



Πολιτική Ίσης Μεταχείρισης στην Εργασία





Περιεχόμενα

| | |
|--|---|
| 1. Σκοπός και πεδίο εφαρμογής..... | 3 |
| 2. Αρχές..... | 3 |
| 3. Χώρος εργασίας και εργασιακό περιβάλλον | 4 |
| 4. Διακρίσεις | 4 |
| 5. Ευαισθητοποίηση και πρόληψη..... | 5 |
| 6. Αναφορά παραβάσεων..... | 5 |
| 7. Περαιτέρω πληροφορίες | 6 |



1. Σκοπός και πεδίο εφαρμογής

Σκοπός

Ως εργοδότης, η Lidl δεσμεύεται να παρέχει σε όλα τα εργαζόμενα άτομα ένα εργασιακό περιβάλλον που καλλιεργεί τον αμοιβαίο σεβασμό, την εμπιστοσύνη, την ειλικρίνεια και προάγει τις ίσες ευκαιρίες. Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες θα πρέπει να αισθάνονται ασφαλείς στον χώρο εργασίας τους, έχοντας τη βεβαιότητα ότι η σωματική και ψυχική τους ευεξία είναι διασφαλισμένες. Ως εκ τούτου, η Lidl υιοθετεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης για το σύνολο των εργαζομένων της και απαγορεύει οποιαδήποτε μορφή διάκρισης στην απασχόληση, στον χώρο εργασίας ή σε οποιοδήποτε άλλο πλαίσιο που σχετίζεται με την εργασία.

Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική θέτει τα θεμέλια για την ίση μεταχείριση στο εργασιακό περιβάλλον και ισχύει για όλο το προσωπικό της Lidl. Ορίζει τις μορφές διακρίσεων που πρέπει να εξαλειφθούν, να αποφευχθούν ή/και να προληφθούν και καθορίζει με ενιαίο και διαφανή τρόπο τους λόγους προστασίας που μπορούν να επικαλεστούν τα άτομα που εργάζονται στην Lidl, καθώς και τις διαδικασίες στις οποίες μπορούν να βασιστούν.

2. Αρχές

Η Lidl εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αυτό σημαίνει ότι **κανένα άτομο δεν επιτρέπεται να υφίσταται άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω προσωπικών χαρακτηριστικών ή ταυτοτικών χαρακτηριστικών, όπως φύλο, σεξουαλικός προσανατολισμός, ηλικία, εθνοτική καταγωγή, θρησκεία, μακροχρόνια ασθένεια ή αναπηρία ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση.**

Οποιαδήποτε παραβίαση της παρούσας Πολιτικής συνιστά αθέτηση συμμόρφωσης. **Η Lidl εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής στις διακρίσεις.** Κάθε αναφερόμενη αθέτηση συμμόρφωσης με την πολιτική θα διερευνάται. Οι περιπτώσεις αθέτησης συμμόρφωσης δεν θα γίνονται ανεκτές και θα υπόκεινται στις σχετικές κυρώσεις.

Η παρούσα Πολιτική ορίζει και περιγράφει τις συμπεριφορές που δεν είναι ανεκτές ή αποδεκτές από την Lidl, καθώς και τη διαδικασία που ακολουθείται σε περίπτωση απαράδεκτης συμπεριφοράς και τις συνέπειές της. Η Πολιτική ισχύει τόσο για τις διά ζώσης αλληλεπιδράσεις όσο και για την επικοινωνία μέσω ψηφιακών καναλιών όπως βιντεοδιασκέψεις, e-mail και κανάλια συνομιλιών (chat).

Η παρούσα Πολιτική διέπει τόσο τη συμπεριφορά των εργαζομένων της Lidl μεταξύ τους (ανεξαρτήτως ιεραρχικού επιπέδου), όσο και τη συμπεριφορά τους προς τρίτα άτομα, δηλαδή προς πελάτες, επιχειρηματικούς συνεργάτες/ιδες και όλα τα πρόσωπα που έρχονται σε επαφή με τη Lidl (π.χ. υποψήφιοι/ες εργαζόμενοι/ες ή δημοσιογράφοι).

Η θέσπιση και τήρηση εταιρικών κανόνων, διαδικασιών και συστημάτων που δεν εισάγουν διακρίσεις αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών. Είναι, συνεπώς,



καθήκον των ατόμων που είναι υπεύθυνα για τις διαδικασίες και των διευθυντικών στελεχών να διασφαλίζουν ότι οι εταιρικοί κανόνες και κανονισμοί καταρτίζονται και εφαρμόζονται με τρόπο που αποκλείει κάθε μορφή διάκρισης ή άνισης μεταχείρισης.

Η Διοίκηση της Lidl, η ανώτερη ιεραρχία και τα διευθυντικά στελέχη καλλιεργούν ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει τον αμοιβαίο σεβασμό, την εμπιστοσύνη και την ειλικρίνεια, και εργάζονται ανελλιπώς προκειμένου να καταρρίψουν όλα τα πιθανά εμπόδια. Λειτουργώντας ως πρότυπα εντός του οργανισμού, ενθαρρύνουν τους/ις εργαζόμενους/ες να τηρούν και να εφαρμόζουν τις εταιρικές αξίες στις καθημερινές τους αλληλεπιδράσεις στη Lidl.

3. Χώρος εργασίας και εργασιακό περιβάλλον

Εκτός από τον φυσικό χώρο εργασίας, όπως το γραφείο ή το κατάστημα, το εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνει επίσης όλους τους χώρους και τις επιχειρησιακές εγκαταστάσεις που βρίσκονται υπό τη διαχείριση του εργοδότη. Περιλαμβάνει, επίσης, χώρους εκτός των γραφείων της εταιρείας, όπως χώρους αρχειοθέτησης, αποθήκες ή χώρους προσωρινών εκδηλώσεων. Ο χώρος εργασίας περιλαμβάνει, τέλος, εταιρικές εκδηλώσεις, όπως επαγγελματικά ταξίδια, δείπνα, επαγγελματικές εξόδους κ.λπ.

4. Διακρίσεις

Ως «διάκριση» ορίζεται η άνιση και διακριτική αντιμετώπιση ενός ατόμου ή μιας ομάδας λόγω οποιουδήποτε προσωπικού ή ταυτοτικού χαρακτηριστικού (λόγοι διάκρισης). Διακρίσεις σε βάρος μεμονωμένων ατόμων ή ομάδων ατόμων ή/και η επιφύλαξη δυσμενούς μεταχείρισης στα εν λόγω άτομα ή ομάδες ατόμων με βάση το φύλο ή την ταυτότητα φύλου, τη φυλή, το χρώμα δέρματος, την εθνοτική καταγωγή, τη γλώσσα, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, τα πολιτικά φρονήματα ή άλλες απόψεις, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, την ιδιότητα μέλους εθνικής μειονότητας, την περιουσιακή κατάσταση, τα χαρακτηριστικά που αποκτώνται από τη γέννηση, την κατάσταση υγείας, την αναπηρία, την ηλικία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση, απαγορεύονται.

Άμεσες διακρίσεις

Άμεση διάκριση υφίσταται όταν ένα άτομο ή ομάδα ατόμων αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από ό,τι αντιμετωπίζεται, αντιμετωπίστηκε ή θα αντιμετωπιζόταν ένα άλλο άτομο, σε συγκρίσιμη κατάσταση, λόγω προσωπικών ή ταυτοτικών χαρακτηριστικών.

Έμμεσες διακρίσεις

Έμμεση διάκριση υφίσταται όταν φαινομενικά ουδέτερες διατάξεις, διαδικασίες, διεργασίες ή/και συστήματα θα μπορούσαν να θέσουν άτομα ή ομάδες ατόμων σε μειονεκτική θέση, λόγω προσωπικών χαρακτηριστικών ή χαρακτηριστικών ομάδων, στις οποίες ανήκουν τα άτομα.



Εντολή ή υποκίνηση σε συμπεριφορές διάκρισης

Η εντολή ή υποκίνηση άλλων ατόμων να προβούν σε διακρίσεις κατά ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων, λόγω προσωπικών χαρακτηριστικών ή χαρακτηριστικών ομάδων, θεωρείται επίσης διάκριση.

Διακρίσεις στην απασχόληση

Άνιση μεταχείριση στην απασχόληση υπάρχει όταν τα εργαζόμενα άτομα υφίστανται διαφορετική μεταχείριση βάσει προσωπικών ή ταυτοτικών χαρακτηριστικών σε σχέση με την απασχόλησή τους, τις συνθήκες εργασίας ή τα προνόμια εργασίας. Περιλαμβάνει διακρίσεις κυρίως στην προσέλκυση και επιλογή προσωπικού, την εκπαίδευση και επανεκπαίδευση, τις ευκαιρίες ανάπτυξης και προαγωγές, τις αποδοχές, τη συνταξιοδότηση, τις αποφάσεις λήψης πειθαρχικών μέτρων και την καταγγελία σύμβασης των εργαζομένων.

5. Ευαισθητοποίηση και πρόληψη

Η Lidl διατηρεί συνεχή διάλογο με τους/ις εργαζόμενους/ες, καλλιεργώντας την ευαισθητοποίηση στα ζητήματα αυτά και παρέχοντας διαύλους επικοινωνίας και ενημέρωσης, ώστε να διασφαλίζει ότι οι αρχές της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζονται καθημερινά στην εργασία τους. Το 2023, η Lidl δημιούργησε την επίσημη δήλωση «teamLidl, μαζί στην Ισότητα», με την οποία η Διοίκηση της Lidl επιβεβαιώνει τη δέσμευσή μας για ένα φιλικό εργασιακό περιβάλλον, βασισμένο στη δικαιοσύνη και την εμπιστοσύνη, χωρίς ανοχή σε διακρίσεις και βία. Πρόκειται για μία δήλωση σε διεθνές επίπεδο ομίλου, που αφορά το teamLidl σε όλο τον κόσμο!

6. Αναφορά παραβάσεων

Κάθε εργαζόμενο άτομο είναι υπεύθυνο να διατηρεί τον σεβασμό, τη διαφάνεια, τη δικαιοσύνη και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας της Lidl, στους οποίους οι διακρίσεις δεν έχουν θέση. Για τον λόγο αυτόν, συνιστάται σε όλους/ες τους/ις εργαζόμενους/ες να αναφέρουν παραβάσεις της παρούσας Πολιτικής.

Οι παραβάσεις της Πολιτικής μπορούν να αναφέρονται στον/ην Υπ. σε θέματα HR Consulting της κάθε εγκατάστασης εργασίας, με προσωπική συνάντηση, τηλεφωνική επικοινωνία ή μέσω email, στα στοιχεία επικοινωνίας του ή στον τομέα Culture & Engagement, καθώς και στην ειδική ηλεκτρονική διεύθυνση hr.care@lidl.gr. Επίσης, αναφορές μπορούν να υποβάλλονται στο Online σύστημα αναφοράς θεμάτων νομικής συμμόρφωσης (<https://www.bkms-system.net/lidl>).

Τα άτομα που καταγγέλλουν ένα περιστατικό δεν θα υποστούν καμία δυσμενή συνέπεια λόγω της αναφοράς τους. Όλες οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται στην αναφορά αντιμετωπίζονται με αυστηρή εμπιστευτικότητα. Οι αναφορές μπορούν να υποβληθούν ανώνυμα ή επώνυμα.



Περαιτέρω πληροφορίες είναι διαθέσιμες στο Intranet, στην ενότητα «Ισότητα στο #teamLidl».

Όλες οι αναφορές παραβάσεων της Πολιτικής που λαμβάνονται θα αντιμετωπίζονται εμπιστευτικά και θα διερευνώνται κατάλληλα. Αποδεδειγμένες παραβάσεις της παρούσας Πολιτικής θα υπόκεινται σε συνέπειες και λήψη μέτρων ανάλογα με τη σοβαρότητα της κατάστασης.

7. Περαιτέρω πληροφορίες

Συμπληρωματικά της παρούσας Πολιτικής έχει καταρτιστεί ένα Εγχειρίδιο για την εφαρμογή της Πολιτικής Ίσης Μεταχείρισης στην Εργασία. Το Εγχειρίδιο δεν περιέχει πρόσθετους κανόνες, αλλά λεπτομερείς επεξηγήσεις, διευκρινίσεις και παραδείγματα για το περιεχόμενο της Πολιτικής.



Εγχειρίδιο για την εφαρμογή της **Πολιτικής Ύσης Μεταχείρισης** στην Εργασία





Περιεχόμενα

| | |
|--|----|
| 1. Σκοπός..... | 3 |
| 2. Εισαγωγή | 3 |
| 3. Διακρίσεις..... | 4 |
| 4. Λόγοι διακρίσεων | 4 |
| 4.1. Φύλο και ταυτότητα φύλου | 5 |
| 4.2. Φυλή, χρώμα δέρματος και εθνοτική καταγωγή | 5 |
| 4.3. Εθνική καταγωγή..... | 5 |
| 4.4. Εθνική μειονότητα..... | 6 |
| 4.5. Γλώσσα | 6 |
| 4.6. Θρησκεία και πεποιθήσεις..... | 6 |
| 4.7. Πολιτικά φρονήματα και άλλες απόψεις | 6 |
| 4.8. Κοινωνική καταγωγή..... | 6 |
| 4.9. Περιουσιακή κατάσταση | 7 |
| 4.10.Χαρακτηριστικά που αποκτώνται από τη γέννηση | 7 |
| 4.11. Κατάσταση υγείας και γενετικές πληροφορίες | 7 |
| 4.12.Αναπηρία..... | 7 |
| 4.13.Ηλικία..... | 7 |
| 4.14.Σεξουαλικός προσανατολισμός | 8 |
| 4.15.Άλλες καταστάσεις..... | 8 |
| 5. Πλάνο Πρόληψης και Διαχείρισης Περιστατικών Διάκρισης στον Εργασιακό χώρο | 8 |
| 5.1. Πλάνο πρόληψης | 9 |
| 5.2. Διαχείριση Περιστατικών Διάκρισης στον Εργασιακό χώρο..... | 9 |
| 6. Περαιτέρω πληροφορίες | 11 |
| 6.1. Επικοινωνία | 11 |
| 6.2.Παραπομπές | 11 |



1. Σκοπός

Η δημιουργία Πολιτικής Ίσης Μεταχείρισης στον χώρο εργασίας έχει ως βασικό σκοπό την άμεση πρόληψη και διαχείριση όλων των περιστατικών διάκρισης, πριν, κατά τη διάρκεια, και μετά την εκδήλωσή τους, καθώς και την ανάδειξη της ευθύνης και της δέσμευσης της εταιρείας για τον σεβασμό στην διαφορετικότητα όλων των εργαζομένων της, ανεξαρτήτως χαρακτηριστικών ταυτότητας, όπως το φύλο, η ηλικία, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις κ.ά.

Το παρόν εγχειρίδιο συμπληρώνει την «Πολιτική Ίσης Μεταχείρισης στην Εργασία».

2. Εισαγωγή

Η Lidl δεσμεύεται να παρέχει ένα εργασιακό περιβάλλον που εξασφαλίζει σε όλα τα εργαζόμενα άτομα ένα κλίμα σεβασμού και εμπιστοσύνης. Ως εκ τούτου, **η Lidl καταδικάζει αυστηρά κάθε μορφή διακρίσεων στο πλαίσιο της εργασίας**. Αυτή η θεμελιώδης αρχή αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της «Πολιτικής Ίσης Μεταχείρισης στην Εργασία».

Η πολιτική βασίζεται, μεταξύ άλλων, στις διατάξεις της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΧΘΔ) και των νομικών πράξεων της ΕΕ για την προστασία από τις διακρίσεις, καθώς και στα διεθνώς αναγνωρισμένα πλαίσια του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ), ιδίως δε στα:

- Διεθνές Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα (ICCPR)
- Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (ICESCR)
- Συμβάσεις αριθ. 100 και αριθ. 111 της Διακήρυξης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) σχετικά με τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία

Η Lidl έχει δηλώσει τη δέσμευσή της και σε άλλα διεθνώς αναγνωρισμένα πλαίσια για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης, στο πλαίσιο της ευθύνης του οργανισμού για την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Σε αυτά περιλαμβάνονται ιδίως:

- Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα
- Κατευθυντήριες αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα
- Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού
- Σύμβαση του ΟΗΕ για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW)
- Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών του ΟΗΕ
- Κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις
- Διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) σχετικά με τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία
- Γενικές αρχές και επιχειρησιακές κατευθυντήριες γραμμές της ΔΟΕ για δίκαιες προσλήψεις και ορισμός των αμοιβών πρόσληψης και των συναφών δαπανών
- Οι δέκα αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ (UNGC)



Στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης παγκοσμιοποίησης και των κοινωνικών αλλαγών που την συνοδεύουν, όλο και περισσότεροι άνθρωποι με εντελώς διαφορετικό υπόβαθρο συνεργάζονται με επιτυχία. Ως εκ τούτου, είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις εταιρείες να δημιουργούν ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει τον αμοιβαίο σεβασμό, την εμπιστοσύνη και την αποδοχή ως αναπόσπαστο μέρος της καθημερινής αλληλεπίδρασης και να αντιμετωπίζουν την ποικιλομορφία (diversity) του προσωπικού τους ως ευκαιρία.

Όλα τα άτομα που εργάζονται στη Lidl μπορούν και οφείλουν να συμβάλλουν στην προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς, δίνοντας το καλό παράδειγμα, δείχνοντας σεβασμό ο ένας στον άλλον και απέχοντας από κάθε πρακτική παρενόχλησης ή διάκρισης.

Κάθε εργαζόμενο άτομο αξίζει να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και, αντίστοιχα, οφείλει να αντιμετωπίζει τα άλλα άτομα με σεβασμό.

Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών σημαίνει, επίσης, την διασφάλιση ισότιμων και δίκαιων συνθηκών για όλους. Για τον λόγο αυτόν, η Lidl καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να διασφαλίσει ότι οι εταιρικοί κανόνες, οι διαδικασίες και τα συστήματα βασίζονται σε δίκαια πρότυπα, τα οποία δεν οδηγούν σε διακρίσεις.

Επίσης, η Lidl είναι ανοιχτή σε νέες προτάσεις, σχόλια και ανατροφοδότηση από την πλευρά των εργαζομένων, με σκοπό τη βελτιστοποίηση των πολιτικών, διαδικασιών και συστημάτων της ως προς την συμπερίληψη.

3. Διακρίσεις

Σύμφωνα με τις Εταιρικές Αρχές μας, δεσμευόμαστε να αντιμετωπίζουμε τους/ις εργαζόμενους/ες μας δίκαια και με σεβασμό. **Η Lidl δεν ανέχεται καμία μορφή διάκρισης, στον εργασιακό χώρο ή σε οποιοδήποτε άλλο εργασιακό πλαίσιο, με βάση το φύλο, τη φυλή, το χρώμα του δέρματος, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, τη γλώσσα, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, τα πολιτικά φρονήματα ή άλλες απόψεις, το κοινωνικό υπόβαθρο, την ιδιότητα μέλους εθνικής μειονότητας, την περιουσιακή κατάσταση, τα χαρακτηριστικά που αποκτώνται από τη γέννηση, την κατάσταση υγείας, την αναπηρία, την ηλικία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση, όπως η οικογενειακή κατάσταση.**

4. Λόγοι διακρίσεων

Απαγορεύονται οι διακρίσεις σε βάρος μεμονωμένων ατόμων ή ομάδων ατόμων ή/και η επιφύλαξη δυσμενούς μεταχείρισης στα εν λόγω άτομα ή ομάδες ατόμων για οποιονδήποτε από τους λόγους που περιγράφονται κατωτέρω. Αυτοί οι λόγοι αποτελούν, επίσης, τους λόγους προστασίας, τους οποίους οι εργαζόμενοί/ές μας μπορούν να επικαλεστούν για την προστασία τους από διακρίσεις και άνιση μεταχείριση.

4.1. Φύλο και ταυτότητα φύλου

Διακρίσεις λόγω φύλου προκύπτουν όταν ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων υφίσταται δυσμενή μεταχείριση λόγω του φύλου τους. Ειδικότερα, οι διακρίσεις λόγω γονεϊκής ιδιότητας, μητρότητας και εγκυμοσύνης συσχετίζονται πολλές φορές με το φύλο, συνιστούν όμως διακρίσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης και συγκαταλέγονται στην ενότητα «άλλες καταστάσεις».

Η Lidl δεν ανέχεται τις διακρίσεις λόγω ταυτότητας φύλου. Η ταυτότητα φύλου περιγράφεται ως η βαθιά εσωτερική και προσωπική ταύτιση ενός ατόμου με ένα συγκεκριμένο φύλο, το οποίο μπορεί να αντιστοιχεί ή να μην αντιστοιχεί στο φύλο που του αποδόθηκε κατά τη γέννηση, συμπεριλαμβανομένης της προσωπικής αίσθησης του σώματος (η οποία μπορεί να περιλαμβάνει, κατόπιν ελεύθερης επιλογής, τροποποίηση της σωματικής εμφάνισης ή λειτουργίας με ιατρικά, χειρουργικά ή άλλα μέσα) και άλλες εκφράσεις του φύλου, όπως το ντύσιμο, η ομιλία και οι τρόποι συμπεριφοράς. Επομένως, κάθε άτομο έχει μια μοναδική ταυτότητα φύλου που βασίζεται στην ατομική εμπειρία και αυτοαντίληψη. Παραδείγματα ταυτοτήτων φύλου είναι οι μη δυαδικές (non-binary) ταυτότητες, οι διεμφυλικές (transgender) ταυτότητες, οι φυλοδιαφορετικές (genderqueer) ταυτότητες και πολλές άλλες. Οι ταυτότητες φύλου μπορεί να ποικίλουν σημαντικά και τα παραδείγματα που αναφέρθηκαν είναι ενδεικτικά.

4.2. Φυλή, χρώμα δέρματος και εθνοτική καταγωγή

Οι διακρίσεις λόγω φυλής αφορούν τις διακρίσεις εις βάρος ατόμων ή ομάδων ατόμων με βάση τη φυλή ή/και το χρώμα του δέρματός τους. Η έννοια της φυλής έχει τις ρίζες της στην ιδέα της βιολογικής ταξινόμησης των ανθρώπων σε υποομάδες σύμφωνα με μορφολογικά χαρακτηριστικά, όπως το χρώμα του δέρματος ή τα χαρακτηριστικά του προσώπου. Η Lidl υιοθετεί στάση μηδενικής ανοχής απέναντι σε οποιαδήποτε ιεράρχηση ή διάκριση ατόμων και ομάδων με βάση τέτοιου είδους χαρακτηριστικά.

Η δυσμενής μεταχείριση ατόμων ή ομάδων ατόμων με βάση την εθνοτική τους καταγωγή συνιστά, επίσης, διάκριση. Η έννοια της εθνοτικής καταγωγής αναφέρεται σε κοινωνικές ομάδες που μοιράζονται κοινή εθνικότητα, κοινή φυλετική ταυτότητα, κοινές θρησκευτικές πεποιθήσεις, κοινή γλώσσα ή κοινές πολιτιστικές καταβολές και παράδοση και υπόβαθρο.

4.3. Εθνική καταγωγή

Απαγορεύονται οι διακρίσεις σε βάρος ατόμων λόγω της εθνικής τους καταγωγής, της ιθαγένειας ή του μεταναστευτικού τους υπόβαθρου. Η εθνική καταγωγή περιλαμβάνει την τρέχουσα και την προηγούμενη εθνικότητα ενός ατόμου (που αποκτήθηκε με τη γέννηση ή την πολιτογράφηση) και χρησιμοποιείται, επίσης, για να δηλωθεί η ιδιότητα του ανήκειν σε ένα «έθνος» εντός ενός κράτους (για παράδειγμα, Πόντιοι/ες ή Μικρασιάτες/ισσες στην Ελλάδα). Η ιθαγένεια αναφέρεται στον νομικό δεσμό μεταξύ ενός ατόμου και ενός κράτους. Οι ανιθαγενείς περιλαμβάνονται, επίσης, σε αυτήν την προστατευόμενη κατηγορία.

Σε αντίθεση με την εθνοτική καταγωγή, η ιθαγένεια δεν συνδέεται με κάποιον δεσμό καταγωγής ή κουλτούρας, αλλά με ένα νομικό καθεστώς.

4.4. Εθνική μειονότητα

Απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση λόγω της ιδιότητας ατόμου ως μέλους εθνικής μειονότητας. Ως εθνικές μειονότητες ορίζονται εκείνες οι ομάδες του πληθυσμού που διαφοροποιούνται από την πλειονότητα του πληθυσμού της χώρας, λόγω διαφορετικής γλώσσας, πολιτισμού, ιστορίας και ταυτότητας και οι οποίες επιθυμούν να διαφυλάξουν αυτή την ταυτότητα. Το αν ένα άτομο ανήκει σε εθνική μειονότητα καθορίζεται από το ίδιο το άτομο με βάση τον αυτοπροσδιορισμό του.

4.5. Γλώσσα

Η Lidl δεν ανέχεται διακρίσεις λόγω γλώσσας. Η μητρική γλώσσα ενός ατόμου είναι ένα αμετάβλητο καθοριστικό χαρακτηριστικό του. Ως εκ τούτου, τα άτομα προστατεύονται από διακρίσεις λόγω της μητρικής γλώσσας τους. Η προστασία αυτή επεκτείνεται, επίσης, στον τρόπο που μιλούν (π.χ. στη διάλεκτο).

Οι γλωσσικές δεξιότητες μπορεί να αποτελούν βασικές και καθοριστικές επαγγελματικές απαιτήσεις. Ωστόσο, διακρίσεις μπορεί να προκύψουν εάν επιβληθούν σε άτομα γλωσσικές απαιτήσεις χωρίς αυτές να είναι πραγματικά απαραίτητες για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας.

4.6. Θρησκεία και πεποιθήσεις

Απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης λόγω θρησκευτικής πίστης, θρησκευτικών πρακτικών ή θρησκευτικής ενδυμασίας ή συμβόλων. Ομοίως, απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση λόγω πεποιθήσεων ή υποκειμενικών δηλώσεων σχετικά με τις πεποιθήσεις των ατόμων. Το κράτος δεν έχει καμία εξουσία να καθορίζει τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις του ατόμου. Αυτό σημαίνει ότι η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις είναι προσωπικές και υποκειμενικές και δεν χρειάζεται απαραίτητα να συνδέονται με μια θεσμικά κατοχυρωμένη πίστη.

Οι πεποιθήσεις αυτές περιλαμβάνουν απόψεις που δεν κανονικοποιούν διακρίσεις εναντίων άλλων ατόμων ή ομάδων, δεν ενθαρρύνουν καταχρηστικές συμπεριφορές και δεν παραβιάζουν με οποιονδήποτε τρόπο τα δικαιώματα ατόμων ή ομάδων στην εργασία ή έξω από αυτήν.

4.7. Πολιτικά φρονήματα και άλλες απόψεις

Τα πολιτικά φρονήματα και άλλες απόψεις αφορούν ιδίως την έκφραση πολιτικών φρονημάτων ή άλλων απόψεων. Απαγορεύεται η δυσμενής μεταχείριση λόγω των πολιτικών φρονημάτων ή άλλων απόψεων που εκφράζουν τα άτομα ή λόγω της ένταξής τους σε πολιτική ή άλλη οργάνωση, πρωτοβουλία ή κίνημα, εφόσον δεν παραβιάζεται το δικαίωμα άλλων ατόμων στον σεβασμό και την ασφάλεια και δεν υπάρχει υποκίνηση σε κακοποιητική συμπεριφορά.

4.8. Κοινωνική καταγωγή

Απαγορεύονται οι διακρίσεις με βάση την κοινωνική καταγωγή ενός ατόμου. Η κοινωνική καταγωγή αναφέρεται στην κληρονομούμενη κοινωνική θέση ενός ατόμου. Αφορά την κατάσταση ενός ατόμου λόγω της γέννησής του σε συγκεκριμένη κοινωνική τάξη ή κοινότητα (με βάση, για παράδειγμα, την εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή την ιδεολογία), αλλά με μια



ευρύτερη έννοια περιλαμβάνει, επίσης, την κοινωνικοοικονομική του κατάσταση, για παράδειγμα τις συνθήκες φτώχειας και την έλλειψη στέγης (βλ. και περιουσιακή κατάσταση).

4.9. Περιουσιακή κατάσταση

Απαγορεύεται η δυσμενής μεταχείριση λόγω περιουσιακής κατάστασης. Η προστασία από διακρίσεις λόγω περιουσιακής κατάστασης αναφέρεται στην κατάσταση ενός ατόμου σχετικά με την κατοχή οικονομικών και υλικών περιουσιακών στοιχείων, καθώς και το είδος της κατοχής των περιουσιακών στοιχείων (για παράδειγμα ως μισθωτής/τρια ή ιδιοκτήτης/τρια).

4.10. Χαρακτηριστικά που αποκτώνται από τη γέννηση

Η Lidl δεν ανέχεται διακρίσεις λόγω χαρακτηριστικών που αποκτώνται από τη γέννηση. Η προστασία από διακρίσεις λόγω χαρακτηριστικών που αποκτώνται από τη γέννηση αφορά την κατάσταση, στην οποία περιέρχεται ένα άτομο λόγω κληρονομημένων κοινωνικών ή οικονομικών συνθηκών ή βιολογικών χαρακτηριστικών. Η προστασία με βάση τους λόγους αυτούς επεκτείνεται στην απαγόρευση δυσμενούς μεταχείρισης λόγω νόμιμης ή παράνομης γέννησης και υιοθεσίας. Η δυσμενής μεταχείριση λόγω του τρόπου γέννησης συνιστά, επίσης, διάκριση.

4.11. Κατάσταση υγείας και γενετικές πληροφορίες

Απαγορεύεται η δυσμενής μεταχείριση λόγω της κατάστασης της υγείας. Η κατάσταση της υγείας αφορά την κατάσταση της υγείας ενός ατόμου στο παρελθόν ή το ιατρικό ιστορικό, την τρέχουσα διαγνωσμένη κατάσταση της σωματικής ή ψυχικής του υγείας ή οποιαδήποτε μελλοντική ή εύλογα αναμενόμενη κατάσταση της υγείας του. Η κατάσταση της υγείας αφορά κυρίως βραχυπρόθεσμες ασθένειες. Οι χρόνιες ή εκφυλιστικές ασθένειες και οι ψυχικές ασθένειες μπορούν, επίσης, να εμπίπτουν στο πεδίο προστασίας από διακρίσεις λόγω αναπηρίας.

Απαγορεύεται, επίσης, η διαφορετική μεταχείριση των ατόμων με βάση τις γενετικές τους πληροφορίες. Η γενετική πληροφορία ως λόγος προστασίας έχει ως στόχο να αποτρέψει τη χρήση του γενετικού ελέγχου ως μέσου εισαγωγής διακρίσεων. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι γενετικές εξετάσεις χρησιμοποιούνται για τον εντοπισμό γενετικών ασθενειών ή προδιάθεσης για τέτοιες ασθένειες, γεγονός που θα μπορούσε να οδηγήσει σε διακρίσεις.

4.12. Αναπηρία

Απαγορεύεται η δυσμενής μεταχείριση λόγω οποιασδήποτε αναπηρίας, σωματικής ή ψυχικής, ορατής ή αόρατης. Τα άτομα με αναπηρία έχουν μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, διανοητικές ή αισθητηριακές βλάβες, οι οποίες, σε αλληλεπίδραση με διάφορα συμπεριφορικά και περιβαλλοντικά εμπόδια, ενδέχεται να εμποδίζουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ισότιμη βάση με άλλα άτομα.

4.13. Ηλικία

Διακρίσεις λόγω ηλικίας προκύπτουν όταν ένα άτομο υφίσταται δυσμενή μεταχείριση λόγω της ηλικίας του. Για παράδειγμα, δεν επιτρέπεται σε αγγελίες εργασίας αναφορά στην

επιθυμητή ηλικία των υποψηφίων ή η ταξινόμηση των βιογραφικών σημειωμάτων με βάση την ηλικία.

Οι νόμιμες εξαιρέσεις για τη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων με βάση την ηλικία τους (για παράδειγμα, τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας για τα παιδιά και τους νέους, η απαγόρευση της παιδικής εργασίας, οι ειδικές διατάξεις σχετικά με το ωράριο εργασίας, τα διαλείμματα και τις περιόδους ανάπαυσης για τους νέους εργαζόμενους) δεν θεωρούνται διακρίσεις.

4.14. Σεξουαλικός προσανατολισμός

Οι διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού προκύπτουν εάν ένα άτομο υφίσταται δυσμενή μεταχείριση λόγω του σεξουαλικού, ομοφυλοφιλικού, αμφισεξουαλικού, ετεροφυλοφιλικού ή οποιουδήποτε άλλου πιθανού σεξουαλικού προσανατολισμού του, και είναι, επίσης, παράνομες.

Ο σεξουαλικός προσανατολισμός περιγράφει το φύλο ή τα φύλα με τα οποία ένα άτομο επιθυμεί να συνάψει σεξουαλικές ή ρομαντικές σχέσεις. Αυτές περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, ετεροφυλόφιλες, ομοφυλόφιλες και αμφιφυλόφιλες σχέσεις.

Η χρήση ομοφοβικής γλώσσας για την περιγραφή ατόμων με ομοφυλοφιλικό προσανατολισμό κατά τρόπο ανοιχτά προκατειλημμένο, μεροληπτικό ή εξευτελιστικό συνιστά, επίσης, διάκριση.

4.15. Άλλες καταστάσεις

Εκτός από τους προαναφερθέντες λόγους προστασίας, απαγορεύονται οι διακρίσεις λόγω οποιασδήποτε άλλης ιδιότητας. Η κατηγορία αυτή αναφέρεται σε συγκεκριμένα αντικειμενικά ή προσωπικά χαρακτηριστικά ή καταστάσεις που διακρίνουν ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων από άλλο άτομο ή άλλη ομάδα ατόμων.

Ο όρος αυτός δεν περιλαμβάνει μόνο προσωπικά χαρακτηριστικά, δηλαδή χαρακτηριστικά που είναι έμφυτα ή εγγενή σε ένα άτομο. Η προστασία από τους λόγους διάκρισης στην κατηγορία «άλλη κατάσταση» περιλαμβάνουν την πατρότητα, την οικογενειακή κατάσταση, τη συμμετοχή σε νόμιμη οργάνωση, τον στρατιωτικό βαθμό, την ιδιότητα του γονέα τέκνου που γεννήθηκε εκτός γάμου ή τον τόπο διαμονής.

5. Πλάνο Πρόληψης και Διαχείρισης Περιστατικών Διάκρισης στον Εργασιακό χώρο

Η Lidl εισάγει το παρακάτω Πλάνο Πρόληψης και Διαχείρισης Περιστατικών Διακρίσεων στον Εργασιακό χώρο με τη λήψη προληπτικών και προστατευτικών μέτρων, προκειμένου να ελαχιστοποιήσει όλες τις πηγές κινδύνου που συνδέονται με οποιαδήποτε μορφή διάκρισης στον εργασιακό χώρο.



Η Πολιτική Ισότητας της Lidl αποτελεί μέρος των Αρχών και των Αξιών της επιχείρησης και συμπληρώνει την υπάρχουσα Πολιτική και Διαδικασία για τη Βία και Παρενόχληση στην Εργασία.

Η Lidl διασφαλίζει ρητά ένα ελεύθερο από διακρίσεις εργασιακό περιβάλλον, ενώ απαγορεύει και καταδικάζει οποιαδήποτε μορφή διάκρισης που προσβάλλει το δικαίωμα του ατόμου στην προσωπικότητα, την υγεία και την ασφάλειά του, λαμβάνοντας τα ακόλουθα μέτρα:

5.1. Πλάνο πρόληψης

- i. Ανάρτηση/ενημέρωση μέσω Lidlin (Intranet) της Πολιτικής και Διαδικασίας με στόχο την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε θέματα που αφορούν οποιαδήποτε μορφή διάκριση στον εργασιακό χώρο.
- ii. Ευαισθητοποίηση μέσω παρουσίασης στα διοικητικά στελέχη της εταιρείας για την πρόληψη και διαχείριση των διακρίσεων στην εργασία.
- iii. Σε ό,τι αφορά την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων που μπορεί να υποστούν διάκριση, η Lidl λαμβάνει τα ακόλουθα μέτρα:
 - Παρουσία υπεύθυνου/ης HR Consulting σε κάθε εγκατάσταση, ο/η οποίος/α έχει εκπαιδευτεί ώστε να παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη για θέματα που μπορεί να απασχολήσουν τον/την εργαζόμενο/η, συμπεριλαμβανομένης και οποιασδήποτε μορφής διάκρισης
 - Παροχή 24ωρης τηλεφωνικής Γραμμής Συμβουλευτικής Υποστήριξης για όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες της Lidl και τις οικογένειές τους
 - Συνεργασία, σε περιπτώσεις όπου απαιτείται εξωτερική παραπομπή, με εξωτερικό πάροχο προγραμμάτων Employee Assistance Programs (EAP) για την καθοδήγηση, συμβουλευτική και υποστήριξη των εργαζομένων και των οικογενειών τους

5.2. Διαχείριση Περιστατικών Διάκρισης στον Εργασιακό χώρο

Για τη διασφάλιση ενός εργασιακού χώρου απαλλαγμένου από διακρίσεις, αναπόσπαστο μέρος της Πολιτικής της Lidl είναι η δημιουργία πολιτικής διαχείρισης περιστατικών διάκρισης εντός της επιχείρησης, καθώς και διαχείρισης καταγγελιών με τήρηση της εμπιστευτικότητας και της αμεροληψίας.

Σύμφωνα με την εταιρική αρχή της συμμόρφωσης με την ισχύουσα νομοθεσία και τις εσωτερικές κατευθυντήριες γραμμές, οι παραβιάσεις της Πολιτικής για την ίση μεταχείριση στο εργασιακό περιβάλλον συνιστούν αθέτηση συμμόρφωσης. Για τον λόγο αυτόν, συνιστάται σε όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες να αναφέρουν τις παραβιάσεις της πολιτικής, ανεξάρτητα από το αν τα ίδια τα άτομα επηρεάζονται ή έχουν παρατηρήσει τη μη αποδεκτή συμπεριφορά ή γνωρίζουν ότι έχει συμβεί ένα μη αποδεκτό περιστατικό.



Συγκεκριμένα:

- Η εταιρεία θα διερευνά λεπτομερώς όποια παράπονα/διαμαρτυρίες προκύπτουν σε σχέση με την παραβίαση της συγκεκριμένης πολιτικής.
- Οποιαδήποτε παραβίαση ή απόπειρα παραβίασης της συγκεκριμένης πολιτικής θεωρείται μη αποδεκτή ενέργεια και υπόκειται σε ανάλογα μέτρα.

Δημιουργία Ομάδας Αξιολόγησης Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών Διακρίσεων

Η Ομάδα αποτελείται από τα εξής μέλη:

- Τον/την Head of Talent Development & Engagement
- Τον/την Υπ. σε θέματα HR Consulting της εγκατάστασης όπου ανήκει ο/η εργαζόμενος/η

Επιπλέον:

- Τον Τομέα Employment Law & HR Compliance
- Όποιο άλλο άτομο κρίνεται απαραίτητο, ανάλογα με την περίπτωση (π.χ. πειθαρχικό προϊστάμενο)

Η Ομάδα λαμβάνει τις επώνυμες και ανώνυμες καταγγελίες/αναφορές. Εφόσον κριθούν ως αξιόπιστες, ξεκινάει η διερεύνησή τους.

Διαδικασία Καταγραφής και Καταγγελίας/Αναφοράς Διακρίσεων

Η καταγγελία μπορεί να πραγματοποιηθεί, ανώνυμα ή επώνυμα, από το ίδιο το άτομο που δέχεται την διάκριση ή/και από άλλο εργαζόμενο άτομο ή Διοικητικό Στέλεχος που έχει έρθει σε γνώση του το περιστατικό, με τους παρακάτω τρόπους:

A. Στον/στην Υπ. σε θέματα HR Consulting της εγκατάστασης εργασίας

- Με προσωπική συνάντηση, τηλεφωνική επικοινωνία ή μέσω email, στα στοιχεία επικοινωνίας του Υπ. σε θέματα HR Consulting ή στον τομέα Culture & Engagement, στην ειδική ηλεκτρονική διεύθυνση hr.care@lidl.gr
- Ο/Η Υπ. σε θέματα HR Consulting καταγράφει την αναφορά και τη γνωστοποιεί άμεσα στον/στην Head of Talent Development & Engagement, ο/η οποίος/α συγκαλεί την Ομάδα Αξιολόγησης Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών Διακρίσεων, εντός 6 εργάσιμων ημερών.
- Η διερεύνηση της αναφοράς γίνεται με γνώμονα την αντικειμενικότητα και λαμβάνει υπ' όψιν όλες τις πλευρές. Όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα απολαμβάνουν αμερόληπτη ακρόαση και δίκαιη αντιμετώπιση.
- Η εχεμύθεια είναι απαραίτητη και καμία λεπτομέρεια δεν αποκαλύπτεται σε πρόσωπα που δεν εμπλέκονται με την υπόθεση.
- Η Ομάδα Αξιολόγησης συνδιαμορφώνει τα μέτρα αντιμετώπισης, υποστηρίζει στην υλοποίηση και παρακολουθεί την εφαρμογή τους.



B. Μέσω του Online Συστήματος Αναφοράς θεμάτων νομικής συμμόρφωσης της Lidl (κλικ εδώ)

- Στις περιπτώσεις που η καταγγελία για Διακρίσεις γίνεται στο Online Σύστημα Αναφοράς θεμάτων νομικής συμμόρφωσης, στον Συνήγορο του Πολίτη ή/και στην Επιθεώρηση Εργασίας ή σε Σωματείο εργαζομένων, τότε η καταγγελία προωθείται παράλληλα και στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού για διερεύνηση.

Συνέπειες σε περίπτωση που αποδεικνύεται περιστατικό διάκρισης

Στις επιβεβαιωμένες περιπτώσεις διακρίσεων, λαμβάνονται μέτρα ανάλογα με τη σοβαρότητά τους.

Σημειώσεις

- Βασική και अपαραβάτη αρχή της Πολιτικής Ίσης Μεταχείρισης είναι η προστασία της ανωνυμίας και της αρχής της εμπιστευτικότητας των στοιχείων των ατόμων που υποβάλλουν τέτοιες αναφορές και η διασφάλιση της μη διακύβευσης της παρούσας θέσης τους και της μελλοντικής επαγγελματικής τους εξέλιξης.
- Σε περιπτώσεις, όπου κρίνεται αναγκαία η επέμβαση των Αρχών, θα πρέπει να γίνεται πάντοτε με την καθοδήγηση των Νομικών Υπηρεσιών της Lidl.
- Μετά την επίλυση του περιστατικού παρέχεται ηθική υποστήριξη και βοήθεια στον/ην θιγόμενο εργαζόμενο/η, όπου κρίνεται χρήσιμο.

6. Περαιτέρω πληροφορίες

6.1. Επικοινωνία

Ερωτήσεις σχετικά με την Πολιτική Ίσης Μεταχείρισης μπορούν να υποβάλλονται στους τομείς Culture & Engagement και Employment Law & HR Compliance της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, καθώς και στον/ην Υπ. HR Consulting της εγκατάστασης που ανήκει το άτομο.

6.2. Παραπομπές

- Πολιτική Ίσης Μεταχείρισης στην Εργασία
- Δήλωση Δέσμευσης «TeamLidl μαζί στην Ισότητα»
- Εταιρικές Αξίες
- Αρχές Διοίκησης
- Κώδικας Δεοντολογίας σε θέματα Συμμόρφωσης
- Σελίδα Νομικής Συμμόρφωσης στο Lidlin Intranet
- Σελίδα Νομικής Συμμόρφωσης στο επίσημο website της Lidl
- Online σύστημα υπόδειξης παραβάσεων νομικής συμμόρφωσης