

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ:

«CENTRIC ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»

ΕΔΡΑ: οδός Στρατηγού Μακρυγιάννη αρ. 20, Μοσχάτο Αττικής

Α.Φ.Μ.: 094475724, **Δ.Ο.Υ.:** ΦΑΕ ΠΕΙΡΑΙΑ

Νόμιμος Εκπρόσωπος: Μαρία Αρβανίτη του Νικηφόρου

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ:

A. ΠΟΛΙΤΙΚΗ για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ/ΠΟΛΙΤΙΚΗ υποβολής και διαχείρισης εσωτερικής καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχλησης

Μοσχάτο, Δεκέμβριος 2024

A. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

I. ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Αρμόδιος (Πρόσωπο Αναφοράς) για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία καθώς και για τη σχετική συμβουλευτική καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων ορίζεται ο **κ. Ελευθέριος Κωστάκης**. Η επικοινωνία μαζί του μπορεί να γίνει είτε τηλεφωνικά (τηλ. επικοινων. 210-9480000), είτε μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (στο e-mail: ekostakis@centric.gr), είτε δια ζώσης.

Το Πρόσωπο Αναφοράς για θέματα βίας και παρενόχλησης, έχει ενημερωτικό ρόλο. Ειδικότερα, ο ρόλος του έγκειται στο να καθοδηγεί και ενημερώνει τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Ρητά, δε, δηλώνεται ότι έχει υποχρέωση προστασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Σε περίπτωση μεταβολής του Προσώπου Αναφοράς θα υπάρχει σχετική ενημέρωση είτε στην Ιστοσελίδα της Εταιρείας ή με άλλο πρόσφορο τρόπο.

II. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα Πολιτική υιοθετείται σε πλήρη εναρμόνιση με την οικεία νομοθεσία και ιδίως με τις διατάξεις του Ν. 4808/2021 και την κατ'έξουσιοδότηση αυτών εκδοθείσα κανονιστική νομοθεσία.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, ρητά συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στόχος δια της παρούσας Πολιτικής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε ανθρώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

III. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Το παρόν απευθύνεται και εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους της εταιρείας με την επωνυμία «CENTRIC ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (εφεξής ως «**Εταιρεία**»), με σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, και επιπλέον, δυνάμει της διάταξης του άρθρου 3 παρ. 1 του Ν. 4808/2021 και της κατ'έξουσιοδότηση αυτού κανονιστικής νομοθεσίας, στους κάτωθι:

- Στους απασχολούμενους με σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών,
- στους απασχολούμενους με έμμισθη εντολή,

- στους τυχόν απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών (π.χ. μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης -ΕΠΑ),
- στους τυχόν απασχολούμενους με σύμβαση γνήσιου δανεισμού,
- στα άτομα που τυχόν παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων,
- στους τυχόν εθελοντές,
- στους εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έληξε,
- στα άτομα που αιτούνται εργασία.

IV. ΟΡΙΣΜΟΙ

Ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

V. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Συμπεριφορές που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, δύναται να περιλαμβάνουν:

- Λεκτική παρενόχληση: π.χ. υβριστικά, κακόβουλα και υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα ή αστεία σεξουαλικού περιεχομένου, ρατσιστικά ή σεξιστικά σχόλια και υπονοούμενα, άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής.
- Σωματική παρενόχληση: π.χ. φυσική παρεμβολή στην κίνηση και την εργασία, χειρονομίες, κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, φυσική παρακολούθηση, καταδίωξη.

- Οπτική και ψυχολογική παρενόχληση: π.χ. διαδικτυακός εκφοβισμός, αποστολή μηνυμάτων προσβλητικού, σεξουαλικού, παρενοχλητικού περιεχομένου μέσω sms, email, μέσω κοινωνικής δικτύωσης, κλπ.
- Προσβολή κάποιου λόγω διακρίσεων στη βάση του φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών.
- Σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία.
- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμός σε περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε παρενοχλητικής συμπεριφοράς ή αντίθεσης στη βία και την παρενόχληση με οποιοδήποτε τρόπο.

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα *ιδίως*:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία,

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Η Εταιρεία, αναγνωρίζοντας αυτούς ως πιθανούς κινδύνους, εργάζεται προς το σκοπό πρόληψης και εξάλειψης οποιουδήποτε φαινομένου βίας, παρενόχλησης και διάκρισης στην εργασία και έχει θέσει ως στόχο της τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Για τον ανωτέρω λόγο και λαμβάνοντας υπόψιν ότι:

α) η Εταιρεία έχει Πολιτική και Διαδικασία πρόσληψης και αξιολόγησης ιδίως των ανώτατων στελεχών της,

β) η επικοινωνία με τη Διοίκηση της Εταιρείας και τα στελέχη ή άμεσα Προϊστάμενους της, είναι ανοικτή. Ιδίως η πρόσβαση στα μέλη της καθημερινής Διοίκησης της Εταιρείας είναι ευχερής,

γ) εν γένει η Εταιρεία έχει υιοθετήσει ένα ανθρωποκεντρικό μοντέλο διοίκησης, στο πλαίσιο του οποίου έχει δημιουργήσει ένα περιβάλλον εργασίας φιλικό προς τον εργαζόμενο με συνθήκες εργασίας που επιτρέπουν την επαγγελματική ανέλιξή του, και ταυτόχρονα καλλιεργεί σταθερά πνεύμα συνεργασίας, αλληλοσεβασμού, ευγένειας, κατανόησης και διαλογικής συζήτησης τόσο μεταξύ των εργαζομένων της όσο και μεταξύ αυτών και των άμεσα Προϊσταμένων τους,

δ) έχει διαμορφώσει τους χώρους εργασίας κατά τρόπο ώστε να αποφεύγονται, άλλως να προλαμβάνονται, άλλως να ελέγχονται επαρκώς, περιστατικά βίας και παρενόχλησης, και

στ) εν γένει λαμβάνει τα κάτωθι αναφερόμενα (στην παράγραφο VIII) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης,

η Εταιρεία εκτιμά ότι οι ανωτέρω συμπεριφορές και εν γένει φαινόμενα βίας και παρενόχλησης, δεν αποτελούν πραγματικό κίνδυνο στην επιχείρησή της. Ωστόσο, η Εταιρεία θα αξιολογεί την εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία ανά τακτά χρονικά διαστήματα και ανάλογα να λαμβάνει νέα προληπτικά μέτρα ή να αναδιαμορφώνει τα υφιστάμενα.

VI. ΔΗΛΩΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ – ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Απαγορεύονται απολύτως όλες οι περιγραφόμενες, κατ'ενδεικτική αναφορά, στην αμέσως προηγούμενη παράγραφο, συμπεριφορές που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση στην εργασία.

Εν γένει, απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η Εταιρεία δηλώνει ότι επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, απλής ή σεξουαλικής, στον εργασιακό χώρο και δεσμεύεται για τη διαρκή αντιμετώπιση και εξάλειψη τυχόν τέτοιων φαινομένων στο χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς και δη κατ'επανάληψη, μπορεί να επισύρει ως ποινή ακόμη και την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.

Κάθε εργαζόμενος οιοδήποτε τμήματος, είδους εργασίας και ιεραρχικής βαθμίδας της Εταιρείας, οφείλει να σέβεται τον συνάδελφό του και καθένα από τα πρόσωπα που αναφέρονται ανωτέρω στην υπ' αριθμ. III παράγραφο, ανεξαρτήτως φύλου, να τους αντιμετωπίζει με αξιοπρέπεια και ισότητα, και σε κάθε περίπτωση να απέχει από συμπεριφορές που συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης κάθε είδους. Όμοια υποχρέωση υφίσταται και για τα πρόσωπα που συνδέονται με την Εταιρεία κατά τα αναφερόμενα στην ανωτέρω στην υπ' αριθμ. III παράγραφο.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, άμεσα, με σοβαρότητα, διακριτικότητα, αμεροληψία, πλήρη εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται κατωτέρω στην υπό στοιχείο Β ενότητα.

Όλοι οι εργαζόμενοι ή με άλλη σχέση απασχολούμενοι ή συνδεδεμένοι με την Εταιρεία, κατά τα αναφερόμενα στην ανωτέρω υπ' αριθμ. III παράγραφο, έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία κατά τη διαδικασία διερεύνησης μιας καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή και διάδοση φημών, δεν θα γίνεται ανεκτή. Επιπροσθέτως, έχουν αυστηρή υποχρέωση τήρησης της νομοθεσίας και της Πολιτικής της Εταιρείας για την προστασία των

Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, αναφορικά με τα προσωπικά δεδομένα που θα περιέλθουν σε γνώση τους.

Κάθε εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος ή συνδεδεμένος με την Εταιρεία, κατά τα αναφερόμενα στην ανωτέρω υπ' αριθμ. III παράγραφο, ενθαρρύνεται να διαμαρτυρηθεί ή και να καταγγείλει ή να καταθέσει ως μάρτυρας για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, που λαμβάνει χώρα σε βάρος του ή σε βάρος συναδέλφου του.

Η Εταιρεία δηλώνει ρητά ότι δεν θα προβεί σε καταγγελία της σχέσης εργασίας ή στην με οιοδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση ή συνεργασία, ούτε σε οιαδήποτε άλλη δυσμενή μεταχείριση σε βάρος του προσώπου αυτού, ως εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο, σύμφωνα με το νόμο.

VII. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΠΙ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗΣ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΩΝ Ή ΜΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ

Οι εργαζόμενοι ή κατ' άλλο τρόπο απασχολούμενοι ή συνδεδεμένοι με την Εταιρεία, κατά τα αναφερόμενα στην ανωτέρω υπ' αριθμ. III παράγραφο, έχουν υποχρέωση να συμμορφώνονται με την παρούσα Πολιτική.

Σε περίπτωση κατά την οποία εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος ή συνδεδεμένος με την Εταιρεία, κατά τα αναφερόμενα στην ανωτέρω υπ' αριθμ. III παράγραφο, παραβιάζει την παρούσα Πολιτική και εν γένει τη νομοθεσία περί απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία έχει το δικαίωμα αλλά και την υποχρέωση να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν, ιδίως, τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή απασχόλησης/συνεργασίας, ή την καταγγελία της σχέσης εργασίας ή απασχόλησης ή συνεργασίας.

VIII. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Ή ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η Πολιτική αυτή ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές ή τυχόν Ομιλικές συναντήσεις, τυχόν συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεδεμένες με την εργασία, είτε στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας είτε εκτός, είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά είτε τηλεφωνικά.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει με κάθε πρόσφορο τρόπο και προτρέπει τους εργαζόμενους, τους συνεργάτες και εν γένει κάθε απασχολούμενο ή συνδεδεμένο με την Εταιρεία κατά τα αναφερόμενα στην ανωτέρω υπ' αριθμ. III παράγραφο, και τα μέλη της Διοίκησης αυτής, στη διατήρηση εργασιακού περιβάλλοντος και κλίματος που χαρακτηρίζεται και διαπνέεται από τον αλληλοσεβασμό, αλληλοβοήθεια και συνεργασία, ευγένεια και κατανόηση.

Η επικοινωνία με τη Διοίκηση της Εταιρείας και τα στελέχη ή άμεσα Προϊστάμενους της, είναι ανοικτή. Ιδίως η πρόσβαση στα μέλη της καθημερινής Διοίκησης της Εταιρείας είναι ευχερής.

Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει την περιγραφόμενη στην κατωτέρω ενότητα Β Διαδικασία/Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικής Καταγγελίας για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Η Εταιρεία, εντός του πλαισίου των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη θυμάτων βίας και παρενόχλησης και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Ειδικότερα, ενδεικτικά, αναφέρονται και τα κάτωθι μέτρα και διοικητικές πρακτικές που εφαρμόζονται για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία αλλά και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Συγκεκριμένα, η Εταιρεία:

- Εντός του πλαισίου των δυνατοτήτων της, παρέχει στους εργαζομένους της την απαραίτητη πληροφόρηση και εκπαίδευση προκειμένου να ασκήσουν τα καθήκοντά τους καθώς και σχετικά με την αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης αυτών.
- Εφιστά την προσοχή στους Προϊσταμένους να επιδεικνύουν ιδιαίτερη επιμέλεια, να επιβλέπουν και να εντοπίζουν τυχόν ανάρμοστες συμπεριφορές στις ομάδες που εποπτεύουν και να τις λαμβάνουν υπόψιν τόσο κατά την οργάνωση εργασίας όσο και κατά την αξιολόγηση της απόδοσης των υφισταμένων τους. Επιπλέον, οι Προϊστάμενοι οφείλουν να καταβάλουν κάθε προσπάθεια ώστε να προλαμβάνουν -εφόσον έχει υποπέσει στην αντίληψή τους ο κίνδυνος εκδήλωσης συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης- καταστάσεις που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Παράλληλα, η Εταιρεία εφιστά την προσοχή στους Προϊσταμένους να απέχουν από ενέργειες και γενικότερα να μην επιδεικνύουν συμπεριφορά έναντι των υφισταμένων τους που συνιστά ή θα μπορούσε να εξελιχθεί ως βία και παρενόχληση στην εργασία.
- Λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως για παράδειγμα έχει εγκαταστήσει στους χώρους εργασίας και στους χώρους εισόδου / εξόδου επαρκή φωτισμό και έχει δομήσει αυτούς κατά τρόπο ώστε να αποφεύγονται, άλλως να προλαμβάνονται, άλλως να ελέγχονται επαρκώς, περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και δύναται να αναθεωρεί/επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.
- Επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και στο πλαίσιο αυτό εκπαιδεύει τους προϊσταμένους και τα στελέχη της ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό όπου χρειάζεται.

ΙΧ. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η Εταιρεία παρέχει στο προσωπικό της ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης και την καταπολέμηση τέτοιων φαινομένων, με κάθε πρόσφορο τρόπο. Μεριμνά ώστε όλοι να γνωρίζουν την παρούσα Πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι σε τέτοιου είδους περιστατικά. Επιπλέον, μεριμνά ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

Στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού, η Εταιρεία δύναται ενδεικτικά:

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κλπ.
- Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εργαζομένων ή τυχόν εκπροσώπων των εργαζομένων, και στελεχών της Διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Χ. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΝ ΓΕΝΕΙ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ Ή ΣΥΝΔΕΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ, ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΡΑΦΟ ΙΙΙ

Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση/συνεργασία ή κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ακόμη και εάν αυτή έχει λήξει, έχει τα εξής δικαιώματα:

- Να υποβάλει καταγγελία εντός της Εταιρείας, κατά τη διαδικασία που περιγράφεται κατωτέρω στην υπό στοιχείο Β ενότητα.
- Να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας
Αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας: Καλλιθέας Αττικής, οδός Αραπάκη αρ. 6
Τηλ. επικοινων. 210 9599985 -86
E-mail: tees.kallith@hli.gov.gr.
- Να προσφύγει ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη (οδός Χαλκοκονδύλη αρ. 17, Αθήνα, τηλεφ. Επικοινων. 2131306600, υποβολή ηλεκτρονικής αναφοράς μέσω της ιστοσελίδας www.synigoros.gr).
- Να προβεί σε καταγγελία μέσω της τηλεφωνικής γραμμής εξυπηρέτησης πελατών 1555. Σημειώνεται ειδικά και επιπλέον ότι η υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, λαμβάνει χώρα μέσω της τηλεφωνικής γραμμής SOS 15900.
- Να προσφύγει ενώπιον των Δικαστηρίων και να ζητήσει πλήρη αποζημίωση για κάθε θετική και αποθετική ζημία και για ηθική βλάβη.

- Να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν η Εταιρεία είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.
Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρεία εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.
Ωστόσο, επισημαίνεται ότι, εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο αυτό αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία έχει το δικαίωμα να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.
Εν γένει στην περίπτωση αυτή, εφαρμόζεται το άρθρο 12 παρ. 3 του Ν. 4808/2021.
- Να προσφύγει ενώπιον της Αστυνομικής ή Εισαγγελικής Αρχής και να υποβάλει μήνυση εφόσον έχει διαπραχθεί ποινικό αδίκημα.

XI. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Η Εταιρεία δίδει ιδιαίτερη έμφαση και μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων της θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατό και με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή. Ειδικότερα, εργαζόμενοι που αποδεδειγμένα έχουν πέσει θύματα ενδοοικογενειακής βίας και εφόσον έχει καταστεί γνωστό στην Εταιρεία, θα απολαμβάνουν αυξημένης προστασίας της θέσης εργασίας τους, θα δικαιούνται να λάβουν την κανονική άδειά τους κατά προτεραιότητα καθώς και τυχόν άλλες προβλεπόμενες εκ του νόμου άδειες, κατόπιν αιτήματός τους, θα δικαιούνται κατά προτεραιότητα να απασχολούνται με ευέλικτες μορφές εργασίας ανάλογα βεβαίως και με τις ανάγκες της Εταιρείας και γενικότερα σε συνεννόηση με την Εταιρεία ως εργοδότη τους, θα επανεντάσσονται ομαλά στην εργασία τους μετά από τέτοια περιστατικά, ιδίως σε περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες και βαριά νοσήματα.

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ/ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η Εταιρεία έχει καθορίσει σαφή διαδικασία διαχείρισης εσωτερικής καταγγελίας περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η οποία έχει ως ακολούθως:

1. Αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελίας περιστατικού βίας και παρενόχλησης στην εργασία, **ορίζεται ο κ. Ελευθέριος Κωστάκης, (εφεξής ως «Αρμόδιο Πρόσωπο»).**

Το Αρμόδιο Πρόσωπο θα είναι πάντοτε διαθέσιμο και οποιοσδήποτε εργαζόμενος μπορεί να επικοινωνεί μαζί του είτε δια ζώσης είτε τηλεφωνικά στο τηλέφωνο 210-9480000, είτε με αποστολή email στη διεύθυνση ekostakis@centric.gr, είτε με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο τρόπο. Το Αρμόδιο Πρόσωπο θα διαχειρίζεται τις τυχόν αναφορές ή καταγγελίες με απόλυτη εχεμύθεια, ευγένεια, διακριτικότητα και αμεροληψία, και θα ενημερώνει τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της Εταιρείας, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους, δηλαδή προς την Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη, καθώς και στις δικαστικές αρχές κατ' επιλογήν του, κατά τα εκτεθέντα στην ανωτέρω υπ' αριθμ. Χ παράγραφο.

2. Ο/Η καταγγέλλον/ουσα δύναται να υποβάλει την καταγγελία:

Είτε προφορικά ενώπιον του Αρμόδιου Προσώπου (τηλεφωνικά ή δια ζώσης), το οποίο θα καταγράψει το περιστατικό ακριβώς όπως θα περιγραφεί από τον/την καταγγέλλοντα/ουσα, και εν συνεχεία η καταγραφή αυτή θα επιβεβαιώνεται από τον/την καταγγέλλοντα/ουσα δια της υπογραφής του/της ή θα αποστέλλεται προς επιβεβαίωση στο e-mail του/της ή με άλλο πρόσφορο τρόπο.

Είτε εγγράφως μέσω e-mail και συγκεκριμένα στην άνω ηλεκτρονική διεύθυνση του Αρμόδιου Προσώπου, είτε με έγγραφη ενυπόγραφη αναφορά, η οποία θα εγχειριστεί στο Αρμόδιο Πρόσωπο, από το οποίο ο/η καταγγέλλον/ουσα θα λάβει αντίγραφο το οποίο θα βεβαιώνει την ημερομηνία παραλαβής και θα υπογράφεται από το Αρμόδιο Πρόσωπο.

Μετά την υποβολή της καταγγελίας, το Αρμόδιο Πρόσωπο ενημερώνει τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και Νόμιμο Εκπρόσωπο της Εταιρείας.

3. Εν συνεχεία, στο στάδιο αυτό, η Εταιρεία -δια του Αρμόδιου Προσώπου- θα έρθει σε μία πρώτη επαφή-επικοινωνία με τον/την καταγγέλλοντα/ουσα, διαβεβαιώνοντάς τον/την για την απόλυτη εχεμύθεια, διακριτικότητα και εμπιστευτικότητα που θα τηρηθεί, προκειμένου να συζητηθεί από κοινού ο επιθυμητός και πιο πρόσφορος τρόπος διαχείρισης του περιστατικού. Ανάλογα με τη φύση και τα χαρακτηριστικά του περιστατικού, μπορεί να επιλεχθούν οι κάτωθι τρόποι διαχείρισης/επίλυσης:

α) Διαμεσολάβηση μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών.

β) Επιβολή συνεπειών σε περίπτωση που πράγματι και εμφανώς, ήτοι χωρίς ανάγκη περαιτέρω διερεύνησης, στοιχειοθετείται κάποιο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.

γ) Παραπομπή στην κατωτέρω τριμερή Επιτροπή, προς περαιτέρω διερεύνηση του περιστατικού.

Σε κάθε περίπτωση, ο τρόπος αντιμετώπισης θα επιλέγεται πάντοτε με γνώμονα τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τη βαρύτητα του καταγγελλόμενου περιστατικού, και με από κοινού συμφωνία με τον/την καταγγέλλοντα/ουσα.

4. Στην περίπτωση που επιλεγεί ο ανωτέρω τρίτος (υπό στοιχείο γ) τρόπος αντιμετώπισης/διαχείρισης του περιστατικού, το αργότερο εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών, το Αρμόδιο Πρόσωπο θα ερευνά τα καταγγελλόμενα, και ιδίως: α) Θα

συγκεντρώσει τα στοιχεία που τυχόν του προσκομίσει ο/η καταγγέλλων/ουσα, β) θα αναζητήσει έναν έναν ξεχωριστά τους μάρτυρες που ο/η καταγγέλλων/ουσα τυχόν υποδείξει, οι οποίοι θα καταθέτουν εγγράφως ενώπιον του Αρμοδίου Προσώπου, γ) θα καλέσει σε «απολογία» τον φερόμενο ως δράστη του περιστατικού βίας και παρενόχλησης, δ) θα χρησιμοποιεί κάθε πρόσφορο και αναγκαίο μέσο για την πλήρη διαλεύκανση του καταγγελλόμενου περιστατικού.

Οι εμπλεκόμενοι και οι μάρτυρες μπορεί να κληθούν πάνω από μία φορά εάν αυτό είναι αναγκαίο, με σκοπό την πλήρη διαλεύκανση της καταγγελίας.

Τόσο ο/η καταγγέλλων/ουσα όσο και ο ελεγχόμενος θα έχουν τη δυνατότητα να λάβουν αντίγραφο των στοιχείων, ο δε ελεγχόμενος προκειμένου να έχει τη δυνατότητα να καταθέσει τις απόψεις του («απολογία») για το καταγγελλόμενο σε βάρος του περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.

Η ανωτέρω προθεσμία δύναται να παραταθεί, ανάλογα με τη σοβαρότητα του περιστατικού, αλλά δεν δύναται να υπερβεί τις δέκα πέντε (15) εργάσιμες ημέρες.

Επί της καταγγελίας, θα αποφαινεται, εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από την ολοκλήρωση της έρευνας και την παράδοση των στοιχείων, **τριμερής Επιτροπή**, η οποία θα αποτελείται από το Αρμόδιο Πρόσωπο και επιπλέον την Οικονομική Διευθύντρια κα Μαρία Χούμη και ένα Δικηγόρο του Νομικού Τμήματος της Εταιρείας, οι οποίοι θα έχουν πλήρη πρόσβαση στα σχετικά στοιχεία, αρχεία και υλικό της Εταιρείας και αυστηρή υποχρέωση τήρησης της νομοθεσίας για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και της σχετικής Πολιτικής της Εταιρείας.

Η ανωτέρω προθεσμία δύναται να παραταθεί εφόσον η άνω Επιτροπή κρίνει αναγκαία την περαιτέρω έρευνα, αλλά δεν δύναται να υπερβεί τις δέκα (10) εργάσιμες ημέρες.

Λαμβανομένων υπόψιν του είδους και της βαρύτητας του καταγγελλόμενου περιστατικού, η Επιτροπή έχει το δικαίωμα να συμβουλευτεί ή/και να ζητά έγγραφη γνωμοδότηση από τρίτα πρόσωπα που κατέχουν εξειδικευμένη γνώση.

Εάν η καταγγελία στρέφεται κατά μέλους της άνω Επιτροπής, αυτό θα αντικαθίσταται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας ή άλλως του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου της, και μπορεί να είναι ο ίδιος ο Διευθύνων Σύμβουλος ή ο Πρόεδρος του ΔΣ.

Τα μέλη της Επιτροπής θα είναι άτομα με αυξημένα εχέγγυα αμεροληψίας και θα αντικαθίστανται με αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Εφόσον η καταγγελία κριθεί βάσιμη, η Επιτροπή θα συντάσσει σχετικό πόρισμα δια του οποίου έχει επιπλέον το δικαίωμα να εισηγηθεί τα μέτρα που θα πρέπει να ληφθούν σε βάρος του δράστη, κατά τα ανωτέρω αναφερόμενα, και το υποβάλλει πάραυτα στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας και σε περίπτωση που η καταγγελία στρέφεται κατά αυτού, στα λοιπά μέλη του Δ.Σ.

5. Βασικές αρχές που διέπουν την εν λόγω Διαδικασία:

Το Αρμόδιο Πρόσωπο διασφαλίζει τα κάτωθι:

- Δεν εμποδίζεται με οιοδήποτε τρόπο ή από οιονδήποτε, η υποβολή, παραλαβή και διερεύνηση της καταγγελίας.

- Η διαδικασία διεξάγεται με σοβαρότητα, ευγένεια και κοσμιότητα, διακριτικότητα, απόλυτη εμπιστευτικότητα, αμεροληψία και αντικειμενικότητα και παράγει αποτελέσματα εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας, κατά τα ανωτέρω.
- Η καταγγελία είναι σαφής, έχει επεξηγηθεί και είναι κατανοητή.
- Προσεγγίζει και αντιμετωπίζει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα με σεβασμό.
- Δεν θυματοποιείται ο/η καταγγέλλον/ουσα ούτε τυχόν μάρτυρες.
- Παρέχει στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα ικανοποιητική καθοδήγηση και στήριξη και τον/την ενθαρρύνει να αναφερθεί στα περιστατικά που συνιστούν βία και παρενόχληση.
- Συστήνει στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα να φυλάξει με προσοχή στοιχεία που τυχόν διαθέτει και αποδεικνύουν την επίμαχη συμπεριφορά του καταγγελλόμενου.
- Ενημερώνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για τα υπόλοιπα δικαιώματά του/της, κατά τα ανωτέρω εκτεθέντα.
- Ως πρώτο άμεσο μέτρο είναι η αποκλιμάκωση της έντασης, η αποτροπή περαιτέρω κινδύνων και, εφόσον απαιτείται και χωρίς στιγματισμό των εμπλεκόμενων, επιμελείται ώστε να αποφεύγεται η μεταξύ τους συνεργασία ή/και να απομακρύνονται εάν βρίσκονται σε κοντινά γραφεία ή στο ίδιο δωμάτιο εργασίας, ή να τροποποιείται το ωράριο εργασίας.
- Όλα τα δεδομένα θα τηρούνται σε ξεχωριστό φάκελο, ο οποίος θα φυλάσσεται μέχρι τη διευθέτηση του περιστατικού και σε περίπτωση δικαστικής αντιδικίας μέχρι την αμετάκλητη λήξη της. Σε κάθε περίπτωση, ο/η καταγγέλλον/ουσα έχει δικαίωμα να ζητήσει τη διαγραφή του σχετικού αρχείου ιδίως κατά την καθοιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης του/της με την Εταιρεία. Για τα δεδομένα αυτά, ισχύει η εκάστοτε Πολιτική προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα της Εταιρείας και η οικεία νομοθεσία, και οι εμπλεκόμενοι έχουν τα δικαιώματα που προβλέπονται από την Πολιτική αυτή και την οικεία νομοθεσία.
- Συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική Αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα, είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από το θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών, και δεσμεύεται να παρέχει κάθε αναγκαία συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία αυτά.

6. Συνέπειες σε περίπτωση βασιμότητας της καταγγελίας:

Σε περίπτωση βασιμότητας της καταγγελίας, η Εταιρεία θα λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν, ιδίως, τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή απασχόλησης/συνεργασίας, ή την καταγγελία της σχέσης εργασίας ή απασχόλησης ή συνεργασίας.

7. Ρητή Δήλωση της Εταιρείας περί απαγόρευσης αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Η εταιρεία δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένα, απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο οποίος, ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του και υπέβαλε καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.

Επιπλέον, η Εταιρεία δηλώνει και στο σημείο αυτό ρητά, ότι δεν θα προβεί σε καταγγελία της σχέσης εργασίας ή στην με οιοδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, ούτε σε οιαδήποτε άλλη δυσμενή μεταχείριση σε βάρος του προσώπου αυτού, ως εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο, σύμφωνα με το νόμο.

Γ. ΕΓΚΡΙΣΗ – ΙΣΤΟΡΙΚΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ

Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τροποποιεί ή να αντικαθιστά πλήρως τις παρούσες Πολιτικές τηρώντας την προβλεπόμενη από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία διαδικασία.

1. Πρώτη έκδοση και Έγκριση: 30.12.2024