

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.

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 συνδεδεμένη 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.

Equal Treatment of Employees Policy

The Equal Treatment of Employees Policy of **GALENICA** aims to establish a general framework for combating discrimination on the grounds of gender, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age, and sexual orientation in the field of employment and work, as well as to affirm GALENICA's commitment to comply with applicable legislation in force both in Greece and internationally.

This Policy governs the relationship between **GALENICA** and its employees.

The Company is committed to adhering to the standards of ethical business conduct incorporated in this Policy.

All employees of GALENICA are required to comply with this Policy. Equal treatment constitutes a fundamental right of GALENICA employees. Under no circumstances shall employees be discriminated against on the grounds of gender, age, disability, health conditions, racial, national or ethnic origin, religious or other beliefs, family or social status, ancestry, or sexual orientation.

1. Protected Characteristics :

i. Equal Treatment of Men and Women

Employees of GALENICA, whether women or men, receive equal treatment in employment, including equal treatment in recruitment, equal treatment in the workplace, protection of pregnant employees and breastfeeding mothers, and entitlement to maternity leave and other parental or family-related leave, in accordance with applicable laws and regulations.

ii. Addressing Other Forms of Discrimination in Employment

According to this Policy, discrimination against any individual on the basis of the following is prohibited:

- Gender, gender identity, or gender characteristics
- Racial, ethnic, or national origin and physical characteristics (e.g. skin color or facial features, migrants, refugees)
- Religious or other beliefs
- Disability or chronic illness
- Sexual orientation
- Age
- Family or social status (e.g. marital status, income level, place of residence, or age)

This Policy prohibits:

- a) Any form of direct or indirect discrimination on the grounds of gender, particularly in relation to family status
 - b) Harassment, sexual harassment, and any unwanted verbal or physical conduct related to a person's gender
 - c) Any less favorable treatment related to gender reassignment
 - d) Any form of direct or indirect discrimination on the grounds of age
 - e) Discrimination against employees on the basis of family status (Law 4443/2016)
-

2. Areas of Protection

The Policy on Protection and Equal Treatment of Employees applies indicatively to:

- a) Conditions of access to employment (selection criteria, recruitment conditions)
- b) Terms of professional and career development
- c) Access to vocational training (career guidance, retraining, apprenticeships, continuing education, and acquisition of practical professional experience)
- d) Terms and working conditions (including remuneration, dismissal, occupational health and safety, and equal treatment of job applicants who have previously experienced unemployment)
- e) Employee status and participation in trade unions or professional organizations (including the right to vote and to stand for election)
- f) Occupational social security schemes and conditions for participation therein (protection against risks such as illness, disability, and occupational accidents)

3. Reasonable Accommodation for Persons with Disabilities

In order to ensure compliance with the principle of equal treatment for persons with disabilities, reasonable accommodations shall be provided. This means that the employer shall take appropriate measures, depending on the needs arising in a particular situation, to enable a person with a disability to have access to employment, to perform or advance in their profession, or to receive training, provided that such measures do not impose a disproportionate burden on the employer.

4. Reporting Violations of This Policy

Employees are encouraged to report any concerns regarding violations of this Policy. No employee shall suffer adverse consequences for raising concerns or reporting a violation of this Policy.

5. Definitions

a. **“Direct discrimination”**: occurs where a person is treated less favorably than another is, has been, or would be treated in a comparable situation on grounds of gender, race, color, national or ethnic origin, ancestry, religious or other beliefs, disability, health condition, age, family or social status, sexual orientation, gender identity, or gender characteristics.

b. **“Indirect discrimination”**: occurs where an apparently neutral provision, criterion, or practice would put persons with one or more of the above protected characteristics at a particular disadvantage compared with others, unless such provision, criterion, or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

c. **“Harassment”**: occurs where unwanted conduct related to one of the above protected characteristics takes place with the purpose or effect of violating the dignity of a person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating, or offensive environment.

d. **“Sexual harassment”**: occurs where any form of unwanted verbal, non-verbal, or physical conduct of a sexual nature takes place with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular by creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating, or offensive environment.

e. **“Discrimination by association”**: occurs where a person is treated less favorably due to their close relationship with one or more persons possessing a protected characteristic.

f. **“Discrimination by perceived characteristics”**: occurs where a person is treated less favorably because they are assumed to possess one of the protected characteristics.

g. **“Persons with disabilities”**: persons with long-term physical, mental, intellectual, or sensory impairments which, in interaction with various barriers—particularly institutional, environmental, or attitudinal barriers—may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others (Law 4488/2017, Article 60, para. 1).

Legislation

- **Council Directive 2000/43/EC** of 29 June 2000: *“Implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin.”*
- **Council Directive 2000/78/EC** of 27 November 2000 establishing *“a general framework for equal treatment in employment and occupation.”*
- **Council Directive 2002/73/EC** of the European Union.
- **Law 3304/2005**: *“Implementation of the principle of equal treatment regardless of racial or ethnic origin, religious or other beliefs, disability, age, or sexual orientation.”*
- **Law 3488/2006** (Government Gazette 191/A/11-9-2006): *“Implementation of the principle of equal treatment between men and women with regard to access to employment,*

vocational training and advancement, working conditions, and other related provisions.”

- **Directive 2006/54/EC** of 5 July 2006.
- **Law 3769/2009** (Government Gazette 105/A/1.7.2009): *“Implementation of equal treatment between men and women with regard to access to and supply of goods and services and other provisions.”*
- **Directive 2010/41/EU** of the European Parliament.
- **Law 3896/2010** (Government Gazette 207/A/8.12.2010): *“Implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation – Harmonisation of existing legislation with Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 and other related provisions.”*
- **Law 4074/2012**: Ratification by Greece of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol.
- **Law 4097/2012** (Government Gazette 235/A/3.12.2012): *“Implementation of the principle of equal treatment between men and women in the exercise of self-employed professional activity – Harmonisation of legislation with Directive 2010/41/EU of the European Parliament.”*
- **Law 4443/2016**: *“Equal treatment regardless of nationality or racial or ethnic origin, religious or other beliefs, disability or chronic illness, age, family or social status, sexual orientation, gender identity or sex characteristics.”*
- **Law 4488/2017**: Supplementing Law 4074/2012 by establishing the general regulatory framework for the implementation of the UN Convention.
- **Criminal Code, Article 337(1)**: Offence against sexual dignity.
- Treaty of Amsterdam of the European Union.

The supervision of the implementation of the law and the promotion of the principle of equal treatment has been entrusted to an independent public authority, namely the **Greek Ombudsman**.

Administrative and criminal sanctions are provided for in cases of violation of the legislation.