, για λόγους φύλου, φυλής χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, προβλημάτων υγείας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,

β. «έμμεση διάκριση»: όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θα μπορούσε να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα με ένα ή περισσότερα από τα παραπάνω προστατευόμενα χαρακτηριστικά σε σύγκριση με άλλα πρόσωπα, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο, και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία,

γ. «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με ένα από τα παραπάνω προστατευόμενα χαρακτηριστικά, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ. «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

ε. «διάκριση λόγω σχέσης»: όταν εκδηλώνεται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω της στενής του σχέσης με πρόσωπο ή πρόσωπα με ένα από τα παραπάνω προστατευόμενα χαρακτηριστικά.

στ. «διάκριση λόγω νομιζομένων χαρακτηριστικών»: όταν εκδηλώνεται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει ένα από τα παραπάνω προστατευόμενα χαρακτηριστικά.

ζ. «άτομα με αναπηρία»: τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, διανοητικές ή αισθητηριακές δυσχέρειες οι οποίες σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια, ιδίως θεσμικά, περιβαλλοντικά ή εμπόδια κοινωνικής συμπεριφοράς, δύνανται να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή των ατόμων αυτών στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους. (Ν. 4488/2017, αρ. 60 παρ. 1.).

Νομοθεσία

• ΟΔΗΓΙΑ 2000/43/ΕΚ της 29ης Ιουνίου 2000 του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης : «Περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής».

• ΟΔΗΓΙΑ 2000/78/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη «διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία».

• ΟΔΗΓΙΑ 2002/73/ΕΚ της του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης

• Νόμος 3304/2005: «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

• Νόμος 3488/2006 (ΦΕΚ 191/Α/11-9-2006): «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση,

στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις»

• ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/ΕΚ της 5ης Ιουλίου 2006.

• Νόμος 3769/2009 (ΦΕΚ 105/Α` 1.7.2009): «Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις»

• ΟΔΗΓΙΑ 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

• Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α` 8.12.2010): «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις»

• Νόμος 4074/2012 (κύρωση από την Ελλάδα της Διεθνούς Συμβάσεως του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και το Προαιρετικό Πρωτόκολλό της).

• Νόμος 4097/2012 (ΦΕΚ 235/Α` 3.12.2012): «Εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας – Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου»

• Νόμος 4443/2016: «για την ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως εθνικής ή φυλετικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου ή χαρακτηριστικών φύλου»

• Νόμος 4488/2017, (συμπλήρωση του ν. 4074/2012 με τη θέσπιση του γενικού πλαισίου ρυθμίσεων κατ' εφαρμογή της Διεθνούς Συμβάσεως του ΟΗΕ).

• ΠΚ, Αρ. 337, παρ. 1: Προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας

• Συνθήκη του Άμστερνταμ της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η εποπτεία της εφαρμογής του νόμου και της προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, έχει ανατεθεί σε ανεξάρτητο δημόσιο φορέα και συγκεκριμένα στον Συνήγορο του Πολίτη.

Προβλέπονται διοικητικές και ποινικές κυρώσεις σε περιπτώσεις παραβίασης της νομοθεσίας.