

Έκδοση: 1.0

Ημερομηνία

έναρξης ισχύος: 03/04/2023

Εύρος: Eurobank Equities A.Ε.Π.Ε.Υ.

Πολιτική

Ονομασία: Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία

Σκοπός: Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η διαμόρφωση ενός πλαισίου κατά της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	2
1.1.Σκοπός	2
2.Περιγραφή	2
A.ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	2
A.1 Γενικά - Σκοπός	2
A.2 Πεδίο Εφαρμογής	2
A.3 Ορισμοί – Μορφές βίας και παρενόχλησης στην εργασία	3
A.4 Πιθανοί κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία	4
A.5 Μέτρα πρόληψης και προστασίας - Ενέργειες ενημέρωσης	4
A.6 Δικαιώματα θιγομένων προσώπων	5
A.7 Υποχρέωση μη παρεμπόδισης τήρησης της Πολιτικής	6
A.8 Πρόσωπα αναφοράς	6
A.9 Προστασία θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας	7
B. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	7
B.1 Υποβολή Εσωτερικής Καταγγελίας/Αναφοράς	7
B.2 Προσωρινά μέτρα υπέρ του καταγγέλλοντος	7
B.3 Διερεύνηση καταγγελίας/αναφοράς	8
B.4 Διαδικασία λήψης απόφασης επιβολής μέτρων εις βάρος του καταγγελλομένου	8
B.5 Κυρώσεις/Μέτρα εις βάρος του καταγγελλομένου	8
B.6 Απαγόρευση αντιποίνων εις βάρος του καταγγέλλοντος	9
B.7 Συνεργασία Εταιρείας με Αρμόδιες Αρχές	9
B.8 Αναφορές από Τρίτους	9
3. Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών	10
4. Πίνακας Σύσταξης, Έκδοσης και Εγκρίσεων	10

1. Εισαγωγή



1.1. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας είναι η διαμόρφωση ενός πλαισίου πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία καθώς και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, πλήρως εναρμονισμένου με τις σχετικές διατάξεις του Νόμου 4808/2021 (άρθρα 9 & 10).

2. Περιγραφή

A. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

A.1 Γενικά - Σκοπός

Ο σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, σε όλα τα επίπεδα, είναι βασικό στοιχείο του Κώδικα Δεοντολογίας της «Τράπεζας Eurobank A.E.» (εφεξής: «Τράπεζα») καθώς και των θυγατρικών της. Η Eurobank Equities Μονοπρόσωπη Ανώνυμη Εταιρεία Παροχής Επενδυτικών Υπηρεσιών (εφεξής: «Εταιρεία») δεσμεύεται να παρέχει ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον όπουδήποτε πραγματοποιούνται οι επιχειρηματικές της δραστηριότητες.

Όλοι οι απασχολούμενοι στην Εταιρεία με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, έχουν υποχρέωση να συμπεριφέρονται με τον κατάλληλο τρόπο στο εργασιακό περιβάλλον και να επιδεικνύουν ευαισθησία και σεβασμό στην προσωπικότητα των άλλων.

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας ή συνδέεται με αυτήν ή προκύπτει από αυτήν, περιλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, και εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και εξάλειψή της. Κάθε τέτοιας μορφής βία και παρενόχληση είναι απολύτως απαγορευμένη για κάθε απασχολούμενο στην Εταιρεία, με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η διαμόρφωση ενός πλαισίου πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

A.2 Πεδίο Εφαρμογής

A.2.1 Η παρούσα εφαρμόζεται :

- στους εργαζόμενους στην Εταιρεία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης, αορίστου ή ορισμένου χρόνου),
- στους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και έμμισθης εντολής,
- στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- σε άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων, μαθητευόμενων και εθελοντών,
- σε εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει και
- σε άτομα που ζητούν εργασία στην Εταιρεία .

A.2.2 Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας, οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου A.2.1 μπορούν να λαμβάνουν χώρα, ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων, καθώς και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα, ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, εφόσον αυτά σχετίζονται με την εργασία, 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.

A.3 Ορισμοί – Μορφές βίας και παρενόχλησης στην εργασία

A.3.1 Για τους σκοπούς της παρούσας:

(α) 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,

(β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

(γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος και περιλαμβάνουν τα εξής:

- «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
- «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή 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.

A.3.2 Μορφές βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, οι οποίες απαγορεύονται απολύτως. Ενδεικτικά:

- Λεκτική, σωματική, ψυχολογική, ηθική και σεξουαλική βία
- υποτιμητική, προσβλητική ή ταπεινωτική συμπεριφορά
- εξυβριστικές εκφράσεις
- απειλές – εκφοβισμοί

- ερωτικές χειρονομίες, σεξιστικές εκφράσεις, ερωτικά υπονοούμενα, ανεπιθύμητα αγγίγματα κ.α.

Ενδεικτικά παραδείγματα των ανωτέρω συμπεριφορών είναι τα σεξουαλικά υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή τον χαρακτήρα κάποιου που προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση, η καταδίωξη, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο με κάθε τρόπο π.χ. μέσω τηλεφωνικών μηνυμάτων (SMS), ηλεκτρονικών μηνυμάτων (emails), μέσω κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας, οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στον Όμιλο, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του, οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις βάσει των παραπάνω κριτηρίων, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

A.3.3 Προς αποφυγή τυχόν παρανοήσεων ή/και παρερμηνειών κατά την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής, οι οποίες θα μπορούσαν να προκαλέσουν άσκοπες ή/και άστοχες εμπλοκές και να επηρεάσουν αρνητικά την εύρυθμη λειτουργία της Εταιρείας, διευκρινίζεται ότι καταρχήν δεν νοούνται ως πράξεις βίας και παρενόχλησης συμπεριφορές εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και του ισχύοντος θεσμικού και κανονιστικού πλαισίου της Εταιρείας, οι οποίες συνδέονται, άμεσα ή έμμεσα, με την εποπτεία και τον έλεγχο του υπαλλήλου, την ποιοτική και ποσοτική του απόδοση, την αξιολόγησή του και την εν γένει εργασιακή του παρουσία.

A.4 Πιθανοί κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Πάγιος στόχος της Εταιρείας είναι η εξάλειψη κάθε φαινομένου βίας και παρενόχλησης στην εργασία και η αποτελεσματική αντιμετώπιση ακόμα και της παραμικρής υποψίας τέτοιων φαινομένων. Όμως, η πιθανότητα εμφάνισης φαινομένων, λαμβάνοντας υπόψη τον τρόπο της απασχόλησης στην Εταιρεία (φυσική παρουσία ή τηλεργασία), δεν μπορεί να αποκλειστεί. Η Εταιρεία συνεργάζεται με τον αρμόδιο Ιατρό Εργασίας, με σκοπό την επικαιροποίηση Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας.

A.5 Μέτρα πρόληψης και προστασίας - Ενέργειες ενημέρωσης

Τα μέτρα και οι πρακτικές της Εταιρείας για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς περιλαμβάνουν ιδίως τα εξής:

A.5.1 Κοινοποίηση της παρούσας στο τοπικό ενδοδίκτυο (portal) και στην επίσημη ιστοσελίδα της Εταιρείας.

Με την κοινοποίηση της παρούσας επιδιώκεται :

(α) η καλλιέργεια εργασιακού κλίματος, με βασικές αξίες το σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τη

συνεργασία και την αλληλοβοήθεια,

(β) η ανοιχτή επικοινωνία με την διοίκηση και τους άμεσα εμπλεκόμενους για την επίλυση και την εξομάλυνση των συγκρούσεων και των διαφωνιών.

A.5.2 Εκπαίδευση & Επιμόρφωση προσωπικού

Σημαντικό μέσο πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας & παρενόχλησης στην εργασία, αποτελεί η επιμόρφωση του συνόλου των απασχολούμενων στην Εταιρεία. Η επιμόρφωση θα λαμβάνει χώρα σε τακτική βάση και θα περιλαμβάνει την ενημέρωση σε θέματα όπως: (α) οι μορφές της βίας και της παρενόχλησης και οι παράγοντες που τις ευνοούν στο εργασιακό περιβάλλον, (β) οι ευθύνες σχετικά με τα προβλήματα που τυχόν δημιουργηθούν ή καταγγελθούν, (γ) ο τρόπος χειρισμού των περιστατικών με εχεμύθεια, διακριτικότητα και σοβαρότητα και με σεβασμό των υπερασπιστικών δικαιωμάτων και του τεκμήριου αθωότητας του καταγγελλόμενου προσώπου.

A.5.3 Γραμμή ψυχολογικής υποστήριξης

Η Τράπεζα παρέχει δωρεάν στους απασχολούμενους σε αυτήν και σε θυγατρικές της, με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, που έχουν υποστεί (ή που θεωρούν ότι έχουν υποστεί) βία ή/και παρενόχληση στην εργασία κατά τη διάρκεια ή στο πλαίσιο ή εξ αφορμής αυτής (ή και για θέματα ενδοοικογενειακής βίας), δυνατότητα ψυχολογικής υποστήριξης, καλώντας στην τηλεφωνική γραμμή: 800 300 3999 (η οποία υποστηρίζεται από συνεργαζόμενη εξωτερική εταιρία).

Επιπλέον, οι μηχανισμοί άμεσης βοήθειας, που υφίστανται επιτυχώς στην Ελλάδα είναι οι εξής:

- Η Γραμμή SOS 15900 είναι μία υπηρεσία εθνικής εμβέλειας που δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες θύματα βίας ή σε τρίτα πρόσωπα να επικοινωνήσουν άμεσα με έναν φορέα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Τη γραμμή στελεχώνουν ψυχολόγοι και κοινωνιολόγοι που παρέχουν άμεση βοήθεια σε έκτακτα και επείγοντα περιστατικά βίας σε 24ωρη βάση, 365 ημέρες τον χρόνο. Ταυτόχρονα υπάρχει δυνατότητα ηλεκτρονικής επικοινωνίας των γυναικών μέσω της διεύθυνσης e-mail: sos15900@isotita.gr.
- 197 – Τηλεφωνική Γραμμή Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης (για κλήσεις εκτός νομού 210-197).

Άτομα όλων των ηλικιών μπορούν ανώνυμα να ζητήσουν βοήθεια και να ενημερωθούν για εξειδικευμένες υπηρεσίες ψυχοκοινωνικής στήριξης και κοινωνικής αλληλεγγύης όλο το 24ωρο, 365 ημέρες τον χρόνο.

A.5.4. Ενέργειες ανεπίσημης αντιμετώπισης περιστατικού βίας ή παρενόχλησης στην εργασία

Εάν οποιοσδήποτε απασχολούμενος στην Εταιρεία, με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, πιστεύει ότι έχει υποστεί οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης στην εργασία και επιθυμεί μία ανεπίσημη αντιμετώπιση του περιστατικού, δύναται να ακολουθήσει τα κατωτέρω περιγραφόμενα βήματα :

- Ζητά από το άτομο (ή τα άτομα) που δημιουργεί το πρόβλημα να σταματήσει.
- Υποβάλλει το παράπονό του γραπτώς στο άτομο που προκαλεί το πρόβλημα.
- Συζητά το πρόβλημα με τους προϊσταμένους του ή με τον Προϊστάμενο / την Προϊσταμένη του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

A.6 Δικαιώματα θιγομένων προσώπων

Κάθε πρόσωπο που έχει υποστεί βία ή/και παρενόχληση στην εργασία, έχει δικαίωμα:

- να υποβάλει καταγγελία/αναφορά εντός της Τράπεζας, σύμφωνα με το κεφάλαιο Β΄ της παρούσας
- να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, στα κατωτέρω στοιχεία επικοινωνίας

- <https://www.sepe.gov.gr/epikoinonia/diadrastikos-chartis/>
- Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 15512
- Τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555
- να απευθυνθεί στην Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων
- να προσφύγει ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη, στα κατωτέρω στοιχεία επικοινωνίας :
Χαλκοκονδύλη 17, Τ.Κ. 104 32 Αθήνα
E-mail: press@synigoros.gr
Τηλ: (+30) 213 1306 600
- να ζητήσει τη λήψη μέτρων που αφορούν στον καταγγελλόμενο, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021, ή/και μέτρα που αφορούν στη δική του προστασία, όπως την αλλαγή θέσης ή /και ωραρίου, τόπου ή τρόπου εργασίας (π.χ. να εργάζεται εξ αποστάσεως), εφόσον τα ανωτέρω είναι εφικτά.
- να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρψη μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα για την προστασία του ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρεία εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.
- να αξιώσει, ενώπιον των δικαστηρίων, πλήρη αποζημίωση, η οποία καλύπτει θετική και αποθετική ζημία του, καθώς και την ηθική του βλάβη.
- να ζητήσει τη συνδρομή των νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων της παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 3896/2010.

A.7 Υποχρέωση μη παρεμπόδισης τήρησης της Πολιτικής

Κανένα μέλος του προσωπικού, περιλαμβανομένων και των προσώπων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα, δεν επιτρέπεται να εμποδίσει/αποτρέψει άλλο πρόσωπο από την άσκηση των δικαιωμάτων του και την τήρηση των υποχρεώσεών του, όπως αυτά απορρέουν από την παρούσα Πολιτική.

A.8 Πρόσωπα αναφοράς

Για οποιαδήποτε πληροφορία ή διευκρίνιση σχετικά με την παρούσα Πολιτική και για την ενημέρωση σε θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επικοινωνούν με τον/την Επικεφαλής του Τομέα HR Shared Services. Τα σχετικά στοιχεία επικοινωνίας είναι:
Τηλέφωνο: 21440 59349, Ταχυδρομική Διεύθυνση: Σανταρόζα 7, ΤΚ 105 64, Αθήνα.

A.9 Προστασία θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία θα συνδράμει οποιονδήποτε απασχολούμενο σε αυτήν, με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, που υφίσταται ενδοοικογενειακή βία, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, που μπορεί να περιλαμβάνει:

- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για καθορισμένο χρονικό διάστημα και οι οποίες να επανεξετάζονται περιοδικά.
- Σχεδιασμό ασφάλειας και προστασίας στο χώρο εργασίας (π.χ. ασφαλή θέση στάθμευσης, απασχόληση σε μη απομονωμένο χώρο).
- Ψυχολογική υποστήριξη από εξειδικευμένους συμβούλους (τηλεφωνική γραμμή επικοινωνίας: 800 300 3999, η οποία υποστηρίζεται από συνεργαζόμενη εξωτερική εταιρία).

B. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

B.1 Υποβολή Εσωτερικής Καταγγελίας/Αναφοράς

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι έχει υποστεί βία ή/και παρενόχληση στην εργασία, καθώς και κάθε πρόσωπο που αντιλαμβάνεται περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης στην εργασία κατά παράβαση της παρούσας Πολιτικής, μπορεί να καταγγείλει/αναφέρει εγγράφως το περιστατικό, επιλέγοντας ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω κανάλια επικοινωνίας:

- Αποστολή e-mail στη διεύθυνση: ethicshotline@eurobank.gr
- Αποστολή επιστολής στο Compliance Personnel Unit, Πεσμαζόγλου 2-6, ΤΚ 105 59, Αθήνα
- Χρήση της σχετικής τηλεφωνικής γραμμής (21440 58990) με μήνυμα στον αυτόματο τηλεφωνητή
- Όλες οι καταγγελίες/αναφορές αντιμετωπίζονται με απόλυτη εχεμύθεια.
- Η καταγγελία/αναφορά μπορεί να είναι είτε επώνυμη, είτε ανώνυμη.
- Η ανωνυμία προστατεύεται. Η ανώνυμη καταγγελία/αναφορά δεν προτιμάται, ωστόσο είναι αποδεκτή, παρόλο που σε αρκετές περιπτώσεις ενδέχεται να παρεμποδίσει την επιτυχή ολοκλήρωση της έρευνας/να επηρεάσει τα συμπεράσματα της έρευνας.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους θιγόμενους να κρατούν αρχείο με όλα τα περιστατικά, τις ενέργειες που έχουν κάνει για να σταματήσουν την παρενόχληση και λεπτομέρειες για τυχόν αιτήματα για βοήθεια που έχουν υποβάλει.

B.2 Προσωρινά μέτρα υπέρ του καταγγέλλοντος

Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, λαμβάνει, εφόσον απαιτείται κατά περίπτωση, κατόπιν συμφωνίας με το καταγγέλλον θιγόμενο πρόσωπο, άμεσα και κατάλληλα μέτρα για να το προστατεύσει, μέχρι την πλήρη διερεύνηση και οριστική εξέταση των καταγγελιών. Ενδεικτικά και ανάλογα με την περίπτωση, τα μέτρα αυτά είναι:

- αλλαγή βαρδιών του προσωπικού, εφόσον υφίσταται δυνατότητα βαρδιών
- μετακίνηση του καταγγέλλοντος σε άλλο τμήμα εργασίας
- απασχόληση του καταγγέλλοντος με τηλεργασία, αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων του
- χορήγηση στον καταγγέλλοντα άδειας μετ' αποδοχών

B.3 Διερεύνηση καταγγελίας/αναφοράς

Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου και τη Γενική Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου, διερευνά και εξετάζει άμεσα τις καταγγελίες/αναφορές, με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλομένων. Κατά τη διερεύνηση των καταγγελιών/αναφορών, ωστόσο, ενδέχεται να μην είναι πάντα δυνατή η πλήρης ανωνυμία, για παράδειγμα, είτε κατά τη διεξαγωγή συνεντεύξεων με τον καταγγέλλοντα ή και τον υποβάλλοντα την αναφορά και τον θιγόμενο, τους/τις μάρτυρες και τον καταγγελλόμενο, όπου και λεπτομέρειες σχετικά με τα καταγγελλόμενα ενδέχεται να τεθούν υπόψη αυτών, είτε μετά από παρέμβαση Δημόσιας Αρχής, τηρουμένων, ωστόσο, πάντοτε των απαιτούμενων προϋποθέσεων του νόμου για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων και με τήρηση της εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας εκ μέρους όσων τυχόν λαμβάνουν τέτοια γνώση. Σημειώνεται ότι η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου και τη Γενική Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου, έχει πρόσβαση σε κάθε αρχείο της Εταιρείας, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν και σε κάθε πρόσφορο μέσο για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας/αναφοράς και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων. Η σχετική διαδικασία που ακολουθείται έχει ως εξής:

- Λήψη αναφοράς περιστατικού μέσω των προαναφερθέντων καναλιών επικοινωνίας
- Συγκέντρωση/Δρομολόγηση όλων των αναφορών/περιστατικών προς τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου
- Συλλογή όλων των σχετικών με το περιστατικό πληροφοριών/δεδομένων & ενδελεχής διερεύνηση αυτών
- Συνέντευξη με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη καθώς και με σχετιζόμενους μάρτυρες
- Συνεκτίμηση των πληροφοριών, έκδοση σχετικού Πορίσματος και υποβολή του με σχετική Εισήγηση στην Επιτροπή κατά της Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία.

B.4 Διαδικασία λήψης απόφασης επιβολής μέτρων εις βάρος του καταγγελλομένου

Η απόφαση για τη λήψη ή μη μέτρων εις βάρος του καταγγελλομένου λαμβάνεται από την Επιτροπή κατά της Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία, τα μέλη της οποίας είναι τα εξής:

- Ο/Η Επικεφαλής της Γενικής Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών (Πρόεδρος)
- Ο/Η Επικεφαλής της Γενικής Διεύθυνσης Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου (Μέλος)
- Ο/Η Επικεφαλής της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου (Μέλος)
- Ο/Η Επικεφαλής του Τομέα Λειτουργικών Κινδύνων Ομίλου (Μέλος)
- Ο Διευθύνων Σύμβουλος / Η Διευθύνουσα Σύμβουλος της Εταιρείας

Η Επιτροπή συνεδριάζει έγκυρα όταν παρίσταται το σύνολο των μελών της και οι αποφάσεις της λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία. Σε περίπτωση που κριθεί ότι η καταγγελία/αναφορά είναι καταφανώς αβάσιμη, η Επιτροπή αποφασίζει για τη θέση της στο αρχείο.

B.5 Κυρώσεις/Μέτρα εις βάρος του καταγγελλομένου

Σε περίπτωση, εν όλω ή έστω εν μέρει, επιβεβαίωσης των καταγγελλομένων για παράβαση της Πολιτικής κατά της Βίας & της Παρενόχλησης στην Εργασία, λαμβάνονται από την Επιτροπή τα απαραίτητα πρόσφορα και

ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση εις βάρος του καταγγελλομένου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν ιδίως:

- Αλλαγή θέσης, ωραρίου, τμήματος, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας
- Προφορική σύσταση συμμόρφωσης
- Έγγραφη σύσταση συμμόρφωσης
- Αυστηρή Έγγραφη σύσταση συμμόρφωσης
- Πρόστιμο μέχρι το 1/5 του ημερήσιου μισθού
- Προσωρινή παύση από την εργασία μέχρι 3 μήνες για κάθε ημερολογιακό έτος

Πέραν των ως άνω μέτρων, είναι δυνατόν να λαμβάνεται, κατά δίκαιη κρίση, απόφαση επιβολής οποιουδήποτε άλλου ανάλογου και πρόσφορου μέτρου κρίνεται σκόπιμο ή/και αναγκαίο.

B.6 Απαγόρευση αντιποίνων εις βάρος του καταγγέλλοντος

Η Εταιρεία (καθώς και η Τράπεζα) δεν θα προβεί ποτέ σε αντίποινα ούτε θα επιτρέψει να υπάρξουν αντίποινα κατά του καταγγέλλοντος περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στην εργασία, όπως αυτά αναφέρονται ανωτέρω στο άρθρο Α.3.2 της υπό του Κεφαλαίου Α΄. 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.

Ωστόσο, η ανωτέρω απαγόρευση δεν αποσκοπεί στην προστασία των προσώπων που υποβάλλουν εκ προθέσεως ψευδείς ή και κακόβουλες καταγγελίες, καθώς στις περιπτώσεις αυτές, η Εταιρεία θα δύναται, κατόπιν εξακρίβωσης από την Επιτροπή κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, κατά δίκαιη κρίση, στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού της δικαιώματος, να προβεί σε επιβολή κυρώσεων κατά των ανωτέρω προσώπων, μη αποκλεισμένης ακόμα και της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας.

B.7 Συνεργασία Εταιρείας με Αρμόδιες Αρχές

Η Εταιρεία θα βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση των αρμόδιων Δημοσίων Αρχών, προκειμένου να συνδράμει, εφόσον ζητηθεί, με οποιονδήποτε τρόπο στη διερεύνηση και στη διακρίβωση των καταγγελλόμενων περιστατικών. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο, πάντοτε σε συμμόρφωση με τον Γενικό Κανονισμό Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (GDPR) και τον ν. 4624/2019.

B.8 Αναφορές από Τρίτους

Η Εταιρεία ενθαρρύνει επίσης κάθε τρίτο πρόσωπο, εκτός των απασχολούμενων σε αυτήν, να υποβάλλει οποιαδήποτε αναφορά σχετική με παραβίαση πολιτικών, διαδικασιών και της ισχύουσας νομοθεσίας που σχετίζονται με θέματα βίας και παρενόχλησης, καθώς και με οποιαδήποτε προσπάθεια συγκάλυψης των παραπάνω.

Οι τρόποι επικοινωνίας για την υποβολή των Αναφορών αυτών είναι οι εξής:

A) Αποστολή email στη διεύθυνση: ethicshotline@eurobank.gr

B) Αποστολή επιστολής στο Compliance Personnel Unit, Πεσμαζόγλου 2-6, ΤΚ 105 59, Αθήνα
Σε περίπτωση καταγγελίας, ακολουθείται η ανωτέρω διαδικασία.

3. Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών



Έκδοση	Περιγραφή Μεταβολών
1.0	ΠΡΩΤΗ ΕΚΔΟΣΗ

4. Πίνακας Σύνταξης, Έκδοσης και Εγκρίσεων



Μονάδα	Εξουσιοδοτημένο Στέλεχος
Εκδόθηκε:	
Οργάνωση & Σχεδιασμός	Δ. Λουπάκου
Εγκρίθηκε:	
Το Διοικητικό Συμβούλιο, 31/03/2023	