ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην Αθήνα σήμερα την 13η Μαΐου 2024, μεταξύ αφενός της **Τράπεζας της Ελλάδος**, εδρεύουσας στην Αθήνα, Ελ. Βενιζέλου αρ. 21 και νομίμως εκπροσωπούμενης από τον Νικόλαο Βασιλόπουλο, Διευθυντή της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και, αφετέρου, του **Συλλόγου Υπαλλήλων της Τράπεζας της Ελλάδας** (Σ.Υ.Τ.Ε.) εδρεύοντος στην Αθήνα, Λέκκα αρ. 23-25 και νομίμως εκπροσωπούμενου από τους Θεοδόσιο Πανάϊκα και Κωνσταντίνο Ανδρινόπουλο, Πρόεδρο και Γενικό Γραμματέα αντίστοιχα του Διοικητικού Συμβουλίου του Σ.Υ.Τ.Ε., συζητήθηκε διεξοδικά και συναποφασίστηκε η υπογραφή της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, η οποία έχει ως ακολούθως:

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Τα μέρη, διαπιστώνοντας την ανάγκη ασφαλούς και απρόσκοπτης λειτουργίας της Τράπεζας ιδιαίτερα στην τρέχουσα κρίσιμη μεταβατική συγκυρία που συμπίπτει με τη λήξη της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης 2021-2024, προσήλθαν σε διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση της παρούσας, συνεχίζοντας την από ετών παράδοση ουσιαστικού διαλόγου που έχει εμπεδωθεί κατά την αντιμετώπιση μισθολογικών και εν γένει εργασιακών θεμάτων. Η πρακτική αυτή εξάλλου εναρμονίζεται με τη παγιωμένη εντός του Ευρωσυστήματος αντίληψη υπέρ της αξιοποίησης της εσωτερικής διαβούλευσης, στο πλαίσιο της ανεξαρτησίας των Κεντρικών Τραπεζών για τη ρύθμιση τέτοιων θεμάτων (γνώμες ΕΚΤ 9/2008, 13/2008, 15/2009, 56/2010, 51 και 69/2010, 80/2010, 1/2012).

Με την παρούσα, τα μέρη, εμφορούμενα από το πλαίσιο αρχών και κατευθύνσεων των μέχρι σήμερα κλαδικών ή Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Συμφωνιών ή Διαιτητικών Αποφάσεων και Αποφάσεων του Γενικού Συμβουλίου που εξακολουθούν να τα δεσμεύουν, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτεροτήτων και συνεχώς αναπροσαρμοζόμενων απαιτήσεων της Τράπεζας της Ελλάδος ως μέλους του Ευρωσυστήματος, συναποδέχονται την εφαρμογή μέτρων προκειμένου να επιτευχθεί περαιτέρω προσαρμογή του λειτουργικού κόστους και της εν γένει επιδοματικής πολιτικής κατ' είδος και ύψος, σε συνάρτηση πάντα με τις ανάγκες του Ευρωσυστήματος.

Α. ΙΣΧΥΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Η διάρκεια της παρούσας σύμβασης ορίζεται τριετής, με έναρξη την 01.05.2024 και λήξη την 30.04.2027. Αμφότερα τα μέρη δεσμεύονται για την προσήκουσα εφαρμογή της καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της. Η παρούσα συμφωνία τίθεται προς επαναδιαπραγμάτευση το νωρίτερο το πρώτο τρίμηνο του έτους λήξης της.

Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται στα μέλη του προσωπικού της Τράπεζας που παρέχουν υπηρεσίες σε αυτή με σύμβαση ή σχέση εργασίας οποιασδήποτε μορφής, καθώς και στους κατ' εξομοίωση με το εξ υπαλλήλων προσωπικό αμειβόμενους.

Β. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ - ΘΕΣΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

1. Αναπροσαρμόζονται από 1.7.2024 και εν συνεχεία από 1.1.2025, 1.1.2026 και 1.1.2027, οι αποδοχές του προσωπικού μεσοσταθμικά σε ποσοστό 4,14%, υπολογιζόμενου επί του συνόλου των καταβαλλόμενων αποδοχών του αμέσως προηγούμενου μήνα. Η αναπροσαρμογή αυτή προέρχεται από αύξηση, από 1.1.2025 του ποσοστού του επιδόματος επιστημονικής απόδοσης κατά 3 μονάδες και από 1.7.2024, 1.1.2025, 1.1.2026 και 1.1.2027 των επιδομάτων βαθμού σε ποσοστό 12%, ευθύνης σε ποσοστό 3%, αποδοχών νέων επί συμβάσει υπαλλήλων σε ποσοστό 3,5%, καθώς και ανάλογης μεταβολής κάθε φορά του ποσοστού του τρίτου μέρους του επιδόματος Κεντρικής Τράπεζας για την επίτευξη της δηλωθείσας μεσοσταθμικής αναπροσαρμογής.

2. Στις κάθε είδους εκτός έδρας αποζημιώσεις, στο εσωτερικό, των κλιμακίων της Τράπεζας (εποπτικών, ελεγκτικών κ.α.) η συμφωνηθείσα με την από 11.4.2012 Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μείωση του ανωτάτου ορίου κατά δέκα πέντε τοις εκατό (15%) παραμένει αμετάβλητη.

3. Για την καταβολή αποζημίωσης στους συμμετέχοντες σε χρηματαποστολές διατηρείται η αύξηση κατά είκοσι τοις εκατό (20%) του χιλιομετρικού ορίου, το οποίο είναι κοινό για έναν ή, αθροιστικά, για περισσότερους προορισμούς και δεν συνδέεται με χρονικούς περιορισμούς.

4. Δεν καταβάλλεται παιδική μέριμνα για τις εορτές των Χριστουγέννων και Πάσχα.

Γ. ΔΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΕΣ

α. Κατόπιν σχετικής αιτήσεως θα χορηγείται δάνειο ύψους από έναν (1) έως επτά (7) μισθούς, χωρίς κατάθεση δικαιολογητικών. Ωστόσο, σε όλως εξαιρετικές περιπτώσεις (λ.χ. λόγοι υγείας, αντιμετώπιση ζημιών, φυσικές καταστροφές), η σχετική αίτηση θα συνοδεύεται από τα απαραίτητα δικαιολογητικά για χορήγηση δανείων μισθών με προέγκριση.

β. Χορηγείται η δυνατότητα υποβολής αίτησης για δάνειο Α΄ Κατηγορίας, προς απόκτηση πρώτης κατοικίας κατά δέκα (10,00) τ.μ. μικρότερης από αυτήν των έως σήμερα ισχυόντων ορίων, με παράλληλη έγγραφη συναίνεση ότι δεν θα επανέλθει ο δανειολήπτης εκ νέου με δάνειο ίδιας Κατηγορίας. Επίσης, θα χορηγούνται συμπληρωματικά δάνεια στέγασης Α΄ και Γ΄ Κατηγορίας και μέχρι ποσού εξήντα χιλιάδων ευρώ (60.000,00€), σύμφωνα με τον οικείο Κανονισμό και κατόπιν απόφασης της αρμόδιας Επιτροπής. Παρέχεται η δυνατότητα αποπληρωμής στο 100% του ληφθέντος στεγαστικού δανείου Α' και Γ' Κατηγορίας, με δόσεις που εκτείνονται έως τα 25 έτη και αφού ληφθεί υπόψη η δυναμικότητα του δανειοδοτούμενου. Ως προς την περίοδο χάριτος δεν μεταβάλλεται το υφιστάμενο καθεστώς.

γ. Για τους επί συμβάσει νέους υπαλλήλους παρέχεται η δυνατότητα της ρύθμισης των υποχρεώσεών τους προς τους ασφαλιστικούς φορείς της Τράπεζας, λόγω διορισμού, γάμου ή απόκτησης τέκνου, σε εβδομήντα δύο (72) δόσεις με αναδρομική ισχύ του παρόντος από 01/01/2023.

δ. Το προβλεπόμενο ποσό της από 19.12.2022 ΑΓΣ (Συν. 13η), παρ. 3 οικονομικής ενίσχυσης θα καταβληθεί και στις εργαζόμενες της Τράπεζας που ολοκλήρωσαν προσπάθεια ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής εντός του έτους 2022, ύστερα από σχετική βεβαίωση υποβολής τους, από το ΑΤΠΣΥΤΕ.

ε. Για την αγορά προϊόντων από τους χώρους διανομής ροφημάτων και τροφίμων (κυλικείων) που λειτουργούν στην Τράπεζα, αυξάνεται από 1.7.2024, η υφιστάμενη επιδότηση από 60% στο 70% και μέχρι του μηνιαίου ποσού που ισχύει.

στ. Συμφωνείται η χορήγηση, για κάθε ημερολογιακό έτος, από 1.7.2024 και εφεξής, οικονομικής ενίσχυσης στο προσωπικό της Τράπεζας που κατά την κανονική του άδεια πραγματοποιεί διακοπές σε άγονα ή ακριτικά νησιά, καθώς και σε πληγείσες από φυσικές καταστροφές περιοχές. Οι επιδοτούμενες ημέρες συνεχούς διαμονής ανέρχονται από πέντε (5) το ελάχιστο δύο (2) φορές το χρόνο, μέχρι δέκα (10) το μέγιστο μία φορά το χρόνο. Το ημερήσιο ποσό οικονομικής ενίσχυσης προσδιορίζεται ανάλογα με την οικογενειακή τους

κατάσταση, με προσαύξηση 50% για τη χειμερινή περίοδο, από 01.10 έως 31.3, κάθε έτους. Συμφωνείται η καταβολή οικονομικής ενίσχυσης και στους «ιδίω δικαίω» συνταξιούχους που πραγματοποιούν διακοπές στις παραπάνω περιοχές. Οι επιδοτούμενες ημέρες συνεχούς διαμονής, ανέρχονται από πέντε (5) το ελάχιστο δύο (2) φορές το χρόνο, μέχρι δέκα (10) το μέγιστο, με ημερήσιο ποσό οικονομικής ενίσχυσης, από 1.7 έως 30.6, κάθε έτους.

Σε περίπτωση συνυπηρέτησης συζύγων στην Τράπεζα, εν ενεργεία προσωπικού ή συνταξιούχων, η οικονομική ενίσχυση θα καταβάλλεται άπαξ σε έναν εξ αυτών, οριζόμενο με σχετική κοινή δήλωσή τους. Τα νησιά και οι περιοχές που κάθε φορά επιδοτούνται, το ύψος της οικονομικής ενίσχυσης, καθώς επίσης και οι όροι και προϋποθέσεις χορήγησής της, θα καθορίζονται εκάστοτε, με αποφάσεις της Διοίκησης.

ζ. Αυξάνεται από 1.7.2024 το ποσό της παιδικής μέριμνας κατά δέκα ευρώ (€10,00), μηνιαίως.

Δ. ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

α. Στο πλαίσιο της εναρμόνισης με το υφιστάμενο νομοθετικό καθεστώς (άρθρα 9, 10, 22 παρ. 1 ν.4808/2021) θεσμοθετείται «Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία», σε συνεργασία με την Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Τα μέρη έλαβαν γνώση της σε Παράρτημα συνημμένης σε αυτή Πολιτικής, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας σύμβασης και συμφωνούν με το περιεχόμενό της.

β. Παρέχεται πλέον η δυνατότητα εξ αποστάσεως παροχής εργασίας, κατ' ανώτατο έως 4 ημέρες μηνιαίως στο Προσωπικό της Τράπεζας με χρόνο υπηρεσίας έως και ένα (1) έτος.

Ε. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΑ – ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΑ – ΘΕΣΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

1. ΓΕΝΙΚΑ:

Κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας Σύμβασης η Τράπεζα θα εξετάσει θέματα οργάνωσης και λειτουργίας της, ιδίως δε αλλά όχι αποκλειστικά, αναφορικά με:

α. Την ένταξη και των μονάδων του Δικτύου στην διοικητική αναδιοργάνωση της Τράπεζας που βρίσκεται σε εξέλιξη με στόχο την αναβάθμιση της λειτουργίας τους και την περαιτέρω εξέλιξη του προσωπικού τους.

β. Τη δυνατότητα και σκοπιμότητα επέκτασης των υφιστάμενων και εξεύρεσης νέων εργασιών στο Ι.Ε.Τ.Α., με στόχο την αξιοποίηση των τεχνικών δυνατοτήτων του Ιδρύματος.

γ. Τη δυνατότητα και σκοπιμότητα ανάληψης νέων εργασιών από το περιφερειακό Δίκτυο με αξιοποίηση συγκεκριμένων προτάσεων που θα κατατεθούν από τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

δ. Τη βελτίωση του συστήματος αξιολόγησης του προσωπικού, των προαγωγικών κρίσεων στους βαθμούς του Εντεταλμένου Τμηματάρχη – Προϊσταμένου και του Υποδιευθυντή και της εν γένει διαδικασίας πλήρωσης θέσεων ευθύνης.

Σε κάθε περίπτωση συμφωνείται ρητά, ότι για τους επηρεαζόμενους από την εφαρμογή τυχόν αποφάσεων επί των ανωτέρω δεν θα υπάρξει οποιαδήποτε δυσμενής οικονομική μεταβολή.

2. ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ:

Στο πλαίσιο ανασυγκρότησης της Τράπεζας, λαμβάνει χώρα διοικητική αναδιοργάνωση του περιφερειακού δικτύου ως εξής:

α. Τα Υποκαταστήματα Σάμου και Σερρών θα μετατραπούν σε Θυρίδες μέχρι τις 31.12.2024 και 31.12.2025 αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι των οποίων θα έχουν τα κίνητρα της αναδιοργάνωσης του έτους 2007.

β. Οι Θυρίδες Λαμίας, Σερρών και Τρίπολης θα μετεξελιχθούν σε Κέντρα Επιτόπιων Ελέγχων παρακολούθησης των φορέων που διαχειρίζονται μετρητά, σύμφωνα με την Απόφαση ΕΚΤ/2010214 και σε εφαρμογή της ΠΣΝΠ 77/17.12.2010.

γ. Στα Υποκαταστήματα Κομοτηνής και Μυτιλήνης δημιουργείται ταμιακό απόθεμα για τον εφοδιασμό των Πιστωτικών Ιδρυμάτων.

δ. Μέχρι τις 31.12.2025 θα καταργηθούν τα Πρακτορεία Άμφισσας, Άρτας, Έδεσσας, Ηγουμενίτσας, Καρπενησίου, Κατερίνης, Λειβαδιάς, Ναυπλίου, Πολυγύρου, και Χίου, ενώ μέχρι τις 31.12.2027 θα καταργηθούν τα Πρακτορεία Βέροιας, Ζακύνθου, Καρδίτσας, Καστοριάς, Κοζάνης, Κορίνθου, Κω, Ορεστιάδας, Πρέβεζας, Σύρου, Τρικάλων και Χαλκίδας. Οι εργαζόμενοι θα έχουν τα κίνητρα της αναδιοργάνωσης του έτους 2007 και θα δύνανται κατ' αρχήν να μετακινηθούν, κατόπιν αιτήσεώς τους, στους εγγύτερους τόπους παροχής εργασίας, εφόσον κατά την κρίση της Τράπεζας οι υπηρεσιακές ανάγκες το επιτρέπουν.

3. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΘΕΜΑΤΑ:

α. Στους εργαζομένους με τέκνα στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Δημοτικό, Γυμνάσιο και Λύκειο), χορηγείται και για τα έτη 2024, 2025 και 2026 εφάπαξ σχολικό βοήθημα διακοσίων ευρώ (200€) καταβλητέο την 1η Σεπτεμβρίου του αντίστοιχου έτους, σύμφωνα και με τα οριζόμενα στην Πρόσθετη Πράξη της από 25.04.2018 ΕΣΣΕ. Δικαιούχοι του εν λόγω βοηθήματος καθίστανται και εργαζόμενοι που προσελήφθησαν στην Τράπεζα έως το τέλος εκάστου έτους. Σε περίπτωση συνυπηρέτησης συζύγων στην Τράπεζα το βοήθημα θα καταβάλλεται άπαξ σε έναν εξ αυτών, οριζόμενο με σχετική κοινή δήλωσή τους.

β. Στα προστατευόμενα τέκνα των εν ενεργεία εργαζομένων ή συνταξιούχων, που έχουν πιστοποιημένο ποσοστό αναπηρίας άνω του ογδόντα τοις εκατό (80%), χορηγείται και για τα έτη 2024, 2025 και 2026 εφάπαξ βοήθημα χιλίων πεντακοσίων ευρώ (1.500€) καταβλητέο την 30η Ιουνίου του αντίστοιχου έτους σύμφωνα και με τα οριζόμενα στην Πρόσθετη Πράξη της από 25.04.2018 ΕΣΣΕ. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς έχουν κάποια από τις ανωτέρω ιδιότητες (εργαζόμενοι ή συνταξιούχοι) το βοήθημα καταβάλλεται άπαξ σε έναν εξ αυτών, οριζόμενο με σχετική κοινή δήλωσή τους.

γ. Το οικονομικό βοήθημα στα τέκνα των εργαζομένων που εισάγονται σε Σχολές και Τμήματα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης κατόπιν επιτυχίας τους στις Πανελλαδικές Εξετάσεις, το οποίο χορηγήθηκε με την 11/5.10.2020 Απόφαση του Γενικού Συμβουλίου, καταβάλλεται με τους ίδιους όρους και για τα έτη 2024, 2025 και 2026.

ΣΤ. ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

α. Ρυθμίσεις ή όροι, μισθολογικοί και μη, προηγούμενων Κλαδικών ή Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Προσθέτων Πράξεων αυτών, Συμφωνιών και Διαιτητικών Αποφάσεων οποιασδήποτε μορφής και περιεχομένου που δεν καταργούνται ή τροποποιούνται με την παρούσα, καθώς και τυχόν ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας που προβλέπονται από ατομικές συμβάσεις εργασίας, νόμους, υπουργικές αποφάσεις και αποφάσεις του Γενικού Συμβουλίου της Τράπεζας διατηρούνται σε ισχύ.

β. Στην παρούσα συμφωνία εντάσσονται και οι νεοπροσλαμβανόμενοι υπάλληλοι.

γ. Στην παρούσα συμφωνία ενσωματώνονται οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού (περιλαμβανομένου του βασικού μισθού, των επιδομάτων πολυετούς υπηρεσίας,

οικογενειακών, επιστημονικού, ξένης γλώσσας, εορτών και αδείας, της γενικής και εξειδικευμένης επιδοματικής πολιτικής και οποιουδήποτε άλλου που καταβάλλεται τακτικά και δεν προσδιορίζεται ρητώς), οι οποίες καθίστανται και αυτοτελώς αποδοχές του προσωπικού της Τράπεζας της Ελλάδος.

δ. Το ανά βαθμό και θέση ύψος των ετήσιων αποδοχών, όπως διαμορφώνεται με την παρούσα σύμβαση, δεν υπόκειται σε μειώσεις, καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της.

Η παρούσα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας συντάχθηκε και υπογράφηκε σε τρία (3) πρωτότυπα και κάθε συμβαλλόμενος έλαβε από ένα (1), ενώ το τρίτο προορίζεται για την κατά νόμο καταχώρηση με επιμέλεια της Τράπεζας.

Τα συμβαλλόμενα μέρη

Για την Τράπεζα της Ελλάδος

Νικόλαος Βασιλόπουλος

Διευθυντής της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

Για το Σύλλογο των Υπαλλήλων της Τραπέζης της Ελλάδος (Σ.Υ.Τ.Ε)

Θεοδόσιος Πανάικας

Πρόεδρος

Κωνσταντίνος Ανδρινόπουλος

Γενικός Γραμματέας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία

και

Για τη Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης

(άρθρα 9 και 10 ν. 4808/2021)

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Άρθρο 1: Εισαγωγή

1. Η παρούσα Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης (εφεξής «*Πολιτική*») αποτυπώνει και καταδεικνύει τη δέσμευση της Τράπεζας της Ελλάδος (εφεξής «*Τράπεζα*») για τη δημιουργία και διατήρηση εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει την αμοιβαία εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και την αναγνώριση της αξίας κάθε προσώπου. Λαμβάνονται υπόψη τα νεότερα νομοθετικά δεδομένα και οι βέλτιστες πρακτικές, προκειμένου να καταστεί σαφής η κατηγορηματική βούληση της Τράπεζας για ενίσχυση των μηχανισμών και των διαδικασιών, που στοχεύουν στην πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης. Η Τράπεζα επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε περιπτώσεις παράνομης διάκρισης ή παρενόχλησης, λεκτικής ή σωματικής βίας, που προκαλούνται από οποιοδήποτε πρόσωπο – όπως ενδεικτικά υπάλληλο, προϊστάμενο, πελάτη, συνεργάτη, σύμβουλο, επισκέπτη ή κάθε τρίτο πρόσωπο – στις εγκαταστάσεις της ή όπου διεξάγονται δραστηριότητές της.

2. Η παρούσα υιοθετείται σε συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις της Τράπεζας προς τις απαιτήσεις της κείμενης νομοθεσίας (ιδίως των άρθρων 9 και 10 ν. 4808/2021) και των κατ' εξουσιοδότηση αυτής εκδοθεισών κανονιστικών πράξεων. Συναφώς, λαμβάνονται υπόψη ο Χάρτης για την ισότητα, τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη του Ευρωπαϊκού Συστήματος Κεντρικών Τραπεζών και του Ενιαίου Εποπτικού Μηχανισμού, το πλαίσιο δεοντολογίας της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας [όπως ισχύει μετά την τροποποίησή του, ΕΕ C 375 (06.11.2020) 25], οι νέες αρχές του πλαισίου δεοντολογίας που πρόκειται να τεθεί σε ισχύ [ΕΕ L 454 (17.12.2021) 7], καθώς επίσης και ο Γενικός Κανονισμός της Καταστάσεως των Υπαλλήλων, ο Κώδικας Δεοντολογίας, οι ισχύουσες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και οι υφιστάμενες Πολιτικές της Τράπεζας.

Άρθρο 2: Γενικές Αρχές

Η Πολιτική διέπεται από τις ακόλουθες αρχές:

(**α**) Σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και προστασίας της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων.

(***β***) Προώθησης και πραγμάτωσης του δικαιώματος του καθενός για ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από παρενόχληση ή/και βία και παρενόχληση.

(***γ***) Απαγόρευσης των αντιποίνων.

(***δ***) Μη ανοχής σε περιπτώσεις κακόπιστης υποβολής εσωτερικής καταγγελίας και τήρησης της ισότητας των όπλων κατά τη διερεύνηση τέτοιας καταγγελίας.

(***ε***) Παροχής αμερόληπτης ακρόασης και δίκαιης αντιμετώπισης.

(***στ***) Επίδειξης διακριτικότητας και εχεμύθειας, ώστε να προστατεύεται η αξιοπρέπεια και η ιδιωτική ζωή όλων. Διευκρινίζεται ότι η Πολιτική δεν αποσκοπεί στην γενική εποπτεία των διαπροσωπικών ή ιδιωτικών σχέσεων όσων εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, ούτε στην επέμβαση σε αυτές.

(***ζ***) Προστασίας του θύματος, η οποία, με την επιφύλαξη ενδεχόμενων όλως εξαιρετικών περιστάσεων, δεν θα πρέπει να αποτελέσει αφορμή για δυσμενή μεταβολή της θέσης του στην Τράπεζα, ούτε των όρων ή των συνθηκών παροχής της εργασίας του, χωρίς τη συναίνεσή του.

(***η***) Αμεσότητας και ταχύτητας αντίδρασης.

(***θ***) Διαχείρισης των διαδικασιών από εξειδικευμένο προσωπικό.

ΜΕΡΟΣ Α'

Κοινές διατάξεις

Άρθρο 3: Ορισμοί

«***Βία και παρενόχληση***», νοούνται οι μορφές ανεπιθύμητης 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.

«***Παρενόχληση***», νοούνται οι μορφές ανεπιθύμητης 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.

«***Παρενόχληση λόγω φύλου***», νοούνται οι μορφές ανεπιθύμητης 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 (Α` 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 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.

«***Εργαζόμενοι***», νοούνται οι απασχολούμενοι ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς (όπως ενδεικτικά σύμβαση εξαρτημένης εργασίας κάθε είδους, προσωρινό καθεστώς απασχόλησης ή γνήσια σύμβαση δανεισμού), συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, καθώς και οι απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση (συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων), οι εθελοντές, οι εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

«***Κακόπιστη υποβολή εσωτερικής καταγγελίας***», νοείται η υποβολή εσωτερικής καταγγελίας με αβάσιμες ή παραπλανητικές πληροφορίες, φήμες ή διαδόσεις, η οποία λαμβάνει χώρα σκόπιμα ή με επίγνωση του αβάσιμου ή παραπλανητικού χαρακτήρα αυτής.

Άρθρο 4: Υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής

1. Η Πολιτική εφαρμόζεται στους εργαζόμενους στην Τράπεζα της Ελλάδος.

2. Οι τυχόν απασχολούμενοι στην Τράπεζα με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.) εντάσσονται στην προστασία που παρέχει η Πολιτική. Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης από προσωρινώς απασχολούμενο στην Τράπεζα, η τελευταία διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον άμεσο εργοδότη (Ε.Π.Α.) για την άσκηση από εκείνον της πειθαρχικής εξουσίας του σύμφωνα με το δικό του πλαίσιο.

3. Η προηγούμενη παράγραφος εφαρμόζεται αναλόγως και σε κάθε περίπτωση γνήσιου δανεισμού εργαζομένων.

Άρθρο 5: Αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής

Η Πολιτική αφορά σε μορφές συμπεριφοράς παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης σε βάρος εργαζομένων, που εκδηλώνονται ιδίως:

(***α***) σε χώρους 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 η Τράπεζα στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης,

(***β***) 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

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Άρθρο 6: Δήλωση μηδενικής ανοχής

1. Η Τράπεζα δηλώνει κατηγορηματικά ότι επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης υπό οποιαδήποτε μορφή και έκφανση αυτές τυχόν λάβουν χώρα.

2. Η Τράπεζα διασφαλίζει ότι, εάν τυχόν λάβουν χώρα τέτοια περιστατικά, τα πρόσωπα που υπάγονται στην Πολιτική, έχουν – πέραν όλων των λοιπών μέσων έννομης προστασίας – τη δυνατότητα να προχωρήσουν σε εσωτερική καταγγελία σύμφωνα με τη διαδικασία του Μέρους Γ΄ της παρούσης.

3. Οι συμπεριφορές παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης συνιστούν πειθαρχικό παράπτωμα σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του Γενικού Κανονισμού της Καταστάσεως των Υπαλλήλων της Τράπεζας και συνεπάγονται την επιβολή πειθαρχικής ποινής σύμφωνα με τον αυτό Κανονισμό (ιδίως το άρθρο 39 αυτού).

ΜΕΡΟΣ Β΄

Πρόληψη και Καταπολέμηση της Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία

Άρθρο 7: Εκτίμηση των κινδύνων παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης στην εργασία

1. Θύμα συμπεριφορών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης είναι δυνατόν να αποτελέσει κάθε εργαζόμενος, ανεξαρτήτως θέσης απασχόλησης, ειδικότητας, ιεραρχικής θέσης, φύλου, εθνικής καταγωγής, γενετήσιου προσανατολισμού ή άλλων ατομικών χαρακτηριστικών.

2. Η Τράπεζα προβαίνει, σύμφωνα και με τις κείμενες διατάξεις, σε εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, μεταξύ των οποίων και των κινδύνων παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η εκτίμηση των ως άνω κινδύνων περιλαμβάνει τον εντοπισμό (αναγνώριση και περιγραφή μέσω κατάλληλης και επικαιροποιημένης πληροφόρησης), την ανάλυση (κατανόηση της φύσης του κινδύνου και των χαρακτηριστικών του) και την αποτίμηση των κινδύνων (αποτελέσματα της ανάλυσης με προσδιορισμό περιοχών όπου απαιτείται πρόσθετη δράση). Λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων, η τυχόν εγγενής επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, η θέση εργασίας, οι κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες προσώπων (όπως νυχτερινοί

εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες), καθώς και παράγοντες, όπως το φύλο, η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης.

3. Για την διενέργεια της ως άνω εκτίμησης, δύναται να αξιοποιούνται:

(*α*) ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, όπως αυτά που διατίθενται για την Ελλάδα μέσω της διαδραστικής, διαδικτυακής πλατφόρμας OIRA (Online Interactive Risk Assessment) στην ιστοσελίδα http://www.oiraproject.eu του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) ή/και

(*β*) άλλα αξιόπιστα εργαλεία εκτίμησης κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία εκπονηθέντα από δημόσιους ή/και αναγνωρισμένους οργανισμούς.

Άρθρο 8: Μέτρα πρόληψης, ελέγχου, περιορισμού και αντιμετώπισης κινδύνων

Πέραν της εκτίμησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η Τράπεζα λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Προς τούτο, προβαίνει ενδεικτικώς στις ακόλουθες ενέργειες:

(*α*) ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια αποτελούν βασικές αξίες,

(*β*) ενθαρρύνει την ανοικτή επικοινωνία με τη Διοίκηση, τους άμεσα προϊσταμένους και τους συναδέλφους κατά την εκτέλεση της εργασίας,

(*γ*) επιδιώκει να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους,

(*δ*) λαμβάνει, σύμφωνα και με την κείμενη νομοθεσία, τα αναγκαία μέτρα τεχνικού χαρακτήρα,

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

(*στ*) μεριμνά για την εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας, καθώς επίσης

(*ζ*) προσφέρει στους εργαζόμενους διαύλους για την καταγγελία, την αναφορά ή την έκφραση προβλημάτων.

Άρθρο 9: Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

1. Η Τράπεζα υλοποιεί, μέσω της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού σε συνεργασία με τη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης, δράσεις ενημέρωσης, κατάλληλης κατάρτισης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, τόσο των διευθυντικών στελεχών, όσο και των λοιπών εργαζομένων, ιδίως για τους κινδύνους που συνεπάγεται η παρενόχληση ή/και η βία και παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου, για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και για τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και

πρόληψης που αφορούν είτε στην επιχείρηση εν γένει, είτε σε κάθε είδους θέση εργασίας και καθηκόντων. Ομοίως, υλοποιεί δράσεις ενημέρωσης, κατάλληλης κατάρτισης και ευαισθητοποίησης για τα μέτρα για την καταπολέμηση τέτοιων φαινομένων.

2. Επιπλέον, στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού, η Τράπεζα δύναται ενδεικτικά:

(*α*) να οργανώνει συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων,

(*β*) να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κ.λπ.,

(*γ*) να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

3. Τηρουμένης της νομοθεσίας για τα χρονικά όρια εργασίας, η παρακολούθηση των ενημερωτικών δράσεων μπορεί να ορίζεται ως υποχρεωτική για τους εργαζόμενους.

Άρθρο 10: Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη

1. Κάθε πρόσωπο που θίγεται από συμπεριφορές παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή η σχέση εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει λήξει, δικαιούται να απευθύνεται στο πρόσωπο αναφοράς του άρθρου 11 ή/και να προβαίνει σε εσωτερική καταγγελία σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο Μέρος Γ΄ της παρούσης.

2. Εφόσον τα μέσα της προηγούμενης παραγράφου αποβούν ατελέσφορα, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμα να προσφύγει σε κάθε δικαστήριο και αρμόδια αρχή, ήτοι την Επιθεώρηση Εργασίας (Πατησίων 37, Αθήνα, ΤΚ 10432) συμπεριλαμβανομένης της χρήσης της τηλεφωνικής γραμμής καταγγελιών Σ.ΕΠ.Ε. μέσω της ενιαίας γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς και στον Συνήγορο του Πολίτη (Χαλκοκονδύλη 17, Αθήνα), συμπεριλαμβανομένης της χρήσης της τηλεφωνικής γραμμής 213 – 1306 600.

3. Κάθε πρόσωπο που υφίσταται παρενόχληση ή/και βία και παρενόχληση σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον, κατά εύλογη πεποίθησή του, υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως,

(*α*) όταν η Τράπεζα δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα κατά τα ανωτέρω μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή

(*β*) όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά να σταματήσουν τη συμπεριφορά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης.

4. Σε αυτή την περίπτωση, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Τράπεζα εγγράφως, σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στο Μέρος Γ΄ της παρούσης,

αναφέροντας το/τα περιστατικό/ά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, καθώς και τα δεδομένα που αιτιολογούν την πεποίθησή του ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, προσκομίζοντας, όπου αυτό απαιτείται, σχετικά δικαιολογητικά έγγραφα, όπως λ.χ. ιατρικές γνωματεύσεις κ.λπ. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Τράπεζα μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

5. Οι υποχρεώσεις που απορρέουν για τους υπαλλήλους της Τράπεζας από τις σχετικές με την απουσία τους, διατάξεις του Γενικού Κανονισμού της Καταστάσεως των υπαλλήλων ισχύουν και εν προκειμένω.

6. Σε κάθε περίπτωση, η Τράπεζα μπορεί να αιτείται και από την Επιθεώρηση Εργασίας συνδρομή (***α***) σχετικά με την εφαρμογή των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων της ιδίας και των προσώπων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης, καθώς και (***β***) σχετικά με τη λήψη των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως, η πρόληψη και η έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Άρθρο 11: Ορισμός και αρμοδιότητες προσώπου αναφοράς

1. Ως πρόσωπο αναφοράς, με αρμοδιότητα την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης ή/και της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ορίζεται ο Σύμβουλος Δεοντολογίας.

2. Σε περίπτωση που εργαζόμενος απευθύνεται στο πρόσωπο αναφοράς με αφορμή τέτοιο περιστατικό, χωρίς να έχει προηγηθεί η υποβολή εσωτερικής καταγγελίας, το πρόσωπο αναφοράς παρέχει συμβουλές και βοήθεια, συνομιλώντας με τους εμπλεκόμενους και επιδεικνύοντας την απαραίτητη διακριτικότητα, έτσι ώστε να προστατεύεται η αξιοπρέπεια και η ιδιωτική ζωή όλων. Εφόσον στο συγκεκριμένο στάδιο δημιουργείται η εύλογη πεποίθηση ότι υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια του θύματος, εκτός από την καθοδήγηση και ενημέρωση του θύματος, το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται να ενημερώσει αμελλητί τη Διοίκηση.

3. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του προσώπου αναφοράς η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Άρθρο 12: Υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής ή έμφυλης βίας

1. Στο πλαίσιο της κοινωνικής της ευθύνης έναντι της ενδοοικογενειακής βίας, η Τράπεζα καταβάλλει κάθε προσπάθεια για την προστασία της απασχόλησης, λαμβάνοντας πρόσφορα μέτρα έπειτα από αίτημα εργαζόμενου που αποτελεί θύμα ενδοοικογενειακής βίας. Η Τράπεζα μπορεί να προσφύγει σε εξωτερική, εξειδικευμένη συνδρομή για τις περιπτώσεις αυτές.

2. Το θύμα έμφυλης βίας δικαιούται να κάνει οποτεδήποτε χρήσης της υπηρεσίας άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας (Γραμμή SOS 15900).

ΜΕΡΟΣ Γ'

Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης

Άρθρο 13: Πρόσωπα επιφορτισμένα με τη Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης - Δίαυλοι επικοινωνίας

1. Η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης ορίζεται ως υπεύθυνος διαχείρισης (εφεξής «*Διαχειριστής*») του συστήματος παραλαβής εσωτερικών καταγγελιών σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην παρούσα. Ο Διαχειριστής είναι επιφορτισμένος με την ομαλή λειτουργία του συστήματος και τη διερεύνηση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης.

2. Το πρόσωπο που έχει οριστεί ως Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (εφεξής «*Υ.Π.Π.Α.*») σύμφωνα με τα οριζόμενα από τον ν. 4990/2022 και την Πολιτική Υποβολής Εσωτερικών Αναφορών για Περιπτώσεις Παραβατικής Συμπεριφοράς (*Internal Whistleblowing Policy*), επιλαμβάνεται των εσωτερικών καταγγελιών κατά τα ειδικότερα προβλεπόμενα στη παρούσα.

3. Ο Διαχειριστής υιοθετεί ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή εσωτερικών καταγγελιών αναφορικά με περιστατικά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης. Ειδικότερα, η υποβολή εσωτερικής καταγγελίας μπορεί να γίνει ιδίως μέσω συστήματος φωνητικών μηνυμάτων, μέσω της ηλεκτρονικής αποστολής σε ειδική διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή/και με ταχυδρομική αποστολή στη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης (Ελ. Βενιζέλου 21, Αθήνα, Τ.Κ. 10250). Για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας, συστήνεται η χρησιμοποίηση διπλών φακέλων ως εξής: η εσωτερική καταγγελία εμπεριέχεται σε φάκελο με την ένδειξη «ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ - Υπόψη του Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών». Ο εν λόγω φάκελος εσωκλείεται σε εξωτερικό φάκελο, που απευθύνεται στη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

4. Με Πράξη Διοικητή ρυθμίζεται η διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών και κάθε λεπτομέρεια σχετική με την εφαρμογή της Πολιτικής.

Άρθρο 14: Περιεχόμενο των εσωτερικών καταγγελιών

Οι εσωτερικές καταγγελίες οφείλουν να είναι έγγραφες, επώνυμες και τεκμηριωμένες, ιδίως να περιλαμβάνουν σαφή και ακριβή περιγραφή των περιστατικών εκείνων από τα οποία να προκύπτει η παρενόχληση ή/και η βία και παρενόχληση κατά την έννοια της παρούσης.

Άρθρο 15: Καταγγελίες εκτός τυποποιημένων διαύλων επικοινωνίας

Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων του προσώπου αναφοράς σύμφωνα με το άρθρο 11 της παρούσης, κάθε μορφής παράπονο, καταγγελία, αναφορά ή εσωτερική αναφορά για περιστατικό παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, που έχει υποβληθεί σε οποιαδήποτε υπηρεσιακή μονάδα ή επιτροπή ή όργανο της Τράπεζας ή με οποιονδήποτε άλλον δίαυλο επικοινωνίας, πλην των ανωτέρω αναφερομένων, πρέπει να διαβιβάζεται αμελλητί στον Διαχειριστή με μέριμνα του παραλήπτη.

Άρθρο 16: Απαγόρευση αντιποίνων

1. Η Τράπεζα απαγορεύει ρητώς αντίποινα εξαιτίας της υποβολής εσωτερικής καταγγελίας σύμφωνα με το άρθρο 13 ν. 4808/2021 και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
2. Η Τράπεζα εγγυάται ότι η υποβολή εσωτερικής καταγγελίας δεν συνεπάγεται οιασδήποτε μορφής αντίποινα εις βάρος του καταγγέλλοντος.
3. Η κακόπιστη υποβολή εσωτερικής καταγγελίας συνεπάγεται πειθαρχικές κυρώσεις σε βάρος του καταγγέλλοντος.

Άρθρο 17: Διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών

1. Ο Διαχειριστής επιβεβαιώνει την παραλαβή της εσωτερικής καταγγελίας στον καταγγέλλοντα. Ταυτοχρόνως, προβαίνει σε έγγραφη ενημέρωση του καταγγέλλοντα για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές (Επιθεώρηση Εργασίας ή/και Συνήγορο του Πολίτη), καθώς και να προσφύγει στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.
2. Ο Διαχειριστής ορίζει ένα ή περισσότερα πρόσωπα (εφεξής «*Εισηγητής*») για τη διερεύνηση και αξιολόγηση του περιεχομένου της εσωτερικής καταγγελίας. Ο Εισηγητής είναι επιφορτισμένος με τη συλλογή αποδεικτικού υλικού, τη διερεύνηση και αξιολόγηση της εσωτερικής καταγγελίας, καθώς επίσης και τη σύνταξη εισηγήσεως προς τον Υ.Π.Π.Α. Προκειμένου η εσωτερική καταγγελία να αποτελέσει αντικείμενο διερεύνησης, αρκεί ο καταγγέλλων να εισφέρει στην διαδικασία περιστατικά που συνιστούν αρχή απόδειξης της αλήθειας των ισχυρισμών του και θεμελιώνουν επαρκώς ενδείξεις παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης.
3. Κατά τη διερεύνηση δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης, ώστε να υποστηρίζονται η διαφάνεια και η ιχνηλασιμότητα. Επίσης, μπορεί να γίνεται χρήση κάθε αποδεικτικού εγγράφου, σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή

ηλεκτρονική, να αξιοποιούνται εφαρμογές τεχνολογίας και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και κάθε υπηρεσιακής μονάδας της Τράπεζας.

4. Ο κύκλος των προσώπων που τυχόν κληθούν να συμμετάσχουν στην διερεύνηση κάθε εσωτερικής καταγγελίας πρέπει να περιορίζεται στον ελάχιστο δυνατό. Δεν επιτρέπεται να αποκαλύπτονται πληροφορίες σε μέρη που δεν εμπλέκονται στην υπόθεση. Το υλικό που υποβάλλεται με την εσωτερική καταγγελία και συλλέγεται κατά τη διερεύνησή της είναι αυστηρώς εμπιστευτικό.

5. Ο Εισηγητής υποχρεούται εντός μηνός από τον ορισμό του να παραδώσει γραπτή εισήγηση προς αξιολόγηση από τον Υ.Π.Π.Α.. Εφόσον συντρέχουν ειδικές περιστάσεις, ο Εισηγητής μπορεί να αιτηθεί εγγράφως από τον Υ.Π.Π.Α. τη χορήγηση παράτασης ενός μηνός, παραθέτοντας αναλυτικά τους λόγους που καθιστούν τούτη επιβεβλημένη. Ο Υ.Π.Π.Α. αποφαίνεται επί του συγκεκριμένου αιτήματος με αιτιολογημένη πράξη του.

6. Κατόπιν υποβολής της εισηγήσεως, ο Υ.Π.Π.Α. ενεργεί αμελλητί, προκειμένου να αποφανθεί επί της εσωτερικής καταγγελίας. Στο πλαίσιο αυτό, είναι, ενδεικτικώς, δυνατόν:

(***α***) Να διαπιστώσει την τέλεση παράβασης που εμπίπτει στην Πολιτική και να ζητήσει από τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού, όπως προβεί σε κάθε αναγκαία και προσήκουσα ενέργεια, τηρουμένων όσων προβλέπονται στο άρθρο 19 της παρούσης.

(***β***) Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια του καταγγέλλοντος από περιστατικό ή συμπεριφορά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, ο Υ.Π.Π.Α., ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, ενημερώνει τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού, προκειμένου να προβούν σε κάθε αναγκαία και προσήκουσα ενέργεια. Κατόπιν τούτου, η Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού, μπορεί και χωρίς προηγούμενη προσφυγή του καταγγέλλοντος στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, να λάβει ένα ή περισσότερα από τα προσωρινά μέτρα, όπως αυτά προβλέπονται στο άρθρο 19 παρ. 3 ν. 4808/2021, ιδίως δε να μετακινήσει τον καταγγελλόμενο σε άλλο τμήμα εργασίας ή να τον απασχολήσει με τηλεργασία ή με εξ αποστάσεως εργασία, αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων κ.α.

(***γ***) Να διαπιστώσει την τέλεση παράβασης που δεν εμπίπτει στην Πολιτική, οπότε παραπέμπει την εσωτερική καταγγελία προς αξιολόγηση από το αρμόδιο όργανο.

(***δ***) Να ζητήσει την περαιτέρω διερεύνηση της εσωτερικής καταγγελίας, είτε από τον αρχικώς ορισθέντα, είτε από έτερο Εισηγητή που θα ορίσει με πράξη της.

(***ε***) Να αρχειοθετήσει την εσωτερική καταγγελία, ιδίως όταν είναι ανώνυμη, αόριστη, ατεκμηρίωτη και εν γένει ανεπίδεκτη εκτίμησης. Κατά την κρίση του, ο Υ.Π.Π.Α. μπορεί, πριν την αρχειοθέτηση της εσωτερικής καταγγελίας, να τάξει στον καταγγέλλοντα εύλογη προθεσμία για τη συμπλήρωσή της.

7. Πέραν των προβλεπομένων στην προηγούμενη παράγραφο, ο Υ.Π.Π.Α. έχει και τη δυνατότητα να εξετάζει τα εμπλεκόμενα μέρη, είτε μεμονωμένα, είτε κατ' αντιπαράσταση, κατά την ελεύθερη κρίση του, καθώς και να διενεργεί αυτοψία. Κατά τη διερεύνηση των

εσωτερικών καταγγελιών ο Υ.Π.Π.Α. μπορεί να αιτηθεί την εξασφάλιση εξωτερικής, εξειδικευμένης συνδρομής, όπως και τη συνδρομή άλλων υπηρεσιακών μονάδων της Τράπεζας.

8. Σε όλα τα στάδια της διαδικασίας επιδεικνύεται η απαραίτητη διακριτικότητα, και καταβάλλεται ειδική μέριμνα για την προστασία της αξιοπρέπειας και της ιδιωτικής ζωής όλων των εμπλεκομένων. Ο Υ.Π.Π.Α., ο Εισηγητής, κάθε εξωτερικός συνεργάτης και εν γένει κάθε πρόσωπο που εμπλέκεται με οποιαδήποτε ιδιότητα στη διερεύνηση και διαχείριση μιας εσωτερικής καταγγελίας υπέχουν υποχρέωση εχεμύθειας, και υποχρεούνται να λαμβάνουν και κάθε αναγκαίο και πρόσφορο μέτρο, το οποίο θα αποτρέπει τόσο την πρόσβαση τρίτων στις πληροφορίες και τα δεδομένα που σχετίζονται με την εσωτερική καταγγελία και τη διερεύνησή της, όσο και την πιθανή αλλοίωση ή καταστροφή τους.

9. Σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη παρέχεται αμερόληπτη ακρόαση και δίκαιη αντιμετώπιση. Ο Υ.Π.Π.Α., ο Εισηγητής και όλοι οι εμπλεκόμενοι στη διερεύνηση και διαχείριση μιας εσωτερικής καταγγελίας δεσμεύονται στην προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους σύμφωνα με την Πολιτική. Για τον λόγο αυτό, συνεργάζονται, εφόσον χρειαστεί, με το Σύμβουλο Προστασίας Δεδομένων της Τράπεζας.

10. Για κάθε υποβαλλόμενη εσωτερική καταγγελία που ερευνάται κατ' ουσίαν, εκδίδεται γραπτό πόρισμα, το οποίο κοινοποιείται στον καταγγέλλοντα, στον καταγγελλόμενο και στον Διοικητή.

Άρθρο 18: Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές

1. Η Τράπεζα συνεργάζεται 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. Προς τούτο, δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία.

2. Όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο, τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).

Άρθρο 19: Συνέπειες στην περίπτωση διάγνωσης παράβασης που εμπίπτει στην Πολιτική

1. Εφόσον διαπιστώνεται παραβίαση της απαγόρευσης παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, η Τράπεζα λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να αρθεί και να τιμωρηθεί η παράνομη συμπεριφορά, καθώς επίσης να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

2. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, επιβολή πειθαρχικής ποινής σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του Γενικού Κανονισμού της Καταστάσεως των Υπαλλήλων της Τράπεζας

(ιδίως το άρθρο 39 αυτού) ή ακόμη και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

3. Το θύμα δεν επιβαρύνεται από τα επιβαλλόμενα μέτρα. Δεν αποκλείεται όμως υπό συγκεκριμένες περιστάσεις η προστασία του θύματος να επιβάλει την μεταβολή και της δικής του υπηρεσιακής κατάστασης, η οποία σε καμία περίπτωση δεν δύναται να επιφέρει βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του χωρίς την συναίνεσή του. Κατά τα λοιπά ισχύουν και εν προκειμένω τα προβλεπόμενα στο Μέρος Β΄ της Πολιτικής.

ΜΕΡΟΣ Δ'

Ενημέρωση και Επικαιροποίηση

Άρθρο 20: Ενημέρωση των εργαζομένων

Η παρούσα, όπως ισχύει, αναρτάται στον χώρο εργασίας, στον πίνακα ανακοινώσεων της Τράπεζας, στο εσωτερικό δίκτυο και στην ιστοσελίδα της. Η Τράπεζα προβαίνει στην προσήκουσα ενημέρωση των εργαζομένων με κάθε πρόσφορο μέσο.

Άρθρο 21: Επικαιροποίηση

1. Στο τέλος κάθε έτους, ο Διαχειριστής υποβάλλει προς τον Διοικητή Έκθεση σχετικά με τις ληφθείσες εσωτερικές καταγγελίες, η οποία κοινοποιείται στην Επιτροπή Ελέγχου.

2. Ο Διαχειριστής επισκοπεί την Πολιτική τακτικά και σε κάθε περίπτωση ανά διετία. Προτείνει ενδεχόμενες προσθήκες, τροποποιήσεις ή αναθεωρήσεις αυτής, , προκειμένου η Πολιτική να εναρμονίζεται προς το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές. Στο πλαίσιο αυτό, λαμβάνονται υπόψη οι παρατηρήσεις των εργαζομένων ή εξειδικευμένων συνεργατών, καθώς και του Συμβούλου Δεοντολογίας.

3. Πέραν της τακτικής επισκόπησης, υπάρχει η δυνατότητα τροποποίησης, μεταβολής ή συμπλήρωσής της Πολιτικής οποτεδήποτε.

ΔΗΛΩΣΗ ΠΡΟΣΧΩΡΗΣΗΣ

Στην από 2 Μαΐου 2024

Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Στην Αθήνα σήμερα 14 Μαΐου 2024, οι νόμιμοι εκπρόσωποι του Συλλόγου Επιστημονικού Προσωπικού Τραπέζης της Ελλάδος (οδός Πανεπιστημίου αρ.21, Αθήνα) κ.κ. Χρίστος Κατηφόρης και Καρμενσίτα Βαλλιανάτου, Αντιπρόεδρος και Αναπληρώτρια Γενικός Γραμματέας αντίστοιχα του Διοικητικού Συμβουλίου αυτού, προσήλθαν στο γραφείο του κου Νίκου Βασιλόπουλου, Διευθυντού της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Τραπέζης της Ελλάδος και δήλωσαν ότι ο νομίμως εκπροσωπούμενος από αυτούς ανωτέρω Σύλλογος προσχωρεί διατυπώνοντας τις εξής διαφωνίες και επιφυλάξεις και συνυπογράφει την από 30 Απριλίου 2024 με ισχύ από 1 Μαΐου 2024 έως 30.04.2027 Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που έχει ήδη υπογραφεί μεταξύ της Τράπεζας της Ελλάδος και του Συλλόγου Υπαλλήλων της Τραπέζης της Ελλάδος:

1) Επιφυλάσσεται να επανέλθει ως προς το σχετικό θέμα της Σύμβασης, με τίτλο *ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΑ – ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΑ- ΘΕΣΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ,* διότι η Τράπεζα (Δ.Α.Δ.) δεν δεσμεύθηκε ότι θα εξετάσει το θέμα της λειτουργίας του Προγράμματος Μετεργασιακών Παροχών, για το οποίο είχε δεσμευθεί προφορικά ότι θα προχωρήσει στην επίλυσή του δεδομένου ότι μέλη του ΣΕΠΤΕ δεν έχουν υπογράψει το Πρόγραμμα Μετεργασιακών Παροχών και δεν έχουν δεσμευθεί από τους όρους της Σ.Σ.Ε. του έτους 2013.

2) Διαφωνεί με την μετατροπή των δύο Υποκαταστημάτων Σάμου και Σερρών σε θυρίδες, και την κατάργηση μέχρι 31.12.2025 των Πρακτορείων Άμφισσας, Άρτας, Έδεσσας, Ηγουμενίτσας, Καρπενησίου, Κατερίνης, Λειβαδιάς, Ναυπλίου, Πολυγύρου και Χίου, καθώς και την κατάργηση μέχρι 31.12.2027 των πρακτορείων Βέροιας, Ζακύνθου, Καρδίτσας, Καστοριάς, Κοζάνης, Κορίνθου, Κω, Ορεστιάδας, Πρέβεζας, Σύρου, Τρικάλων και Χαλκίδας όπου υπηρετούν και μέλη του ΣΕΠΤΕ.

3) Διαφωνεί με την συνέχιση της μη καταβολής της παιδικής μέριμνας κατά τις εορτές Χριστουγέννων και Πάσχα.

Για το Σύλλογο Επιστημονικού Προσωπικού της Τραπέζης της Ελλάδος, με τις πιο πάνω επισημάνσεις και με την υπόμνηση **να τηρούνται οι δικαστικές αποφάσεις που έχουν εκδοθεί και αφορούν τον Σύλλογό μας.**

Ο Αντιπρόεδρος

Χρίστος Κατηφόρης

Η Αν. Γενική Γραμματέας

Καρμενσίτα Βαλλιανάτου