

Πολιτική της ΓΕΩΑΝΑΛΥΣΗ Α.Ε για την Προστασία της Εργασίας Νόμος 4808/19 -06- 2021

Η ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΓΕΩΑΝΑΛΥΣΗ Α.Ε.» και το διακριτικό τίτλο «GEOANALYSI Α.Ε.» τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν.4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η «ΓΕΩΑΝΑΛΥΣΗ Α.Ε.» δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν.4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παραγράφου 1 του άρθρου 3 του Ν.4808/2021 και συγκεκριμένα τους εργαζομένους που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παροχών υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, τους εθελοντές, εργαζομένους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζομένους στην άτυπη οικονομία.

Α. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Α) ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.

Στην πολιτική εντοπίζονται οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νεοπροσληφθέντες).

Αναλυτική αναφορά στην εν γένει εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων γίνεται στην ήδη υπάρχουσα εκτίμηση αυτών σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 43 του Ν.3850/2010 (Κώδικας Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία), μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.

Β) ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΑΥΤΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Ή ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων περιλαμβάνουν ιδίως:

-Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

-Ανοικτή επικοινωνία με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.

-Διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών

-Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/ πληροφόρηση για να ασκήσουν τα

καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης

-Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.α.

-Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

-Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους.

- Εκπαίδευση εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.

-Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

Γ) ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.

Η Εταιρεία δηλώνει τη μηδενική ανοχή στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στην εργασία και δεσμεύεται ρητά να συνδράμει καθ' οιονδήποτε τρόπο στην εξάλειψη και αποτροπή τέτοιων περιστατικών.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίδονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Στα πλαίσια ευαισθητοποίησης του προσωπικού η Εταιρεία:

-Οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.

-Πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κλπ.

-Ενθαρρύνει τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Δ) ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ Η ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΝ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ΣΤΟ ΜΕΤΡΟ ΚΑΙ ΣΤΟ ΒΑΘΜΟ ΤΗΣ ΔΙΚΗΣ ΤΟΥΣ ΕΥΘΥΝΗΣ, ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ Η ΑΝΑΦΟΡΑΣ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη κι αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

-Δικαίωμα δικαστικής προστασίας.

-Δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο των κατά το νόμο αρμοδιοτήτων της.

-Δικαίωμα αναφοράς στο Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο των κατά το νόμο αρμοδιοτήτων του.

-Δικαίωμα καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

Σε κάθε περίπτωση όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί το δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Τα στοιχεία των αρμόδιων διοικητικών αρχών (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο τοποθετούνται σε εμφανές σημείο της Εταιρείας.

Τα θιγόμενα πρόσωπα μπορούν να επικοινωνούν μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 του Σ.Ε.Π.Ε. καθώς και μέσω της υπηρεσίας άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας στην γραμμή SOS 15900.

Σχετικά με τα δικαιώματα των θιγόμενων προσώπων και των συνεπειών της μη συμμόρφωσης τυγχάνουν εφαρμογής τα άρθρα 12-15 του Ν.4808/2021.

Η διαδικασία αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης αναφέρεται εκτενώς στο Δεύτερο Μέρος της παρούσας Πολιτικής.

Ε) ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΝΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ «ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ» ΑΡΜΟΔΙΟΥ ΓΙΑ ΝΑ ΚΑΘΟΔΗΓΕΙ ΚΑΙ ΝΑ ΕΝΗΜΕΡΩΝΕΙ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ως πρόσωπο αναφοράς ορίζεται ο Διευθύνων Σύμβουλος και νόμιμος εκπρόσωπος της εταιρίας Γεώργιος –Αλέξανδρος Σαββίδης.

Ο ρόλος του έγκειται στην καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων, ανεξαρτήτως εάν απευθύνονται σε εκείνον με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι.

Η πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς είναι εύκολη και άμεση και προς τούτο προβλέπονται τα μέσα/δίαυλοι επικοινωνίας μαζί του (βλ. Β περ. Α της παρούσας Πολιτικής για τη βία και την παρενόχληση).

Το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται στην προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορούν να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

ΣΤ) ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ, ΚΑΤΑ ΤΟ ΔΥΝΑΤΟΝ , ΜΕ ΚΑΘΕ ΠΡΟΣΦΟΡΟ ΜΕΣΟ Η ΕΥΛΟΓΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ

Τα μέτρα που εφαρμόζει η Εταιρεία για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ενδοοικογενειακής βίας περιλαμβάνουν ιδίως :

Προστασία της απασχόλησης

Χορήγηση ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζομένου -θύματος ενδοοικογενειακής βίας , με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Α) ΔΙΑΥΛΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ- ΑΡΜΟΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΑ

Το πρόσωπο αναφοράς θα υποδέχεται, θα εξετάζει, θα διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή τα παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης και θα ενημερώνει τους καταγγέλλοντες.

Το πρόσωπο αναφοράς δύναται να ασκεί τα καθήκοντα είτε αποκλειστικά είτε παράλληλα με άλλα καθήκοντα.

Για τη διευκόλυνση του συνόλου του προσωπικού, ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να αποστείλει ηλεκτρονικό μήνυμα στην διεύθυνση galexander@geoanalysis.gr και να έρθει άμεσα σε επαφή δια ζώσης με το πρόσωπο αναφοράς προκειμένου να ακολουθηθεί η διαδικασία εξέτασης της καταγγελίας. Εάν δεν υφίσταται δυνατότητα προηγούμενης αποστολής ηλεκτρονικού μηνύματος, το θιγόμενο πρόσωπο απευθύνεται απευθείας δια ζώσης στο πρόσωπο αναφοράς.

Το θιγόμενο πρόσωπο, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, μπορεί να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές κατ' επιλογή του.

Β) ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΜΕ ΑΜΕΡΟΛΗΨΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΜΕΝΩΝ

Ο εργοδότης και το πρόσωπο αναφοράς δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διευρύνουν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Τα ανωτέρω πρόσωπα δεσμεύονται στην τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

Ως πρώτο στάδιο της διαδικασίας εξέτασης των καταγγελιών καθορίζεται η προφορική επικοινωνία του θιγόμενου προσώπου με το πρόσωπο αναφοράς, κατά τη διάρκεια της οποίας η Εταιρεία δεσμεύεται πως ό,τι ειπωθεί θα παραμείνει απόλυτα εμπιστευτικό και στη συνέχεια επιδιώκεται μια προσπάθεια διαμεσολάβησης μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών μέσω μίας άτυπης προφορικής συζήτησης.

Εφόσον το ζήτημα δεν επιλυθεί ή ο καταγγέλλων αισθανθεί ότι η καταπίεση ή η παρενόχληση εντείνεται τότε είναι απαραίτητη η γραπτή αναφορά και καταγραφή των περιστατικών. Στη συνέχεια το πρόσωπο αναφοράς αποφασίζει εάν η υπό κρίση συμπεριφορά υπάγεται στα πειθαρχικά παραπτώματα οπότε εφαρμόζονται και οι αντίστοιχες πειθαρχικές διαδικασίες που προβλέπονται στον παρόντα Κανονισμό. Σε κάθε περίπτωση αναφοράς καταπίεσης ή παρενόχλησης τόσο ο καταγγέλλων όσο και ο καθ' ου η καταγγελία αντιμετωπίζονται με αμεροληψία.

Τα προαναφερθέντα πρόσωπα δύνανται να έχουν πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται στην επιχείρηση και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και τη διαπίστωση των καταγγελλόμενων.

Γ) ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΟΥ ΘΙΓΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ

Η Εταιρεία απαγορεύει τα αντίποινα σε βάρος του θιγόμενου προσώπου καθώς και την περαιτέρω θυματοποίησή του. Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπων που

υπάγονται στο προστατευτικό πεδίο της παρούσας Πολιτικής, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του Ν. 3896/10 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα και με τα οριζόμενα στο άρθρο 13 του Ν.4808/2021 και στο άρθρο 3 παρ. 2 περ. γ της Υπουργικής Απόφασης 82063/2021.

Δ) ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΠΙ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗΣ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 12 παρ. 2 του Ν.4808/2021 όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου με σκοπό να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Σε περίπτωση που προκύψουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης η Εταιρεία ενδεικτικά μπορεί:

- Να απευθύνει σύσταση συμμόρφωσης,
- Να μεταβάλει τη θέση ή το ωράριο ή τον τόπο ή και τον τρόπο παροχής της εργασίας,
- Να καταγγείλει τη σχέση απασχόλησης ή συνεργασίας με την επιφύλαξη των διατάξεων του ΑΚ (281ΑΚ) για την κατάχρηση δικαιώματος.

Ε) ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗ ΚΑΘΕ ΣΧΕΤΙΚΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΣΤΙΣ ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΑΡΧΕΣ , ΕΦΟΣΟΝ ΖΗΤΗΘΕΙ

Ο εργοδότης καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο , στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (άρθρο 5 παρ. 1 του Ν.4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν.4624/2019.

Για την Εταιρεία

Ο Νόμιμος Εκπρόσωπος και Διευθύνων Σύμβουλος

ΓΕΩΑΝΑΛΥΣΗ Α.Ε.
ΜΕΛΕΤΕΣ ΕΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ
Γ. ΓΕΝΝΗΜΑΤΑ 54 ΚΒ ΛΑΚΩΝΙΑ ΘΕΣ/ΝΙΚΗ
ΤΗΛ 2310496800 FAX 2310444499
ΑΦΜ 094724087 ΔΟΥ ΦΑΕ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ
ΑΡ. ΕΠΙΧΡΗΣΗΣ 57655604000
Σαββίδης Γεώργιος Αλέξανδρος