

ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ- ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

1. ΣΚΟΠΟΣ

Η ανώνυμη Εταιρεία με την επωνυμία «ERGANET ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ» στο εξής, η «Εταιρεία», δραστηριοποιείται ως εταιρεία παραχώρησης προσωπικού και γραφείο ευρέσεως εργασίας.

Η Εταιρεία αναγνωρίζοντας το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας. Πιστεύοντας, ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή και κατάχρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία, καθώς επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον. Αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, και θέλοντας να προωθήσει ένα γενικό περιβάλλον μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση, ώστε να διευκολύνει την πρόληψη τέτοιων μορφών συμπεριφοράς και να προάγει τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ισότητας, της διαφάνειας, της διαφορετικότητας, της ειλικρίνειας και της εμπιστοσύνης στο χώρο εργασίας, υιοθετεί την παρούσα πολιτική στοχεύοντας στη δημιουργία ενός ασφαλούς και αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος για το σύνολο των εργαζομένων της.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την πρόληψη και την καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία και ειδικότερα στον εργασιακό χώρο αλλά και σε κάθε επίπεδο λειτουργίας της. Οι αξίες αυτές είναι αδιαπραγμάτευτες και η Εταιρεία επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε πράξεις και σε κάθε είδους συμπεριφορές που τις παραβαίνουν.

Παράλληλα, η Εταιρεία στοχεύει στη δημιουργία ενός ασφαλούς καναλιού επικοινωνίας μεταξύ της ίδιας και των εργαζομένων της, προκειμένου οι τελευταίοι να μπορούν να υποβάλλουν με ευκολία και εμπιστοσύνη τυχόν αναφορές ή καταγγελίες περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασίας τους στην Εταιρεία.

2. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Κατ' εφαρμογή των άρθρων 3 παρ. 1, 9 και 10 Ν. 4808/2021, η Εταιρεία με την παρούσα πολιτική συμμορφώνεται απολύτως με το ισχύον – υπάρχον εθνικό και ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο στο αντικείμενο της παρούσας.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

- Οι διατάξεις της παρούσας πολιτικής εφαρμόζονται σε όλο το προσωπικό της Εταιρείας, συνδεδεμένο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, είτε αυτοί εργάζονται εντός των γραφείων της Εταιρείας είτε αυτοί εργάζονται ως παραχωρούμενο προσωπικό στους Πελάτες της Εταιρείας (έμμεσους εργοδότες), καθώς και σε άτομα που εκπαιδεύονται, είναι ασκούμενοι ή μαθητευόμενοι, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που ζητούν εργασία.
- Η παρούσα πολιτική τροποποιείται σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας ή κατά την κρίση της Διοίκησης της Εταιρείας. Κάθε τροποποίηση ισχύει μετά από την πάροδο είκοσι (20) ημέρων από τη γνωστοποίησή της στο προσωπικό.
- Η Εταιρεία γνωστοποιεί την παρούσα πολιτική διαμέσου της ιστοσελίδας της www.erganet.gr, διαμέσου ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ηλεκτρονική διεύθυνση που έχουν δηλώσει οι εργαζόμενοι της και δια αναρτήσεως αυτής σε εμφανές σημείο των γραφείων της έδρας της Εταιρείας.

4. Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ

4.1 Βασικές Αρχές

- 4.1.1.** Η Εταιρεία επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε οποιαδήποτε μορφή βίας, παρενόχλησης, εκφοβισμού, εργασιακής ψυχολογικής κακομεταχείρισης, επιθετικής ή αδικαιολόγητης συμπεριφοράς, προσβλητικής, ενοχλητικής και γενικά ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σε βάρος οποιουδήποτε εργαζόμενου, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν.
- 4.1.2.** Η Εταιρεία προβαίνει σε όλες τις αναγκαίες ενέργειες προκειμένου να μην πραγματοποιείται και να μην γίνεται αποδεκτή καμία διάκριση μεταξύ των εργαζόμενων της ή των υποψηφίων εργαζομένων, με βάση το φύλο, την εθνικότητα, την ηλικία, τη σεξουαλική προτίμηση, την ταυτότητα φύλου, το θρήσκευμα, τις πολιτικές πεποιθήσεις ή οποιοδήποτε άλλο τομέα,

υιοθετώντας όλες τις διαδικασίες, και τις πολιτικές που σχετίζονται με την αρχή των ίσων ευκαιριών.

4.1.3. Οι αποφάσεις της Εταιρείας που αφορούν όλους τους τομείς της απασχόλησης των εργαζομένων, ήτοι ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, έλεγχος βιογραφικών, συνεντεύξεις, πρόσληψη, εκπαίδευση, προαγωγή κ.λ.τ., καθορίζονται αποκλειστικά από τις προδιαγραφές της θέσης εργασίας, τα προσόντα και την εμπειρία των εργαζομένων.

4.2. Ορισμοί

4.2.1. Ειδικότερα, για τους σκοπούς του παρόντος:

- ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή σχετικές απειλές, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Στις ως άνω μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνεται και η παρενόχληση λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, θρησκευματος, σεξουαλικού προσανατολισμού, έκφρασης ή ταυτότητας φύλου, εθνοτικής καταγωγής, ηλικίας, αναπηρίας, οικογενειακής κατάστασης, υπηκοότητας, γενετικών πληροφοριών ή λοιπών χαρακτηριστικών.
- ως «έμφυλη βία και παρενόχληση» 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 κατά το άρθρο 2 ν. 3896/2010 και το άρθρο 2 §2 του ν. 4443/2016. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

4.2.2. Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά παραδείγματα απαγορευμένων συμπεριφορών:

- Κάθε είδους σωματική βία.
- Κάθε είδους απειλή
- Κάθε είδους ύβρεις και προσβλητικές εκφράσεις.,

- Υποτίμηση της παραγωγικότητας ή/και εργασιακής αποδοχής συγκεκριμένου εργαζόμενου ή ομάδας εργαζομένων ή τμήματος της Εταιρείας. Εξαιρείται η εύλογη και αξιοπρεπής κριτική που πραγματοποιείται από προϊστάμενους και Διευθυντές της Εταιρείας στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων τους και του Διευθυντικού δικαιώματος.
- Υποτιμητικά σχόλια και εκφράσεις για όλα τα θέματα που άπτονται της παρούσας πολιτικής,
- Αγγίγματα σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος.
- Χειρονομίες με οποιοδήποτε μέρος του σώματος
- Επιθετικές συμπεριφορές όπως χτύπημα πόρτας, γραφείου κτλ
- Ανήθικες ή προσβλητικές προτάσεις,
- Σχόλια για τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις σεξουαλικές επιδόσεις και εν γένει τη σεξουαλική ζωή.
- Σχόλια σχετικά με το την εξωτερική εμφάνιση, το φύλο, το σώμα, το πρόσωπο κλπ
- Σχόλια σχετικά με τις πολιτικές, θρησκευτικές και άλλες πεποιθήσεις,
- Κάθε είδους προσβλητικά υπονούμενα,
- Προβολή ή έκθεση εικόνων, φωτογραφιών, ταινιών, μηνυμάτων προσβλητικού περιεχομένου με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο,
- Παράκληση ή απαίτηση για μη αποδεκτές συμπεριφορές, ιδιαίτερα με την υπόσχεση εργασιακών προνομίων,
- Ερωτήσεις για τη σεξουαλική συμπεριφορά ή εξιστόρηση σεξουαλικών εμπειριών, αστεία ή πειράγματα σεξουαλικού, θρησκευτικού ή πολιτικού περιεχομένου,
- Επίμονες προσκλήσεις σε δείπνο ή εξόδους ή άλλες δραστηριότητες, παρά την απόρριψή τους από το θύμα.

4.2.3. Χώροι όπου εφαρμόζεται η παρούσα πολιτική

- 4.2.3.1. Στο χώρο εργασίας καθώς και σε οποιονδήποτε χώρο της Εταιρείας, 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 ο εργοδότης,

4.2.3.2. Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία των εργαζομένων με μεταφορικά μέσα που διαθέτει η Εταιρεία, στα επαγγελματικά ταξίδια, στην εκπαίδευση, καθώς και τις εταιρικές εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και την Εταιρεία,

4.2.3.3. Κατά τις επικοινωνίες μεταξύ των εργαζομένων που σχετίζονται ή και όχι με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας καθώς και μέσω κοινωνικής δικτύωσης.

5. ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

Η Εταιρεία, αναγνωρίζοντας τη σημασία της πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο εργασιακό της περιβάλλον, δεσμεύεται να πραγματοποιεί τα ακόλουθα:

- Γνωστοποίηση σε όλους τους εργαζόμενους της παρούσας πολιτικής
- Ανάρτηση στον εργασιακό χώρο και στην ιστοσελίδα της Εταιρείας της παρούσας πολιτικής, ώστε να είναι προσβάσιμη από οποιονδήποτε και σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή.,
- Οργάνωση στοχευμένων ενημερωτικών συναντήσεων με το σύνολο των εργαζομένων (συνολικά ή σε ομάδες), ιδίως αν έχουν παρουσιαστεί τέτοια περιστατικά, για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων, ώστε να ενθαρρυνθούν να καταγγέλλουν άμεσα κάθε περιστατικό,

6. ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ

Η Εταιρεία, παραμένοντας σε διαρκή επαγρύπνηση για τον εντοπισμό, τη διαχείριση και την καταπολέμηση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο περιβάλλον της, δεσμεύεται να:

- επιδεικνύει μηδενική ανοχή στη βία, την παρενόχληση και σε κάθε μορφής διάκριση για οποιοδήποτε λόγο,
- παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,

- παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της ζητηθεί από αυτές,
- θεσπίζει ειδική διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των παραπόνων και καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια,
- παρέχει δυνατότητα ψυχολογικής υποστήριξης, σε συνεργασία με ειδικούς επιστήμονες, και άλλες διευκολύνσεις στους εργαζομένους της που έχουν υπάρξει θύματα βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό της χώρο,
- παρέχει δυνατότητα ψυχολογικής υποστήριξης, σε συνεργασία με ειδικούς επιστήμονες, και άλλες διευκολύνσεις σε εργαζομένους της που έχουν υπάρξει θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

7. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Όλοι οι εργαζόμενοι της Εταιρείας οφείλουν να σέβονται την παρούσα πολιτική. Όλοι οι εργαζόμενοι της Εταιρείας ενθαρρύνονται να καταγγέλλουν κάθε περιστατικό βίας και παρενόχλησης που υποπίπτει στην αντίληψή τους, κατά τη διαδικασία που προβλέπεται στην παρούσα.

8. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ – ΥΠΟΒΟΛΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

- 8.1.** Κάθε εργαζόμενος, που θεωρεί ότι είναι θύμα βίας και παρενόχλησης, όπως ορίζονται στην παρούσα, όπως και κάθε εργαζόμενος, στην αντίληψη του οποίου έχει υποπέσει τέτοιο περιστατικό, έχει δικαίωμα να υποβάλλει παράπονα ή καταγγελίες, κατά την επιλογή του, στην Νομική Σύμβουλο της Εταιρείας κα Δήμητρα Πειρούνη τηλ. επικοινωνίας 6945581573, 2106635877 και email: dpirouni@srt-holding.gr. Η καταγγελία/παράπονο του εργαζομένου, εφόσον ο εργαζόμενος το επιθυμεί, δύναται να παραμείνει απόρρητη μέχρι το στάδιο της Πειθαρχικής Διαδικασίας.
- 8.2.** Κάθε εργαζόμενος που θεωρεί ότι είναι θύμα βίας και παρενόχλησης, όπως ορίζονται στην παρούσα, έχει το δικαίωμα 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 ο

εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά ώστε να αποκατασταθεί η εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών εργαζόμενος υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη 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. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο εργαζόμενος αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

- 8.3.** Κάθε εργαζόμενος που θεωρεί ότι είναι θύμα βίας και παρενόχλησης, όπως ορίζονται στην παρούσα, έχει το δικαίωμα εκτός της άσκησης των ως αναφερόμενων ενεργειών εντός της Εταιρείας, α) να προσφύγει, να υποβάλει καταγγελία και να αιτηθεί διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, β) να υποβάλει αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, γ) να ασκήσει ξεχωριστές ποινικές ή αστικές κατηγορίες εναντίον του φερόμενου ως δράστη εργαζόμενου.
- 8.4.** Κάθε εργαζόμενος που θεωρεί ότι είναι θύμα βίας και παρενόχλησης, όπως ορίζονται στην παρούσα, δύναται να προβεί σε καταγγελία στην τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και να αναζητήσει άμεση ψυχολογική υποστήριξη στην Γραμμή SOS 15900
- 8.5.** Τα νομικά δικαιώματα του θύματος σε καμία περίπτωση δεν περιορίζονται από τους Κανονισμούς της Εταιρείας και την παρούσα πολιτική.

9. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ – ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η Εταιρεία δεσμεύεται να:

- μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των παραπόνων ή των καταγγελιών,

- να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε παράπονο ή καταγγελία με ταχύτητα, σοβαρότητα, αντικειμενικότητα και υπευθυνότητα, λαμβάνοντας τη γνώμη και της εξωτερικής νομικού της συμβούλου,
- να διεξάγει ουσιαστική έρευνα του περιστατικού, εξετάζοντας κάθε στοιχείο και ακούγοντας όλες τις πλευρές,
- να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της ζητηθεί από αυτές και
- να εφαρμόζει την Πειθαρχική Διαδικασία της.

10. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΠΙ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ

Κάθε εργαζόμενος της Εταιρείας που διαπιστώνεται ότι έχει παραβεί τις απαγορεύσεις της παρούσας, πέρα από τις όποιες προβλεπόμενες νομικές επιπτώσεις, υφίσταται πειθαρχικά μέτρα που μπορεί να φτάσουν έως και την απόλυσή του.

Τα πειθαρχικά μέτρα επιβάλλονται μετά από ενδελεχή, αμερόληπτη έρευνα, με σύνεση και αναλογικότητα, τηρώντας τις αρχές της προσφορότητας, καταλληλότητας και αναλογικότητάς τους σε σχέση με την παράβαση.

Τα πειθαρχικά μέτρα περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

11. ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

Τα παράπονα και οι καταγγελίες για βία και παρενόχληση θα τυγχάνουν χειρισμού με ταχύτητα, σοβαρότητα, αμεροληψία, ευαισθησία και πλήρη εμπιστευτικότητα.

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος διερεύνησης καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών και διάδοση φημών δε θα γίνονται ανεκτά, ενώ ενδέχεται να επισύρουν και ποινικές κυρώσεις του ν. 4624/2019.

Η Εταιρεία και τα αρμόδια στελέχη της θα συλλέγουν και επεξεργάζονται τα προσωπικά δεδομένα σε αυτές τις διαδικασίες, σε συμμόρφωση με τον Κανονισμό 679/2016 και το ν. 4624/2019 και τη σχετική πολιτική της Εταιρείας. Ενδέχεται επίσης να χρειαστεί η Εταιρεία να κοινοποιήσει τα δεδομένα αυτά στις αρμόδιες κυβερνητικές ή ρυθμιστικές αρχές.

Η Εταιρεία απαγορεύει να επιβληθεί οποιοδήποτε είδος αντιποίνου, δυσμενή μεταχείριση, βλαπτική μεταβολή συνθηκών, σε εργαζόμενου που συνέδραμε την Εταιρεία (π.χ. δια καταγγελίας, μαρτυρίας) στη διερεύνηση παραπόνου ή καταγγελίας βίας και παρενόχλησης. Όλοι οι εργαζόμενοι της Εταιρείας προστατεύονται