



**Πολιτική για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και
τη Συμπερίληψη**

Ιανουάριος 2024

Περιεχόμενα

Σκοπός	2
Πεδίο Εφαρμογής	2
Οι Υποχρεώσεις σας	2
Τομείς όπου είθισται να παρατηρούνται παραβιάσεις των ανθρωπίνων	
Δικαιωμάτων	2
1. Ζωή, ελευθερία και ασφάλεια	3
2. Απαγόρευση διακρίσεων	3
3. Οικογενειακή ζωή	3
4. Ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων	3
5. Παιδική εργασία	3
6. Δουλεία και καταναγκαστική εργασία	4
Κατευθύνσεις για Προληπτικές Διαδικασίες	4
1. Αξιολόγηση κινδύνου	4
2. Επικοινωνία	4
3. Επιτήρηση και έλεγχος	4
4. Αναφορά πιθανών παραβιάσεων (Καταγγελίες ύποπτων περιστατικών)	4
Παραβιάσεις	5
Παράρτημα Α	5
1. Νομοθεσία περί ανθρωπίνων δικαιωμάτων	5

Σκοπός

Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων συνιστά μία από τις θεμελιώδεις αρχές του Ομίλου CaO HELLAS όπως αυτές αποτυπώνονται στον ισχύοντα Κώδικα Δεοντολογίας μας. Δεσμευόμαστε να προστατεύουμε και να προωθούμε το σεβασμό των δικαιωμάτων του ανθρώπου εντός της σφαίρας επιρροής μας.

Πηγές της παρούσας Πολιτικής αποτελούν οι αρχές της Οικουμενικής Διακήρυξης του ΟΗΕ για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα και το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (βλέπε Παράρτημα Α). Με την πολιτική αυτή επιδιώκεται η περαιτέρω ενημέρωση και διασφάλιση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε όλο το εύρος λειτουργίας του Ομίλου, ενισχύοντας και διασφαλίζοντας την φήμη του ως υπεύθυνου εταιρικού πολίτη.

Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική διέπει τον Όμιλο CaO HELLAS και τις επιχειρήσεις που του ανήκουν κατά κυριότητα ή στις οποίες διαθέτει πλειοψηφική συμμετοχή. Οι αρχές της παρούσας Πολιτικής αναμένεται να είναι σεβαστές και να εφαρμόζονται και από τους συνεργάτες και επιχειρηματικούς εταίρους της CaO HELLAS, όπως είναι οι εργολάβοι και οι προμηθευτές του.

Την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής διέπει η ισχύουσα νομοθεσία των χωρών ν στις οποίες δραστηριοποιούμαστε, η συμμόρφωση με την οποία αποτελεί πάγια δέσμευσή μας. Στις περιπτώσεις όπου η Πολιτική, οι διαδικασίες και οι εξωτερικές μας δεσμεύσεις είναι αυστηρότερες από ό,τι η τοπική νομοθεσία, λειτουργούμε σύμφωνα με τα πρότυπα του Ομίλου. Στις περιπτώσεις όπου η τοπική νομοθεσία απαγορεύει τη συμμόρφωση με ορισμένες πτυχές της Πολιτικής, συμμορφωνόμαστε με την εν λόγω νομοθεσία και παράλληλα επιδιώκουμε να εφαρμόζουμε τις βέλτιστες πρακτικές.

Οι Υποχρεώσεις σας

Ζητήματα που άπτονται του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων μπορούν να προκύψουν σε κάθε διαπροσωπική επαφή μας ως διευθυντές, προϊστάμενοι, συνάδελφοι ή και ως επιχειρηματικοί συνεργάτες. Ως εκ τούτου, όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου CaO HELLAS οφείλουν να έχουν διαβάσει και κατανοήσει την Πολιτική ώστε να μπορούν να διασφαλίζουν ότι ενεργούν σύμφωνα με αυτή.

Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου ενθαρρύνονται να ενημερώνονται για τα διεθνώς αναγνωρισμένα ανθρώπινα δικαιώματα ανατρέχοντας για τον σκοπό αυτό μεταξύ άλλων στο υλικό που διατίθεται από τον Ύπατο Αρμοστή των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα (OHCHR) στη διεύθυνση: www.ohchr.org και επίσης να συμμετέχουν στα σχετικά εκπαιδευτικά προγράμματα και σεμινάρια που διοργανώνει ο Όμιλος.

Τομείς όπου παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι πιθανές

Ορισμένοι από τους τομείς όπου μπορεί να παρατηρηθούν παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς και η στάση του Ομίλου απέναντι στις παραβιάσεις

αυτές ως ενδεικτικές περιπτώσεις περιλαμβάνονται ακολούθως. Η παράθεση των εν λόγω τομέων δεν αίρει την υποχρέωσή μας να σεβόμαστε όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα που παρατίθενται στο Παράρτημα Α.

1. Ζωή, ελευθερία και ασφάλεια

Αδιάλειπτα προσπαθούμε για να διασφαλίζουμε ένα περιβάλλον εργασίας υγιές και ασφαλές σύμφωνα τόσο με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς όσο και με την εσωτερική Πολιτική Υγείας και Ασφάλειας του Ομίλου.

Παρέχουμε συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας, με πρόσβαση σε πόσιμο νερό, χώρους προσωπικής υγιεινής, και όταν είναι απαραίτητο, αξιοπρεπείς ξενώνες, κοιτώνες, χώρους εστίασης και χώρους φύλαξης τροφίμων.

Μεριμνούμε ώστε στον χώρο εργασίας να αποφεύγονται περιστατικά βίας, παρενόχλησης ή εκφοβισμού. Σύμφωνα με τις ανάγκες κατά περίπτωση, προσωπικό ασφαλείας απασχολείται για την προστασία των περιουσιακών στοιχείων της εταιρίας και των ανθρώπων της, το οποίο ωστόσο εκτελεί τα καθήκοντά του σύμφωνα με ειδικές γραπτές οδηγίες που βασίζονται σε ορθές διεθνείς πρακτικές.

2. Απαγόρευση διακρίσεων

Σεβόμαστε τη διαφορετικότητα των ανθρώπων με τους οποίους συνεργαζόμαστε και δεν υπάρχει ανοχή σε καμία μορφή διάκρισης ή παρενόχλησης. Εμμένουμε στην αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, εθνικότητας, κοινωνικής προέλευσης και κοινωνικής θέσης ή γενετήσιου προσανατολισμού και εμπειρικών χαρακτηριστικών όπως οι δεξιότητες, η εκπαίδευση, το υπόβαθρο, κουλτούρα αλλά και γνωστικών, όπως ο τρόπος σκέψης, η προσωπικότητα και το στυλ.

3. Οικογενειακή ζωή

Σεβόμαστε και στηρίζουμε το δικαίωμα των εργαζομένων μας στη μητρότητα και την οικογενειακή ζωή. Επιδιώκουμε τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, παρέχοντας στήριξη στους εργαζομένους μας μέσω παροχών κοινωνικής μέριμνας, αναλόγως των εκάστοτε τοπικών συνθηκών και προσδοκιών. Παραδείγματα της στήριξης αυτής είναι τα κοινωνικά οικογενειακά επιδόματα, τα ειδικά προγράμματα και οι εκδηλώσεις για όλη την οικογένεια κ.ά.

4. Ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Σεβόμαστε την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του συνεταιρίζεσθε. Συμμετέχουμε σε εποικοδομητικό διάλογο με τις αναγνωρισμένες νομικά ενώσεις που συστήνουν οι εργαζόμενοί μας.

5. Παιδική εργασία

Δεν απασχολούμε κανένα άτομο κάτω των 18 ετών στις επιχειρήσεις μας. Προσφέρουμε τη δυνατότητα σε νεαρά άτομα να πραγματοποιούν προγράμματα μαθητείας, πρακτικής άσκησης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον Όμιλό μας, ακολουθώντας σχετική εκπαιδευτική διαδικασία εγκεκριμένη είτε από τον Όμιλο είτε από εξωτερικούς φορείς.

6. Δουλεία και καταναγκαστική εργασία

Απαγορεύεται η χρήση κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας δυνάμει σύμβασης δανεισμού, της σωματικής τιμωρίας, του ψυχολογικού ή σωματικού εξαναγκασμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και της σεξουαλικής και λεκτικής κακοποίησης.

Κανένας εργαζόμενος δεν στερείται τα νομιμοποιητικά του έγγραφα για κανένα λόγο.

Κατευθύνσεις (ή Οδηγίες) προληπτικής διαχείρισης

1. Αξιολόγηση κινδύνου

Ο εντοπισμός και η ιεράρχηση των γενικότερων τομέων σε κάθε δραστηριότητα του Ομίλου, όπου ο κίνδυνος για παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων μπορεί να είναι μεγαλύτερος, αποτελεί ευθύνη της τοπικής διοίκησης. Ένα σύντομο εργαλείο αξιολόγησης της κατάστασης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (το οποίο παρέχεται από τη Διεύθυνση Εταιρικών Υποθέσεων) μπορεί να αξιοποιηθεί για την υποστήριξη και την επαλήθευση της διαδικασίας. Η αξιολόγηση των κινδύνων που αφορούν στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων διαφέρει από την αξιολόγηση των κινδύνων του εμπορικού, τεχνικού και χρηματοοικονομικού τομέα, δεδομένου ότι δεν περιορίζεται μόνο στην αξιολόγηση των επιπτώσεων τους στην εταιρία, αλλά και στα δικαιώματα των τρίτων.

Η εν λόγω αξιολόγηση θα πρέπει να πραγματοποιείται σε όλες τις επιχειρήσεις μας και να αποτελεί μέρος της διαδικασίας αποτίμησης σε κάθε συγχώνευση, εξαγορά ή ουσιώδη επιχειρησιακή αλλαγή. Επιπρόσθετα, επειδή οι συνθήκες συχνά μεταβάλλονται, επιβάλλεται η διεξαγωγή ανάλογων κατά περίπτωση περιοδικών ελέγχων.

Οι ενέργειες αποκατάστασης ή επανόρθωσης, όπου προβλέπονται, θα πρέπει να τεκμηριώνονται και να επιτηρούνται.

2. Επικοινωνία

Η προσέγγισή μας για μηδενική ανοχή σε παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων πρέπει να γνωστοποιείται στην αρχή κάθε συνεργασίας με προμηθευτή, εργολάβο, αντιπρόσωπο και επιχειρηματικό εταίρο και, έκτοτε, κάθε φορά που κρίνεται σκόπιμο.

3. Επιτήρηση και έλεγχος

Το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου και/ή το τμήμα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) θα πρέπει να επιτηρεί και να μελετά την αποτελεσματικότητα και την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής.

4. Αναφορές πιθανών παραβιάσεων

Εάν πιστεύετε ή υποψιάζεστε ότι συντελέστηκε, συντελείται ή πρόκειται να συντελεστεί κάποια παραβίαση σχετική με τα ανθρώπινα δικαιώματα, οφείλετε να αναφέρετε το περιστατικό άμεσα:

- στον άμεσο προϊστάμενό σας και/ή
- στο οικείο Νομικό Τμήμα ή
- στο κατά τόπους διαθέσιμο σύστημα αναφοράς (Ανοικτή Γραμμή Επικοινωνίας)

Εάν έχετε ερωτήματα ή χρειάζεστε διευκρινίσεις όσον αφορά την Πολιτική, παρακαλείσθε να επικοινωνήσετε με τον άμεσο προϊστάμενό σας και/ή το οικείο Νομικό Τμήμα.

Παραβιάσεις

Κάθε εργαζόμενος που παραβιάζει την Πολιτική υπόκειται σε πειθαρχικές κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του, σύμφωνα με τις κείμενες νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις. Όταν μια πράξη συνιστά και παραβίαση του νόμου, ο εργαζόμενος μπορεί να παραπεμφθεί στη δικαιοσύνη βάσει του αστικού ή του ποινικού δικαίου.

Παράρτημα Α

1. Νομοθεσία περί ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Διεθνή Πρότυπα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων: Διεθνής Χάρτα των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου

Η Διεθνής Χάρτα των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου αποτελείται από (1) την Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα η οποία παραθέτει όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα, (2) το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα και (3) το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα στο οποίο τα εν λόγω δικαιώματα εξειδικεύονται σε σαφείς υποχρεώσεις για τα κράτη.

Πίνακας 1: Συγκριτική επισκόπηση της εταιρικής συμπεριφοράς

Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα		Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα	Εργατικά Δικαιώματα
Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα		Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα	Οκτώ θεμελιώδεις συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ)
1. Το δικαίωμα της αυτοδιάθεσης	9. Το δικαίωμα των αλλοδαπών σε νόμιμη διαδικασία όταν αντιμετωπίζουν το ενδεχόμενο απέλασης	1. Το δικαίωμα της αυτοδιάθεσης	1. Σύμβαση αριθ. 87 περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας
2. Το δικαίωμα στη ζωή	10. Το δικαίωμα σε δίκαιη δίκη	2. Το δικαίωμα στην εργασία	προστασίας συνδικαλιστικού δικαιώματος, 1948
3. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου να μην υποβάλλεται σε βασανιστήρια και άλλες μορφές σκληρής, απάνθρωπης και/ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας	11. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην απαγόρευση της αναδρομικής εφαρμογής του ποινικού νόμου	3. Το δικαίωμα σε δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας	2. Σύμβαση αριθ. 98 περί δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικών συμβάσεων, 1949
	12. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην αναγνώριση της νομικής προσωπικότητάς του	4. Το δικαίωμα σύστασης συνδικαλιστικών οργάνωσεων και συμμετοχής κάθε ανθρώπου σε αυτές για την προστασία των συμφερόντων του	3. Σύμβαση αριθ. 29 περί αναγκαστικής εργασίας, 1930 Σύμβαση αριθ. 105 περί κατάργησης της

4. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου να μην υποβάλλεται σε δουλεία, οικιακή δουλεία ή αναγκαστική εργασία 5. Τα δικαιώματα κάθε ανθρώπου στην ελευθερία και την ασφάλεια 6. Το δικαίωμα των κρατουμένων σε ανθρωπίνη μεταχείριση 7. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου να μην φυλακίζεται αποκλειστικά για λόγους αδυναμίας εκπλήρωσης συμβατικής υποχρέωσης 8. Το δικαίωμα στην ελεύθερη μετακίνηση	13. Το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή 14. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκευτικής πίστης 15. Τα δικαιώματα κάθε ανθρώπου στην ελευθερία της γνώμης και της έκφρασης 16. Τα δικαιώματα κάθε προσώπου στην προστασία από την προπαγάνδα υπέρ του πολέμου και στην ελευθερία από κάθε επίκληση εθνικού, φυλετικού ή θρησκευτικού μίσους, που αποτελεί υποκίνηση διακρίσεων, εχθρότητας ή βίας 17. Το δικαίωμα στην ελευθερία του συνέρχεσθαι 18. Το δικαίωμα στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι 19. Τα δικαιώματα της προστασίας της οικογένειας και το δικαίωμα στο γάμο 20. Τα δικαιώματα προστασίας για το παιδί 21. Το δικαίωμα συμμετοχής στο δημόσιο βίο 22. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην ισότητα ενώπιον του νόμου και το δικαίωμα, χωρίς καμία διάκριση, σε ίση προστασία του νόμου 23. Τα δικαιώματα των μειονοτήτων	5. Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην κοινωνική ασφάλιση 6. Το δικαίωμα στην οικογενειακή ζωή 7. Το δικαίωμα εξασφάλισης ικανοποιητικού επιπέδου διαβίωσης 8. Το δικαίωμα στην υγεία 9. Το δικαίωμα στην εκπαίδευση 10. Τα δικαιώματα συμμετοχής στην πολιτιστική ζωή, άντλησης οφελών από την επιστημονική πρόοδο και τα ουσιαστικά και υλικά δικαιώματα των δημιουργών και εφευρετών	καταναγκαστικής εργασίας, 1957 4. Σύμβαση αριθ. 138 για το κατώτατο όριο ηλικίας εισόδου στην απασχόληση, 1973 5. Σύμβαση αριθ. 182 για τις χειρότερες μορφές παιδικής εργασίας, 1999 6. Σύμβαση αριθ. 100 περί ισότητας αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων για εργασία ίσης αξίας, 1951 7. Σύμβαση αριθ. 111 για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, 1958
--	--	--	---

Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Δικαιώματα του Ανθρώπου: Εφαρμογή του Πλαισίου του ΟΗΕ «Προστασία, Σεβασμός και Αποκατάσταση»

Προστασία: το καθήκον της πολιτείας να προστατεύει τους πολίτες από τις παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων από τρίτους, συμπεριλαμβανομένων επιχειρήσεων, μέσω της θέσπισης κατάλληλων πολιτικών, κανονιστικού πλαισίου και νομολογίας.

Σεβασμός: η εταιρική ευθύνη για τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, υπό την έννοια ότι οι επιχειρήσεις οφείλουν να αποφεύγουν την παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τρίτων και να αποκαθιστούν τις δυσμενείς συνέπειες των πράξεων τους.

Αποκατάσταση: η αναγκαιότητα να έχουν τα άτομα που υφίστανται παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους από επιχειρήσεις αποτελεσματική πρόσβαση σε μηχανισμούς αποκατάστασης είτε μέσω της δικαστικής οδού είτε και με εξωδικαστικά μέσα.