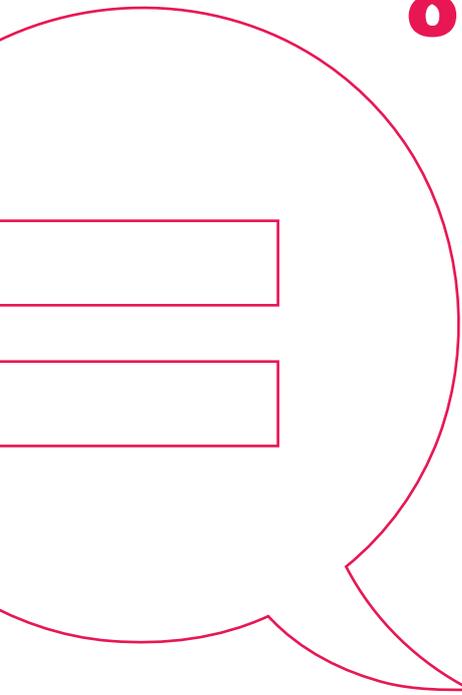




πολιτική ισότητας φύλων, συμπερίληψης της διαφορετικότητας



**Απόφαση Δ.Σ.
37/29.11.2023**

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ
ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ

Περιεχόμενα

01 Στόχοι 04

02 Πεδίο Εφαρμογής 05

03 Πλαίσιο 06

04 Βασικές αρχές 07



05 Κατευθυντήριες Οδηγίες Εφαρμογής	10
06 Μέτρα για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής	11
07 Αναφορά Περιστατικών	13
08 Διαχείριση & Επικαιροποίηση της Πολιτικής	13

01 Στόχοι



Η Πολιτική Ισότητας Φύλων και Συμπερίληψης της Διαφορετικότητας (η «**Πολιτική**») του Ανεξάρτητου Διαχειριστή Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας (η «**Εταιρεία**» ή ο «**ΑΔΜΗΕ**») επιδιώκει τη διαμόρφωση μιας εταιρικής κουλτούρας και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που στηρίζει τη διαφορετικότητα, την ισότητα και τη συμπερίληψη καθώς ενισχύει τις ίσες ευκαιρίες και την αποφυγή διακρίσεων. Τα ανωτέρω επιτυγχάνονται μέσω της υιοθέτησης ενός μοντέλου διακυβέρνησης που δεσμεύεται για την προώθηση της ισότητας και την πρόληψη κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σε όλες τις δομές και λειτουργίες της Εταιρείας ανεξαιρέτως.

Η Εταιρεία αναγνωρίζει την ανάγκη για την υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών για τη διαμόρφωση ενός εργασιακού χώρου με χαρακτηριστικά της διαφορετικότητας, ισότητας και συμπερίληψης και προτίθεται να αναλάβει συγκεκριμένες πρωτοβουλίες για την εξάλειψη τυχόν πρακτικών που δημιουργούν και διατηρούν ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων ή άλλων μορφών διάκρισης.

Η παρούσα Πολιτική περιλαμβάνει τους στόχους, τις βασικές αρχές, το πεδίο εφαρμογής και τις κατευθυντήριες γραμμές για την προώθηση της διαφορετικότητας, της ουσιαστικής ισότητας και της συμπερίληψης των ατόμων που απασχολούνται στην Εταιρεία και στις θυγατρικές/συνδεδεμένες αυτής, ανεξαρτήτως της εργασιακής σχέσης, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση εργασίας, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και των ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση: των ασκούμενων και των μαθητευόμενων (το «**Ανθρώπινο Δυναμικό**»).

Η Πολιτική είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας <https://www.admie.gr/>.

Η Πολιτική είναι αποτέλεσμα: α) της ομάδας εργασίας για την επεξεργασία, διαμόρφωση και σύνταξη πολιτικής για την ισότητα των φύλων και τη συμπερίληψη της διαφορετικότητας του ΑΔΜΗΕ και β) των συμπερασμάτων της εσωτερικής ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε στον ΑΔΜΗΕ τους μήνες Νοέμβριο και Δεκέμβριο του έτους 2022.



02

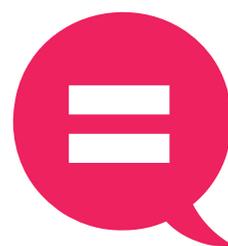
Πεδίο Εφαρμογής



Η παρούσα Πολιτική θα εφαρμοστεί σε όλο το προσωπικό του ΑΔΜΗΕ ανεξάρτητα από το συμβατικό του καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των μελών οργάνων διοίκησης, στελεχών και απασχολούμενων με σύμβαση εργασίας, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και σε άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων.

Η Πολιτική είναι σε συμφωνία με τους εθνικούς και ευρωπαϊκούς νόμους καθώς και με τους στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs) της Ατζέντας 2030 του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών. Κατά την εφαρμογή δε της Πολιτικής, ο ΑΔΜΗΕ συμμορφώνεται με την ελληνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία καθώς και το ελληνικό και ευρωπαϊκό ρυθμιστικό πλαίσιο.

Η παρούσα Πολιτική θα πρέπει να ερμηνεύεται σε συνάρτηση με την Πολιτική για την Πρόληψη & Καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία & Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών.



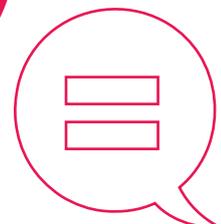
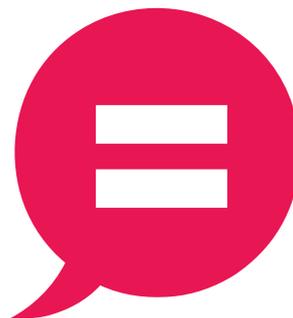
03 Πλαίσιο



Διαφορετικότητα : Η έννοια της διαφορετικότητας (diversity) καλύπτει το σύνολο των χαρακτηριστικών που κάνουν τους ανθρώπους μοναδικούς και ιδιαίτερους, δηλαδή τον πλούτο που συνεισφέρει κάθε άτομο χάρη στην διαφορετικότητά του, συμπεριλαμβανομένων των ορατών και μη ορατών χαρακτηριστικών του. Ο ΑΔΜΗΕ αναγνωρίζει την αξία που μπορούν να προσθέσουν στην Εταιρεία άτομα με διαφορετικό υπόβαθρο, οπτική και εμπειρίες, ανεξαρτήτως ηλικίας, πιθανής αναπηρίας, ιθαγένειας/υπηκοότητας/φυλής, ταυτότητας φύλου, έκφρασης φύλου, οικογενειακής και κοινωνικής κατάστασης, εγκυμοσύνης, μητρότητας, σεξουαλικού προσανατολισμού, κοινωνικού και οικονομικού υποβάθρου, θρησκευτικών, πολιτικών ή πνευματικών πεποιθήσεων.

Ισότητα: Οι ίσες ευκαιρίες αποτελούν έναν από τους πυλώνες της επαγγελματικής προόδου, η οποία στηρίζεται στην ίση αντιμετώπιση/μεταχείριση του ανθρώπινου δυναμικού ενός οργανισμού. Ο ΑΔΜΗΕ εξασφαλίζει σε όλους τους υπαλλήλους ίσες ευκαιρίες, προκειμένου να επιτύχουν και να εξελιχθούν στην επαγγελματική τους ζωή.

Συμπερίληψη: Η συμπερίληψη (inclusion) αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο εκτιμώνται οι διαφορές μεταξύ των ατόμων και δημιουργούνται ευκαιρίες, έτσι ώστε όλοι να μπορούν να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Πρόκειται για μια στρατηγική που επικεντρώνεται στην ανάπτυξη των εταιρικών δομών, συστημάτων και διαδικασιών και της εταιρικής κουλτούρας που σέβεται τα ατομικά χαρακτηριστικά όλων των ανθρώπων εντός ενός οργανισμού, προωθώντας παράλληλα την αίσθηση του ανήκειν, η οποία κάνει τα άτομα να αισθάνονται πολύτιμα και μέρος μιας ομάδας ή κοινότητας. Ειδικότερα, η συμπερίληψη της διαφορετικότητας αποτελεί προϋπόθεση της ίσης μεταχείρισης καθώς επιδιώκει την εξάλειψη των στερεοτυπικών αντιλήψεων και των πολιτιστικών προκαταλήψεων με τις οποίες αντιμετωπίζονται συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες και άτομα. Ο ΑΔΜΗΕ υποδέχεται και ενθαρρύνει συμπεριφορές που αναγνωρίζουν, κατανοούν και εκτιμούν τις διαφορές μεταξύ των ανθρώπων, προάγουν την αυθεντικότητα και συμβάλλουν στο να εμπεδωθεί ένα ισχυρό αίσθημα του ανήκειν και της συμπερίληψης.



04 Βασικές αρχές

Στην παρούσα ενότητα περιγράφονται οι βασικές αρχές που πρέπει να διέπουν το εργασιακό περιβάλλον του ΑΔΜΗΕ ως προς την επαγγελματική σταδιοδρομία και τις προοπτικές καριέρας, τις διαδικασίες ανάδειξης σε θέσεις ευθύνης, τα μισθολογικά ζητήματα και τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής του ανθρωπίνου δυναμικού, προκειμένου να ενισχυθεί η κουλτούρα της Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης.

Οι βασικές αρχές που υιοθετεί και προωθεί ο ΑΔΜΗΕ είναι οι ακόλουθες:

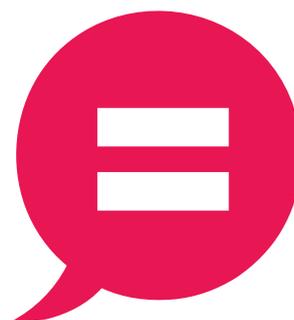
- ▶ Εγγυάται την ποιότητα της επαγγελματικής απασχόλησης ως θεμελιώδες μέσο για την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της απαγόρευσης των διακρίσεων οποιασδήποτε μορφής και του σεβασμού της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας.
- ▶ Διασφαλίζει ότι οι διαδικασίες προαγωγής, επιλογής και πρόσληψης βασίζονται σε ουδέτερα, δίκαια και αντικειμενικά πρότυπα/κριτήρια αξίας και ικανότητας.
- ▶ Φροντίζει για τη θέσπιση ειδικών ρυθμίσεων για την ένταξη ατόμων με λιγότερο εύκολη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και εξαλείφει από όλες τις επιχειρηματικές ενέργειες και αποφάσεις τα πρότυπα που είναι επιζήμια για την διαφορετικότητα και την ισότητα των ατόμων.
- ▶ Προωθεί την ισότητα των φύλων εντός του ΑΔΜΗΕ, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και ακολουθώντας τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές, καθώς και τις σχετικές διατάξεις του πέμπτου στόχου των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs) που έχουν εγκριθεί από τα Ηνωμένα Έθνη (Ισότητα των Φύλων).
- ▶ Εξαλείφει τυχόν εμπόδια που ενδέχεται να παρακωλύσουν ή να περιορίσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία λόγω φύλου ή άλλης μορφής διάκρισης.
- ▶ Διασφαλίζει ίση αμοιβή για ίση εργασία για όλους/ες.
- ▶ Εξασφαλίζει την εκπαίδευση και κατάρτιση όλου του Ανθρώπινου Δυναμικού όσον αφορά στις γνώσεις και στις δεξιότητες που απαιτούνται για την ορθή εκτέλεση της εργασίας, την επαγγελματική εξέλιξη και την παροχή ίσων ευκαιριών.



- ▶ Υποστηρίζει τους/τις εργαζόμενους/ες με διαφορετικές ικανότητες, προωθώντας την αποτελεσματική απασχόλησή τους.
- ▶ Προωθεί την ισότητα των φύλων και την συμπερίληψη της διαφορετικότητας στα όργανα διοίκησης και διαβούλευσης, ενθαρρύνοντας την συμμετοχή του φύλου που υποεκπροσωπείται.
- ▶ Δημιουργεί ένα εργασιακό περιβάλλον βασισμένο στον αλληλοσεβασμό και στην ανεκτικότητα ιδιαίτερα απέναντι σε ευάλωτες ομάδες και άτομα, ενθαρρύνοντας ταυτόχρονα τη συνεργασία, την επικοινωνία και την ελευθερία της έκφρασης.
- ▶ Αποφεύγει κάθε πρακτική που αντιτίθεται στην ισότητα των φύλων όπως και στον αποκλεισμό ατόμων λόγω των χαρακτηριστικών τους (εθνικότητα, θρησκεία, ταυτότητα φύλου, ηλικία, σεξουαλικός προσανατολισμός).
- ▶ Υποστηρίζει τα άτομα με αναπηρίες και χρόνιες παθήσεις.
- ▶ Δείχνει μηδενική ανοχή σε περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης, ψυχικής ή άλλης μορφής παρενόχλησης, εκφοβισμού ή θυματοποίησης κάθε είδους. Η παρενόχληση λόγω αρνητικών διακρίσεων ενδέχεται να είναι λεκτική, γραπτή ή σωματική, ή να έχει τη μορφή επιθετικής, μειωτικής ή απαξιωτικής συμπεριφοράς προς κάποιον ή κάποια, για λόγους που σχετίζονται με την ηλικία, την αναπηρία, την εθνική καταγωγή, το φύλο ή την επιλογή φύλου, την οικογενειακή ή την κοινωνική κατάσταση, την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα, το σεξουαλικό προσανατολισμό, το κοινωνικό και το οικονομικό υπόβαθρο, τις θρησκευτικές ή κάποιες άλλες πεποιθήσεις.
- ▶ Διαμορφώνει ένα εργασιακό πλαίσιο εντός του οποίου κάθε μέλος του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να επιδιώκει την ατομική του ανάπτυξη, ανεξαρτήτως σεξουαλικού προσανατολισμού, φύλου, ηλικίας ή της προσωπικής ή της οικογενειακής του κατάστασης.
- ▶ Διενεργεί εκπαιδεύσεις, προγράμματα ευαισθητοποίησης και ενδυνάμωσης σε συνεργασία και με εκπαιδευτικά ιδρύματα με στόχο την ενίσχυση των αξιών της Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης στον ΑΔΜΗΕ και ενθαρρύνει την παρουσία του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου σε προγράμματα σταδιοδρομίας και κατάρτισης που σχετίζονται με τις δραστηριότητες του ΑΔΜΗΕ, όπου η παρουσία ενός από τα δύο φύλα είναι σημαντικά χαμηλότερη του άλλου.



- ▶ Καταπολεμά και προλαμβάνει τη βία και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας θεσπίζοντας σχετική πολιτική και μηχανισμό διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών. Προστατεύει και υποστηρίζει τα θύματα έμφυλης ή άλλης μορφής βίας.
- ▶ Καλλιεργεί αίσθημα ένταξης στην Εταιρεία επιδιώκοντας να διασφαλίσει ότι όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες θεωρούνται μέρος της επιχείρησης και του ρόλου της στην τοπική, εθνική και διεθνή κοινότητα. Με αυτόν τον τρόπο επιδιώκεται οι αξίες, οι αρχές και οι στόχοι της Εταιρείας να θεωρούνται δικοί τους και η συμβολή τους σε αυτούς να γίνεται αντιληπτή ως βασικό συστατικό όχι μόνο της επαγγελματικής αλλά και της προσωπικής τους ανάπτυξης.
- ▶ Αναγνωρίζει τη συνύπαρξη των διαφορετικών γενεών ως πηγή διαρκούς εμπλουτισμού για το Ανθρώπινο Δυναμικό, λόγω των διαφορετικών δεξιοτήτων και προσεγγίσεων των γενεών, και ως σημαντική συμβολή στην προσαρμογή των υπηρεσιών που παρέχει η Εταιρεία στις ανάγκες των κοινοτήτων όπου δραστηριοποιείται.
- ▶ Λαμβάνει υπόψη ότι ορισμένες αναπηρίες σε φυσικές ή/και πνευματικές ικανότητες, οι οποίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν εμπόδιο για την εκτέλεση ορισμένων καθηκόντων, στην πραγματικότητα αντιπροσωπεύουν σημαντική προστιθέμενη αξία σε άλλα καθήκοντα.
- ▶ Υιοθετεί τη χρήση γλώσσας χωρίς αποκλεισμούς σε όλους τους τύπους εσωτερικής και εξωτερικής εταιρικής επικοινωνίας και, σε κάθε περίπτωση, εξαλείφει τη χρήση γλώσσας που εισάγει διακρίσεις.
- ▶ Επιδιώκει να διασφαλίσει ότι οι διαδικασίες στις οποίες χρησιμοποιείται η Τεχνητή Νοημοσύνη, και ιδίως οι αλγόριθμοι που χρησιμοποιούνται, δεν πάσχουν στο σχεδιασμό τους ή/και στην υλοποίησή τους από προκαταλήψεις που παραβιάζουν τους στόχους και τις αρχές της παρούσας Πολιτικής.



05

Κατευθυντήριες Οδηγίες Εφαρμογής



Ο ΑΔΜΗΕ ενσωματώνει σε όλες τις πτυχές της λειτουργίας του και των πολιτικών που υλοποιεί την αρχή της μη διάκρισης (non-discrimination mainstreaming), η οποία ορίζεται ως η συστηματική ενσωμάτωση της αρχής της μη-διάκρισης και της παροχής ίσων ευκαιριών σε όλα τα στάδια της λειτουργίας ενός οργανισμού και της χάραξης της πολιτικής του. Προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι που ορίζονται στην παρούσα Πολιτική, ο Κλάδος Περιβαλλοντικής, Κοινωνικής και Εταιρικής Διακυβέρνησης που υπάγεται στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού & Νομικών Θεμάτων, αναλαμβάνει τις παρακάτω αρμοδιότητες:

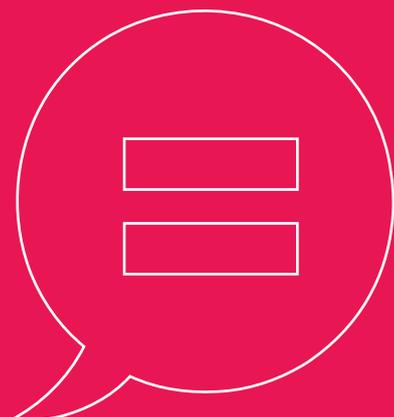
- ▶ Παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής και της υλοποίησης των στόχων που θέτει εντός των προβλεπόμενων χρονοδιαγραμμάτων και σύνταξη απολογιστικών εκθέσεων με σκοπό την εκτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης εντός της Εταιρείας αναφορικά με την επίτευξη των στόχων του παρόντος και της αποτελεσματικότητας των ληφθέντων μέτρων και δράσεων.
- ▶ Κατάρτιση Σχεδίου Δράσης για την προώθηση βελτιωτικών ενεργειών όπου χρειάζεται και την ανάπτυξη κατάλληλων -ποσοτικών και ποιοτικών- μεθόδων παρακολούθησης του καθεστώτος (“status”) ισότητας και συμπερίληψης της διαφορετικότητας που έχει επιτευχθεί εντός της Εταιρείας (π.χ συλλογή στατιστικών στοιχείων, σύγκριση, συμπλήρωση ανώνυμων ερωτηματολογίων από το ανθρώπινο δυναμικό). Ζητήματα προστασίας προσωπικών δεδομένων θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη συλλογή δεδομένων που απαιτούνται για την εν λόγω παρακολούθηση.
- ▶ Συνεργασία με οργανισμούς ή άλλους φορείς που έχουν ως στόχο την προώθηση της ισότητας και την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.
- ▶ Προώθηση και υιοθέτηση των στόχων της Πολιτικής από το σύνολο της Διοίκησης.

06 Μέτρα για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής

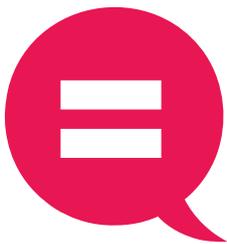


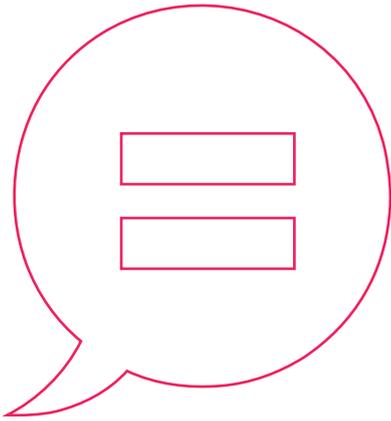
Η Εταιρεία σύμφωνα με τις υποχρεώσεις της από την ισχύουσα νομοθεσία και τους στόχους και τις βασικές αρχές της παρούσας Πολιτικής λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο τον περιορισμό και την αντιμετώπιση ανισοτήτων λόγω φύλου ή διαφορετικότητας, με τους ακόλουθους τρόπους:

- 1.** Ενσωματώνοντας τους στόχους και τις βασικές αρχές της παρούσας Πολιτικής στο εισαγωγικό σεμινάριο νεοεισερχομένου προσωπικού.
- 2.** Αναρτώντας την Πολιτική Ισότητας Φύλων και Συμπερίληψης της Διαφορετικότητας στα δημόσια έγγραφα και την ιστοσελίδα της Εταιρείας.
- 3.** Αναλαμβάνοντας ενημερωτικές δράσεις για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού και ενθαρρύνοντας την ανοιχτή επικοινωνία με τη Διοίκηση της Εταιρείας και τους/τις άμεσα/ες προϊστάμενους/ες σε θέματα ισότητας του Ανθρώπινου Δυναμικού, πρόληψης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- 4.** Ενημερώνοντας νέους γονείς, άτομα με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις, ανεξαρτήτως φύλου για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους σύμφωνα με όσα ορίζει η νομοθεσία.



- 5.** Διενεργώντας εκπαιδεύσεις σε όλα τα ανώτερα και ανώτατα στελέχη με στόχο να συμβάλουν στην εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στη Γενική Διεύθυνση, τη Διεύθυνση ή τον Κλάδο τους, που να ενσωματώνει τη διάσταση της ισότητας και της συμπερίληψης για την αντιμετώπιση των διακρίσεων, των επιπτώσεων των στερεοτύπων στην εργασιακή καθημερινότητα και των κακοποιητικών συμπεριφορών στο εργασιακό περιβάλλον.
- 6.** Εναρμονίζοντας το περιεχόμενο και τη γλώσσα του Κανονισμού Κατάστασης Προσωπικού και όλων των διοικητικών εγγράφων με την παρούσα Πολιτική.
- 7.** Εφαρμόζοντας μηχανισμό αναφοράς περιστατικών που θίγουν τα ανθρώπινα δικαιώματα και αντιμετωπίζοντας τέτοια περιστατικά με εμπιστευτικότητα, σύμφωνα με την Πολιτική για την Πρόληψη & Καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.
- 8.** Βελτιώνοντας την προσβασιμότητα των υποδομών και των υπηρεσιών για άτομα με αναπηρίες.
- 9.** Αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες για την προσέλκυση γυναικών ή ανδρών σε αντικείμενα της Εταιρείας που υπάρχει υποεκπροσώπηση.





07 Αναφορά Περιστατικών



Για οποιοδήποτε προβληματισμό σχετικό με την παρούσα Πολιτική ή για οποιαδήποτε καταγγελία, ο/η εργαζόμενος/η θα πρέπει να αναφέρει το περιστατικό άμεσα σύμφωνα με τα όσα αναλυτικά περιγράφονται στην Πολιτική για την Πρόληψη & Καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, η οποία περιλαμβάνει τον μηχανισμό διαχείρισης και αντιμετώπισης εσωτερικών καταγγελιών.

08 Διαχείριση & Επικαιροποίηση της Πολιτικής



Η Πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και αναθεωρείται με απόφαση αυτού εφόσον κριθεί σκόπιμο, έπειτα από σχετική εισήγηση της Νομικής Διεύθυνσης και του Κλάδου Περιβαλλοντικής, Κοινωνικής και Εταιρικής Διακυβέρνησης.

