ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.

Α. Εισαγωγή

Στην Αθήνα σήμερα την **19η Οκτωβρίου 2022**, μεταξύ της ανώνυμης τραπεζικής εταιρείας με την επωνυμία «**Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε.**» εκπροσωπούμενης από τον κ. Γεώργιο Γεωργόπουλο του Ιωάννη, Ανώτερο Γενικό Διευθυντή Group HR και της αντιπροσωπευτικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «**Σύλλογος Εργαζομένων Τράπεζας Πειραιώς (Σ.Ε.Τ.Π.)**» εκπροσωπούμενης από τον Στυλιανό Μουλακάκη του Τηλέμαχου, Πρόεδρο και τον Βάιο Νάκο του Μενελάου, Γενικό Γραμματέα νομίμως εξουσιοδοτημένους για τη διαπραγμάτευση και υπογραφή της παρούσας Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 3 § 1γ και 5 του Ν. 1876/1990, λαμβάνοντας υπόψη ότι :

(α) Η Τράπεζα Πειραιώς υποχρεούται στην τήρηση των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την απαγόρευση, αλλά και την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, ως ειδικότερα ορίζεται στα άρθρα του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021, για τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία του νόμου.

(β) Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, η Τράπεζα Πειραιώς έχει την υποχρέωση :

i) να υιοθετεί πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4 του ν. 4808/2021, στην οποία να δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς, να προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και της Τράπεζας για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς και

ii) να υιοθετεί πολιτική στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που να διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

(γ) Η Τράπεζα Πειραιώς διαπραγματεύτηκε με τον Σύλλογο Εργαζομένων Τράπεζας Πειραιώς (Σ.Ε.Τ.Π.) ως τον πλέον Αντιπροσωπευτικό και συμφώνησαν στην υιοθέτηση της πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, συζητώντας όλα τα αναφερόμενα στο περιεχόμενο της εν προκειμένω πολιτικής ζητήματα, ενδεικτικά δε και μεταξύ άλλων, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των προσώπων σε περιπτώσεις περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, τις διαδικασίες ενημέρωσης, υποδοχής και διερεύνησης τυχόν καταγγελιών, κ.α.

Συμφωνήθηκαν, συνομολογήθηκαν και έγιναν αμοιβαία αποδεκτά τα ακόλουθα:

1. Η Τράπεζα Πειραιώς καταρτίζει πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021, κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4 του νόμου αυτού, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και της Τράπεζας για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

2. Το περιεχόμενο της πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και η πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, μετά την ολοκλήρωση της αναγκαίας πληροφόρησης και συλλογικής διαπραγμάτευσης με το Σύλλογο ως τον πλέον αντιπροσωπευτικό, συμφώνησαν στην υιοθέτηση της συνημμένης πολιτικής η οποία αποτελεί ενιαίο και αναπόσπαστο τμήμα της.

Β. Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση Περιστατικών Διακρίσεων, Βίας και Παρενόχλησης στο χώρο Εργασίας

1. Οι αρχές και οι δεσμεύσεις: Ανθρώπινα Δικαιώματα στην Εργασία

Ο σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα και η αρχή των ίσων ευκαιριών διέπει όλες τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τις πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου, διασφαλίζοντας ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει το σεβασμό, την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και που αποδέχεται και ενσωματώνει τη διαφορετικότητα. Ο Όμιλος Πειραιώς Financial Holdings έχει ενστερνιστεί τις αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ (UN Global Compact) για την υπεράσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τις Αρχές Ενδυνάμωσης των Γυναικών (WEP's) και επιπλέον έχει συνυπογράψει τις Αρχές Υπεύθυνης Τραπεζικής των Η.Ε.

Ο Όμιλος αναγνωρίζει την ευθύνη για ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει το σεβασμό και την παροχή ίσων ευκαιριών μέσω της θεσμοθετημένης Πολιτικής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, του Οργανισμού Προσωπικού, του Κώδικα Δεοντολογίας και Ηθικής και της παρούσας Πολιτικής και Διαδικασίας για την Πρόληψη και Καταπολέμηση Περιστατικών Διακρίσεων, Βίας και Παρενόχλησης στο χώρο Εργασίας.

Αναδεικνύει τις αρχές και τις αξίες και περιγράφει τις επιθυμητές συμπεριφορές ώστε οι εργαζόμενοι να επιδεικνύουν σεβασμό, ήθος και αντικειμενικότητα προς τους συναδέλφους τους και να ενθαρρύνουν με τη στάση τους ανάλογες συμπεριφορές.

2. Δήλωση Μηδενικής Ανοχής σε κάθε μορφή διάκρισης, βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η Τράπεζα δηλώνει ρητά και κατηγορηματικά ότι απαγορεύεται κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης 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, και εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και εξάλειψή της.

Η Τράπεζα δεσμεύεται να παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

3. Σκοπός και Πεδίο εφαρμογής

Η Τράπεζα 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 είναι και η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε ανθρώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Η Τράπεζα Πειραιώς δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο, εργαζόμενο, συνεργάτη, πελάτη, επισκέπτη που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

Περιλαμβάνει τους/τις εργαζόμενους/ες που απασχολούνται στην Τράπεζα (και στις Εταιρείες του Ομίλου) 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, εθελοντών και εργαζόμενων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.

4. Ορισμοί:

α. Βία και Παρενόχληση

Σύμφωνα και με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, βία στην εργασία θεωρείται οποιοδήποτε περιστατικό όπου ένα άτομο δέχεται προσβολές, απειλές ή επίθεση κατά τη διάρκεια της εργασίας, οι οποίες θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια, την υγεία, την ευεξία ή την εργασιακή του απόδοση. Καλύπτει προσβολές, απειλές, σωματικές ή ψυχολογικές επιθέσεις, οι οποίες ασκούνται από άτομα εντός και εκτός του Οργανισμού εναντίον ενός ατόμου στο χώρο εργασίας. Ενδέχεται ακόμα να υπάρχει φυλετική ή σεξουαλική διάσταση στη βία.

Ως παρενόχληση στο χώρο εργασίας ορίζεται η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο/η ή μια ομάδα εργαζομένων, με κίνδυνο την υγεία και την ασφάλειά του/της. Αδικαιολόγητη συμπεριφορά ορίζεται εκείνη κατά την οποία ένας εργαζόμενος/η, θεωρεί ως δυσμενή μεταχείριση, ταπείνωση, υπονόμευση, αναλογιζόμενος/η το σύνολο των συνθηκών που επικρατούν στο εργασιακό του/της περιβάλλον. Μεταξύ των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια περιλαμβάνεται ο

κίνδυνος για την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζόμενων. Παρενόχληση μπορεί να συνιστά η επιθετική συμπεριφορά, τόσο λεκτική, όσο και σωματική, καθώς και λιγότερο εμφανείς ενέργειες όπως η υποτίμηση του εργασιακού αντικειμένου ενός/μιας εργαζόμενου/ης ή η κοινωνική του/της απομόνωση στο χώρο εργασίας. Η παρενόχληση ενέχει συχνά το στοιχείο της αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας, από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευθούν. Η έννοια της παρενόχλησης μπορεί να περιλαμβάνει σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή και οικονομική βλάβη για το θύμα.

Στην παρενόχληση λόγω φύλου νοούνται οι εκφάνσεις συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος (Ν.3896/ΦΕΚ 207/8.12.2010) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του Ν.4443/2016. Οι μορφές αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου.

Ειδικότερα ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις και κάθε ανεπιθύμητη σωματική, λεκτική ή ψυχολογική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης.

Ενδεικτικά συμπεριφορές που αφορούν σε βία και παρενόχληση κάθε είδους στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνουν:

- λεκτική βία όπως υβριστικά, προσβλητικά σχόλια
- απειλές κάθε είδους
- υποτιμητική, προσβλητική ή ταπεινωτική συμπεριφορά
- διαδικτυακός εκφοβισμός
- συστηματικός αποκλεισμός ενός ατόμου από συναντήσεις της ομάδας εργασίας του
- σωματική βία και παρενόχληση με χειρονομίες (αγγίγματα, τσιμπήματα, σπρωξίματα)
- αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για αναφορά ή απειλή αναφοράς
- σεξουαλική παρενόχληση
- οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως φωτογραφίες με υποτιμητική βάση προς τον παραλήπτη
- προσφορά παροχών (π.χ. εργασιακή εξέλιξη) ως αντάλλαγμα για σεξουαλική πράξη
- διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή προς κάποιον λόγω διακρίσεων (ενδεικτικά λόγω ηλικίας, φύλου, οποιασδήποτε αναπηρίας, σεξουαλικής προτίμησης κ.α.)
- σεξουαλικά υπονοούμενα κ.α.

Τα παραπάνω παραδείγματα είναι ενδεικτικά και όχι εξαντλητικά των απαγορευμένων πράξεων που εμπίπτουν στους ορισμούς της βίας και της παρενόχλησης.

Στο πλαίσιο αυτό και για αποφυγή παρανοήσεων ή/και παρερμηνειών κατά την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής, διευκρινίζεται ότι δεν συνιστούν συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης εκείνες που βρίσκονται

εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος και αφορούν στην εποπτεία του/της εργαζόμενου/ης, την αξιολόγηση της εργασιακής του/της απόδοσης και την εν γένει εργασιακή του/της παρουσία.

β. Χώρος Εργασίας

Ως χώρος εργασίας ορίζεται κάθε τόπος όπου ο/η εργαζόμενος/η παρέχει εργασία, κάνει διάλειμμα σε χώρους ατομικής υγιεινής κàι φροντίδας, στις μετακινήσεις προς και από την εργασία, στα επαγγελματικά ταξίδια, στους εκπαιδευτικούς χώρους, στις κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Η Τράπεζα δεσμεύεται σε κάθε περίπτωση ότι θα αξιολογεί και εφόσον αποδεικνύεται ως αξιόπιστο θα διερευνά κάθε περιστατικό που γίνεται αποδέκτης σύμφωνα με το πλαίσιο της Διαδικασίας Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.

5. Μέτρα Πρόληψης για την εξάλειψη περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης

α. Κανάλια Επικοινωνίας & Ενημέρωσης

Η Τράπεζα αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση μπορεί να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην ψυχική ευεξία των ατόμων - θυμάτων. Αναγνωρίζει ότι περιστατικά βίας και παρενόχλησης μπορεί να οδηγήσουν σε υψηλότερα ποσοστά απουσίας από την εργασία, σε μείωση της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας, όχι μόνο σε ό,τι αφορά στα άτομα – αποδέκτες της παρενόχλησης, αλλά και στους άλλους/ες εργαζόμενους/ες, οι οποίοι υφίστανται το βαρύ ψυχοκοινωνικό κλίμα στο εργασιακό περιβάλλον.

Για αυτό η Τράπεζα φροντίζει και διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει την επικοινωνία, την ενημέρωση και την εκπαίδευση μέσα από διαφορετικά κανάλια.

Συγκεκριμένα, για την επίτευξη της αμφίδρομης επαφής σε όλα τα επίπεδα, παρέχει σε όλους τους/τις εργαζόμενους/ες πολλαπλά κανάλια επικοινωνίας και ενημέρωσης, στα οποία συγκαταλέγονται:

- οι εσωτερικοί διαδικτυακοί χώροι (Intranet, HR Portal, Yello),
- η Οργανωσιακή Υγεία
- οι HR Business Partners του Group HR,
- η επικοινωνία με τους ειδικούς ρόλους (Ιατρός Εργασίας),
- τα Κανάλια Υποστήριξης (Γραμμή Υποστήριξης Εργαζομένων)

β. Προαιρετικές αρχικές ενέργειες αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης πριν την προσφυγή στο Κανάλι Διαχείρισης Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών

Οι εργαζόμενοι/ες ενθαρρύνονται να ενημερώνονται από τα κανάλια επικοινωνίας αναφορικά με τις Πολιτικές και Διαδικασίες του Ομίλου. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος/η στην Τράπεζα με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, πιστεύει ότι υπόκειται οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης και επιθυμεί μία

αντιμετώπιση του περιστατικού, δύναται να ακολουθήσει τα κατωτέρω περιγραφόμενα βήματα πριν την προσφυγή στο κανάλι Διαχείρισης Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών.

- Ζητά από το άτομο (ή τα άτομα) που δημιουργεί το πρόβλημα να σταματήσει.
- Υποβάλλει τη δυσαρέσκειά του γραπτώς στο άτομο που προκαλεί το πρόβλημα
- Συζητά το πρόβλημα με τους προϊσταμένους του ή με στέλεχος του Group HR

γ. Εκπαίδευση

Η Τράπεζα θα παρέχει στους εργαζομένους πληροφοριακό υλικό σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και κάθε πληροφορία σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, τις διαδικασίες υποβολής επώνυμης και ανώνυμης αναφοράς και αντιμετώπισης τέτοιων συμπεριφορών, καθώς και στοιχεία επικοινωνίας των σχετικών διοικητικών και δικαστικών αρχών σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις με παράλληλη διοχέτευση στα εσωτερικά κανάλια επικοινωνίας της Τράπεζας.

Ο Όμιλος θα εκπαιδεύει τα στελέχη του, ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, την παρενόχληση λόγω φύλου και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και την ενδοοικογενειακή βία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες του.

Η Τράπεζα, σε τακτική βάση θα δημιουργεί εκπαιδευτικές ενότητες και σεμινάρια εκπαιδευτικού ή ενημερωτικού χαρακτήρα για το σύνολο του προσωπικού κάθε ιεραρχικής βαθμίδας, αλλά και για τα στελέχη της, ώστε να αναγνωρίζουν περιστατικά που εμπίπτουν στη βία και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Με τον τρόπο αυτό θα ενθαρρύνεται η συμμετοχή όλων σε προγράμματα εκπαίδευσης και ενημέρωσης αφενός για την πολιτική και τις διαδικασίες του Ομίλου απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, και αφετέρου για το πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικού ή συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης.

δ. Αξιολόγηση Κινδύνων

Η αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης, αποτελεί μια από τις υποχρεώσεις που έχει αναλάβει σύμφωνα με το νόμο η Τράπεζα για την εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων της, καθώς και τρίτων που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις της.

Για το λόγο αυτό η Τράπεζα έχει ενσωματώσει τις σχετικές παραμέτρους στη Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, καθώς και στις αρμοδιότητες του Ιατρού Εργασίας προκειμένου να περιορίζει τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και να παρέχει ένα επιπλέον κανάλι επικοινωνίας στους/στις εργαζόμενους/ες μέσω των τακτικών συναντήσεων του Ιατρού εργασίας, όπως αυτές απορρέουν από το αντίστοιχο πλαίσιο (Ν3850/2010). Συγκεκριμένα, οι Ιατροί Εργασίας, που επισκέπτονται τις εγκαταστάσεις βάσει τακτικού προγράμματος, είναι κι εκείνοι υπεύθυνοι να ενημερώνουν τους/τις εργαζόμενους/ες για τα δικαιώματα και τη διαδικασία υποβολής επώνυμων και ανώνυμων αναφορών.

Παράλληλα, συμβουλεύουν σε θέματα πρόληψης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και ενημερώνουν τους εργαζόμενους, μεταξύ άλλων, για τους κινδύνους.

ε. Προγράμματα Υποστήριξης Εργαζομένων

Η Τράπεζα έχει εξασφαλίσει επιπλέον τη διασφάλιση ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας με την παροχή εξειδικευμένων Προγραμμάτων Υποστήριξης Εργαζομένων (EAPs) μέσω εξωτερικού εξειδικευμένου παρόχου.

Οι εξυπηρετούμενοι (εργαζόμενοι/ες και μέλη οικογένειας) έχουν πρόσβαση σε 24/7 γραμμή υποστήριξης για όποιο θέμα τους απασχολεί, προσωπικό, οικογενειακό και εργασιακό και λαμβάνουν υποστήριξη και καθοδήγηση ώστε να αντιμετωπίσουν τυχόν προκλήσεις. Παράλληλα, όταν το θέμα που τους απασχολεί εμπίπτει σε θέμα βίας και παρενόχλησης, καθοδηγούνται, ώστε να ενδυναμωθούν να διαχειριστούν τον θύτη και παράλληλα να απευθύνονται στα εσωτερικά κανάλια ενημέρωσης για την ανάδειξη και διευθέτησή του.

6. Διαχείριση Περιστατικών Ενδοοικογενειακής Βίας

Στον ορισμό της ενδοοικογενειακής βίας εντάσσονται όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής και οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια και ανεξαρτήτως αν ο θύτης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

Στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της, η Τράπεζα εφόσον έρθει στη γνώση της περιστατικό ενδοοικογενειακής βίας δεσμεύεται να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και να προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας, με σκοπό την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Ενδεικτικά μέτρα υποστήριξης για εργαζόμενους/ες που έχουν υποστεί ενδοοικογενειακή βία είναι:

- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (π.χ. ειδική άδεια εκτός εργασίας)
- Μέτρα ασφαλείας στο χώρο εργασίας (π.χ. εργασία σε μη απομονωμένο χώρο)
- Παροχή ενδυνάμωσης και ψυχολογικής υποστήριξης μέσω των Προγραμμάτων Υποστήριξης Εργαζομένων

7. Πρόσωπο Αναφοράς και Στοιχεία Επικοινωνίας

Για κάθε πληροφορία, διευκρίνιση, ερώτημα αναφορικά με την παρούσα Πολιτική οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να απευθύνονται τηλεφωνικά στο πρόσωπο αναφοράς ο οποίος είναι ο/η Επικεφαλής της Οργανωσιακής Υγείας του Group HR που σήμερα εκπροσωπείται από την . (τηλ. Επικοινωνίας ή/και στην ηλεκτρονική διεύθυνση @piraeusbank.gr), με διακριτό τίτλο στο θέμα: Βία και Παρενόχληση στην Εργασία.

Γ. Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία

1. Σύστημα Υποδοχής και Διαχείρισης επώνυμων και ανώνυμων αναφορών της Τράπεζας.

Υποβολή Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών στο Κανάλι "Whistle Blowing" για τη διαχείριση θεμάτων που εμπίπτουν στις ανάρμοστες συμπεριφορές, στη βία και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος πιστεύει ότι έχει υποστεί περιστατικό βίας ή/και κάθε μορφή παρενόχλησης ή έχει διαπιστώσει μια τέτοια συμπεριφορά στο χώρο εργασίας, η Τράπεζα ενθαρρύνει την υποβολή επώνυμων και ανώνυμων αναφορών.

Βασική και απαράβατη αρχή είναι η προστασία της ανωνυμίας και της αρχής της εμπιστευτικότητας των στοιχείων των ατόμων που υποβάλλουν τέτοιες αναφορές / καταγγελίες και η διασφάλιση της μη διακύβευσης της παρούσας θέσης τους και της μελλοντικής επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Κάθε εργαζόμενος που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας μπορεί να ενημερώσει/ καταγγείλει κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης, χρησιμοποιώντας ένα από τα παρακάτω κανάλια.

Συγκεκριμένα:

- **μέσω αλληλογραφίας σε ταχυδρομική θυρίδα** (ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Τ.Θ. αριθμ. 13614, ΕΛ.ΤΑ. Συντάγματος)

- **μέσω e-mail στην ειδική διεύθυνση e-mail "whistleblowing@piraeusbank.gr"**, στην οποία έχει πρόσβαση αποκλειστικά ο Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου και ο Επικεφαλής Group Human Resources.

Σε περίπτωση κατά την οποία οποιοσδήποτε άλλος/η εργαζόμενος/η της Τράπεζας / Ομίλου παραλάβει τέτοιου είδους αναφορά, θα πρέπει να την καταγράψει στα εισερχόμενα της Μονάδας του και άμεσα είτε να την αποστείλει στην ειδική ηλεκτρονική διεύθυνση "whistleblowing@piraeusbank.gr" είτε να την εσωκλείσει σε φάκελο και να τον αποστείλει στην παραπάνω ταχυδρομική θυρίδα.

Οι εργαζόμενοι/ες χρειάζεται να ενθαρρύνονται να διατηρούν σημειώσεις για όλα τα περιστατικά και τις ενέργειες που έχουν γίνει για να σταματήσουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, καθώς και τυχόν αιτήματα για υποστήριξη που έχουν υποβάλει σε εσωτερικά κανάλια επικοινωνίας της Τράπεζας.

Σε περίπτωση προφορικής αναφοράς, ο καταγγέλλων προτρέπεται να προωθήσει εγγράφως και με λεπτομέρειες την αναφορά του σύμφωνα με την πολιτική και τη διαδικασία whistle blowing.

Επίσης, στην περίπτωση ανώνυμης αναφοράς, ο καταγγέλλων προτρέπεται επιπλέον να την προωθήσει επώνυμα.

Σε κάθε περίπτωση υπενθυμίζεται η δέσμευση της Τράπεζας για προστασία της ανωνυμίας και της αρχής της εμπιστευτικότητας των στοιχείων του καταγγέλλοντα, καθώς και η διασφάλιση της μη διακύβευσης της παρούσας θέσης του και της μελλοντικής επαγγελματικής του εξέλιξης.

2. Αξιολόγηση εμπιστευτικών αναφορών

Την αξιολόγηση των εμπιστευτικών αναφορών των εργαζομένων και τρίτων που αφορούν τον Όμιλο της Τράπεζας Πειραιώς θα αναλάβει η **Επιτροπή για την διαχείριση καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης,** με γνώμονα την αμεροληψία και την προστασία της εμπιστευτικότητας των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

Την Επιτροπή για τη διαχείριση καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης απαρτίζουν : ο Επικεφαλής του Group Internal Audit, ο Επικεφαλής του Group Human Resources, ο Επικεφαλής του Group Compliance, ο Επικεφαλής του Group Risk Management, Σύμβουλος Διοίκησης και ο Πρόεδρος του Αντιπροσωπευτικού Συλλόγου Εργαζομένων.

3. Διερεύνηση Καταγγελίας Αναφοράς

Η Επιτροπή για τη διαχείριση καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης διερευνά την αξιοπιστία της αναφοράς με βάση τα στοιχεία που παρέχονται και εφόσον η καταγγελία αξιολογηθεί ως αξιόπιστη, ανατίθεται προς διερεύνηση σύμφωνα με τη Διαδικασία Διαχείρισης Επώνυμης ή Ανώνυμης Καταγγελίας/ Αναφοράς από το Group HR.

Το Group HR διερευνά την υπόθεση, συλλέγοντας στοιχεία και ευρήματα, ώστε να διαπιστώσει εάν επιβεβαιώνεται, καθώς και τη σημαντικότητα της κατάστασης.

Σε συνέχεια της διερεύνησης από το Group HR, συγκαλείται εκ νέου η Επιτροπή για τη διαχείριση καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης με σκοπό, αφού συνεκτιμήσει τις πληροφορίες, να εισηγείται κάθε αναγκαίο μέτρο κατά του εμπλεκόμενου, σύμφωνα με τις εσωτερικές διαδικασίες της Τράπεζας.

Αναφορές, καταγγελίες οι οποίες - στο πλαίσιο εφαρμογής των διαδικασιών της παρούσας πολιτικής - αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες, θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Επιτροπής, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους. Σε περίπτωση αποδεδειγμένων κακόβουλων καταγγελιών, η Επιτροπή για τη διαχείριση καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης, θα εισηγείται προς το Group HR κάθε αναγκαίο μέτρο κατά του εμπλεκόμενου.

4. Προσωρινά Μέτρα υπέρ του Καταγγέλλοντος

Το Group HR λαμβάνει, εφόσον απαιτείται και κατόπιν συμφωνίας με το καταγγέλλον πρόσωπο, μέτρα για να το προστατεύσει, μέχρι την πλήρη διερεύνηση της καταγγελίας/αναφοράς.

Ενδεικτικά μέτρα περιλαμβάνουν τη χορήγηση στον καταγγέλλοντα ειδικής αδείας μετ' αποδοχών ή απασχόληση με τηλεργασία ανάλογα με τη φύση των καθηκόντων του ή μετακίνηση σε άλλο τμήμα εργασίας.

5. Προστασία από πράξεις αντιποίνων

Ο Όμιλος δεσμεύεται να προστατεύσει τους εργαζόμενους/ες οι οποίοι καλή τη πίστη πραγματοποίησαν αναφορά, από τυχόν πράξεις αντιποίνων σύμφωνα με το «Πλαίσιο Προστασίας Εργαζομένων από πιθανές πράξεις αντιποίνων σε καταγγελία».

Η Τράπεζα δε θα προβεί ποτέ σε αντίποινα ούτε θα επιτρέψει να υπάρξουν αντίποινα κατά του καταγγέλλοντος σε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης. Ειδικότερα, απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση του καταγγέλλοντος, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν.3896/2010. Καταγγελία ή με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση είναι άκυρη, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4, όπως ορίζονται στο Β.1 του παρόντος (Οι αρχές και οι δεσμεύσεις).

6. Κυρώσεις εις Βάρος του Καταγγελλόμενου

Στην περίπτωση επιβεβαίωσης των καταγγελιών για παραβίαση των αρχών της Πολιτικής για την Πρόληψη και Καταπολέμηση Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης στο χώρο Εργασίας, λαμβάνονται από το Group HR τα απαραίτητα μέτρα σύμφωνα με τις εσωτερικές διαδικασίες της Τράπεζας, όπως ορίζονται στο Β1 (Αρχές & Δεσμεύσεις).

Συγκεκριμένα λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, του ωραρίου, του τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, καθώς και τις πειθαρχικές ποινές όπως ορίζονται κατά σειρά προτεραιότητας ή ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος περιλαμβάνουν:

- Προφορική παρατήρηση
- Γραπτή παρατήρηση
- Γραπτή επίπληξη
- Πρόστιμο μέχρι το 25% των ημερήσιων αποδοχών
- Προσωρινή παύση από την εργασία έως 3 μήνες, χωρίς αποδοχές
- Λύση εργασιακής σχέσης

7. Δικαιώματα Θιγόμενων

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη νομοθεσία για την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και δεν **επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματα κάθε εργαζόμενου/ης σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας**, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής καταγγελίας ενώπιον των αρχών της αρμόδιας Ελεγκτικής αρχής.

Συγκεκριμένα κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα :

- **Να υποβάλει καταγγελία εντός της Τράπεζας μέσα από το επίσημο κανάλι**

- **Να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας** στην Τηλεφωνική Γραμμή Εξυπηρέτησης Πολιτών στο 1555 και στη Τηλεφωνική Γραμμή Καταγγελιών ΣΕΠΕ 15512

- **Να προσφύγει στον Συνήγορο του Πολίτη** , email: press@synigoros.gr, 213 1306 600

Η Τράπεζα επίσης δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

8. Αξιολόγηση και Βελτιστοποίηση της Πολιτικής

Η Τράπεζα δεσμεύεται να αξιολογεί την παρούσα κατά τρόπο συνεπή με τις απαιτήσεις των ισχυόντων νόμων και κανονισμών, φροντίζοντας τη συνεχή ενημέρωσή της για τις σχετικές εξελίξεις.

Σε περίπτωση ανάγκης τροποποίησης της παρούσης, για την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών, η Τράπεζα και ο αντιπροσωπευτικός Σύλλογος, θα διαπραγματευθούν και θα υπογράψουν τις τροποποιήσεις, οι οποίες θα ενταχθούν ως προσάρτημα στην παρούσα.

Η Τράπεζα οφείλει να αναρτήσει την παρούσα πολιτική και διαδικασία σε όλα τα μέσα εσωτερικής επικοινωνίας προκειμένου να λάβουν γνώση όλοι οι εργαζόμενοι/ες.

Η παρούσα συντάχθηκε σε τρία αντίτυπα, έλαβε κάθε μέρος από ένα και το τρίτο θα κατατεθεί ηλεκτρονικά στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Για την Τράπεζα Πειραιώς Α.Ε

Για τον Σύλλογο Εργαζομένων Τράπεζας Πειραιώς

Δ. Μουλακάκης