

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΕΡΓΑΣΙΑ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ
ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 9 & 10 ΤΟΥ Ν.4808/2021**

Εισαγωγή

Όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φυλής, πίστης ή φύλου, έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν την υλική τους πρόοδο και την πνευματική τους ανάπτυξη με ελευθερία και αξιοπρέπεια, οικονομική ασφάλεια και ίσες ευκαιρίες.

Όλοι οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα να εντάσσονται σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης.

Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία.

Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον. Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στη φήμη της επιχείρησης, στην παραγωγικότητα, στην ποιότητα των υπηρεσιών και μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως γυναικών, στην αγορά εργασίας.

Είναι απολύτως απαραίτητη η εδραίωση μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 & 10 του Ν.4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ.1 του άρθρου 3 του Ν.4808/2021.

Σκοπός

Σκοπός της παρούσας είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Δήλωση δέσμευσης

Η Τράπεζα δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η Τράπεζα Δεσμεύεται:

1. να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, 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,
2. να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον ζητηθεί από αυτές,
3. να παρέχει στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,
4. να αναρτά στους χώρους εργασίας και να καθιστά προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο ομίλου για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία

επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Πεδίο εφαρμογής

Στην παρούσα πολιτική εμπίπτουν όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου Eurobank με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία (υποψήφιοι εργαζόμενοι).

Χώρος εργασίας

Ως χώρος εργασίας νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, παρενόχλησης λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενόχλησης και ενδοοικογενειακής βίας και συγκεκριμένα:

- Στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ή αναπαύεται, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας.
- Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα επαγγελματικά ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (εταιρικών emails και κινητών τηλεφώνων).

Ορισμοί

Απαγορεύεται 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.

Διακρίσεις

Ως διακρίσεις νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Βία και Παρενόχληση

1. 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,
2. 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,
3. 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 κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). 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.

Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία εντάσσονται στην κατηγορία των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, για τους οποίους προβλέπεται γραπτή εκτίμηση που συντάσσεται από τον ιατρό εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 3850/2010, όπως ισχύει.

Είναι σαφές, ότι η εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία επικαιροποιείται και αναθεωρείται με βάση τις παρατηρήσεις του ιατρού εργασίας ανά τακτά χρονικά διαστήματα, αναλόγως της έκτασης και της σοβαρότητας των κινδύνων που προκύπτουν ή δύνανται να προκύψουν, αλλά και με την εκτίμηση τυχόν καταγγελιών που θα υποβληθούν.

Η επικαιροποίηση και αναθεώρηση της εκτίμησης θα ενσωματώνεται στο παρόν άρθρο με την υπογραφή κάθε νέας σσε ή/και Κανονισμού Εργασίας.

Μέτρα Πρόληψης, ελέγχου, περιορισμού και αντιμετώπισης κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία – Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Οι υπαγόμενοι στην παρούσα υποχρεούνται να τηρούν απαρέγκλιτα τους υφιστάμενους κανόνες και να απέχουν από κάθε συμπεριφορά, πράξη ή παράλειψη που μπορεί να συνιστά βία ή παρενόχληση, σύμφωνα με τους ανωτέρω ορισμούς.

Για το σκοπό αυτό, η Τράπεζα μεριμνά για την πλήρη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των προσώπων που υπάγονται στην παρούσα, με τη εκπόνηση κατάλληλων υλικών πληροφόρησης, έντυπων ή ηλεκτρονικών, διοργάνωση συναντήσεων εκπαιδευτικού χαρακτήρα, με την παροχή υποστήριξης σε όποιον

χρειάζεται, την ενθάρρυνση του προσωπικού να καταγγέλλει περιστατικά, καθώς και με την άμεση αντιμετώπιση των καταγγελιών.

Πληροφορίες για τη διαχείριση περιστατικών – ορισμός συνδέσμου αναφοράς – προστασία απασχόλησης και υποστήριξης των θυμάτων

Η Τράπεζα οφείλει να πληροφορεί το προσωπικό για το πλαίσιο που καθορίζεται με την παρούσα, ενώ θα πρέπει να καταστεί σαφές στο σύνολο των υπαγομένων προσώπων, ότι εάν διαπιστωθεί ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, θα πρέπει να ακολουθηθεί η οριζόμενη στη συνέχεια της παρούσας διαδικασία.

Για το σκοπό της παροχής των σχετικών πληροφοριών και οδηγιών αντιμετώπισης περιστατικών και συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης, με την παρούσα συνίσταται **«Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών»**, η οποία λειτουργεί και ως «σύνδεσμος αναφοράς» για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζόμενων για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Η επικοινωνία με την «Επιτροπή» γίνεται στο email@eurobank.gr, ενώ τα μέλη της Επιτροπής επικοινωνούν το αργότερο εντός της επόμενης εργάσιμης ημέρας με τους ενδιαφερόμενους που έχουν υποβάλει το οποιοδήποτε αίτημα.

Η «Επιτροπή» θα προβαίνει στη διεξαγωγή μιας δίκαιης, άμεσης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας, προκειμένου να καταλήξει σε συμπεράσματα και πορίσματα επί των καταγγελλομένων.

Όλοι οι εμπλεκόμενοι οφείλουν να συνεργάζονται πλήρως σε κάθε έρευνα που διεξάγεται για καταγγελία περί βίας, παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, και να παρέχουν κάθε στοιχείο που απαιτείται για τη διακρίβωση της αλήθειας.

Η εταιρεία, η Επιτροπή, αλλά και κάθε εμπλεκόμενος, δεσμεύονται να διατηρήσουν απόλυτη εχεμύθεια αναφορικά με την έρευνα, ενώ θα παρέχεται με κάθε τρόπο υποστήριξη στους εργαζόμενους που έχουν υποστεί συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης. Την ίδια προστασία και υποστήριξη λαμβάνουν και οι εργαζόμενοι θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

Ο εργαζόμενος ο οποίος είναι θύμα περιστατικού βίας ή παρενόχλησης μπορεί, επίσης, να απευθυνθεί:

- **Στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)**, υποβάλλοντας αίτηση για τη διενέργεια εργατικής διαφοράς.
- **Στο Συνήγορο του Πολίτη**, για περιπτώσεις περιστατικών βίας ή παρενόχλησης τα οποία συνιστούν ταυτόχρονα διάκριση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού ή φύλου.
- **Στα αρμόδια πολιτικά ή/και ποινικά δικαστήρια**, ιδίως στην περίπτωση κατά την οποία το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης αποτελεί ταυτόχρονα και ποινικό αδίκημα.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος του Ομίλου ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει αμέσως τη διαδικασία που περιγράφεται στην **Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών Περιστατικών Βίας & Παρενόχλησης** για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης.

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της Πολιτικής, θα γίνονται δεκτές γραπτώς και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

Η Τράπεζα δεσμεύεται να βοηθήσει κάθε εργαζόμενο που είναι θύμα ενδοοικογενειακής βίας, με όλα τα κατάλληλα μέσα ή υποστήριξη τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας
- Μέτρα ασφαλείας στο χώρο εργασίας

- Παροχή ψυχολογικής υποστήριξης

Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

Οι καταγγελίες υποβάλλονται:

- Τηλεφωνικά,
- Με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της **Επιτροπής Διερεύνησης Καταγγελιών**@eurobank.gr,
- Εγγράφως μέσω ταχυδρομείου, στη Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού (Σανταρόζα 7, Αθήνα, ΤΚ 10564), υπόψη του Αν το περιστατικό αφορά στον παραπάνω υπεύθυνο τότε η έγγραφη αναφορά-καταγγελία θα αποστέλλεται υπόψη του Γενικού Διευθυντή της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού.

Τα ως άνω δίκτυα επικοινωνίας λειτουργούν αποκλειστικώς ως δίαυλοι επικοινωνίας αναφορών-καταγγελιών, και είναι διαθέσιμα καθ' όλες τις ημέρες και ώρες της εβδομάδας.

Η Επιτροπή συγκροτείται από καθώς και εκπρόσωπο και τον αναπληρωτή του, που διορίζεται από τη Συνδικαλιστική Οργάνωση, στην οποία ανήκει ο καταγγέλλων/καταγγελλόμενος υπάλληλος. Στην περίπτωση κατά την οποία η καταγγελία αφορά υπάλληλο που δεν ανήκει σε συγκεκριμένη Συνδικαλιστική Οργάνωση τότε ο εκπρόσωπος διορίζεται από την πλέον αντιπροσωπευτική.

Το αργότερο εντός της επόμενης εργάσιμης ημέρας από τη λήψη της καταγγελίας, ο υπεύθυνος της Επιτροπής Διερεύνησης Καταγγελιών, ή σε περίπτωση κωλύματός του ο νόμιμος αναπληρωτής του, καλεί τον καταγγέλλοντα σε ακρόαση από την Επιτροπή, ώστε να παράσχει διευκρινίσεις και τυχόν στοιχεία που θεμελιώνουν την καταγγελία.

Εφόσον η Επιτροπή εκτιμήσει ότι η καταγγελία είναι παραδεκτή, καλεί τον καταγγελλόμενο, στον οποίο γνωστοποιεί τα στοιχεία του φακέλου, στον οποίο

χορηγείται προθεσμία να απολογηθεί εγγράφως, αλλά και να παραστεί σε ακρόαση στην Επιτροπή.

Η Επιτροπή εξετάζει τα στοιχεία που τίθενται στη διάθεσή της και αποφαινεται επί της καταγγελίας, διασφαλίζοντας σε κάθε περίπτωση τα δικαιώματα του καταγγέλλοντος και του καταγγελλόμενου σχετικά με τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τους και την προσωπικότητά τους.

Η επιχείρηση διασφαλίζει ότι δεν θα υπάρξουν αντίποινα ή εκδικητικές συμπεριφορές σε βάρος των θιγόμενων

Αντεκδίκηση - Απαγόρευση αντιποίνων

Ο Όμιλος απαγορεύει σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, να υποβάλλει καταγγελία, να καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

Προσωρινά μέτρα

Στην περίπτωση που πιθανολογείται κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια του εργαζομένου από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης η Τράπεζα δύναται να λάβει μέτρα για την προστασία του:

- Μετακίνηση σε άλλο τμήμα εργασίας.
- Απασχόληση με τηλεργασία.

Επιπτώσεις σε περίπτωση που αποδεικνύεται περιστατικό βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Εφόσον η Επιτροπή κρίνει ότι η αναφορά/καταγγελία είναι βάσιμη και υπάρχουν επαρκή στοιχεία, παραπέμπει την υπόθεση στη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου-Ανθρωπίνου Δυναμικού και τυγχάνουν εφαρμογής τα οριζόμενα στον Κανονισμό Προσωπικού όπως αυτά περιγράφονται στα άρθρα 13, 14, 18 και 19 αυτού. Στην

περίπτωση που η καταγγελία αφορά πρόσωπα που δεν υπάγονται στον Κανονισμό Προσωπικού, η υπόθεση παραπέμπεται στην αρμόδια Διεύθυνση με οδηγίες για τη λήψη των ενδεικνυόμενων και πρόσφορων βάσει της παρούσας μέτρων.