

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι



ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΥΔΡΕΥΣΗΣ & ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε

---

# ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

---

ΑΠΟΦ ΔΣ 510/2022

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΣΚΟΠΟΣ / ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ.....	3
2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	3
3. ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΛΗΨΙΜΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ.....	4
4. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	4
5. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	6
6. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ - ΘΥΜΑΤΑ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ.....	6
7. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΡΗΣΗ ΑΠΟΡΡΗΤΟΥ .....	6
8. ΑΝΑΦΟΡΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΚΑΝΑΛΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ .....	7
9. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.....	7

## 1. ΣΚΟΠΟΣ / ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ

Η ΕΥΑΘ ΑΕ (στο εξής «η ΕΥΑΘ» ή «η Εταιρεία») με την παρούσα πολιτική αποσκοπεί στην πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται στο χώρο και κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν. Η Εταιρεία θέτοντας ως ύψιστη προτεραιότητα την διασφάλιση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και σεβόμενη το δικαίωμα κάθε ανθρώπου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση, δηλώνει ότι απαγορεύει και δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά και ενθαρρύνει την άμεση αντίδραση και αναφορά τυχόν επιλήψιμων συμπεριφορών και περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Ειδικότερα, η ΕΥΑΘ δηλώνει ρητά και κατηγορηματικά:

- Ότι απαγορεύει και επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή, είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, θρησκευτικών πεποιθήσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Ότι έχει εγκαταστήσει, εφαρμόζει, αναθεωρεί και ενισχύει όποτε κρίνεται απαραίτητο προληπτικούς και κατασταλτικούς μηχανισμούς, καθώς και διαδικασίες αντιμετώπισης και εξάλειψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- Ότι παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή αναφορά σχετικά με φαινόμενα βίας και παρενόχλησης, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια
- Ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, δυσμενούς μεταχείρισης και περαιτέρω θυματοποίησης του προσώπου που παρενοχλήθηκε ή επί του οποίου ασκήθηκε βία, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και ότι δεν θα προβεί σε ή επιτρέψει οποιαδήποτε ενέργεια, η οποία δύναται να χαρακτηριστεί ως «αντίποινο» ή «αντεκδίκηση»
- Ότι θα συνδράμει κάθε δημόσια διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικού βίας και παρενόχλησης σε αυτή.

Οι διατάξεις της παρούσας Πολιτικής θεσπίζονται και εφαρμόζονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία, ερμηνεύονται δ σύμφωνα με τις εν λόγω διατάξεις και συμπληρώνονται από αυτές.

## 2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία της παρούσας πολιτικής, είναι το σύνολο των απασχολούμενων στην ΕΥΑΘ, με οποιαδήποτε σχέση και ειδικότερα τα μέλη της διοίκησης, οι εργαζόμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, οι παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έμμισθης ή άμισθης εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, οι ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, καθώς και οι απασχολούμενοι τρίτων εταιρειών, οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την ΕΥΑΘ, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, αλλά και άτομα που αιτούνται εργασία

Η πολιτική εφαρμόζεται α) στους χώρους παροχής εργασίας της Εταιρείας και της θυγατρικής της, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων, χώρων όπου παρέχεται εξ αποστάσεως εργασία, καθώς και σε χώρους που διενεργούνται εταιρικές εκδηλώσεις, συναντήσεις, συνέδρια κλπ., β) σε χώρους όπου ο εργαζόμενος κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, γ) 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 δ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

### **3. ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΛΗΨΙΜΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ**

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. Στην ανωτέρω έννοια της «παρενόχλησης» συμπεριλαμβάνονται ενδεικτικά μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης.

Ως «**Παρενόχληση λόγω φύλου**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο του προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της προσωπικότητάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή και επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του Ν. 3986/2010 και την παρ. 2 του άρθρου 2 του Ν. 4443/2016. Οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, όπως αυτή ορίζεται με τις διατάξεις του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου του προσώπου.

Ως «**Επιλήψιμες συμπεριφορές**» που συνδέονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης νοούνται οι επικίνδυνες, ανήθικες ή παράνομες πρακτικές που λαμβάνουν χώρα στον εργασιακό χώρο υπ' ευθύνη του εργοδότη ή στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και οι οποίες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά την ηθική παρενόχληση (*mobbing*), τον εκφοβισμό (*bullying*), την απειλή, την εκβίαση, την εξύβριση, τη συκοφαντική δυσφήμιση, τη διακριτική μεταχείριση που μπορεί να βασίζεται στο φύλο, στο γενετήσιο προσανατολισμό, στο χρώμα, στην ηλικία, στην εθνικότητα, στις θρησκευτικές ή/και πολιτικές πεποιθήσεις και στην οικογενειακή κατάσταση του προσώπου.

### **4. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

Η ΕΥΑΘ με σκοπό την διασφάλιση ενός προσιτού, ασφαλούς και φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος, δεσμεύεται να καθοδηγεί, καταρτίζει και ευαισθητοποιεί το προσωπικό της αναφορικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, υιοθετώντας τα κάτωθι μέτρα και μηχανισμούς πρόληψης και αντιμετώπισης όπως:

- Παροχή πληροφοριών στους εργαζομένους σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, καθώς και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης, προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της Εταιρείας επί τέτοιων περιστατικών
- Προγραμματισμός ετήσιων προγραμμάτων εκπαίδευσης στελεχών και υπαλλήλων για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς και έγκαιρης αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ανοιχτή επικοινωνία.
- Εντοπισμός τομέων και ειδικοτήτων όπου οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.
- Θέσπιση εσωτερικού μηχανισμού αποκαλύψεων/αναφορών και διερεύνησης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Ανάρτηση στο χώρο εργασίας και εύκολη πρόσβαση σε ενημέρωση σχετικά με τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο Εταιρείας για την καταγγελία και αντιμετώπιση επιλήψιμων συμπεριφορών, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμοδίων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικών και δικαστικών αρχών.
- Προσφορά καθοδήγησης και υποστήριξης στα θύματα βίας και παρενόχλησης
- Παροχή συνδρομής και πρόσβασης σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές.

Ως αρμόδιο εσωτερικό όργανο ελέγχου περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία ορίζεται η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης της ΕΥΑΘ σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Διοίκησης και Οργάνωσης.

Οι αρμοδιότητες του οργάνου ελέγχου μεταξύ άλλων θα περιλαμβάνουν: α) την παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής και την ενημέρωση των εργαζομένων, β) την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς της, γ) την υποβολή εισηγήσεων προς το Δ.Σ για μέτρα που προκρίνει ως αναγκαία για τη βελτίωση και ενίσχυση της προστασίας των θιγόμενων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, δ) την παραλαβή, διερεύνηση ή προώθηση των αναφορών ή/και καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης, στα αρμόδια κατά περίπτωση όργανα ε) την ενημέρωση του θιγόμενου προσώπου σχετικά με τα δικαιώματά του, ιδίως δε την δυνατότητά του να απευθυνθεί παράλληλα και στις αρμόδιες διοικητικές ή/και δικαστικές αρχές, στ) την μέριμνα εφαρμογής μέτρων προστασίας του θιγόμενου/ων και ζ) την εισήγηση για λήψη κατασταλτικών μέτρων.

Οι καταγγελίες και αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης, θα γίνονται δεκτές, επώνυμα ή ανώνυμα και πάντα σύμφωνα με την Πολιτική διαχείρισης καταγγελιών-αναφορών της ΕΥΑΘ και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά. Κατόπιν αναφοράς περιστατικού ή καταγγελίας από εργαζόμενο της Εταιρείας και προς διασφάλιση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, η ΕΥΑΘ δύναται να λάβει τα αναγκαία και πρόσφορα μέτρα προστασίας, προκειμένου να διασφαλίσει ότι δεν θα επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά στο μέλλον.

Τα μέτρα αυτά μπορούν να συνίστανται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά σε : σύσταση συμμόρφωσης, αλλαγή της θέσης/τόπου εργασίας, του ωραρίου, ή του τρόπου παροχής εργασίας, παραπομπή της αναφοράς στα αρμόδια πειθαρχικά όργανα και την επιβολή πειθαρχικής ποινής ή/και καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ή της σχέσης συνεργασίας, του ατόμου που προέβη σε βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος (άρθρο 281 ΑΚ).

Η Εταιρεία μπορεί να λάβει κατά την κρίση της οποιοδήποτε από τα ανωτέρω αναφερόμενα μέτρα ή να αποφασίσει ορισμένο διαφορετικό-ά

Σε κάθε περίπτωση τα θιγόμενα πρόσωπα έχουν την δυνατότητα : α) δικαστικής προστασίας, β) απευθείας προσφυγής στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 και email : [helpdesk@sepenet.gr](mailto:helpdesk@sepenet.gr), γ) αναφοράς στο Συνήγορο του Πολίτη, μέσω της γραμμής 213 1306 600 και email: [press@sinigoros.gr](mailto:press@sinigoros.gr) και δ) άμεσης επικοινωνίας, μέσω της τηλεφωνικής γραμμής 15900 της αρμόδιας υπηρεσίας ψυχολογικής και συμβουλευτικής υποστήριξης των γυναικών «θυμάτων» έμφυλης βίας (<https://womensos.gr>).

## **5. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Οι πιθανοί κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης σε περιβάλλον εργασίας θα εντοπίζονται κατά τρόπο ενιαίο, αξιολογώντας τον κίνδυνο ή τον δυνητικό κίνδυνο της βίας και της παρενόχλησης και καταρτίζοντας σχετική στρατηγική πρόληψης για τον περιορισμό των πραγματικών ή δυνητικών κινδύνων, που ενδέχεται να προκύπτουν από τις συνθήκες απασχόλησης, καθώς και από την κατάχρηση εξουσίας στον εργασιακό χώρο.

Η εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία θα επικαιροποιείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από το αρμόδιο στέλεχος διαχείρισης κινδύνων της ΕΥΑΘ, σε συνεργασία με τη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Διαχείρισης κρίσης και κινδύνων και τη Διεύθυνση Διοίκησης και Οργάνωσης της εταιρείας. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τους εκάστοτε κινδύνους που προέρχονται από την εργασία, μεταξύ των οποίων και τους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς επίσης και για τους τρόπους πρόληψης αυτών.

## **6. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ - ΘΥΜΑΤΑ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ**

Η ΕΥΑΘ δεσμεύεται να συνδράμει κάθε εργαζόμενο που έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, υποστηρίζοντάς τον με κάθε εύλογο τρόπο και κάθε κατάλληλο μέσο, συμπεριλαμβανομένων μεταξύ άλλων, της δυνατότητας εφαρμογής ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζομένου, ενίσχυσης των μέτρων ασφαλείας στον εργασιακό χώρο και παροχής ψυχολογικής υποστήριξης.

## **7. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΡΗΣΗ ΑΠΟΡΡΗΤΟΥ**

Η διαδικασία καταγγελίας και αποκαλύψεων περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα τηρεί απαρέγκλιτα τους όρους εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας, τόσο στο πρόσωπο του καταγγέλλοντος, όσο και στο πρόσωπο του καταγγελλόμενου και προστασίας από αντίποινα. Περαιτέρω, σχετικά με το περιεχόμενο της αναφοράς, καθώς και με οποιαδήποτε πληροφορία θα μπορούσε να οδηγήσει στην ταυτοποίηση του προσώπου

που αποκαλύπτεται ή ευθέως καταγγέλλεται, θα τηρείται άκρα μυστικότητα, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην Πολιτική Διαχείρισης Καταγγελιών της Εταιρείας.

Ο τρόπος με τον οποίο θα διασφαλίζεται η προστασία των πληροφοριών και της πρόσβασης του υπευθύνου προσώπου για την εξέταση του εκάστοτε καταγγελλόμενου περιστατικού βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, αναφέρεται ενδελεχώς στη Διαδικασία Διαχείρισης Καταγγελιών της Εταιρείας.

## **8. ΑΝΑΦΟΡΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΚΑΝΑΛΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ**

Κάθε ενδιαφερόμενος που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, μπορεί να αναφέρει ή να καταγγείλει περιστατικό βίας και παρενόχλησης, το οποίο αντιλήφθηκε χρησιμοποιώντας ένα από τα παρακάτω κανάλια επικοινωνίας. Οι αναφορές μπορούν:

(α) Να υποβάλλονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην Πολιτική Αναφορών και Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών της ΕΥΑΘ ΑΕ

(β) Να αποσταλούν στην ηλεκτρονική διεύθυνση [employees@eyath.gr](mailto:employees@eyath.gr)

(γ) Να αποσταλούν ταχυδρομικώς στη διεύθυνση της έδρας της ΕΥΑΘ, υπόψη Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης, με την ένδειξη «Εμπιστευτικό» ή

(δ) Να υποβληθούν εγγράφως ή προφορικώς απευθείας στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

## **9. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Η παρούσα Πολιτική κατά της βίας και της παρενόχλησης, τίθεται σε ισχύ, τροποποιείται και καταργείται σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4808/2021 και εν γένει τις εσωτερικές διαδικασίες της Εταιρείας. Το πλήρες κείμενο αποστέλλεται στο προσωπικό διά ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και ευρίσκεται μονίμως σε προσιτό και εμφανές σημείο των εγκαταστάσεων της Εταιρείας, σε έντυπη μορφή διατίθεται στη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Για την παρούσα Πολιτική οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλλουν αρμοδίως τις απόψεις τους.