Πολιτική για τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την συμπερίληψη

DOTSOFT A.E.

Έκδοση: 1.0

Ημερομηνία Έναρξης Ισχύος: 01/04/2026

Ιδιοκτήτης Πολιτικής: HR

Εγκρίθηκε από: ΔΣ

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή & Δέσμευση 3
2. Σκοπός & Πεδίο Εφαρμογής 3
3. Ορισμοί 4
4. Βασικές Αρχές Πολιτικής 4
5. Άξονες Πολιτικής Συμπερίληψης & Διαφορετικότητας 5
6. Μηχανισμοί Διασφάλισης & Διαχείρισης Περιστατικών 6
   - 6.1. Σημείο Επαφής & Υπευθυνότητα 6
   - 6.2. Χρονοδιάγραμμα Διαχείρισης 6
   - 6.3. Διαδικασία Διαχείρισης Περιστατικών 7
   - 6.4. Ενέργειες Αντιμετώπισης 7
   - 6.5. Προστασία Αναφέροντος 7
   - 6.6. Εμπιστευτικότητα και Προστασία Δεδομένων 7
   - 6.7. Παρακολούθηση και Ανάλυση Περιστατικών 7
7. Δείκτες, Παρακολούθηση & Αξιολόγηση 8
   - 7.1. Παρακολούθηση Δεικτών 8
   - 7.2. Ενσωμάτωση Νέων Δεικτών 8
   - 7.3. Ανάλυση και Αξιοποίηση Δεδομένων 8
   - 7.4. Σύνδεση με Στρατηγική και Δράσεις 9
   - 7.5. Αξιολόγηση και Αναθεώρηση 9
8. Τελικές Διατάξεις - Ισχύς & Αναθεώρηση Πολιτικής 9

1. Εισαγωγή & Δέσμευση

Στη DOTSOFT, η διαφορετικότητα, η ισότητα και η συμπερίληψη αποτελούν θεμελιώδεις αρχές που διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούμε, αναπτυσσόμαστε και δημιουργούμε αξία. Πιστεύουμε ότι ένα εργασιακό περιβάλλον που σέβεται και αξιοποιεί τη μοναδικότητα κάθε ανθρώπου αποτελεί προϋπόθεση για βιώσιμη ανάπτυξη, καινοτομία και ουσιαστικό κοινωνικό αντίκτυπο.

Η δέσμευσή μας στη συμπερίληψη δεν περιορίζεται σε επίπεδο πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού, αλλά ενσωματώνεται οριζόντια στη στρατηγική και στη λειτουργία της εταιρείας, επηρεάζοντας το σύνολο του κύκλου ζωής των εργαζομένων, από την προσέλκυση και επιλογή ταλέντου έως την εξέλιξη, την ηγεσία και την καθημερινή εργασιακή εμπειρία.

Στο πλαίσιο αυτό, η DOTSOFT ευθυγραμμίζεται με διεθνή και εθνικά πρότυπα και πρωτοβουλίες, όπως το UN Global Compact και οι Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών (Women's Empowerment Principles – WEPs), καθώς και με τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις εθνικές στρατηγικές για την προώθηση της ισότητας, της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης.

Με την παρούσα Πολιτική, η εταιρεία επιβεβαιώνει τη δέσμευσή της για την προώθηση ενός δίκαιου, ασφαλούς και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος, διασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες συμμετοχής και εξέλιξης για όλους.

Η δέσμευση αυτή έχει αναγνωριστεί και μέσω διακρίσεων της εταιρείας σε βραβεία που αφορούν τη διαφορετικότητα, την ισότητα και τη συμπερίληψη, επιβεβαιώνοντας τη συστηματική και μετρήσιμη προσέγγιση της DOTSOFT στον τομέα αυτό.

2. Σκοπός & Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική καθορίζει το πλαίσιο αρχών, κατευθύνσεων και πρακτικών της DOTSOFT για την προώθηση της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης στο σύνολο των δραστηριοτήτων της.

Σκοπός της είναι:

- η διασφάλιση ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης για όλους τους εργαζομένους και συνεργάτες,
- η πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής διάκρισης ή αποκλεισμού,
- και η ενίσχυση μιας οργανωσιακής κουλτούρας που σέβεται και αξιοποιεί τη διαφορετικότητα.

Η Πολιτική εφαρμόζεται στο σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας, ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας, καθώς και σε υποψήφιους εργαζομένους, συνεργάτες και τρίτα μέρη που αλληλεπιδρούν με την εταιρεία.

Καλύπτει όλα τα στάδια του κύκλου ζωής του εργαζομένου, συμπεριλαμβανομένων της προσέλκυσης και επιλογής, της αξιολόγησης, της εξέλιξης, της εκπαίδευσης και της καθημερινής εργασιακής εμπειρίας.

3. Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

Διαφορετικότητα-Diversity:
Η παρουσία και η αποδοχή διαφορετικών χαρακτηριστικών, εμπειριών και προσεγγίσεων μεταξύ των ατόμων, όπως το φύλο, η ηλικία, η αναπηρία, η εθνικότητα, η θρησκεία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα φύλου, το μορφωτικό και κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο.

Ισότητα-Equity:
Η δίκαιη και ίση μεταχείριση όλων των ατόμων, με στόχο την εξάλειψη ανισοτήτων και την παροχή ίσων ευκαιριών συμμετοχής, εξέλιξης και πρόσβασης σε πόρους.

Συμπερίληψη-Inclusion:
Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος στο οποίο κάθε άτομο αισθάνεται σεβαστό, αποδεκτό και ικανό να συμμετέχει ενεργά, ανεξαρτήτως των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του.

Διακρίσεις-Discrimination:
Κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης άνισης μεταχείρισης που βασίζεται σε χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, η αναπηρία, η εθνικότητα, η θρησκεία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός ή οποιοδήποτε άλλο προστατευόμενο χαρακτηριστικό.

Παρενόχληση-Harassment:
Κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά, λεκτική ή μη, που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου ή τη δημιουργία εχθρικού, εκφοβιστικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος.

4. Βασικές Αρχές Πολιτικής

Η DOTSOFT διαμορφώνει και εφαρμόζει την παρούσα Πολιτική βάσει ενός συνόλου θεμελιωδών αρχών που διέπουν το σύνολο της λειτουργίας της και καθορίζουν την καθημερινή εργασιακή εμπειρία:

Ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες

Η εταιρεία διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι και υποψήφιοι αντιμετωπίζονται με δικαιοσύνη και αξιοκρατία, χωρίς διακρίσεις, σε όλα τα στάδια του κύκλου ζωής τους εντός της εταιρείας.

Σεβασμός στη διαφορετικότητα

Η διαφορετικότητα αναγνωρίζεται ως πηγή αξίας και καινοτομίας. Η εταιρεία ενθαρρύνει ένα περιβάλλον όπου κάθε άτομο μπορεί να εκφράζεται ελεύθερα και να συμβάλλει με τη μοναδικότητά του.

Συμπεριληπτική κουλτούρα

Προάγεται ενεργά ένα εργασιακό περιβάλλον αλληλοσεβασμού, συνεργασίας και αποδοχής, στο οποίο ενθαρρύνεται η συμμετοχή όλων και διασφαλίζεται ότι κάθε φωνή ακούγεται και λαμβάνεται υπόψη.

Αντικειμενικότητα και διαφάνεια

Οι διαδικασίες επιλογής, αξιολόγησης και εξέλιξης βασίζονται σε σαφή, αντικειμενικά και μετρήσιμα κριτήρια, με στόχο την αποφυγή προκαταλήψεων και την ενίσχυση της εμπιστοσύνης.

Μηδενική ανοχή σε διακρίσεις και παρενόχληση

Η εταιρεία τηρεί αυστηρή στάση μηδενικής ανοχής απέναντι σε κάθε μορφή διάκρισης, παρενόχλησης ή αποκλεισμού, διασφαλίζοντας την ύπαρξη ασφαλούς και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Προσβασιμότητα και συμπερίληψη για όλους

Η εταιρεία λαμβάνει μέτρα για την εξασφάλιση της φυσικής και ψηφιακής προσβασιμότητας, καθώς και της ουσιαστικής συμμετοχής όλων των εργαζομένων, ανεξαρτήτως αναγκών ή χαρακτηριστικών.

Συνεχής βελτίωση και λογοδοσία

Η DOTSOFT δεσμεύεται στη συνεχή αξιολόγηση και βελτίωση των πολιτικών και πρακτικών της, μέσω της παρακολούθησης δεικτών και της ενσωμάτωσης ανατροφοδότησης από το ανθρώπινο δυναμικό.

5. Άξονες Πολιτικής Συμπερίληψης & Διαφορετικότητας

Η DOTSOFT εφαρμόζει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο δράσης για την προώθηση της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης, το οποίο βασίζεται σε βασικούς στρατηγικούς άξονες που καλύπτουν το σύνολο της λειτουργίας και του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας.

Άξονας 1: Ίσες Ευκαιρίες Απασχόλησης

Η εταιρεία διασφαλίζει δίκαιες, αντικειμενικές και απαλλαγμένες από προκαταλήψεις διαδικασίες σε όλα τα στάδια προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού, ενισχύοντας την πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης για υποψηφίους από διαφορετικά κοινωνικά, γεωγραφικά και επαγγελματικά υπόβαθρα.

Άξονας 2: Ισότητα Αμοιβών και Επαγγελματικής Εξέλιξης

Η DOTSOFT προωθεί την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και διασφαλίζει ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης, μέσω διαφανών και αξιοκρατικών διαδικασιών αξιολόγησης και προαγωγών.

Άξονας 3: Συμπεριληπτική Οργανωσιακή Κουλτούρα

Η εταιρεία καλλιεργεί ένα εργασιακό περιβάλλον σεβασμού, αποδοχής και συνεργασίας, ενισχύοντας την ενεργή συμμετοχή όλων των εργαζομένων και προάγοντας την κατανόηση και αποδοχή της διαφορετικότητας.

Άξονας 4: Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής

Η DOTSOFT υποστηρίζει την ευελιξία στην εργασία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικών και προσωπικών υποχρεώσεων, με ιδιαίτερη μέριμνα για εργαζομένους με οικογενειακές ή άλλες ανάγκες φροντίδας.

Άξονας 5: Διαφορετικότητα στο Ανθρώπινο Δυναμικό

Η εταιρεία ενισχύει την εκπροσώπηση διαφορετικών ομάδων στον εργασιακό χώρο, προωθώντας την ποικιλομορφία ως προς το φύλο, την ηλικία, την αναπηρία, την εθνικότητα και άλλα χαρακτηριστικά.

Άξονας 6: Ισότητα στην Ηγεσία και τη Λήψη Αποφάσεων

Η DOTSOFT επιδιώκει την ισόρροπη συμμετοχή στη διοίκηση και τη λήψη αποφάσεων, ενισχύοντας την εκπροσώπηση διαφορετικών ομάδων σε θέσεις ευθύνης.

Άξονας 7: Πρόληψη και Αντιμετώπιση Διακρίσεων και Παρενόχλησης

Η εταιρεία εφαρμόζει πολιτικές μηδενικής ανοχής απέναντι σε κάθε μορφή διάκρισης ή παρενόχλησης, διασφαλίζοντας σαφείς διαδικασίες αναφοράς, διαχείρισης και υποστήριξης.

6. Μηχανισμοί Διασφάλισης & Διαχείρισης Περιστατικών

Η DOTSOFT εφαρμόζει σαφείς και λειτουργικούς μηχανισμούς για την αναφορά, αξιολόγηση και διαχείριση περιστατικών, με στόχο τη γρήγορη, δίκαιη και αποτελεσματική αντιμετώπισή τους.

6.1. Σημείο Επαφής & Υπευθυνότητα

Υπεύθυνο Διαφορετικότητας & Συμπερίληψης, έχει οριστεί το Τμήμα HR, ως το βασικό σημείο επαφής για αναφορές περιστατικών, καθοδήγηση εργαζομένων, και συντονισμό διερεύνησης.

Οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλουν αναφορά είτε προφορικά στο HR, είτε μέσω email στο hr@dotsoft.gr είτε μέσω της σχετικής φόρμας Αναφορά Περιστατικού Διαφορετικότητας & Συμπερίληψης.

6.2. Χρονοδιάγραμμα Διαχείρισης

Η DOTSOFT διασφαλίζει την έγκαιρη και αποτελεσματική διαχείριση των αναφορών, μέσω καθορισμένου χρονοδιαγράμματος ενεργειών. Ειδικότερα, η επιβεβαίωση παραλαβής της αναφοράς πραγματοποιείται εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών από την υποβολή της. Ακολουθεί η αρχική αξιολόγηση του περιστατικού εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών, με σκοπό τον προσδιορισμό της φύσης και της σοβαρότητάς του. Η διαδικασία διερεύνησης ολοκληρώνεται, όπου είναι εφικτό, εντός δεκαπέντε (15) εργάσιμων ημερών, με δυνατότητα παράτασης σε περιπτώσεις αυξημένης πολυπλοκότητας.

6.3. Διαδικασία Διαχείρισης Περιστατικών

Η διαχείριση των αναφορών ακολουθεί τυποποιημένη και διαφανή διαδικασία, η οποία περιλαμβάνει την υποβολή της αναφοράς, την καταγραφή και αρχική αξιολόγηση, την απόφαση για περαιτέρω διερεύνηση όπου απαιτείται, τη συλλογή σχετικών στοιχείων και πληροφοριών, την αξιολόγηση των ευρημάτων και τη λήψη απόφασης σχετικά με τις ενέργειες που πρέπει να ακολουθηθούν. Η διαδικασία ολοκληρώνεται με την ενημέρωση των εμπλεκομένων μερών, στο μέτρο που αυτό επιτρέπεται από το ισχύον πλαίσιο εμπιστευτικότητας.

6.4. Ενέργειες Αντιμετώπισης

Η αντιμετώπιση των περιστατικών καθορίζεται ανάλογα με τη φύση, τη σοβαρότητα και τη συχνότητά τους. Οι ενέργειες που δύνανται να ληφθούν περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, την παροχή καθοδήγησης ή τη διεξαγωγή διορθωτικής συζήτησης, την συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα σχετιζόμενα με τη συμπερίληψη και τη μη διάκριση, την εφαρμογή οργανωτικών ή διοικητικών μέτρων, την επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων σύμφωνα με τον Κανονισμό Εργασίας, καθώς και την παροχή υποστήριξης προς το πρόσωπο που υπέβαλε την αναφορά, συμπεριλαμβανομένης της συμβουλευτικής ή άλλης υποστήριξης μέσω του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού.

6.5. Προστασία Αναφέροντος

Η DOTSOFT διασφαλίζει την προστασία των προσώπων που υποβάλλουν αναφορές ή συμμετέχουν στη διαδικασία διερεύνησης. Απαγορεύεται ρητά οποιαδήποτε μορφή αντιποίνων ή δυσμενούς μεταχείρισης εις βάρος του αναφέροντος. Η εταιρεία προβαίνει, όπου απαιτείται, σε παρακολούθηση της κατάστασης μετά τη διαχείριση του περιστατικού, προκειμένου να διασφαλίζεται η ομαλή εργασιακή ένταξη και η προστασία των εμπλεκομένων.

6.6. Εμπιστευτικότητα και Προστασία Δεδομένων

Η διαχείριση των αναφορών πραγματοποιείται με αυστηρή τήρηση της εμπιστευτικότητας. Η πρόσβαση στις σχετικές πληροφορίες περιορίζεται αποκλειστικά στα απολύτως απαραίτητα και αρμόδια πρόσωπα που εμπλέκονται στη διαδικασία αξιολόγησης και διερεύνησης. Η εταιρεία αποφεύγει τη μη αναγκαία κοινοποίηση πληροφοριών και διασφαλίζει ότι η αποθήκευση και επεξεργασία των δεδομένων πραγματοποιείται σύμφωνα με τις αρχές του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR) και τις εσωτερικές πολιτικές προστασίας δεδομένων.

6.7. Παρακολούθηση και Ανάλυση Περιστατικών

Η DOTSOFT τηρεί ανώνυμη καταγραφή των περιστατικών που αναφέρονται, με στόχο την ανάλυση τάσεων και την αναγνώριση πιθανών επαναλαμβανόμενων ζητημάτων. Τα δεδομένα αξιοποιούνται συγκεντρωτικά για την ενημέρωση της Διοίκησης, την ενίσχυση των πολιτικών και τον σχεδιασμό προληπτικών δράσεων, συμβάλλοντας στη συνεχή βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος.

7. Δείκτες, Παρακολούθηση & Αξιολόγηση

Η DOTSOFT εφαρμόζει συστηματική παρακολούθηση της εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, μέσω της συλλογής, ανάλυσης και αξιολόγησης ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων, με στόχο τη διασφάλιση της ισότητας, της διαφάνειας και της συνεχούς βελτίωσης των πρακτικών της.

7.1. Παρακολούθηση Δεικτών

Η εταιρεία καταγράφει και αναλύει δείκτες που αποτυπώνουν την πρόοδο στους τομείς της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης, οι οποίοι περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- την κατανομή φύλου στο σύνολο του προσωπικού, στη διοίκηση και σε θέσεις ευθύνης,
- τη διαφορά αμοιβών μεταξύ φύλων (gender pay gap),
- την κατανομή εργαζομένων ανά ηλικιακή ομάδα,
- την εκπροσώπηση εργαζομένων με αναπηρία,
- τη γονεϊκή εκπροσώπηση στο ανθρώπινο δυναμικό,
- τους δείκτες ευέλικτης εργασίας (remote, hybrid, flexible arrangements),
- τα δεδομένα προσλήψεων και επιλογής προσωπικού,
- τη συμμετοχή σε εκπαιδευτικές και αναπτυξιακές δράσεις.

7.2. Ενσωμάτωση Νέων Δεικτών

Η DOTSOFT επεκτείνει διαρκώς το πλαίσιο μέτρησης της συμπερίληψης, ενσωματώνοντας νέους δείκτες που ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες της εργασιακής πραγματικότητας, όπως η ευελιξία στην εργασία, η υποστήριξη της γονεϊκότητας και η ενίσχυση της ηλικιακής ποικιλομορφίας.

7.3. Ανάλυση και Αξιοποίηση Δεδομένων

Τα δεδομένα που συλλέγονται αναλύονται σε τακτική βάση και αξιοποιούνται για:

- την αναγνώριση τάσεων και πιθανών αποκλίσεων,
- την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων πολιτικών,
- τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων και τη βελτίωση των διαδικασιών.

Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων πραγματοποιείται συγκεντρωτικά και ανώνυμα, με σεβασμό στην προστασία των προσωπικών δεδομένων.

7.4. Σύνδεση με Στρατηγική και Δράσεις

Τα ευρήματα από την παρακολούθηση των δεικτών αξιοποιούνται για τον σχεδιασμό και την προσαρμογή δράσεων, πολιτικών και πρωτοβουλιών, διασφαλίζοντας τη συνεχή εξέλιξη της εταιρείας στον τομέα της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης.

7.5. Αξιολόγηση και Αναθεώρηση

Η εφαρμογή της Πολιτικής αξιολογείται σε τακτά χρονικά διαστήματα, λαμβάνοντας υπόψη τα διαθέσιμα δεδομένα, την ανατροφοδότηση των εργαζομένων και τις εξελίξεις στο θεσμικό και κοινωνικό περιβάλλον. Η Πολιτική αναθεωρείται, όπου απαιτείται, ώστε να παραμένει επίκαιρη, αποτελεσματική και ευθυγραμμισμένη με τις ανάγκες της εταιρείας και των ανθρώπων της.

8. Τελικές Διατάξεις - Ισχύς & Αναθεώρηση Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται από τη Διοίκηση της DOTSOFT και τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία δημοσίευσής της, αποτελώντας αναπόσπαστο μέρος του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης και των εσωτερικών πολιτικών της εταιρείας.

Η συμμόρφωση με τις αρχές και τις κατευθύνσεις της Πολιτικής είναι υποχρεωτική για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας, ανεξαρτήτως θέσης ή σχέσης εργασίας, καθώς και για συνεργάτες και τρίτα μέρη που δραστηριοποιούνται στο πλαίσιο συνεργασίας με την εταιρεία.

Η DOTSOFT μεριμνά για την κατάλληλη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με το περιεχόμενο της Πολιτικής, διασφαλίζοντας την πρόσβασή τους σε αυτή μέσω των διαθέσιμων εσωτερικών καναλιών επικοινωνίας.

Η παρούσα Πολιτική υπόκειται σε τακτική αναθεώρηση, με στόχο τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας και της συνάφειάς της με τις εξελίξεις στο θεσμικό, κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον. Η αξιολόγηση της ανάγκης αναθεώρησης πραγματοποιείται σε περιοδική βάση, και τουλάχιστον ανά διετία, ή νωρίτερα εφόσον προκύψει σχετική ανάγκη.

Τυχόν τροποποιήσεις εγκρίνονται από τη Διοίκηση και κοινοποιούνται εγκαίρως στο σύνολο των εργαζομένων.