



2026

**Πολιτική Προώθησης της Ισότητας,
των Ίσων Ευκαιριών, της
Συμπερίληψης και της
Καταπολέμησης των Διακρίσεων**

Αναθεωρημένη Έκδοση 2.0 | 01.01.2026

Περιεχόμενα

Μήνυμα / Δήλωση της Διοίκησης	3
1. Σκοπός και Στρατηγική Δέσμευση	4
2. Πεδίο Εφαρμογής	4
3. Βασικές Αρχές (επεξηγηματικές – τι σημαίνουν στην πράξη)	5
4. Ορισμοί	5
5. Προστατευόμενα Χαρακτηριστικά	7
6. Ίση Μεταχείριση σε Όλο τον Κύκλο Απασχόλησης	7
7. Εύλογες Προσαρμογές	9
8. Ρόλοι και Ευθύνες	10
9. Αναφορά Περιστατικών	12
10. Μετρήσιμοι Στόχοι και Δείκτες Παρακολούθησης	13
11. Απαγόρευση Αντιποίνων	14
12. Κυρώσεις	15
13. Εμπιστευτικότητα και Προστασία Προσωπικών Δεδομένων	17
14. Εκπαίδευση, Επικοινωνία και Αναθεώρηση	18

Μήνυμα / Δήλωση της Διοίκησης

Στην ΠΟΤΟΠΟΙΑ – ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Β.Ε.Ε. πιστεύουμε ότι κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα να εργάζεται σε ένα περιβάλλον όπου γίνεται σεβαστός, ακούγεται και αντιμετωπίζεται δίκαια. Η ισότητα, οι ίσες ευκαιρίες και η συμπερίληψη αποτελούν βασικές αρχές που καθορίζουν την καθημερινή μας συνεργασία, τη λήψη αποφάσεων και τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούμε ως οργανισμός.

Η παρούσα πολιτική εκφράζει τη σαφή δέσμευση της Διοίκησης για την πλήρη εφαρμογή του σύγχρονου θεσμικού πλαισίου που διέπει τα εργασιακά δικαιώματα και την ίση μεταχείριση, και ειδικότερα του Νέου Εργασιακού Νόμου 5239/2025 και του Προεδρικού Διατάγματος 62/2025, τα οποία θέτουν αυξημένες απαιτήσεις πρόληψης, προστασίας και διαφάνειας στους χώρους εργασίας.

Παράλληλα, η Εταιρεία είναι επίσημα καταχωρισμένη ως υποστηρικτής του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών (United Nations Global Compact) και δεσμεύεται να εφαρμόζει στην πράξη τις Δέκα Αρχές του που αφορούν τα ανθρώπινα δικαιώματα, την εργασία, το περιβάλλον και την καταπολέμηση της διαφθοράς, ενσωματώνοντάς τες στις πολιτικές και τις καθημερινές της πρακτικές.

Από τον Ιούλιο του 2025, η ΠΟΤΟΠΟΙΑ – ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Β.Ε.Ε. έχει δεσμευτεί επίσης στις Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών (Women's Empowerment Principles – WEPs). Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία στηρίζει έμπρακτα:

- την ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών,
- την άρση εμποδίων στην επαγγελματική εξέλιξη,
- την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης,
- τη δημιουργία ασφαλούς και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Η πολιτική αυτή απευθύνεται πρωτίστως στους εργαζομένους μας. Στόχος της είναι να γίνει κατανοητό τι σημαίνουν στην πράξη η ισότητα, ο σεβασμός και η συμπερίληψη στον καθημερινό χώρο εργασίας, ποιες συμπεριφορές είναι αποδεκτές και ποια στάση αναμένει η Εταιρεία από όλους μας.

Με εκτίμηση,

Φωκίων Μπακιρτζής

Ο Διευθύνων Σύμβουλος

1. Σκοπός και Στρατηγική Δέσμευση

Η παρούσα πολιτική έχει σκοπό να καθορίσει με σαφή τρόπο τις αρχές και τους κανόνες που διέπουν τη συμπεριφορά, τις αποφάσεις και τις πρακτικές της Εταιρείας σε θέματα ισότητας, ίσων ευκαιριών και μη διάκρισης.

Στην πράξη, η πολιτική αυτή:

εξηγεί τι θεωρείται αποδεκτή και μη αποδεκτή συμπεριφορά στον χώρο εργασίας,

διασφαλίζει ότι οι αποφάσεις που αφορούν προσλήψεις, εκπαίδευση, αξιολόγηση, εξέλιξη και αμοιβές λαμβάνονται με δίκαιο και αντικειμενικό τρόπο,

προστατεύει τους εργαζόμενους από διακριτική μεταχείριση, αποκλεισμούς ή προκαταλήψεις,

ενισχύει την εμπιστοσύνη και τη συνεργασία στο εργασιακό περιβάλλον.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να εφαρμόζει την παρούσα πολιτική με συνέπεια και να την ενσωματώνει στις καθημερινές της λειτουργίες, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο

Η προώθηση της ισότητας και της συμπερίληψης δεν αναιρεί την αρχή της αξιοκρατίας. Αντίθετα, τη στηρίζει, διασφαλίζοντας ότι κάθε εργαζόμενος αξιολογείται και εξελίσσεται με βάση τα πραγματικά του προσόντα, τις δεξιότητες και την απόδοσή του, χωρίς αθέμιτες διακρίσεις.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα που συνδέονται με την ΠΟΤΟΠΟΙΙΑ – ΟΙΝΟΠΟΙΙΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Β.Ε.Ε., ανεξαρτήτως της θέσης, του ρόλου ή της μορφής συνεργασίας τους με την Εταιρεία.

Συγκεκριμένα, η πολιτική ισχύει για:

- όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης (πλήρης ή μερική απασχόληση, ορισμένου ή αορίστου χρόνου),
- ασκούμενους, μαθητευόμενους και ωφελούμενους προγραμμάτων,
- υποψήφιους εργαζόμενους, κατά τη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής,
- εργαζόμενους που απασχολούνται μέσω τρίτων (π.χ. εργολάβων ή παρόχων υπηρεσιών),
- συνεργάτες, προμηθευτές, εργολάβους και επισκέπτες, στον βαθμό που αλληλεπιδρούν με το εργασιακό περιβάλλον της Εταιρείας.

Η πολιτική καλύπτει κάθε στάδιο της εργασιακής σχέσης, από την πρώτη επικοινωνία με έναν υποψήφιο εργαζόμενο έως και τη λύση της συνεργασίας, και εφαρμόζεται σε όλες τις σχετικές διαδικασίες, όπως:

- πρόσληψη και επιλογή προσωπικού,
- εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη,
- αξιολόγηση απόδοσης και εξέλιξη,
- αμοιβές και παροχές,
- καθημερινή συνεργασία στον χώρο εργασίας.
- Επιπλέον, η πολιτική ισχύει σε κάθε δραστηριότητα που συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με την εργασία, όπως:

- εταιρικές εκδηλώσεις,
- εκπαιδεύσεις και σεμινάρια,
- επαγγελματικά ταξίδια,
- ψηφιακή επικοινωνία (email, εταιρικές πλατφόρμες, μέσα τηλεδιάσκεψης),
- κάθε μορφή αλληλεπίδρασης που πραγματοποιείται στο πλαίσιο της επαγγελματικής σχέσης.

Με απλά λόγια, όπου υπάρχει επαγγελματική σχέση ή εκπροσώπηση της Εταιρείας, οι αρχές της ισότητας, του σεβασμού και της μη διάκρισης ισχύουν πλήρως και δεσμεύουν όλους.

3. Βασικές Αρχές (επεξηγηματικές – τι σημαίνουν στην πράξη)

Οι βασικές αρχές της παρούσας πολιτικής καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο συνεργαζόμαστε και συνυπάρχουμε στον χώρο εργασίας.

Η Εταιρεία:

- διασφαλίζει ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να έχουν πρόσβαση στις ίδιες δυνατότητες εκπαίδευσης, εξέλιξης και συμμετοχής,
- σέβεται τη διαφορετικότητα, αναγνωρίζοντας ότι οι διαφορετικές εμπειρίες, απόψεις και χαρακτηριστικά ενισχύουν την ομαδικότητα και την καινοτομία,
- προάγει ενεργά τη συμπερίληψη, δημιουργώντας συνθήκες όπου κάθε εργαζόμενος νιώθει ότι ανήκει και μπορεί να εκφράζεται χωρίς φόβο,
- απαγορεύει κάθε μορφή διάκρισης, άμεση ή έμμεση, σε οποιοδήποτε στάδιο της εργασιακής σχέσης,
- παρέχει ασφαλείς και εμπιστευτικούς τρόπους αναφοράς, ώστε όποιος βιώνει ή παρατηρεί διακριτική συμπεριφορά να μπορεί να μιλήσει χωρίς ανησυχία,
- προστατεύει από αντίποινα, διασφαλίζοντας ότι κανείς δεν θα υποστεί δυσμενείς συνέπειες επειδή μίλησε καλοπίστως.

Οι αρχές αυτές εφαρμόζονται σε όλες τις αποφάσεις και τις συμπεριφορές εντός της Εταιρείας και αποτελούν ευθύνη όλων: της Διοίκησης, των προϊσταμένων και των εργαζομένων.

4. Ορισμοί

Για την καλύτερη κατανόηση της παρούσας πολιτικής, οι παρακάτω όροι χρησιμοποιούνται με το ακόλουθο νόημα:

4.1. Διάκριση

Ως διάκριση νοείται κάθε πράξη, συμπεριφορά, απόφαση ή πρακτική που οδηγεί σε δυσμενή μεταχείριση ενός προσώπου λόγω προσωπικού χαρακτηριστικού που προστατεύεται από τον νόμο.

Στην πράξη, διάκριση μπορεί να υπάρξει όταν:

- κάποιος αποκλείεται από ευκαιρία εκπαίδευσης ή εξέλιξης χωρίς αντικειμενικό λόγο,
- αντιμετωπίζεται διαφορετικά σε σχέση με συναδέλφους με ίσα προσόντα,
- λαμβάνει λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση επειδή «θεωρείται διαφορετικός».

- Η διάκριση μπορεί να είναι εμφανής ή να εκδηλώνεται με πιο έμμεσο τρόπο.

4.2 Άμεση Διάκριση

Άμεση διάκριση υπάρχει όταν ένα άτομο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά σε σύγκριση με άλλο άτομο, σε παρόμοια κατάσταση, λόγω συγκεκριμένου προστατευόμενου χαρακτηριστικού.

Παράδειγμα:

Η μη επιλογή εργαζόμενου για προαγωγή αποκλειστικά λόγω φύλου, ηλικίας ή οικογενειακής κατάστασης.

4.3 Έμμεση Διάκριση

Έμμεση διάκριση υπάρχει όταν μια φαινομενικά ουδέτερη πρακτική ή κανόνας οδηγεί, στην πράξη, σε δυσμενή μεταχείριση συγκεκριμένης ομάδας εργαζομένων.

Παράδειγμα:

Ένας κανόνας που αποκλείει τη συμμετοχή σε εκπαίδευση λόγω συγκεκριμένου ωραρίου, χωρίς να εξετάζεται εναλλακτική λύση, μπορεί να επηρεάζει δυσανάλογα εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις.

4.4 Συμπερίληψη

Η συμπερίληψη αναφέρεται στη συνειδητή και ενεργή δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο όλοι οι εργαζόμενοι:

- νιώθουν αποδεκτοί,
- έχουν φωνή,
- μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα,
- αντιμετωπίζονται με σεβασμό.

Στην πράξη, συμπερίληψη σημαίνει:

- να ακούγονται διαφορετικές απόψεις,
- να λαμβάνονται υπόψη διαφορετικές ανάγκες,
- να αποφεύγονται συμπεριφορές που περιθωριοποιούν ή αποκλείουν.

4.5 Ίσες Ευκαιρίες

Ίσες ευκαιρίες σημαίνει ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ισότιμη πρόσβαση:

- στην εργασία,
- στην εκπαίδευση,
- στην αξιολόγηση,
- στην εξέλιξη,
- στις αμοιβές και παροχές.

Η ίση ευκαιρία δεν σημαίνει ίση μεταχείριση σε κάθε περίπτωση, αλλά δίκαιη μεταχείριση, με βάση αντικειμενικά και διαφανή κριτήρια.

4.6 Προστατευόμενα Χαρακτηριστικά

Ως προστατευόμενα χαρακτηριστικά νοούνται προσωπικά στοιχεία ή ιδιότητες που δεν πρέπει να επηρεάζουν την επαγγελματική μεταχείριση ενός ατόμου, όπως:

- φύλο, ταυτότητα ή έκφραση φύλου,
- ηλικία,
- εθνική ή εθνοτική καταγωγή,
- θρησκεία ή πεποιθήσεις,
- αναπηρία ή κατάσταση υγείας,
- οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση,
- σεξουαλικός προσανατολισμός,
- πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις,
- κάθε άλλο χαρακτηριστικό που προστατεύεται από την κείμενη νομοθεσία.

4.7 Σχέση Διάκρισης με Βία και Παρενόχληση

Η διάκριση μπορεί να εκδηλωθεί και μέσω συμπεριφορών βίας ή παρενόχλησης, όπως προσβλητικά σχόλια, υποτιμητική στάση, επαναλαμβανόμενη απαξίωση ή αποκλεισμός.

Οι συμπεριφορές αυτές ρυθμίζονται ειδικότερα από την Πολιτική Καταπολέμησης της Βίας και της Παρενόχλησης της Εταιρείας, ωστόσο αποτελούν και παραβίαση της παρούσας πολιτικής.

5. Προστατευόμενα Χαρακτηριστικά

Για την καλύτερη κατανόηση της παρούσας πολιτικής, οι παρακάτω όροι χρησιμοποιούνται με το ακόλουθο νόημα:

- Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:
- φύλο, ταυτότητα ή έκφραση φύλου,
- ηλικία,
- εθνική ή εθνοτική καταγωγή,
- θρησκεία ή πεποιθήσεις,
- αναπηρία ή κατάσταση υγείας,
- οικογενειακή κατάσταση,
- σεξουαλικός προσανατολισμός,
- πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις,
- κάθε άλλο χαρακτηριστικό που προστατεύεται από τον νόμο.

6. Ίση Μεταχείριση σε Όλο τον Κύκλο Απασχόλησης

Η Εταιρεία δεσμεύεται να διασφαλίζει ότι η ίση μεταχείριση και οι ίσες ευκαιρίες εφαρμόζονται σε κάθε στάδιο της επαγγελματικής ζωής ενός εργαζομένου. Αυτό σημαίνει ότι κανένα προσωπικό χαρακτηριστικό δεν πρέπει να επηρεάζει άδικα τις ευκαιρίες εργασίας, εξέλιξης ή αξιολόγησης.

Η ίση μεταχείριση εφαρμόζεται σε όλο τον κύκλο απασχόλησης: από την πρόσληψη, την εκπαίδευση και την εξέλιξη, έως και τη λύση της συνεργασίας.

6.1 Πρόσληψη και Επιλογή Προσωπικού

Η επιλογή προσωπικού πραγματοποιείται με βάση:

- τα προσόντα,
- την εμπειρία,
- τις δεξιότητες,
- τις ανάγκες της θέσης εργασίας.

Η Εταιρεία προάγει την ισότητα και τη διαφορετικότητα χωρίς να θίγει την αρχή της αξιοκρατίας.

Στην πράξη αυτό σημαίνει ότι:

- οι αγγελίες θέσεων είναι ουδέτερες και χωρίς διακριτικό περιεχόμενο,
- οι υποψήφιοι αξιολογούνται με τα ίδια κριτήρια,
- αποφεύγονται ερωτήσεις ή σχόλια που δεν σχετίζονται με την εργασία.

Στο πλαίσιο των WEPs, η Εταιρεία ενθαρρύνει ενεργά τη συμμετοχή των γυναικών σε όλους τους ρόλους και επίπεδα ευθύνης.

6.2 Εκπαίδευση και Επαγγελματική Ανάπτυξη

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Στην πράξη:

- οι ευκαιρίες εκπαίδευσης κοινοποιούνται ισότιμα,
- η επιλογή συμμετεχόντων γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια,
- λαμβάνονται υπόψη διαφορετικές ανάγκες εργαζομένων όπου είναι εφικτό.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει ιδιαίτερα την ανάπτυξη δεξιοτήτων ηγεσίας και επαγγελματικής εξέλιξης για γυναίκες εργαζόμενες.

6.3 Αξιολόγηση Απόδοσης και Εξέλιξη

Η αξιολόγηση απόδοσης βασίζεται σε:

- μετρήσιμα στοιχεία,
- επαγγελματική συμπεριφορά,
- επίτευξη στόχων.

Στην πράξη:

- εφαρμόζονται κοινά και διαφανή κριτήρια,
- αποφεύγονται υποκειμενικές κρίσεις,
- λαμβάνεται υπόψη η πραγματική απόδοση και όχι προσωπικά χαρακτηριστικά.

Η Εταιρεία επιδιώκει ίσες ευκαιρίες εξέλιξης για όλους, συμπεριλαμβανομένης της ισότιμης πρόσβασης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

6.4 Αμοιβές και Παροχές

Η Εταιρεία εφαρμόζει την αρχή:

«ίση αμοιβή για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας».

Στην πράξη:

- οι αμοιβές βασίζονται σε ρόλο, ευθύνη, εμπειρία και απόδοση,
- παρακολουθείται εσωτερικά η ισότητα αμοιβών,
- αντιμετωπίζονται αποκλίσεις όπου εντοπίζονται.

Η Εταιρεία δεσμεύεται στη μείωση πιθανών μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ φύλων.

6.5 Καθημερινή Συνεργασία και Εργασιακό Περιβάλλον

Η ίση μεταχείριση ισχύει στην καθημερινή συνεργασία μεταξύ συναδέλφων, προϊσταμένων και ομάδων.

Στην πράξη σημαίνει:

- σεβασμό στη διαφορετικότητα,
- αποφυγή προσβλητικών σχολίων,
- επαγγελματική συμπεριφορά προς όλους.

Συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης δεν γίνονται αποδεκτές και αντιμετωπίζονται σύμφωνα με την σχετική πολιτική της Εταιρείας.

6.6 Λύση της Εργασιακής Σχέσης

Οι αποφάσεις που αφορούν λύση συνεργασίας βασίζονται σε αντικειμενικά και τεκμηριωμένα κριτήρια.

Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε μορφή διακριτικής ή εκδικητικής μεταχείρισης.

7. Εύλογες Προσαρμογές

Η ΠΟΤΟΠΟΙΑ – ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Β.Ε.Ε. αναγνωρίζει ότι κάθε εργαζόμενος μπορεί, σε διαφορετικές περιόδους της ζωής του, να έχει διαφορετικές ανάγκες. Για τον λόγο αυτό, η Εταιρεία εξετάζει, όπου είναι εφικτό και ανάλογα με τις επιχειρησιακές ανάγκες, την εφαρμογή εύλογων προσαρμογών που επιτρέπουν στους εργαζομένους να εκτελούν την εργασία τους με ασφάλεια, αξιοπρέπεια και αποτελεσματικότητα.

Ως εύλογη προσαρμογή νοείται κάθε αναγκαία και κατάλληλη τροποποίηση που δεν επιβαρύνει δυσανάλογα τη λειτουργία της Εταιρείας και συμβάλλει στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών στην εργασία.

Τι μπορεί να περιλαμβάνει μια εύλογη προσαρμογή

Ενδεικτικά, και ανάλογα με την περίπτωση, μπορεί να εξεταστεί:

- προσαρμογή ωραρίου ή οργάνωσης εργασίας,
- προσαρμογή χώρου εργασίας,
- προσαρμογή τρόπου εκτέλεσης εργασίας,
- προσωρινές διευκολύνσεις σε περιόδους αυξημένων προσωπικών ή οικογενειακών αναγκών,
- προσαρμογές που διευκολύνουν την εργασία ατόμων με αναπηρία ή προβλήματα υγείας.

Πότε μπορεί να ζητηθεί εύλογη προσαρμογή

- Εύλογες προσαρμογές μπορεί να εξεταστούν σε περιπτώσεις όπως:
- κατάσταση υγείας ή αναπηρία,
- εγκυμοσύνη ή μητρότητα,
- επιστροφή στην εργασία μετά από μακροχρόνια απουσία,
- σημαντικές οικογενειακές υποχρεώσεις,
- άλλες περιστάσεις που επηρεάζουν ουσιαστικά την ικανότητα εκτέλεσης της εργασίας.

Στο πλαίσιο των WEPs, η Εταιρεία δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη στήριξη της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων περιόδων όπως εγκυμοσύνη, μητρότητα ή επιστροφή στην εργασία.

Πώς εξετάζονται τα αιτήματα

Κάθε αίτημα εξετάζεται:

- με εμπιστευτικότητα,
- με σεβασμό στην ιδιωτικότητα του εργαζομένου,
- με βάση αντικειμενικά στοιχεία,
- σε συνεργασία με τον εργαζόμενο και τον προϊστάμενό του.

Στόχος είναι να βρεθεί μια λύση που να υποστηρίζει τον εργαζόμενο, χωρίς να δημιουργεί δυσανάλογη επιβάρυνση στη λειτουργία της Εταιρείας.

Τι σημαίνει αυτό για τους εργαζόμενους

Οι εργαζόμενοι μπορούν να συζητούν ανάγκες ή δυσκολίες που επηρεάζουν την εργασία τους, γνωρίζοντας ότι η Εταιρεία θα εξετάσει το θέμα με κατανόηση, επαγγελματισμό και σεβασμό.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει την ανοιχτή επικοινωνία και την έγκαιρη ενημέρωση, ώστε να μπορούν να εξεταστούν λύσεις όπου είναι εφικτό.

Γιατί είναι σημαντικό

Οι εύλογες προσαρμογές συμβάλλουν:

- στη δημιουργία δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος,
- στη διατήρηση της ισότητας στην πράξη,
- στη στήριξη της επαγγελματικής συμμετοχής όλων,
- στην ενδυνάμωση της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας.

8. Ρόλοι και Ευθύνες

Η εφαρμογή της παρούσας πολιτικής αποτελεί κοινή ευθύνη όλων όσοι εργάζονται ή συνεργάζονται με την ΠΟΤΟΠΟΙΑ – ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Β.Ε.Ε. Η διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις, με σεβασμό και ίσες ευκαιρίες, επιτυγχάνεται μόνο όταν όλοι κατανοούν τον ρόλο τους και ενεργούν υπεύθυνα.

8.1 Ευθύνη της Διοίκησης

Η Διοίκηση έχει την ευθύνη να διασφαλίζει ότι οι αρχές της ισότητας, της μη διάκρισης και της συμπερίληψης εφαρμόζονται σε επίπεδο στρατηγικής, διαδικασιών και καθημερινής λειτουργίας.

Συγκεκριμένα, η Διοίκηση:

- θέτει τη στρατηγική κατεύθυνση και τον τόνο κουλτούρας,
- διασφαλίζει ότι οι πολιτικές εφαρμόζονται στην πράξη και όχι μόνο σε επίπεδο εγγράφων,
- διαθέτει τους απαραίτητους πόρους (εκπαίδευση, διαδικασίες, υποστήριξη),
- παρακολουθεί δείκτες εφαρμογής και λαμβάνει διορθωτικές ενέργειες όπου χρειάζεται,
- υποστηρίζει ενεργά τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, σύμφωνα με τις δεσμεύσεις των WEPS.

Η Διοίκηση έχει επίσης την ευθύνη να διασφαλίζει τη συμμόρφωση με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο,

8.2 Ευθύνη Προϊσταμένων και Στελεχών

Οι προϊστάμενοι και τα στελέχη έχουν κρίσιμο ρόλο στην καθημερινή εφαρμογή της πολιτικής, καθώς επηρεάζουν άμεσα το εργασιακό περιβάλλον των ομάδων τους.

Στην πράξη, οι προϊστάμενοι οφείλουν:

- να λειτουργούν ως πρότυπο συμπεριφοράς,
- να διασφαλίζουν δίκαιη μεταχείριση όλων των μελών της ομάδας,
- να λαμβάνουν αποφάσεις με αντικειμενικά κριτήρια,
- να παρεμβαίνουν έγκαιρα όταν παρατηρούν μη αποδεκτές συμπεριφορές,
- να ενθαρρύνουν την ανοιχτή επικοινωνία και την εμπιστοσύνη,
- να υποστηρίζουν ενεργά την επαγγελματική ανάπτυξη όλων των εργαζομένων.

Οι προϊστάμενοι οφείλουν επίσης να καθοδηγούν τους εργαζόμενους σχετικά με τους διαθέσιμους μηχανισμούς αναφοράς και να διασφαλίζουν ότι δεν υπάρχει φόβος αντιποίνων.

8.3 Ευθύνη Εργαζομένων

Κάθε εργαζόμενος έχει ευθύνη να συμβάλλει στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος σεβασμού και συνεργασίας.

Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι:

- αντιμετωπίζουν τους συναδέλφους, συνεργάτες και προϊσταμένους με σεβασμό,
- αποφεύγουν συμπεριφορές ή σχόλια που μπορεί να θεωρηθούν προσβλητικά ή διακριτικά,
- συμμορφώνονται με τις πολιτικές και διαδικασίες της Εταιρείας,
- αναφέρουν περιστατικά ή συμπεριφορές που δεν συνάδουν με τις αρχές της Εταιρείας.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να μιλούν όταν κάτι δεν τους φαίνεται σωστό, γνωρίζοντας ότι προστατεύονται από αντίποινα όταν ενεργούν καλοπίστως.

8.4 Κοινή Ευθύνη Όλων

Η δημιουργία ενός ασφαλούς, δίκαιου και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος είναι συλλογική ευθύνη.

Κάθε άτομο συμβάλλει:

- με τη συμπεριφορά του,
- με τον τρόπο που επικοινωνεί,

- με τον τρόπο που συνεργάζεται με άλλους.

Η Εταιρεία προάγει μια κουλτούρα όπου η διαφορετικότητα γίνεται σεβαστή και όπου όλοι έχουν τη δυνατότητα να αναπτύσσονται επαγγελματικά.

9. Αναφορά Περιστατικών

Η ΠΟΤΟΠΟΙΑ – ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Β.Ε.Ε. ενθαρρύνει την ανοιχτή και υπεύθυνη επικοινωνία. Κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αναφέρει περιστατικά ή συμπεριφορές που θεωρεί ότι παραβιάζουν τις αρχές της ισότητας, του σεβασμού και της μη διάκρισης.

Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι κάθε αναφορά εξετάζεται με σοβαρότητα, αντικειμενικότητα και σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα.

9.1 Πότε πρέπει να γίνει αναφορά

Ένας εργαζόμενος μπορεί να προχωρήσει σε αναφορά όταν:

- βιώνει ο ίδιος διακριτική ή προσβλητική συμπεριφορά,
- παρατηρεί περιστατικό που αφορά συνάδελφο,
- διαπιστώνει πρακτικές που δεν συνάδουν με τις αρχές της Εταιρείας,
- έχει βάσιμη υποψία παραβίασης πολιτικών ή νομοθεσίας.

Δεν απαιτείται απόδειξη — αρκεί η καλή πίστη και η ειλικρινής ανησυχία.

9.2 Πώς μπορεί να γίνει αναφορά

Η αναφορά μπορεί να γίνει μέσω των διαθέσιμων εσωτερικών διαύλων της Εταιρείας, όπως:

- άμεσος προϊστάμενος (όπου είναι εφικτό),
- της πλατφόρμας My Workplace με του προσωπικούς του κωδικούς
- υπεύθυνος διαχείρισης αναφορών,
- στα τοποθετημένα στην εταιρεία κουτιά παραπόνων
- διαθέσιμος εσωτερικός μηχανισμός αναφοράς

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι δίαυλοι αυτοί είναι προσβάσιμοι, ασφαλείς και εμπιστευτικοί.

9.3 Εμπιστευτικότητα και Προστασία Προσωπικών Δεδομένων

Όλες οι αναφορές αντιμετωπίζονται με αυστηρή εμπιστευτικότητα.

Οι πληροφορίες κοινοποιούνται μόνο σε όσους είναι απαραίτητο να γνωρίζουν για τη διερεύνηση.

Η διαχείριση γίνεται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία προστασίας προσωπικών δεδομένων.

9.4 Προστασία από Αντίποινα

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε αντίποινα.

Κανένας εργαζόμενος δεν θα υποστεί αρνητικές συνέπειες επειδή:

- έκανε αναφορά καλοπίστως,

- συμμετείχε σε διερεύνηση,
- υποστήριξε άλλο εργαζόμενο σε διαδικασία αναφοράς.

9.5 Πώς αντιμετωπίζονται οι αναφορές

Οι αναφορές:

- εξετάζονται αντικειμενικά και αμερόληπτα,
- αξιολογούνται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος,
- αντιμετωπίζονται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

Όπου απαιτείται, λαμβάνονται διορθωτικά ή πειθαρχικά μέτρα σύμφωνα με τις διαδικασίες της Εταιρείας.

9.6 Τι σημαίνει αυτό για τους εργαζόμενους

Οι εργαζόμενοι μπορούν να μιλούν όταν κάτι τους προβληματίζει, χωρίς φόβο.

Η έγκαιρη αναφορά βοηθά:

- στην πρόληψη σοβαρότερων περιστατικών,
- στη διατήρηση ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος,

στην προστασία όλων.

10. Μετρήσιμοι Στόχοι και Δείκτες Παρακολούθησης

Η ΠΟΤΟΠΟΙΑ – ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Β.Ε.Ε. παρακολουθεί την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής με συγκεκριμένους δείκτες, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αρχές της ισότητας, της μη διάκρισης και της συμπερίληψης εφαρμόζονται στην πράξη και όχι μόνο σε επίπεδο πολιτικών και διαδικασιών.

Η παρακολούθηση αυτή βοηθά την Εταιρεία:

- να εντοπίζει έγκαιρα πιθανά προβλήματα,
- να βελτιώνει συνεχώς το εργασιακό περιβάλλον,
- να διασφαλίζει ίσες ευκαιρίες για όλους,
- να ενισχύει τη διαφάνεια και τη λογοδοσία.

10.1 Εκπαίδευση και Ενημέρωση Εργαζομένων

Η Εταιρεία παρακολουθεί:

- το ποσοστό εργαζομένων που συμμετέχουν σε εκπαιδεύσεις σχετικές με ισότητα, μη διάκριση και εργασιακά δικαιώματα,
- τον αριθμό ωρών εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο,
- τη συχνότητα επαναληπτικών εκπαιδεύσεων.

Στόχος είναι όλοι οι εργαζόμενοι να έχουν πρόσβαση σε βασική εκπαίδευση και ενημέρωση σε τακτική βάση.

10.2 Ίσες Ευκαιρίες Εκπαίδευσης και Εξέλιξης

Η Εταιρεία αξιολογεί:

- τη συμμετοχή εργαζομένων σε προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης,
- την πρόσβαση σε ευκαιρίες εξέλιξης και ανάληψης ευθύνης.
- Στο πλαίσιο των WEPs, η Εταιρεία παρακολουθεί τη συμμετοχή των γυναικών σε προγράμματα ανάπτυξης και θέσεις ευθύνης.

10.3 Ισότητα Αμοιβών

Η Εταιρεία πραγματοποιεί περιοδικούς εσωτερικούς ελέγχους ώστε να διαπιστώνεται ότι εφαρμόζεται η αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

Όπου εντοπίζονται αποκλίσεις, εξετάζονται διορθωτικές ενέργειες.

10.4 Παρακολούθηση Αναφορών και Διαχείριση Περιστατικών

Η Εταιρεία παρακολουθεί:

- τον αριθμό αναφορών που υποβάλλονται,
- τον χρόνο διαχείρισης των αναφορών,
- τη λήψη διορθωτικών ενεργειών όπου απαιτείται.

Η παρακολούθηση αυτή βοηθά στη βελτίωση των διαδικασιών και στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των εργαζομένων.

11. Απαγόρευση Αντιποίνων

Η ΠΟΤΟΠΟΙΙΑ – ΟΙΝΟΠΟΙΙΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Β.Ε.Ε. εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε οποιαδήποτε μορφή αντιποίνων εις βάρος εργαζομένων που εκφράζουν ανησυχίες, υποβάλλουν αναφορές ή συμμετέχουν σε διαδικασίες διερεύνησης περιστατικών.

Η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι η δυνατότητα των εργαζομένων να μιλούν ανοιχτά και με ασφάλεια αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη διατήρηση ενός δίκαιου και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Τι θεωρείται αντίποινο

Ως αντίποινο μπορεί να θεωρηθεί κάθε δυσμενής ενέργεια που πραγματοποιείται επειδή ένας εργαζόμενος:

- υπέβαλε αναφορά,
- εξέφρασε ανησυχία,
- συμμετείχε σε διαδικασία διερεύνησης,
- υποστήριξε άλλο εργαζόμενο που υπέβαλε αναφορά.

Ενδεικτικά, αντίποινα μπορεί να είναι:

- άδικη αλλαγή καθηκόντων,
- αδικαιολόγητη αρνητική αξιολόγηση,
- αποκλεισμός από ευκαιρίες εκπαίδευσης ή εξέλιξης,
- ψυχολογική πίεση ή στοχοποίηση,
- οποιαδήποτε μορφή δυσμενούς μεταχείρισης.

Ποιοι προστατεύονται

Η προστασία από αντίποινα καλύπτει:

- εργαζόμενους που υποβάλλουν αναφορά καλοπίστως,
- εργαζόμενους που παρέχουν πληροφορίες ή καταθέτουν ως μάρτυρες,
- εργαζόμενους που υποστηρίζουν συναδέλφους σε διαδικασίες αναφοράς.

Η προστασία ισχύει ακόμη και εάν, μετά από διερεύνηση, δεν επιβεβαιωθεί παράβαση, εφόσον η αναφορά έγινε με καλή πίστη.

Υποχρέωση Σεβασμού και Υπεύθυνης Χρήσης

Η Εταιρεία αναμένει από όλους τους εργαζόμενους να χρησιμοποιούν τους μηχανισμούς αναφοράς με υπευθυνότητα, ειλικρίνεια και καλή πίστη.

Η σκόπιμη υποβολή ψευδών ή κακόβουλων αναφορών δεν είναι αποδεκτή και μπορεί να εξεταστεί σύμφωνα με τις διαδικασίες της Εταιρείας.

Πώς προστατεύονται οι εργαζόμενοι στην πράξη

Η Εταιρεία:

- διασφαλίζει εμπιστευτικότητα,
- παρακολουθεί πιθανά περιστατικά αντιποίνων,
- παρεμβαίνει άμεσα όπου εντοπίζονται τέτοια φαινόμενα,
- λαμβάνει διορθωτικά ή πειθαρχικά μέτρα όπου απαιτείται.

Τι σημαίνει αυτό για τους εργαζόμενους

Οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν ανησυχίες ή να κάνουν αναφορές χωρίς φόβο ότι θα τιμωρηθούν ή θα στοχοποιηθούν.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει την υπεύθυνη και ειλικρινή επικοινωνία ως βασικό στοιχείο υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Γιατί είναι σημαντικό

Η προστασία από αντίποινα:

- ενισχύει την εμπιστοσύνη,
- βοηθά στην έγκαιρη αντιμετώπιση προβλημάτων,
- διασφαλίζει ότι οι πολιτικές εφαρμόζονται στην πράξη.

12. Κυρώσεις

Η ΠΟΤΟΠΟΙΑ – ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Β.Ε.Ε. αντιμετωπίζει με σοβαρότητα κάθε παραβίαση των αρχών της ισότητας, της μη διάκρισης και της συμπερίληψης. Η εφαρμογή της παρούσας πολιτικής αποτελεί υποχρέωση όλων και η μη συμμόρφωση μπορεί να οδηγήσει σε διορθωτικά ή πειθαρχικά μέτρα.

Στόχος της Εταιρείας δεν είναι η τιμωρία, αλλά η διασφάλιση ενός ασφαλούς, δίκαιου και επαγγελματικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Πώς εξετάζονται πιθανές παραβιάσεις

Κάθε περιστατικό εξετάζεται:

- αντικειμενικά,
- αμερόληπτα,
- με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα,
- με βάση τα πραγματικά στοιχεία και τις περιστάσεις κάθε περίπτωσης.

Η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη:

- τη σοβαρότητα της συμπεριφοράς,
- τη συχνότητα ή επανάληψη,
- την πρόθεση ή αμέλεια,
- τις συνέπειες για άλλους εργαζόμενους ή το εργασιακό περιβάλλον.

Πιθανά μέτρα

Ανάλογα με την περίπτωση, μπορεί να εφαρμοστούν ενδεικτικά:

- σύσταση ή προφορική παρατήρηση,
- γραπτή προειδοποίηση,
- υποχρεωτική συμμετοχή σε εκπαίδευση ή ενημέρωση,
- αλλαγή καθηκόντων όπου απαιτείται,
- πειθαρχικά μέτρα σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας και τη νομοθεσία.

Δίκαιη και αναλογική προσέγγιση

Η Εταιρεία εφαρμόζει την αρχή της αναλογικότητας.

Αυτό σημαίνει ότι κάθε περίπτωση εξετάζεται ξεχωριστά και τα μέτρα προσαρμόζονται ανάλογα με τη σοβαρότητα της συμπεριφοράς.

Σχέση με άλλες Πολιτικές και Διαδικασίες

Η εφαρμογή κυρώσεων πραγματοποιείται σύμφωνα με:

- τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας,
- τις σχετικές πολιτικές της Εταιρείας,
- την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Τι σημαίνει αυτό για τους εργαζόμενους

Οι εργαζόμενοι μπορούν να είναι βέβαιοι ότι:

- οι αποφάσεις λαμβάνονται με δίκαιο και αντικειμενικό τρόπο,
- η κάθε περίπτωση εξετάζεται με προσοχή,
- υπάρχει ίση μεταχείριση για όλους.

Γιατί είναι σημαντικό

Η σαφής και δίκαιη διαχείριση παραβάσεων βοηθά:

- στη διατήρηση ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος,
- στην προστασία των εργαζομένων,
- στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης.

13. Εμπιστευτικότητα και Προστασία Προσωπικών Δεδομένων

Η ΠΟΤΟΠΟΙΑ – ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Β.Ε.Ε. δεσμεύεται να διαχειρίζεται με υπευθυνότητα και εμπιστευτικότητα κάθε πληροφορία που αφορά εργαζόμενους, συνεργάτες ή περιστατικά που σχετίζονται με την παρούσα πολιτική.

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη δημιουργία περιβάλλοντος εμπιστοσύνης και ασφάλειας.

Πώς διαχειρίζεται η Εταιρεία τις πληροφορίες

Η Εταιρεία:

- συλλέγει μόνο τις απαραίτητες πληροφορίες,
- χρησιμοποιεί τα δεδομένα μόνο για τον σκοπό για τον οποίο συλλέχθηκαν,
- περιορίζει την πρόσβαση μόνο σε εξουσιοδοτημένα άτομα,
- εφαρμόζει μέτρα ασφάλειας για την προστασία των δεδομένων.

Εμπιστευτικότητα στις Αναφορές και στις Διερευνήσεις

Σε περιπτώσεις αναφορών ή διερεύνησης περιστατικών:

- τηρείται αυστηρή εμπιστευτικότητα,
- κοινοποιούνται πληροφορίες μόνο όπου είναι απαραίτητο,
- προστατεύεται η ιδιωτικότητα όλων των εμπλεκόμενων προσώπων.

Η Εταιρεία καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε οι διαδικασίες να γίνονται με διακριτικότητα και σεβασμό.

Νομικό Πλαίσιο Προστασίας Δεδομένων

Η διαχείριση προσωπικών δεδομένων πραγματοποιείται σύμφωνα με:

- τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (GDPR),
- την ελληνική νομοθεσία προστασίας προσωπικών δεδομένων,
- τις εσωτερικές διαδικασίες της Εταιρείας.

Τι σημαίνει αυτό για τους εργαζόμενους

Οι εργαζόμενοι μπορούν να είναι βέβαιοι ότι:

- τα προσωπικά τους δεδομένα προστατεύονται,
- οι πληροφορίες που παρέχουν χρησιμοποιούνται υπεύθυνα,
- η ιδιωτικότητά τους γίνεται σεβαστή.

Υποχρέωση όλων για Εμπιστευτικότητα

Όλοι οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε διαδικασίες διερεύνησης ή έχουν πρόσβαση σε σχετικές πληροφορίες οφείλουν να διατηρούν εμπιστευτικότητα.

Γιατί είναι σημαντικό

Η προστασία των δεδομένων:

- ενισχύει την εμπιστοσύνη,
- προστατεύει τους εργαζόμενους,
- διασφαλίζει τη σωστή λειτουργία της Εταιρείας.

14. Εκπαίδευση, Επικοινωνία και Αναθεώρηση

Η ΠΟΤΟΠΟΙΑ – ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΘΡΑΚΗΣ Α.Β.Ε.Ε. αναγνωρίζει ότι μια πολιτική έχει αξία μόνο όταν εφαρμόζεται στην πράξη και γίνεται κατανοητή από όλους τους εργαζόμενους. Για τον λόγο αυτό, η Εταιρεία επενδύει συστηματικά στην ενημέρωση, την εκπαίδευση και τη συνεχή βελτίωση των διαδικασιών που σχετίζονται με την ισότητα, τη μη διάκριση και τη συμπερίληψη.

Εκπαίδευση και Ενημέρωση

Η Εταιρεία οργανώνει σε τακτική βάση εκπαιδεύσεις και δράσεις ενημέρωσης που καλύπτουν θέματα όπως:

- ισότητα και ίσες ευκαιρίες,
- μη διάκριση και συμπερίληψη,
- πρόληψη βίας και παρενόχλησης,
- εργασιακά και ανθρώπινα δικαιώματα,
- ασφαλής και υπεύθυνη εργασιακή συμπεριφορά.

Οι εκπαιδεύσεις απευθύνονται σε όλους τους εργαζόμενους και, όπου απαιτείται, σχεδιάζονται ειδικά για στελέχη ή συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων.

Στο πλαίσιο των δεσμεύσεων της Εταιρείας στο UN Global Compact και στις Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών (WEPs), η εκπαίδευση αποτελεί βασικό εργαλείο για την προώθηση κουλτούρας σεβασμού, ισότητας και υπεύθυνης επαγγελματικής συμπεριφοράς.

Εσωτερική Επικοινωνία

Η πολιτική κοινοποιείται:

- σε όλους τους εργαζόμενους,
- σε νέα στελέχη κατά την ένταξή τους στην Εταιρεία,
- όπου απαιτείται, σε συνεργάτες και τρίτους.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τη συζήτηση και την ανταλλαγή απόψεων, ώστε οι εργαζόμενοι να κατανοούν τον ρόλο τους στην εφαρμογή της πολιτικής.

Παρακολούθηση και Συνεχής Βελτίωση

Η Εταιρεία παρακολουθεί την εφαρμογή της πολιτικής μέσω:

- εκπαιδεύσεων,
- δεικτών παρακολούθησης,
- αναφορών και σχετικών ευρημάτων,
- εσωτερικών αξιολογήσεων.

Τα στοιχεία αυτά χρησιμοποιούνται για τη βελτίωση των διαδικασιών και των δράσεων της Εταιρείας.

Αναθεώρηση της Πολιτικής

Η παρούσα πολιτική επανεξετάζεται περιοδικά, λαμβάνοντας υπόψη:

- αλλαγές στη νομοθεσία,
- εξελίξεις σε διεθνή πρότυπα και καλές πρακτικές,
- εμπειρία από την εφαρμογή της πολιτικής στην πράξη,
- ανάγκες εργαζομένων και Εταιρείας.

Η εφαρμογή της παρούσας πολιτικής υποστηρίζεται από ξεχωριστό Σχέδιο Δράσης Ισότητας και Συμπερίληψης, το οποίο καταρτίζεται για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και επικαιροποιείται ανεξάρτητα.

Τι σημαίνει αυτό για τους εργαζόμενους

Οι εργαζόμενοι:

- ενημερώνονται για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους,
- έχουν πρόσβαση σε εκπαιδεύσεις,
- μπορούν να συμβάλλουν στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος μέσω προτάσεων και ανατροφοδότησης.

Γιατί είναι σημαντικό

Η συνεχής εκπαίδευση και αναθεώρηση βοηθά:

- στη διατήρηση σύγχρονου και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος,
- στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης,
- στην προσαρμογή της Εταιρείας στις ανάγκες των ανθρώπων της.