



# **ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ**

Συμπεριλαμβάνεται στην  
ΠΕΡΙΕΚΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

# Βασικές Αρχές για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα

## 1. Ίσες Ευκαιρίες

Η Trastor ΑΕΕΑΠ (Εταιρεία) είναι εργοδότης ίσων ευκαιριών και τηρεί την πολιτική στα θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ανεξάρτητα από φύλο, φυλή, ηλικία, χρώμα, θρησκεία, γενετήσιο προσανατολισμό, εθνικότητα ή φυσική ικανότητα. Οι ίσες ευκαιρίες αφορούν στη δίκαιη και αμερόληπτη αντιμετώπιση όλων των ανθρώπων και τη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών που ενθαρρύνουν και σέβονται τη διαφορετικότητα και διασφαλίζουν την αξιοπρέπεια, τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στην ευρύτερη κοινωνία. Η πολιτική ίσων ευκαιριών της Εταιρείας είναι σύμφωνη με τον Ελληνικό νόμο περί μη διακρίσεων στην εργασία.

Η Εταιρεία δεσμεύεται στην εξασφάλιση ενός άριστου περιβάλλοντος εργασίας στο οποίο όλο το ανθρώπινο δυναμικό έχει ίσες ευκαιρίες. Για το σκοπό αυτό, έχει θεσπίσει πολιτικές και διαδικασίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού με βάση τις παραπάνω αρχές που αφορούν στα: επιλογή και αξιοποίηση, εκπαίδευση, αποδοχές και παροχές, ανάπτυξη και εξέλιξη σταδιοδρομίας, προαγωγές, μετακινήσεις, παύση εργασίας, σχέσεις με πελάτες και γενικότερα με το κοινωνικό σύνολο.

Αναγνωρίζει την ευθύνη της για ίσες ευκαιρίες και αποδέχεται από όλο το ανθρώπινο δυναμικό μόνο την καλύτερη συμπεριφορά και το σεβασμό στην αξιοπρέπεια της προσωπικότητας κάθε εργαζομένου. Δεσμεύεται να μην προσλαμβάνει ανηλίκους σύμφωνα και με την τοπική νομοθεσία και να μην εξαναγκάζει με άμεσο ή έμμεσο τρόπο κανέναν εργαζόμενο σε εξαναγκαστική / υποχρεωτική εργασία.

## 2. Διασφάλιση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στην Trastor

Για τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την αποφυγή οποιασδήποτε μορφής διάκρισης στο περιβάλλον εργασίας, η Trastor έχει θεσπίσει κανόνες και διαδικασίες τα οποία και επικοινωνεί σε όλους τους εργαζόμενους από τη στιγμή της πρόσληψής τους.

Με βάση τις θεσμοθετημένες πρακτικές για τα θέματα που αφορούν στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού το Διοικητικό Συμβούλιο επικυρώνει τις σχετικές πολιτικές. Περαιτέρω, ο Compliance Officer διασφαλίζει τη διάχυση των σχετικών πολιτικών σε όλο το ανθρώπινο δυναμικό της Εταιρείας.

Παράλληλα, ο υπεύθυνος για θέματα HR έχει την εποπτεία της εφαρμογής σχετικών πρακτικών που διασφαλίζουν την εφαρμογή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων με βάση την ισχύουσα εργασιακή νομοθεσία.

Υπεύθυνη παρακολούθησης για την εφαρμογή της πολιτικής ανθρωπίνων δικαιωμάτων που αφορούν στην επικοινωνία και διερεύνηση, διαχείριση παραπόνων και συμβουλευτική καθοδήγηση εργαζομένων καθώς και σε θέματα που αφορούν σε πειθαρχικά παραπτώματα, είναι η Επιτροπή Ελέγχου.

## 3. Παρενόχληση στον Εργασιακό Χώρο

Ως παρενόχληση στον χώρο εργασίας ορίζεται η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο/η, ή μια ομάδα εργαζομένων, με κίνδυνο την υγεία και την ασφάλειά του.

Ως αδικαιολόγητη συμπεριφορά ορίζεται εκείνη που ένας εργαζόμενος/η, θεωρεί ως δυσμενή μεταχείριση, ταπείνωση, υπονόμηση ή απειλή, αναλογιζόμενος το σύνολο των συνθηκών που επικρατούν στο εργασιακό του περιβάλλον.

Μεταξύ των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια περιλαμβάνεται ο κίνδυνος για την ψυχική και σωματική υγεία του εργαζόμενου/ης.

Παρενόχληση μπορεί να συνιστά η επιθετική συμπεριφορά, τόσο λεκτική όσο και σωματική, καθώς και λιγότερο εμφανείς ενέργειες όπως η υποτίμηση του εργασιακού αντικείμενου ενός συναδέλφου ή η κοινωνική του απομόνωση στο χώρο εργασίας. Η παρενόχληση ενέχει συχνά το στοιχείο της αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας, από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευθούν. Η έννοια της παρενόχλησης μπορεί να περιλαμβάνει τόσο τη σωματική όσο και τη ψυχολογική βία.

Ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος (Ν. 3896/ΦΕΚ 207/8.12.2010).

#### **4. Βία στον Εργασιακό Χώρο**

Σύμφωνα και με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, βία στην εργασία θεωρείται οποιοδήποτε περιστατικό όπου ένα άτομο δέχεται προσβολές, απειλές ή επίθεση κατά τη διάρκεια της εργασίας, οι οποίες θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια, την υγεία, την ευεξία ή την εργασιακή του απόδοση. Καλύπτει προσβολές, απειλές, σωματικές ή ψυχολογικές επιθέσεις, οι οποίες ασκούνται από άτομα εντός και εκτός του οργανισμού εναντίον ενός ατόμου στον χώρο εργασίας. Μπορεί να υπάρχει μια φυλετική ή σεξουαλική διάσταση στη βία.

#### **5. Επικοινωνία με τους Εργαζόμενους και Ενεργητική Δέσμευση**

Η Εταιρεία επιδιώκει να διασφαλίζει ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον που προάγει την εσωτερική επικοινωνία μέσα από διαφορετικά κανάλια και αντιτίθεται στην επίδειξη κάθε είδους αντιεπαγγελματικής συμπεριφοράς.

Συγκεκριμένα, για την επίτευξη της αμφίδρομης επαφής σε όλα τα επίπεδα, παρέχει σε όλους τους εργαζόμενους πολλαπλά κανάλια επικοινωνίας, στα οποία ενδεικτικά συγκαταλέγονται: η Έρευνα Ικανοποίησης Εργαζομένων, η εξατομικευμένη και ομαδική ηλεκτρονική επικοινωνία μέσω e-mail, οι συναντήσεις μονάδων, η αξιολόγηση της απόδοσης και των δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Περαιτέρω, η Εταιρεία αναζητά συστηματικά νέους τρόπους επικοινωνίας ώστε να διασφαλίσει τη διάχυση της ενημέρωσης και περαιτέρω βελτίωση της επικοινωνίας κι επαφής με τους εργαζομένους.

Ειδικότερα, οι νεοπρολαμβανόμενοι εργαζόμενοι της Εταιρείας λαμβάνουν αντίγραφο και ενημερώνονται από τη στιγμή της πρόσληψής τους, μεταξύ άλλων, σχετικά με τον Κώδικα Δεοντολογίας, τις Αρχές Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, τις Πολιτικές Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η σχετική ενημέρωση παρέχεται και ηλεκτρονικά από τον Compliance Officer προς όλους τους εργαζόμενους μέσω σχετικής ηλεκτρονικής ενημέρωσης.

Όλο το ανθρώπινο δυναμικό υποχρεούται να έχει διαβάσει προσεκτικά, να κατανοεί και να αποδέχεται το περιεχόμενό της πολιτικής και να δεσμεύεται στην ενημέρωσή του για κάθε σχετική αλλαγή ή τροποποίησή του όποτε αυτή ανακοινώνεται από την Εταιρεία.

## **6. Διαφάνεια στην Ενημέρωση των Ενδιαφερομένων Μερών**

Η Trastor επιδιώκει να διασφαλίσει συστηματική και σύμμετρη πληροφόρηση σε ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders) για τα θέματα πολιτικής ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των πρωτοβουλιών που εφαρμόζει.

Ενδεικτικά, η Εταιρεία επικοινωνεί τις σχετικές ενημερώσεις μέσω του διαδικτυακού ιστότοπου της, και του λογαριασμού της στο LinkedIn.

## **7. Αρχή Τήρησης Εμπιστευτικότητας και Απορρήτου**

Η Trastor φροντίζει να εξασφαλίζει σε κάθε περίπτωση το απόρρητο και την εμπιστευτικότητα των στοιχείων που αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό της Εταιρείας.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τις επώνυμες αναφορές. Οι ανώνυμες αναφορές καθιστούν το έργο της αναλυτικής διερεύνησης εξαιρετικά δύσκολο ή και αδύνατο, λόγω της δυσκολίας παροχής στοιχείων από έναν ανώνυμο καταγγέλλοντα (π.χ. συνομιλία, συνάντηση για την παροχή διευκρινίσεων κατά τη διάρκεια της διερεύνησης), όπως επίσης και της αξιολόγησης της αξιοπιστίας της αναφοράς. Οι υποβαλλόμενες ανώνυμες αναφορές εξετάζονται ανάλογα με το βαθμό τεκμηρίωσής τους και τη δυνατότητα εντοπισμού της μη σύννομης ενέργειας που περιγράφουν.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να διατηρήσει την ανωνυμία του καταγγέλλοντος και να μην πραγματοποιήσει ενέργειες που ενδεχομένως να έχουν ως αποτέλεσμα την αποκάλυψη της ταυτότητάς του. Σημειώνεται ότι η αποκάλυψη της ταυτότητας του καταγγέλλοντος ενδέχεται να απαιτηθεί από δικαστική ή νομική διαδικασία, στο πλαίσιο της διερεύνησης της υπόθεσης. Θα διατηρηθεί η ανωνυμία οποιωνδήποτε άλλων προσώπων εμπλεκόμενα στην αναφορά, υποκείμενη στους ανωτέρω περιορισμούς.

Η τήρηση και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πραγματοποιείται με βάση τα οριζόμενα στην κείμενη νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

## **8. Συστήματα Παρακολούθησης και Διαχείρισης για τη Διασφάλιση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων**

Στο ευρύτερο πλαίσιο της διαχείρισης κινδύνων, αξιολογούνται τυχόν κίνδυνοι που απορρέουν από τη μη εφαρμογή σχετικών διαδικασιών.

Περαιτέρω, η Εταιρεία έχει θεσμοθετήσει συστήματα παρακολούθησης και πρακτικές, διαδικασίες διαχείρισης συμπεριφορών που αντιτίθενται στις αρχές και αξίες λειτουργίας της Εταιρείας προκειμένου να εντοπίζει έγκαιρα τυχόν περιστατικά αντιεπαγγελματικής συμπεριφοράς αντίθετα στις αρχές ανθρωπίνων δικαιωμάτων- και να διασφαλίζει την άμεση και αποτελεσματική αντιμετώπισή τους.

Αντιεπαγγελματική συμπεριφορά χαρακτηρίζεται οποιαδήποτε συμπεριφορά περιλαμβάνει άμεση ή έμμεση διάκριση και προσβάλλει την αξιοπρέπεια των εργαζομένων. Σύμφωνα και με την Ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων που θεσμοθετήθηκε το 2000, 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ, απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση. Ως διάκριση ορίζεται η αποτυχία παροχής ίσων ευκαιριών στην εργασία ανεξάρτητα από φύλο, ηλικία, φυλή, χρώμα, θρησκεία, γενετήσιο προσανατολισμό, φυσική ικανότητα. Ως διάκριση ακόμη ορίζεται η παρενόχληση και κάθε άλλη προσβλητική ενέργεια καθώς και η εντολή για διακριτική μεταχείριση.

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος/η θεωρήσει ότι δέχεται οποιασδήποτε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση, αντιεπαγγελματική συμπεριφορά, σεξουαλική παρενόχληση ή ότι έχει αδικηθεί στο χώρο εργασίας, πρέπει αρχικά να επιδιώξει να αναφέρει το περιστατικό στον άμεσα προϊστάμενο και επικεφαλής της μονάδας του/της.

Η συνεργασία μεταξύ εργαζομένων και προϊσταμένων θα πρέπει να είναι δυνατή στο να επιλύει τα περισσότερα εργασιακά θέματα ή/και προβλήματα.

Σε περιπτώσεις που δεν είναι εφικτή η επίλυση του προβλήματος σε επίπεδο μονάδας, η Εταιρεία έχει θεσμοθετήσει ρόλους που παρέχουν υποστήριξη και καθοδήγηση στη διαχείριση περιστατικών αντιεπαγγελματικής συμπεριφοράς, με ευθύνη και ευαισθησία για τον εργαζόμενο.

Η διαχείριση τυχόν προβλήματος γίνεται με βάση τη θεσμοθετημένη *Πολιτική Διαχείρισης Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών & Καταγγελιών (Whistle Blowing)*.