

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην Αθήνα σήμερα την 24/03/2022, ημέρα Πέμπτη και ώρα 12.00μμ στα γραφεία της ATTICA BANK, στην οδό Παλαιών Πατρών Γερμανού 3-5, ΤΚ 10561, Αθήνα, αφ' ενός η ανώνυμη τραπεζική εταιρεία με την επωνυμία «**ATTICA BANK ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**», εφεξής και για χάριν συντομίας, «Τράπεζα» που εδρεύει στην Αθήνα, οδός Ομήρου αρ. 23 και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας, από τους α) κ. Γεώργιο Τριανταφυλλόπουλο, Chief Transformation and Administration Officer και β) κ. Εμμανουήλ Πίτσα, Διευθυντή Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και αφετέρου η πρωτοβάθμια επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία «**Σύλλογος Υπαλλήλων Τράπεζας Αττικής (ΣΥΤΑ)**», εφεξής και για χάριν συντομίας «Σύλλογος», η οποία εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας βάσει της από 16.03.2022 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου από τους α) κ. Αθανάσιο Σταθόπουλο, Πρόεδρο και β) κα Ελένη Τσόγκα, Γενική Γραμματέα, συμφώνησαν και κατήρτισαν την κατωτέρω Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, για την Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας και Παρενόχλησης σύμφωνα με τις προβλέψεις των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021 η οποία έχει ως εξής:



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Πρόληψη και Διαχείριση Βίας και Παρενόχλησης στους χώρους εργασίας

Η παρούσα Πολιτική και Διαδικασία Κατά της Βίας και Παρενόχλησης συμφωνείται ότι αποτελεί από την υπογραφή της αναπόσπαστο περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού που καταρτίστηκε με την από 1.3.2019 Επιχειρησιακή ΣΣΕ, προσαρτώμενη στον Κανονισμό αυτό ως Παράρτημα αυτού, και εμπεριέχεται εφεξής υποχρεωτικά στις συμβάσεις παροχής υπηρεσιών, έργου ή εργασίας προσώπων που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού

I. Σύντομη Περιγραφή

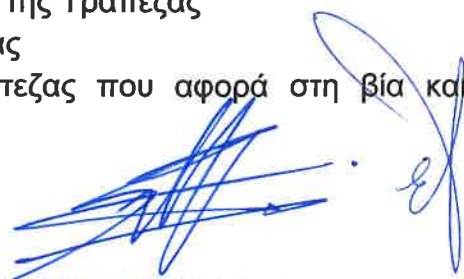
Η Τράπεζα υποστηρίζει το δικαίωμα όλων των εργαζομένων να εργάζονται χωρίς να γίνονται στόχοι οποιασδήποτε μορφής βίας στον χώρο εργασίας τους. Σύμφωνα με τις αξίες και την εργασιακή της κουλτούρα, διασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων της, υιοθετώντας πολιτική μηδενικής ανοχής απέναντι σε αντιδεοντολογικές συμπεριφορές και περιστατικά βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού εντός ή και εκτός του χώρου εργασίας της. Η παρούσα Πολιτική δίνει τις κατευθυντήριες γραμμές προς τη Διοίκηση και το Ανθρώπινο Δυναμικό της Τράπεζας για την πρόληψη και παρέμβαση σε περιπτώσεις περιστατικών βίας, παρενόχλησης, και εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον.

Η Τράπεζα δεσμεύεται ρητά σε ένα ελεύθερο από βία, παρενόχληση και εκφοβισμό εργασιακό περιβάλλον, απαγορεύει και καταδικάζει οποιαδήποτε μορφή διάκρισης και βίας που προσβάλλει το δικαίωμα του ατόμου στην προσωπικότητα, την υγεία και την ασφάλειά του. Συγκεκριμένα:

- Η Τράπεζα θα διερευνά λεπτομερώς όποια παράπονα/ διαμαρτυρίες προκύπτουν σε σχέση με την παραβίαση της συγκεκριμένης πολιτικής
- Οποιαδήποτε παραβίαση ή απόπειρα παραβίασης της συγκεκριμένης πολιτικής θεωρείται μη αποδεκτή ενέργεια και υπόκειται στις ανάλογες επιπτώσεις όπως αυτές περιγράφονται στην παράγραφο VII.4

Η συγκεκριμένη Πολιτική συντάσσεται σε αρμονία με τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες και το Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο και για την εκπόνησή της έχουν ληφθεί υπόψη ιδίως τα ακόλουθα:

- Ο ν. 4808/2021 για την προστασία της εργασίας, ο οποίος απαγορεύει κάθε μορφή βίας 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
- Ο Κώδικας Ηθικής Συμπεριφοράς και Δεοντολογίας της Τράπεζας
- Ο Κανονισμός Εργασίας Προσωπικού της Τράπεζας
- Η Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου της Τράπεζας που αφορά στη βία και την παρενόχληση.



II. Σκοπός

Η ανάπτυξη Πολιτικής και Διαδικασίας κατά της Βίας & Παρενόχλησης έχει ως βασικό σκοπό την άμεση πρόληψη και διαχείριση όλων των περιστατικών βίας και παρενόχλησης ή εκφοβισμού, πριν, κατά τη διάρκεια, και μετά την εκδήλωσή τους, καθώς και την ανάδειξη της ευθύνης και της δέσμευσης της Τράπεζας απέναντι στην προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της διαφορετικότητας όλων των εργαζομένων της, ανεξαιρέτως παραγόντων όπως το φύλο, η ηλικία, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις κ.α.

III. Σε ποιους Απευθύνεται και που ισχύει

Η Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας & Παρενόχλησης απευθύνεται και δεσμεύει:

Τα μέλη της Διοίκησης και όλο το Ανθρώπινο Δυναμικό της Τράπεζας πλήρους, μερικής, προσωρινής ή μόνιμης απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων μαθητευόμενων, υπεργολάβων (συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων αυτών), εθελοντών, εξωτερικών συνεργατών & ατόμων που έχουν ενταχθεί με προγράμματα επιχορήγησης της απασχόλησης υφιστάμενων & μελλοντικών. – Η Τράπεζα θα μεριμνήσει ώστε τα πρόσωπα που δεν υπάγονται στον Κανονισμό Εργασίας Προσωπικού θα αναλαμβάνουν συμβατικά την τήρηση της παρούσας Πολιτικής, σε περίπτωση δε παραβίασης θα λαμβάνεται κάθε πρόσφορο μέτρο για την κατ' αναλογία εφαρμογή των όρων του παρόντος (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά απομάκρυνση / αντικατάσταση, καταγγελία της σύμβασης κλπ).

Η Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας & Παρενόχλησης ισχύει:

- Στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων 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 (όπου η φύση των εργασιών απαιτεί αλλαγή ενδυμασίας) καθώς και τυχόν καταλυμάτων που παρέχει η Τράπεζα.

- 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.

- Στις προσωπικές σχέσεις – δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα μεταξύ των εργαζομένων εκτός του χώρου εργασίας και έχουν αντίκτυπο στο χώρο εργασίας.

- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

IV. Κύρια Όργανα

Για την εφαρμογή της Πολιτικής και Διαδικασίας κατά της Βίας & Παρενόχλησης ενεργοποιούνται, κατά περίπτωση:

- η Διοίκηση
- η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού,
- οι Επικεφαλές Τμημάτων ή οι αναπληρωτές τους
- ο Ιατρός Εργασίας

Ως Υπεύθυνος Διαχείρισης Παραπόνων και Καταγγελιών για Βία & Παρενόχληση (επώνυμες ή ανώνυμες αναφορές) ορίζεται λειτουργός της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού με ρόλο και ενημερωτικό, συνιστάμενο στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους,



ανεξαρτήτως εάν γίνεται αποδέκτης καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σε περίπτωση κωλύματος, ο Υπεύθυνος θα αναπληρώνεται στο σύνολο των αρμοδιοτήτων του από τον Αναπληρωτή του. Στα κωλύματα περιλαμβάνεται και η συνδρομή της ιδιότητας του καταγγελλομένου στο πρόσωπο του Υπεύθυνου.

Ο Ιατρός Εργασίας συμβουλεύει σε θέματα πρόληψης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και ενημερώνει τους εργαζόμενους, μεταξύ άλλων, για τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

V. Στόχοι

Η παρούσα Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας & Παρενόχλησης, στοχεύει σε:

- Αναγνώριση των περιπτώσεων που αποτελούν περιστατικά βίας & παρενόχλησης στον Εργασιακό Χώρο
- Πρόληψη και ελαχιστοποίηση εκδήλωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης ή εκφοβισμού στην εργασία
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων των εργαζομένων στα διαφορετικά είδη βίας και παρενόχλησης και στην υιοθέτηση πολιτικής μηδενικής ανοχής σε αυτά
- Ανάπτυξη ρητού θεσμικού πλαισίου πολιτικής και καθιέρωση διαδικασιών για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων κρουσμάτων βίας στην εργασία
- Δημιουργία εξειδικευμένης διαδικασίας καταχώρησης παραπόνου για την ενθάρρυνση κοινοποίησης κρουσμάτων και υποστήριξης του στόχου-θύματος
- Ενίσχυση & ανάδειξη της κουλτούρας της Τράπεζας για επίδειξη μηδενικής ανοχής σε κάθε μορφή βίας & παρενόχλησης εδραιώνοντας την συμβολή της στην ύπαρξη της κοινωνικής & εργασιακής ειρήνης.

VI. Ορισμοί και Είδη Βίας στην Εργασία

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.

Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της γενετήσιας & μη 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.

Συγκεκριμένα:

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ορίζει τη βία στον εργασιακό χώρο ως «περιπτώσεις που το προσωπικό υφίσταται κακομεταχείριση, απειλείται ή δέχεται επίθεση εν ώρα εργασίας αλλά και ενώ μετακινείται από και προς την εργασία του, όπου υπάρχει μια βεβαιότητα ή πιθανότητα να επηρεαστεί η ασφάλεια, η ευεξία ή η υγεία του».



A. Φυσική βία

Φυσική βία είναι κάθε απόπειρα για φυσική επίθεση ενάντια σε άλλο πρόσωπο ή ομάδα προσώπων, ή/και η πρόκληση σωματικής βλάβης, ή/και η φθορά σε αντικείμενα ή περιουσιακά στοιχεία.

B. Ψυχολογική βία – Παρενόχληση και Εκφοβισμός

Παρενόχληση ή εκφοβισμός ορίζεται η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη (λεκτική ή μη λεκτική) συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο/η, ή μια ομάδα εργαζομένων, που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του.

- Η παρενόχληση ενέχει συχνά το στοιχείο της αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευτούν.
- Η παρενόχληση μπορεί να προέρχεται είτε από τον ίδιο τον εργοδότη, είτε από προϊσταμένους του εργαζόμενου, είτε και από άλλον/-ους εργαζόμενους συναδέλφους.

B.1. Είδη Παρενόχλησης

Η παρενόχληση χωρίζεται σε δύο μορφές: την ηθική και τη σεξουαλική.

B.1.1 Ηθική Παρενόχληση

Αν και δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός, σε διεθνές επίπεδο, για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, περιγράφεται ως μία κοινωνική αλληλεπίδραση στο πλαίσιο της οποίας ένα (ή περισσότερα) άτομα στοχεύουν να φέρουν ένα άλλο άτομο σε θέση αδυναμίας, χρησιμοποιώντας μία αλυσίδα αντιδεοντολογικών συμπεριφορών οι οποίες, ενώ φαινομενικά είναι ασύνδετες μεταξύ τους, στην πραγματικότητα είναι όλες μέρος μίας στρατηγικής εκφοβισμού του εργαζόμενου-στόχου.

Ο εργαζόμενος υποβάλλεται σε ψυχολογική παρενόχληση που δύναται να προκαλέσει ανησυχία ή φόβο ή αίσθημα υποτίμησης με ή χωρίς τη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης, μέσα από την έκθεση του/ης σε συνεχή κριτική και υπονόμευση, επιθετική – άσεμνη γλώσσα, κοινωνικό αποκλεισμό και απομόνωση, διάδοση κουτσομπολιού και εξευτελισμού, εχθρική συμπεριφορά, μειωτική εποπτεία- παρακολούθηση- καταδίωξη, αδικαιολόγητη ανάθεση δυσμενών για το άτομο καθηκόντων, κ.α.

Αυτό που διαφοροποιεί την ηθική παρενόχληση από άλλους στρεσογόνους παράγοντες, είναι ότι αποτελεί μία συστηματική, μακρόχρονη, και «υπόγεια» τακτική, η οποία στοχεύει στην ψυχολογική και εργασιακή εξόντωση του εργαζόμενου-στόχου. Η επιθετικότητα μπορεί να εκφράζεται με λεκτικούς όσο και με μη λεκτικούς τρόπους. Πιο συγκεκριμένα:

- Συμπεριφορές που βλάπτουν την υπόληψη και εικόνα του εργαζόμενου/ης, όπως: κακόβουλα σχόλια εις βάρος και όσον αφορά στην προσωπικότητά του/ης, τον τρόπο που εκφράζεται και συμπεριφέρεται, τις συνήθειες, τις απόψεις του/ης, κοινοποίηση προσωπικών στοιχείων, διάδοση ψευδών φημών, συκοφάντηση, γελοιοποίηση, περιφρόνηση, επίθεση με φωνές και προσβλητικά σχόλια, τακτικές χειραγώγησης, μη λεκτικά μηνύματα (π.χ. εχθρικά βλέμματα), ενθάρρυνση άλλων να στραφούν εναντίον του/ης.
- Συμπεριφορές που παρεμποδίζουν τη δυνατότητα έκφρασης και κοινωνικής επαφής με το εργασιακό περιβάλλον και τους συναδέλφους του εργαζόμενου/ης, όπως: τακτική συμμαχίας και απομόνωσης, συστηματική αγνόηση των προτάσεων του/ης σαν να είναι



απών/ούσα, απαγόρευση να του/ης απευθύνουν το λόγο, αποκλεισμός από συσκέψεις, σεμινάρια, κοινωνικές εκδηλώσεις.

- Συμπεριφορές που στοχεύουν στην ενόχληση / τιμωρία / εκφοβισμό του εργαζόμενου/ης και θέτουν σε κίνδυνο τη σωματική του/ης ακεραιότητα, όπως: άρνηση χορήγησης αδειών (χωρίς πραγματικό υπηρεσιακό λόγο), εφεύρεση προϋποθέσεων για την άσκηση των εργασιακών δικαιωμάτων του/ης οι οποίες λειτουργούν αποτρεπτικά για την τη διεκδίκησή τους, απειλές για τιμωρία εάν υποβάλει παράπονα στη Διοίκηση, εσκεμμένη παραποίηση της αξιολόγησής του σε κακή αξιολόγηση, εκφοβισμό με βίαιες ενέργειες (π.χ. δυνατό χτύπημα του χεριού στο τραπέζι, κλείσιμο πόρτας στο πρόσωπο).

Δεν συνιστούν ηθική παρενόχληση, ούτε άνιση μεταχείριση, διοικητικές ενέργειες όπως:

- Η εφαρμογή κριτηρίων απόδοσης που θέτει η Τράπεζα
- Οι εφικτές προθεσμίες για την ολοκλήρωση ενός έργου
- Οι εποικοδομητικές παρατηρήσεις στο αποτέλεσμα της εργασίας του εργαζομένου/ης
- Η τακτική ανατροφοδότηση
- Η ενημέρωση για μη ικανοποιητική απόδοση, εφ' όσον αυτό αποτελεί δίκαιη κρίση και αφού έχουν δοθεί τα απαραίτητα μέσα, πληροφορίες και γνώσεις για την τέλεση των καθηκόντων του/ης
- Η παρατήρηση για ανάρμοστη – αντιδεοντολογική συμπεριφορά
- Η αλλαγή καθηκόντων & αρμοδιοτήτων, εφόσον δεν μεταβάλλονται οι αρχικοί και ουσιώδεις όροι της αρχικής σύμβασης εργασίας του ατόμου, οι οποίοι εξακολουθούν και ισχύουν ως κανονιστικοί.

Β.1.2. Σεξουαλική Παρενόχληση

Η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως εκδήλωση «οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

Για να στοιχειοθετηθεί η σεξουαλική παρενόχληση αρκεί ακόμη και ένα μόνο γεγονός αυτής της φύσης, που δύναται να προσβάλει την αξιοπρέπεια του ατόμου και να δημιουργήσει δυσμενές περιβάλλον.

Τέτοιου είδους ακατάλληλη συμπεριφορά δεν αφορά μόνο στην κατά πρόσωπο άμεση πράξη αλλά και σε όσες διενεργούνται μέσω κοινωνικών δικτύων / διαδικτυακά.

Η σεξουαλική παρενόχληση ως αντιδεοντολογική συμπεριφορά:

α) συνιστά μία διάκριση λόγω φύλου εις βάρος του εργαζόμενου/ης - στόχου



β) λειτουργεί εκφοβιστικά ή απειλητικά για τον εργαζόμενο/η - στόχο, σε σημείο που η απόρριψη ή μη αποδοχή της συγκεκριμένης συμπεριφοράς από τον εργαζόμενο/η να χρησιμοποιείται ως κριτήριο για μια απόφαση που επηρεάζει το άτομο αυτό.

Μορφές Σεξουαλικής Παρενόχλησης:

Τα παρακάτω περιγράφουν ορισμένους τύπους πράξεων που μπορεί να οριστούν ως σεξουαλικές παρενοχλήσεις και απαγορεύονται αυστηρά:

- Φυσικές πράξεις σεξουαλικής φύσης, όπως:
 - Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη ενέργεια εργαζομένου προς άλλο εργαζόμενο που υποκρύπτει σκοπό σωματικής επαφής ή τη σεξουαλική διέγερση του παρενοχλούντος.
 - Βιασμός, σεξουαλική παρενόχληση, ασελγείς πράξεις και χειρονομίες ή προσβλητικές της γενετήσιας αξιοπρέπειας πράξεις κλπ. ή απόπειρες διάπραξης αυτών των πράξεων/επιθέσεων.
- Ανεπιθύμητες σεξουαλικές εύνοιες ή προτάσεις, όπως:
 - Αιτήματα για σεξουαλικές εύνοιες που συνοδεύονται από σιωπηρές ή απροκάλυπτες απειλές σχετικά με την αξιολόγηση της απόδοσης της εργασίας του εργαζομένου στόχου, την προαγωγή ή άλλα εργασιακά οφέλη ή ζημίες.
 - Διακριτική/υπονοούμενη ή προφανής πίεση για ανεπιθύμητες σεξουαλικές δραστηριότητες.
- Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης εκφραζόμενη με λόγια: μπορεί να περιλαμβάνει ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις ή πίεση για σεξουαλική επαφή, συνεχείς προτροπές για κοινωνική δραστηριότητα εκτός εργασίας (ενώ έχει γίνει σαφές ότι αυτές είναι ανεπιθύμητες), ενοχλητικό φλερτάρισμα, άσεμνες παρατηρήσεις, διάφορα υπονοούμενα.
- Σεξουαλικά προσανατολισμένες χειρονομίες, λεκτικές εκφράσεις, παρατηρήσεις ή αστεία ή σχόλια σχετικά με τη σεξουαλικότητα ή τη σεξουαλική εμπειρία ενός ατόμου
- Στερεότυπα/στερεοτυπικές συμπεριφορές αναφερόμενα στο φύλο όταν η συμπεριφορά ή τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας θεωρούνται ακατάλληλα μόνο και μόνο επειδή μπορεί να μην συμμορφώνονται με τις ιδέες ή τις αντιλήψεις άλλων ανθρώπων για το πώς πρέπει να ενεργούν ή να δείχνουν (πχ εμφάνιση, ντύσιμο, κ.α.) τα άτομα ενός συγκεκριμένου φύλου.
- Επιδείξεις ή δημοσιεύσεις σεξουαλικού υλικού οπουδήποτε στον χώρο εργασίας με χαρακτήρα διάκρισης, όπως:
 - Προβολή εικόνων, αφισών, ημερολογίων, γκράφιτι, αντικειμένων, διαφημιστικού υλικού, υλικών ανάγνωσης ή άλλων υλικών που είναι σεξουαλικά εξευτελιστικά ή πορνογραφικά. Αυτό περιλαμβάνει τέτοιες σεξουαλικές επιδείξεις σε οθόνες σε υπολογιστές στο χώρο εργασίας ή κινητά τηλέφωνα και κοινή χρήση/μοίρασμα τέτοιων οθονών και υλικού εντός χώρου εργασίας.
 - Η ως άνω οδηγία είναι υποχρεωτική ακόμη και σε συγκεκριμένους εργασιακούς χώρους όπου υπάρχει αμιγώς συνάθροιση του ιδίου φύλου.
- Εχθρικές ενέργειες εναντίον ενός ατόμου λόγω του φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας φύλου ή/και του σεξουαλικού του αυτοπροσδιορισμού, όπως:



- Παρέμβαση, καταστροφή ή φθορά ενός χώρου εργασίας, εργαλείων ή εξοπλισμού ενός ατόμου ή παρέμβαση με άλλο τρόπο στην ικανότητα του ατόμου να εκτελέσει τη δουλειά.
- Σκόπιμη υπονόμευση της εργασίας ενός ατόμου.
- Εκφοβισμός, φωνές, απόδοση χαρακτηρισμών που παραπέμπουν δυσμενώς στην σεξουαλική ταυτότητα του ατόμου κλπ.

B.1.3. Παρενόχληση μέσω Ηλεκτρονικής Επικοινωνίας

Η αυξανόμενη διαθεσιμότητα ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας έχει δημιουργήσει ένα δυνητικά ισχυρό μέσο παρενόχλησης εντός και εκτός των χώρων εργασίας. Αυτό το είδος παρενόχλησης μπορεί να περιλαμβάνει επίσης άσεμνα, ανεπιθύμητα ή προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, email και τηλεφωνήματα. Η χρήση του εξοπλισμού επικοινωνίας της Τράπεζας για τους σκοπούς αυτούς, αποτελεί περιστατικό εξίσου σοβαρής παραβίασης του Κώδικα Δεοντολογίας της Τράπεζας και χρειάζεται να εφαρμόζονται αντίστοιχες κυρώσεις με των άλλων μορφών παρενόχλησης.

VII. Πλάνο Πρόληψης και Διαχείρισης Περιστατικών Βίας στον Εργασιακό χώρο

VII.1. Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας & Παρενόχλησης

Η Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας & Παρενόχλησης της Τράπεζας αποτυπώνεται γραπτώς και ανακοινώνεται σε όλους τους εργαζόμενους, τονίζοντας με αυτό τον τρόπο την επένδυση της Τράπεζας στην εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που σέβεται το δικαίωμα στην ατομικότητα όλων των εργαζομένων.

Πιο συγκεκριμένα:

- Η Τράπεζα δεσμεύεται ρητά σε ένα ελεύθερο από βία και παρενόχληση εργασιακό περιβάλλον - απαγορεύει και καταδικάζει οποιαδήποτε μορφή διάκρισης και βίας που προσβάλει το δικαίωμα του ατόμου στην προσωπικότητα, την υγεία και την ασφάλειά του:
- Η Τράπεζα θα διερευνήσει λεπτομερώς όποια παράπονα/ διαμαρτυρίες / καταγγελίες προκύπτουν σε σχέση με την παραβίαση της συγκεκριμένης Πολιτικής
- Οποιαδήποτε παραβίαση ή απόπειρα παραβίασης της συγκεκριμένης Πολιτικής θεωρείται μη αποδεκτή ενέργεια και μη συμβατή με τα οργανωτικά πρότυπα και υπόκειται στις ανάλογες επιπτώσεις όπως αυτές περιγράφονται στην παράγραφο VII. 4.

VII.2 Διαδικασία Καταγραφής και Καταγγελίας/ Αναφοράς Παραπόνου

Για την καταγραφή και καταγγελία / αναφορά Παραπόνου θα τηρείται η κάτωθι διαδικασία:

α. Η καταγγελία μπορεί να πραγματοποιηθεί με οποιοδήποτε από τους παρακάτω τρόπους, επωνύμως ή ανωνύμως:

▪ προφορικά ή με επίσημη επιστολή στον Υπεύθυνο Διαχείρισης Παραπόνων και Καταγγελιών για Βία & Παρενόχληση ή στον άμεσο Προϊστάμενο

▪ Τηλεφωνικά στον αριθμό 210-3669102 (το συγκεκριμένο νούμερο διαχειρίζεται η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού)

▪ στην ειδική ηλεκτρονική διεύθυνση (e-mail) του Ανθρώπινου Δυναμικού parenohlisi@atticabank.gr

β. Ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Παραπόνων και Καταγγελιών για Βία & Παρενόχληση, ή ο Αναπληρωτής του, που έχει οριστεί από την Τράπεζα, καταγράφει την καταγγελία και την γνωστοποιεί άμεσα στον/στην Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού ο/η οποίος/α ενημερώνει άμεσα τα μέλη της Επιτροπής Αξιολόγησης Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών Βίας & Παρενόχλησης για το περιστατικό και συγκαλεί την Επιτροπή, εντός επτά (7) εργάσιμων ημερών από την παραλαβή της αναφοράς.

γ. Η διερεύνηση της καταγγελίας γίνεται με γνώμονα την αντικειμενικότητα, λαμβάνει υπ' όψη όλες τις πλευρές και διασφαλίζεται ότι όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα έχουν αμερόληπτη ακρόαση και δίκαιη αντιμετώπιση.

δ. Διασφάλιση Ανωνυμίας και Εμπιστευτικότητας

Βασική και απαράβατη αρχή της Πολιτικής κατά της Βίας και Παρενόχλησης 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.

Συγκεκριμένα:

- ο Κάθε πρόσωπο που εμπλέκεται στον χειρισμό ενός περιστατικού, πρέπει να χειρίζεται όλες τις πληροφορίες που έρχονται στη γνώση του ως Αυστηρά Εμπιστευτικές.
- ο Ανεξάρτητα από το αν η έρευνα επιβεβαιώνει ή όχι τον ισχυρισμό μιας αναφοράς, το άτομο που έκανε την αναφορά καλή τη πίστη και σύμφωνα με το πλαίσιο της παρούσας πολιτικής δεν θα υπόκειται σε πιθανές συνέπειες.

ε. Επιπλέον, κάθε άτομο που έχει υποστεί βία και παρενόχληση έχει το δικαίωμα, πέραν από την υποβολή καταγγελίας εντός της Τράπεζας, να:

- προσφύγει ενώπιον των αρμοδίων δικαστικών και διοικητικών αρχών (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) και να ασκήσει κάθε ένδικο βοήθημα για την προστασία των δικαιωμάτων του και την ηθική ή υλική αποζημίωσή του.
- ζητήσει αλλαγή τοποθεσίας εργασίας ή/και ωρών εργασίας, εφόσον η τέλεση της παρενόχλησης έχει τεκμηριωθεί, έχουν ακολουθήσει οι σχετικές συστάσεις, επιπλήξεις ή/και πειθαρχικά μέτρα στον ασκούντα και εν τούτοις τα φαινόμενα παρενόχλησης εξακολουθούν και υφίστανται
- απέχει από την εργασία για εύλογο χρονικό διάστημα που θα προσδιορίζεται σε συνεννόηση με τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού, εφόσον κρίνεται απαραίτητο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εάν σύμφωνα με την εύλογη πεποίθησή του/της υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος / απειλή για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του/της, ιδιαίτερα, όταν δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα διαθέσιμα μέτρα για την προστασία του ή όταν τα μέτρα που λαμβάνονται δεν είναι κατάλληλα για να σταματήσουν συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης. Σε αυτήν την περίπτωση, ο εργαζόμενος που απέχει από την εργασία είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει την Τράπεζα εκ των προτέρων και γραπτώς, δηλώνοντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα γεγονότα που υποστηρίζουν την πεποίθησή του ότι υπάρχει κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.



Αντίποινα. Η Τράπεζα δεν ανέχεται τα αντίποινα. Οποιαδήποτε πράξη / συμπεριφορά ενός ατόμου ως αντίποινα επί άλλου προσώπου που κοινοποιεί αναφορά για κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης μπορεί να επιφέρει τις συνέπειες/ επιπτώσεις της παραγράφου VII.4.

VII.3. Σύσταση Επιτροπής Αξιολόγησης Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών Βίας & Παρενόχλησης

Με πράξη της Διοίκησης της Τράπεζας θα συσταθεί Επιτροπή Αξιολόγησης Επωνύμων και Αωνύμων Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης.

Έργο της Επιτροπής είναι η αξιολόγηση των επώνυμων και ανώνυμων καταγγελιών / αναφορών που παραλαμβάνονται από τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Παραπόνων και Καταγγελιών, καθώς και του συνοδευτικού αυτών υλικού.

Η Επιτροπή αξιολογεί τις επώνυμες και ανώνυμες καταγγελίες / αναφορές που λαμβάνονται και αποφασίζει εάν είναι αξιόπιστες και διερευνήσιμες ή μη.

Η Επιτροπή σε πλήρη σύνθεση αποτελείται από πέντε μέλη και συγκεκριμένα από :

- Τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού
- Τον Διευθυντή Κανονιστικής Συμμόρφωσης
- Τον Υπεύθυνο Επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (DPO)
- Τον Πρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα του αντιπροσωπευτικού Σωματείου Εργαζομένων της Τράπεζας

Σε περίπτωση κωλύματος τα μέλη αναπληρώνονται από τους ορισμένους σχετικά από Τράπεζα και Σωματείο, αντίστοιχα, Αναπληρωτές τους.

Ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Παραπόνων και Καταγγελιών ή, σε περίπτωση κωλύματος αυτού, ο νόμιμος Αναπληρωτής του θα έχει ρόλο Εισηγητή.

Στην Επιτροπή δύναται να συμμετέχει συμβουλευτικά και δικηγόρος της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών.

Η Επιτροπή συνεδριάζει εγκύρως εφόσον παρίστανται σε αυτή τρία (3) τουλάχιστον μέλη. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία του συνόλου των παρισταμένων μελών.

Εφόσον η Επιτροπή κρίνει ότι οι καταγγελίες είναι προδήλως βάσιμες και υπάρχουν επαρκή στοιχεία, παραπέμπει την υπόθεση στην Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και τυγχάνουν εφαρμογής τα οριζόμενα στον Κανονισμό Εργασίας Προσωπικού, όπως αυτά περιγράφονται στα άρθρα 22 έως 25 αυτού. Σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά πρόσωπα μη υπαγόμενα στον Κανονισμό Εργασίας Προσωπικού (εξωτερικούς συνεργάτες), η υπόθεση θα παραπέμπεται στην αρμόδια Διεύθυνση με οδηγίες για τη λήψη των ενδεικνυόμενων και πρόσφορων βάσει της παρούσας μέτρων.

VII. 4. Επιπτώσεις σε περίπτωση που αποδεικνύεται περιστατικό βίας



Οι προβλεπόμενες στο κεφάλαιο VI της παρούσας Πολιτικής μορφές βίας και παρενόχλησης συνιστούν πειθαρχικό παράπτωμα κατά την έννοια του άρθρου 22.9 του Κανονισμού Εργασίας. Στις περιπτώσεις που διαπιστωθεί ότι έχει πράγματι συμβεί περιστατικό βίας / παρενόχλησης, λαμβάνονται καταρχήν τα κατάλληλα μέτρα ανάλογα με τη σοβαρότητά του σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο Κεφάλαιο VII.5, και εν συνεχεία ακολουθείται η προβλεπόμενη στον Κανονισμό Εργασίας πειθαρχική διαδικασία σύμφωνα με τις προβλέψεις των άρθρων 22 έως και 25 του Κανονισμού Εργασίας

Οι Πειθαρχικές Ποινές, κατά σειρά προτεραιότητας ή ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος, είναι οι προβλεπόμενες στο άρθρο 23 του Κανονισμού Προσωπικού, ήτοι :

Πειθαρχικές Ποινές
Προφορική Επίπληξη
Γραπτή Επίπληξη
Πρόστιμο μέχρι του ποσού μηνιαίων αποδοχών τριών (3) μηνών
Προσωρινή παύση από την εργασία για χρονικό διάστημα μέχρι έξι (6) μηνών με στέρηση αποδοχών
Οριστική Παύση

Σημειώσεις

▪ Σε περιπτώσεις που κρίνεται αναγκαία η επέμβαση των Αρχών (λ.χ. Αστυνομίας) θα πρέπει να γίνεται πάντοτε με την καθοδήγηση της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών της Τράπεζας.

▪ Μετά την επίλυση του περιστατικού παρέχεται ηθική και ψυχολογική υποστήριξη, βοήθεια και επανένταξη στον εργαζόμενο - θύμα, όπου κρίνεται σκόπιμο και εφόσον είναι αποδεκτό από τον εργαζόμενο. Η Τράπεζα θα συνεργάζεται και θα παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικού ή συμπεριφοράς, παρενόχλησης εφόσον της ζητηθεί από αυτές.

▪ Επιπρόσθετα η Τράπεζα σε περίπτωση τέλεσης οποιουδήποτε σχετιζόμενου παραπτώματος όπως αυτά ανωτέρω περιγράφονται, επιφυλάσσεται παντός νομίμου δικαιώματός της (ως μη καταχρηστικό) που απορρέει από την κείμενη νομοθεσία όπως αυτή εκάστοτε ισχύει.

VII. 5. Προσωρινά μέτρα

Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων / αμελλητί, η



Τράπεζα δύναται να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος:

α) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,

β) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας,

γ) απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων, ή θέση αυτού σε καθεστώς διαθεσιμότητας σύμφωνα με τις προβλέψεις του Κανονισμού Προσωπικού.

VII.6. Ενέργειες πρόληψης, υποστήριξης και ευαισθητοποίησης εργαζομένων

Η Τράπεζα στα πλαίσια πρόληψης, υποστήριξης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων θα διοργανώνει σεμινάρια και εκπαιδεύσεις εργαζομένων ή/και εσωτερικές συναντήσεις για συζητήσεις / ανταλλαγή απόψεων σχετικά με τα θέματα βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

VII. 7. Μέτρα για εργαζόμενους που έχουν υποστεί ενδοοικογενειακή βία

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

- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.
- Μέτρα ασφαλείας στο χώρο εργασίας (π.χ. ασφαλής θέση στάθμευσης, εργασία σε μη απομονωμένο χώρο)
- Παροχή ενδυνάμωσης και ψυχολογικής υποστήριξης

VIII. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων δημοσίων Αρχών

Συνήγορος του Πολίτη

Χαλκοκονδύλη 17

T.K. 104 32 Αθήνα

E-mail: press@synigoros.gr

Τηλ: (+30) 213 1306 600



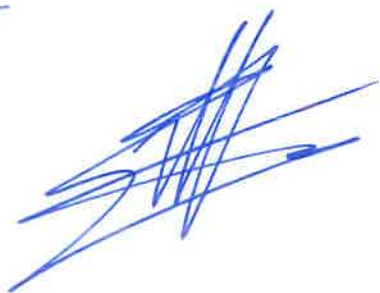
Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)

Στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, διαθέσιμα στο :

<https://www.sepenet.gr/liferayportal/documents/20181/55607/SEPE+email+phones+catalog+072021.pdf/85dc1d5a-d1da-4d21-8c56-0faa15b49b70>

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555

Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS 15900.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Διοίκηση

Η Διοίκηση, αλλά και όλοι όσοι κατέχουν θέσεις εκπροσώπων αρχής στους χώρους εργασίας της Τράπεζας έχουν ιδιαίτερη ευθύνη ώστε να διασφαλιστεί ότι δεν υφίσταται εργασιακή βία και παρενόχληση και ότι οι όποιες καταγγελίες αντιμετωπίζονται άμεσα.

Ειδικότερα, η Διοίκηση οφείλει να:

- Αποτελεί καλό παράδειγμα μέσα από την ορθή αντιμετώπιση όλων στο χώρο εργασίας, με ευγένεια και σεβασμό της μοναδικότητας τους
- Υιοθετεί πολιτική μηδενικής ανοχής σε περιστατικά παρενόχλησης & βίας
- Ενθαρρύνει την ανοιχτή επικοινωνία και το διάλογο για την επίλυση των συγκρούσεων και τη διαχείριση αντιδεοντολογικών συμπεριφορών
- Απαγορεύει οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση δυσμενή ενέργεια εις βάρος του εργαζόμενου - στόχου επειδή απέκρουσε ή κατήγγειλε την βία ή παρενόχληση
- Διασφαλίζει τη μη θυματοποίηση του εργαζόμενου-στόχου στο χώρο εργασίας

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού (HR)

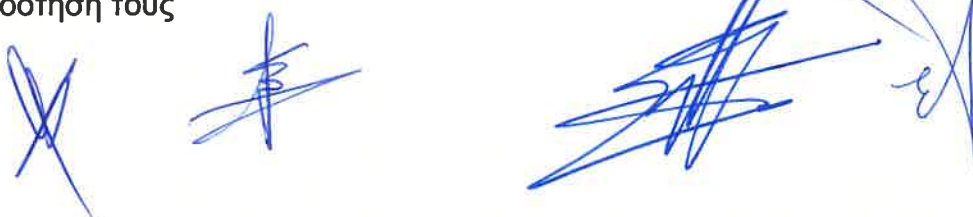
Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού φροντίζει για την:

- Συστηματική προώθηση και κοινοποίηση της Πολιτικής και Διαδικασίας κατά της Βίας & Παρενόχλησης, τόσο κατά την πρόσληψη των εργαζομένων όσο και καθ' όλη την διάρκεια της συνεργασίας
- Άμεση εφαρμογή της Πολιτικής και Διαδικασίας κατά της Βίας & Παρενόχλησης σε περίπτωση καταγγελίας περιστατικού βίας
- Διατήρηση ανωνυμίας και εμπιστευτικότητας, για την προστασία του καταγγέλλοντος εργαζόμενου και του καταγγελλόμενου
- Παροχή βοήθειας, όπου χρειαστεί, για να αντιμετωπιστεί ένα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης και επαρκή εποπτεία του περιβάλλοντος εργασίας
- Διεξαγωγή σχετικών εκπαιδευτικών σεμιναρίων, ομιλιών ευαισθητοποίησης ή / και καμπανιών για όλο το Ανθρώπινο Δυναμικό
- Παρακολούθηση της κατάστασης μετά από μία καταγγελία και διασφάλιση ότι ανάλογο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης δεν θα επαναληφθεί

Διευθυντές, Επικεφαλής Τμημάτων και Προϊστάμενοι

Τα ανωτέρω πρόσωπα οφείλουν να:

- Προάγουν συστηματικά την Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας & Παρενόχλησης, προς όλα τα μέλη των ομάδων τους
- Επιδεικνύουν μηδενική ανοχή σε περιστατικά ή απόπειρες διάκρισης και παρενόχλησης απέναντι σε μέλος/η – στόχο των ομάδων τους
- Συμμετέχουν τακτικά σε εκπαιδευτικά σεμινάρια, ομιλίες ευαισθητοποίησης ή / και καμπάνιες που οργανώνονται από την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού
- Είναι σε εγρήγορση για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, παρατηρώντας τυχόν αλλαγή στη συμπεριφορά και την απόδοση των εργαζομένων και αναζητώντας την ανατροφοδότησή τους



- Αναλαμβάνουν δράση πριν κλιμακωθεί η βία και παρενόχληση (στα αρχικά στάδια), παρέχοντας άμεση βοήθεια για να ξεπεραστεί το περιστατικό και επαρκή εποπτεία του περιβάλλοντος εργασίας.
- Διατηρούν αυστηρά το απόρρητο εμπιστευτικότητας και την εχεμύθεια για την προστασία καταγγέλλοντος και καταγγελλόμενου

Ο Εργαζόμενος οφείλει να:

- Γνωρίζει την Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας & Παρενόχλησης και δεσμεύεται στην τήρησή του
- Διακόπτει αμέσως τυχόν ανεπιθύμητες συμπεριφορές προς συνάδελφό του/της που τις απορρίπτει
- Επικοινωνεί τις συμπεριφορές που τον ενοχλούν, στον συνεργάτη που τον παρενοχλεί και να καθιστά σαφή την επιθυμία διακοπής τέτοιων συμπεριφορών
- Καταγγέλλει άμεσα το περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε περίπτωση που είτε είναι ο ίδιος/α θύμα βίας και παρενόχλησης που συνεχίζεται, είτε είναι μάρτυρας ενός τέτοιου περιστατικού εντός ή / και εκτός του χώρου εργασίας.



Η παρούσα Επιχειρησιακή ΣΣΕ ισχύει από την υπογραφή της και λόγω του ρυθμιζόμενου σκοπού της, διατηρείται μέχρι την για οποιοδήποτε λόγο τροποποίησή της με νέα Επιχειρησιακή ΣΣΕ.

Η παρούσα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας συντάχθηκε και υπογράφηκε σε τρία ισόκυρα αντίγραφα και κάθε συμβαλλόμενο μέρος έλαβε από ένα, το δε τρίτο θα κατατεθεί αρμοδίως.

Αθήνα, 24/03/2022

Οι συμβαλλόμενοι

Για την Τράπεζα

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΠΟΥΛΟΣ

Chief Transformation and Administration Officer

ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ ΠΙΤΣΑΣ

Διευθυντής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

Για τον ΣΥΤΑ

ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΣΤΑΘΟΠΟΥΛΟΣ

Πρόεδρος ΣΥΤΑ

ΕΛΕΝΗ ΤΣΟΓΚΑ

Γενική Γραμματέας ΣΥΤΑ

ΑΤΤΙΚΑ BANK
ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΟΜΗΡΟΥ 23 - 106 72 ΑΘΗΝΑ
ΤΗΛ: 210-3669000
ΑΡ. Γ.Ε.ΜΗ.: 255501000
ΑΦΜ: 094014170 - ΔΟΥ: Φ.Α.Ε. ΑΘΗΝΩΝ