



# ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΟΤΕ

Ένας κόσμος, καλύτερος για όλους.

# 1. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Η διαφορετικότητα, η ισότητα και η συμπερίληψη (ΔΙ&Σ) είναι ουσιώδεις παράγοντες επιτυχίας των εταιρειών. Ως κορυφαίος όμιλος που προσφέρει τηλεπικοινωνίες και λύσεις τεχνολογίας, θεωρούμε ότι οι αξίες ΔΙ&Σ αποτελούν βασικό στοιχείο της μακροπρόθεσμης επιτυχίας μας και σημαντικό συστατικό της εταιρικής κοινωνικής μας ευθύνης.

Συνενώνουμε ποικίλες εταιρικές κουλτούρες, οι οποίες αντικατοπτρίζουν τις διαφορετικές όψεις της κοινωνίας και, συνεπώς, ανταποκρίνονται στις διαφορετικές ανάγκες των πελατών μας. Χτίζουμε πάνω σε αυτή την διαφορετικότητα προκειμένου να εξασφαλίζουμε την επιχειρηματική μας επιτυχία, καθώς ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό έχει καλύτερη απόδοση και είναι πιο καινοτόμο. Αυτό μάς επιτρέπει να ξεχωρίζουμε ως ελκυστικοί εργοδότες και προτιμώμενοι επιχειρηματικοί εταίροι.

Ως ένας από τους μεγαλύτερους ομίλους τεχνολογίας στην Ελλάδα, θέλουμε να ανταποκριθούμε στη βασική ανθρώπινη ανάγκη για σύνδεση, και να προσφέρουμε τις δυνατότητες της τεχνολογίας σε όλους.

Εξετάζουμε και ενισχύουμε τον στόχο μας, καθώς και τις κατευθυντήριες αρχές μας, εν μέσω επιχειρηματικών και κοινωνικών αλλαγών, όπως η παγκόσμια δημογραφική μεταβολή, η παγκοσμιοποίηση και η

ψηφιοποίηση. Η έμπνευσή μας αντλείται και από την αξία της συμπερίληψης, η οποία προσδίδει στον σκοπό μας ολιστική και κοινωνικά ευαίσθητη προσέγγιση χωρίς διακρίσεις, χτίζοντας πάνω στη μακρόχρονη κατευθυντήρια αρχή μας: «Συμπεριφερόμαι με σεβασμό και ακεραιότητα».

Σε όλες τις διαστάσεις της ποικιλομορφίας (βλ. 4.1.), ο Όμιλος ΟΤΕ δίνει αξία και προωθεί τις ευκαιρίες για καινοτομία που προσφέρονται από τις ποικίλες δεξιότητες, απόψεις και ιδέες. Έχουμε δεσμευτεί για ένα εργασιακό περιβάλλον όπου αυτές οι ευκαιρίες ευοδώνονται, και προάγουμε την αίσθηση του ανήκειν για όλους τους εργαζομένους.

Η επίτευξη βιώσιμης αλλαγής και βελτίωσης για την εταιρεία και τους εργαζομένους της απαιτεί την πλήρη συμμετοχή και την προσωπική δέσμευση όλων των μερών στην παρούσα Πολιτική του Ομίλου για την διαφορετικότητα, την ισότητα και την συμπερίληψη (ΔΙ&Σ).



## 2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

---

Η παρούσα Πολιτική υιοθετείται με απόφαση των αρμόδιων εταιρικών οργάνων προκειμένου να ισχύσει για όλους τους εργαζόμενους του Ομίλου ΟΤΕ. Ως «εργαζόμενοι», «προσωπικό», «ανθρώπινο δυναμικό», νοούνται όλοι όσοι απασχολούνται στον Όμιλο ΟΤΕ, και συγκεκριμένα τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, οι διευθύνοντες σύμβουλοι, τα διοικητικά στελέχη και οι εργαζόμενοι, που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στον Όμιλο ΟΤΕ με οποιαδήποτε μορφή σχέσης (λ.χ. εξαρτημένης εργασίας, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έργου, έμμισθης εντολής).

Ως «Όμιλος» νοείται η μητρική εταιρεία ΟΤΕ ΑΕ (εφεξής ΟΤΕ ή Εταιρεία) και κάθε συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία κατά την έννοια του άρθρου 32 του ν. 4308/2014.





Διαφορετικότητα είναι ένας όρος που περιγράφει τις διαφορές στο εργατικό μας δυναμικό βάσει δημογραφικών, προσωπικών ή κοινωνικών παραγόντων. Αυτό περιλαμβάνει τις εξής διαστάσεις διαφορετικότητας: Ηλικία, ταυτότητα φύλου και έκφραση φύλου, άτομα με διαφορετικές σωματικές και πνευματικές ικανότητες, εθνικότητα, κοινωνική και εθνοτική καταγωγή, κοινωνική κατάσταση, θρησκεία και πεποιθήσεις, πολιτικές απόψεις, σεξουαλική ταυτότητα και σεξουαλικός προσανατολισμός.

# 3. ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΟΤΕ

## Ορισμός, στρατηγικές, στόχοι και οφέλη της Δι&Σ

**Διαφορετικότητα** είναι ένας όρος που περιγράφει τις διαφορές στο εργατικό μας δυναμικό βάσει δημογραφικών, προσωπικών ή κοινωνικών παραγόντων. Αυτό περιλαμβάνει τις εξής διαστάσεις διαφορετικότητας: Ηλικία, ταυτότητα φύλου και έκφραση φύλου, άτομα με διαφορετικές σωματικές και πνευματικές ικανότητες, εθνικότητα, κοινωνική και εθνοτική καταγωγή, κοινωνική κατάσταση, θρησκεία και πεποιθήσεις, πολιτικές απόψεις, σεξουαλική ταυτότητα και σεξουαλικός προσανατολισμός.

Η **Ισότητα** περιγράφει τη βασική στάση που δηλώνει ότι κάθε άτομο θα πρέπει να έχει ίσες ευκαιρίες και τις ίδιες δυνατότητες πρόσβασης και ανάπτυξης, ανεξάρτητα από τις ατομικές του συνθήκες.

Η **Ένταξη** περιγράφει τον τρόπο με τον οποίον εξασφαλίζουμε, με συνειδητό τρόπο, τη συμμετοχή διαφορετικών ατόμων (εργαζομένων και άλλων, π.χ. πελάτες,

προμηθευτές, συνεργάτες) στην εργασία και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, και τους προσδίδουμε μια αίσθηση ότι ανήκουν στην Εταιρεία, και προσθέτουν αξία σε αυτή.

Για τον Όμιλο ΟΤΕ, η πολυμορφία / διαφορετικότητα, η ισότητα και η συμπερίληψη αποτελούν μια αντίληψη διοίκησης και μέρος της εταιρικής μας κουλτούρας, που στοχεύει να συμβάλει σημαντικά στην επιχειρηματική επιτυχία του Ομίλου μέσω της αναγνώρισης, της εκτίμησης, της συμπερίληψης στο εργασιακό περιβάλλον και της αξιοποίησης της ατομικής πολυμορφίας των ενδιαφερόμενων μερών μας (εργαζόμενοι, μέτοχοι, πελάτες, προμηθευτές). Γνωρίζουμε ότι το σωστό μείγμα οδηγεί σε καλύτερα αποτελέσματα, γι' αυτό η συμπερίληψη, η διαφορετικότητα και η ισότητα είναι απαραίτητα για τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης επιτυχίας του Ομίλου.

Ο Όμιλος ΟΤΕ βλέπει τον εαυτό του ως ενεργό μέλος της κοινωνίας. Γι' αυτό και θα χρησιμοποιήσουμε τη μετασχηματιστική μας δύναμη για αλλαγή και θα εργαστούμε προς μια πιο ανοιχτή ποικιλότητα και δίκαιη κοινωνία, που δεν θα αποκλείει κανέναν, ούτε στον ψηφιακό ούτε στον φυσικό κόσμο.



Ο σεβασμός και η ακεραιότητα αποτελούν βασικά στοιχεία της μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής μας επιτυχίας. Επιδιώκουμε την πολυμορφία την ισότητα και τη συμπερίληψη και δρούμε υπεύθυνα.

### 3.1 Αναγνώριση της διαφορετικότητας

Ο Όμιλος ΟΤΕ αναγνωρίζει τις προαναφερόμενες διαστάσεις της διαφορετικότητας, τις συνυπολογίζει πλήρως κατά την υλοποίηση της έννοιας ΔΙ&Σ και τις λαμβάνει πλήρως υπόψη κατά την εφαρμογή της διαφορετικότητας στο εργασιακό περιβάλλον. Ανάλογα με τις συνθήκες, όταν ενδείκνυται μπορούν να εξεταστούν και περαιτέρω διαστάσεις. Αυτές περιλαμβάνουν την εκπαίδευση, τη γονική ιδιότητα, την οικογενειακή κατάσταση, την κουλτούρα, τη γλώσσα, τον τρόπο σκέψης και εργασίας, τις δεξιότητες, τα talenta και την εμπειρία. Συνειδητά και με ανοιχτό μυαλό, αναγνωρίζουμε τη διαφορετικότητα των ενδιαφερομένων μερών και του κοινωνικού μας περιβάλλοντος. Προωθούμε αυτή την πολυμορφία δρώντας προληπτικά στους κοινωνικούς και επιχειρηματικούς τομείς μας. Με τον τρόπο αυτό, δημιουργούμε και εδραιώνουμε ενέργειες και δράσεις, που μας επιτρέπουν να κατανοούμε και να αξιοποιούμε όλες τις ευκαιρίες και τις δυνατότητες.

### 3.2 Ισότητα και ίσες ευκαιρίες

Αναγνωρίζουμε ότι θα πρέπει να καταβάλλουμε περισσότερη προσπάθεια ώστε να ενισχύσουμε τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες μέσω ειδικών μέτρων, προκειμένου να τους προσφέρουμε μια δίκαιη ευκαιρία και να καταργήσουμε τους φραγμούς. Λαμβάνουμε μέτρα για την ελαχιστοποίηση των φυσικών ή ψηφιακών φραγμών εντός του επιχειρηματικού μας μοντέλου, δίνοντας ύψιστη προτεραιότητα στα κριτήρια ισότητας, πλέον

των οικονομικών πτυχών. Συνεχίζουμε την ενσωμάτωση ατόμων με αναπηρίες στον χώρο εργασίας χρησιμοποιώντας ειδικά μέσα (π.χ. τεχνικά βοηθήματα) ώστε να μπορούν να συμμετέχουν σε ένα περιβάλλον με ίσες συνθήκες εργασίας.

Προκειμένου να επιτύχουμε μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, προσφέρουμε ένα ευρύ πλαίσιο επιλογών εξισορρόπησης εργασίας-προσωπικής ζωής και το προσαρμόζουμε στο διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον μας. Οι ολοένα και ταχύτερες αλλαγές απαιτούν αυξανόμενη ευελιξία από τους εργαζομένους και σε αυτό το πλαίσιο σεβόμαστε τον προσωπικό προγραμματισμό της ζωής τους.

### 3.3 Η συμπερίληψη στο εργασιακό περιβάλλον αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι του εταιρικού μας σκοπού

Η συμπερίληψη περιγράφει το συμπεριφορικό μοτίβο μέσω του οποίου εξασφαλίζουμε διαρκώς τη συμμετοχή διαφορετικών ανθρώπων στην εργασία και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Η ανεπιφύλακτη, ανοιχτή αλληλεπίδραση με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη αποτελεί τη βασική προϋπόθεση για τη βέλτιστη χρήση όλων των λειτουργικών δυνατοτήτων. Κατά συνέπεια, επιδιώκουμε την ευημερία των εργαζομένων και διασφαλίζουμε ότι ακούγονται όλες οι απόψεις. Μέσω της δέσμευσης για τη σύνδεση όλων, δημιουργούμε επίσης μια κουλτούρα και ένα περιβάλλον εργασίας στην εταιρεία μας όπου ο καθένας αισθάνεται ότι ανήκει και ότι είναι αποδεκτός για αυτό που είναι.



### 3.4 Συμπεριφέρομαι με σεβασμό και ακεραιότητα

Ο Όμιλος ΟΤΕ αναλαμβάνει την ευθύνη της διατήρησης των αξιών ΔΙ&Σ. Αναμένουμε από τους εργαζομένους μας να συμπεριφέρονται σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική του Ομίλου.

Ο σεβασμός και η ακεραιότητα αποτελούν βασικά στοιχεία της μακροπρόθεσμης επιχειρηματικής μας επιτυχίας. Επιδιώκουμε την πολυμορφία την ισότητα και τη συμπερίληψη και δρούμε υπεύθυνα. Φερόμαστε στους ανθρώπους όπως θέλουμε να μας φέρονται.

Για εμάς, ακεραιότητα σημαίνει να κάνουμε το σωστό. Δεν συμμορφωνόμαστε απλώς με τις εσωτερικές πολιτικές, τους κανονισμούς και τη

νομοθεσία, αλλά δρούμε πάντα σε συμφωνία με την Αρχή Εταιρικής Συμπεριφοράς που έχει υιοθετήσει ο Όμιλος, δηλαδή «Συμπεριφέρομαι με σεβασμό και ακεραιότητα». Είναι σημαντικό για εμάς οι άνθρωποί μας να αναγνωρίζουν την ηθική διάσταση των πράξεών τους και να συμπεριφέρονται βάσει των αξιών που αρμόζουν σε κάθε περίπτωση. Ο Όμιλος ΟΤΕ αντιτίθεται στην ανάρμοστη και ανήθικη συμπεριφορά. Το να έχεις θάρρος στις καθημερινές επιχειρηματικές δραστηριότητες απαιτεί ένα φάσμα αξιών που απαρτίζεται από την ειλικρίνεια, την αξιοπιστία, την αίσθηση της κοινότητας και την αλληλεγγύη. Κατονομάζουμε ξεκάθαρα τα κρίσιμα ζητήματα, την ανήθικη ή δυνητικά ανάρμοστη συμπεριφορά. Όλοι οι εργαζόμενοί μας οφείλουν να δρουν με ακεραιότητα και αποφασιστικότητα.

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου ΟΤΕ οφείλουν να μην ανέχονται καμία μορφή άμεσης ή έμμεσης βίας, διάκρισης ή παρενόχλησης στην εργασία –ούτε σε ηλεκτρονικό ούτε σε φυσικό περιβάλλον.

Επιπλέον, δεν ανεχόμαστε κανένα είδος ρατσισμού ή αντισημιτισμού.

Κατά συνέπεια, όταν εκπροσωπούν στις δραστηριότητες τους τον Όμιλο ΟΤΕ, θα πρέπει όλοι να απέχουν από συμπεριφορές που θα μπορούσαν να εκληφθούν ως διάκριση ή παρενόχληση άλλων, τόσο εντός όσο και εκτός της εταιρείας. Αυτό περιλαμβάνει και τη δημόσια εικόνα του Ομίλου ΟΤΕ (π.χ. δράσεις μάρκετινγκ).

Δεσμευόμαστε για μηδενική ανοχή απέναντι σε κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας («Πολιτικής για την Αποτροπή Σεξουαλικής Παρενόχλησης εντός του Ομίλου ΟΤΕ»). Σε όλον τον Όμιλο, αντιμετωπίζουμε όλα τα περιστατικά με σοβαρότητα και διερευνούμε κάθε καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση. Σε συνέχεια επιβεβαιωμένης καταγγελίας για ανάρμοστη συμπεριφορά, ο εργαζόμενος θα τιμωρείται σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις και το ισχύον εργατικό δίκαιο, ανεξάρτητα από τη βαθμίδα και τη θέση του συγκεκριμένου ατόμου εντός του Ομίλου.

Για ερωτήματα σχετικά με τη συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική ή σε περίπτωση αμφιβολίας, παραπόνου, παραβίασης ή ισχυρισμού παραβίασης της παρούσας Πολιτικής του Ομίλου, οι εργαζόμενοι θα πρέπει αρχικά να επικοινωνήσουν με τον άμεσο προϊστάμενό τους. Εάν αυτό δεν είναι εφικτό, οι εργαζόμενοι μπορούν να απευθυνθούν στην Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου ΟΤΕ μέσω των παρακάτω καναλιών επικοινωνίας:

- Email: [askmecompliance@ote.gr](mailto:askmecompliance@ote.gr)
- Email: [tellmecompliance@ote.gr](mailto:tellmecompliance@ote.gr)
- Email: [humanrights@ote.gr](mailto:humanrights@ote.gr)



Ο ΟΤΕ Α.Ε., οφείλει να έχει επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.



### **3.5 Κριτήρια Πολυμορφίας στο Διοικητικό Συμβούλιο και τα ανώτατα ή και ανώτερα διευθυντικά στελέχη**

Με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Διοικητικό Συμβούλιό της και τη δημιουργία μιας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών, η Εταιρεία επιδιώκει, μέσω της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, να εξασφαλίζεται όσο το δυνατόν μεγαλύτερη πολυφωνία και ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό την λήψη ορθών αποφάσεων.

Ειδικά σε ότι αφορά στην ΟΤΕ Α.Ε., ως εταιρεία με αξίες εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας Μελών Διοικητικού Συμβουλίου της ΟΤΕ Α.Ε., οφείλει να έχει επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση κλάσματος το ποσοστό εκπροσώπησης στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο αριθμό. Το κριτήριο της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο το λαμβάνει υπόψη η Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την υποβολή των προτάσεων της στο Δ.Σ.

Εκτός της επαρκούς εκπροσώπησης ανά φύλο, κατά την επιλογή μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, απαγορεύεται να γίνεται αποκλεισμός λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Επιπρόσθετα, στην Εταιρεία τα κριτήρια πολυμορφίας αφορούν πέρα από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτατα ή και ανώτερα διευθυντικά στελέχη, δηλαδή στελέχη


με θέσεις ευθύνης από Chief Officers έως και Διευθυντές (Directors). Στο πλαίσιο αυτό, ορίζεται πως θα πρέπει να υπάρχει επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό τουλάχιστον τριάντα τοις εκατό (30%) επί του συνόλου των ανωτέρων και ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, με εφαρμογή μέσα στα επόμενα τρία (3) έτη.

### **3.6 Ευθυγράμμιση με Εταιρικές Πολιτικές, Κώδικες, Αρχές και με Διεθνώς Αναγνωρισμένους Κανονισμούς, Οδηγίες, Πρότυπα**

Με την παρούσα Πολιτική ΔΙ&Σ του Ομίλου, πρόθεσή μας είναι η προαγωγή των αξιών ΔΙ&Σ, οι οποίες θα συμπληρώσουν τις εταιρικές Αρχές, Πολιτικές και Κώδικες όπως ο Κώδικας Δεοντολογίας, οι Βασικές Αρχές Εταιρικής Συμπεριφοράς, ο Κώδικας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Κοινωνικών Αρχών, η Πολιτική Περί Εργασιακών Σχέσεων.

Επιπλέον, εργαζόμαστε για την επέκταση των αρχών ΔΙ&Σ σε ολόκληρη την εφοδιαστική αλυσίδα μας, μέσα από τον Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών, ο οποίος προορίζεται να αποτελέσει τη βάση για κάθε συνεργασία μας με προμηθευτές, συνεργάτες και συμβούλους στον Όμιλο ΟΤΕ.

Δεσμευόμαστε στο θεμελιώδες πλαίσιο που απαρτίζει τα ζητήματα ΔΙ&Σ. Αυτό περιλαμβάνει την Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, τις Κατευθυντήριες Αρχές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, τη Δήλωση Αρχών σχετικά με τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις και την Κοινωνική Πολιτική και τις Δέκα Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών. Επιπλέον, τηρούμε τις κατευθύνσεις των οδηγιών της ΕΕ για την καταπολέμηση των διακρίσεων και της τοπικής νομοθεσίας στις αντίστοιχες χώρες στις οποίες δραστηριοποιούμαστε.



Η επίτευξη αλλαγής και βελτίωσης για τον Όμιλο και τους εργαζομένους απαιτεί τη δέσμευση και συμμετοχή όλων των μερών.

## 4. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΟΤΕ

Η Πολιτική Δι&Σ ευθυγραμμίζεται με τους επιχειρηματικούς στόχους και τις στρατηγικές μας. Για την επίτευξη της βιώσιμης ενσωμάτωσης της Δι&Σ στο επιχειρηματικό μοντέλο και τις καθημερινές δραστηριότητες του Ομίλου ΟΤΕ, θα πρέπει να τηρούνται οι ακόλουθες συστάσεις και να εκτελούνται οι ακόλουθες δράσεις.

Η επίτευξη αλλαγής και βελτίωσης για τον Όμιλο και τους εργαζομένους απαιτεί την δέσμευση και συμμετοχή όλων των μερών.

- Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τα διευθυντικά στελέχη του Ομίλου, τα οποία πρέπει να ενεργούν ως πρότυπα συμπεριφοράς, έχουν ιδιαίτερη ευθύνη για την εφαρμογή των αρχών της διαφορετικότητας, ενθαρρύνοντας την πολυμορφία, την ανοιχτή σκέψη, την ένταξη στο εργασιακό περιβάλλον και τη διαχείριση της διαφορετικότητας, καθώς και προάγοντας και επιβραβεύοντας τη δέσμευση σε αυτούς τους τομείς.
- Οι εργαζόμενοι, σε όλα τα επίπεδα και τομείς του Ομίλου κάνουν τις αξίες Δι&Σ κομμάτι της επαγγελματικής τους ζωής.
- Συνεργασία διαφορετικών μονάδων της εταιρείας για τη διευκόλυνση της τήρησης των αρχών Δι&Σ.

- Διενέργεια εκπαιδύσεων με στόχο την ενίσχυση των αξιών Δι&Σ
- Ενσωμάτωση των αξιών Δι&Σ στους τομείς ανθρωπίνων πόρων, σχεδιασμού προϊόντων και υπηρεσιών.
- Υποστήριξη και διοργάνωση δράσεων/εκδηλώσεων με στόχο την προώθηση των αξιών Δι&Σ.
- Διενέργεια αξιολόγησης κινδύνων θεμάτων Δι&Σ, τα αποτελέσματα της οποίας θα ενσωματώνονται στους επιχειρηματικούς στόχους της εταιρείας.

Με αυτήν την Πολιτική, ο Όμιλος ΟΤΕ εφαρμόζει μια ολιστική και ολοκληρωμένη διαχείριση της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης. Η παρούσα Πολιτική δεν αποτελεί βάση για νομικές αξιώσεις ή υποχρεώσεις.

---

*Η παρούσα Πολιτική τίθεται σε ισχύ για την ΟΤΕ Α.Ε. και στη συνέχεια τροποποιείται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της. Στις εταιρίες του Ομίλου ΟΤΕ η Πολιτική τίθεται σε ισχύ με απόφαση του αρμοδίου οργάνου τους.*



**ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ**