

Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση  
Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία –  
Διαχείριση Καταγγελιών

## 1. Εισαγωγή

Η Τράπεζα Optima bank και οι θυγατρικές της εταιρείες, στο εξής ο «Όμιλος», υποχρεούνται 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.

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, ο Όμιλος 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 του Ομίλου για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς και
- ii. να υιοθετεί πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4 του ν. 4808/2021, 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.

## 2. Σκοπός και Πεδίο εφαρμογής

Σκοπός της πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε αυτή εκτελείται στους καθορισμένους χώρους εργασίας, είτε και εκτός αυτών, συμπεριλαμβανομένων ενδεικτικά ιδιωτικών χώρων στους οποίους παρέχεται εργασία, κατά τη διάρκεια εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, ταξιδιών και κοινωνικών εκδηλώσεων που σχετίζονται με την εργασία, μέσω επικοινωνιών που πραγματοποιούνται με τη χρήση της τεχνολογίας κ.α. 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, αποτελεί βασική προτεραιότητα του Ομίλου.

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται στους/στις εργαζόμενους/ες που απασχολούνται στον Όμιλο ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με

σύμβαση έργου, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παροχών υπηρεσιών, καθώς και ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων.

### 3. Δήλωση Μηδενικής Ανοχής στη βία και την παρενόχληση στην εργασία

Ο Όμιλος δηλώνει ρητά και κατηγορηματικά ότι απαγορεύεται αυστηρά 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 του για την αντιμετώπιση και εξάλειψή της.

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

### 4. Ορισμοί

#### 4. Ορισμοί:

##### 4.1. Βία και Παρενόχληση

Σύμφωνα και με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, βία και παρενόχληση συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική ή ψυχολογική βλάβη και είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα, είτε κατ' επανάληψη. Συμπεριλαμβάνονται προσβολές, απειλές, σωματικές ή ψυχολογικές επιθέσεις, οι οποίες ασκούνται από άτομα εντός και εκτός του Ομίλου εναντίον ενός ή πολλών ατόμων στο χώρο εργασίας. Ενδέχεται ακόμα να υπάρχει φυλετική ή σεξουαλική διάσταση στη βία. Ειδικότερα ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται η ανεπιθύμητη συμπεριφορά και κάθε άλλη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσεως που συνδέεται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου. 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. Ως παρενόχληση στο χώρο εργασίας ορίζεται η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο/η ή μια ομάδα εργαζομένων, ή προς τρίτο (π.χ. συνεργάτη, πάροχο προμηθευτή κλπ.) με κίνδυνο την υγεία και την ασφάλειά του/της, και την προσβολή των σεξουαλικών χαρακτηριστικών του/της.

Παρενόχληση επίσης 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.

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, σπρωξίματα)
- αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για αναφορά ή απειλή αναφοράς
- σεξουαλική παρενόχληση
- οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. E-mail, αρχεία, φωτογραφίες κ.α.)
- 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.

## 4.2. Χώρος Εργασίας

Ως χώρος εργασίας ορίζεται κάθε τόπος όπου ο/η εργαζόμενος/η παρέχει εργασία, κάνει διάλειμμα, σε χώρους ατομικής υγιεινής και 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.

## 5. Μέτρα για την Πρόληψη, τον Έλεγχο και τον Περιορισμό των Κινδύνων

### 5.1. Ενέργειες Ενημέρωσης & Ευαισθητοποίησης.

Όλοι οι εργαζόμενοι και τα λοιπά πρόσωπα που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτήν.

Ο Όμιλος διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών των εταιρειών διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση. Ταυτόχρονα εντός του πλαισίου των δυνατοτήτων του, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Επίσης, αναρτά ψηφιακό υλικό, σε διαδικτυακό χώρο προσβάσιμο σε όλους τους εργαζόμενους (Portal Εργαζομένων), για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες του Ομίλου απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

Ο Όμιλος εκπαιδεύει τα στελέχη του ώστε να αναγνωρίζουν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία ώστε να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες τους, ενώ ταυτόχρονα ενθαρρύνει τους εργαζομένους και τα λοιπά πρόσωπα που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής να καταγγέλλουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

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

- οι εσωτερικοί διαδικτυακοί χώροι (Portal Εργαζομένων),
- οι εργαζόμενοι της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού

### 5.2. 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 στον Όμιλο 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.
- Συζητά το πρόβλημα με τους προϊστάμενους του ή με στέλεχος της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

### 5.3. Εκπαίδευση

Ο Όμιλος 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 του.

Ο Όμιλος θα εκπαιδεύει τα στελέχη του, ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία, την σεξουαλική παρενόχληση, την παρενόχληση λόγω φύλου, καθώς και την ενδοοικογενειακή βία, ώστε να είναι σε θέση να παρέχουν σε αρχικό στάδιο την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες τους.

### 5.4. 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 ο Όμιλος για την εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων του, καθώς και τρίτων που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του. Για το λόγο αυτό έχει ενσωματώσει τις σχετικές παραμέτρους στη Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου.

### 5.5. Προγράμματα Υποστήριξης Εργαζομένων

Ο Όμιλος θα εξασφαλίσει επιπλέον τη διασφάλιση ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας με την παροχή εξειδικευμένων Προγραμμάτων Υποστήριξης Εργαζομένων (EAPs) μέσω εξωτερικού εξειδικευμένου παρόχου.

## 6. Πρόσωπο Αναφοράς και Στοιχεία Επικοινωνίας

Για κάθε πληροφορία, διευκρίνιση, ερώτημα αναφορικά με την παρούσα Πολιτική οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να απευθύνονται τηλεφωνικά στο πρόσωπο αναφοράς το οποίο είναι ο Επικεφαλής της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού που σήμερα εκπροσωπείται από τον κ. Ιωάννη Πάρνη (τηλ. Επικοινωνίας 210 8173136 – 6942401300 ή/και στην ηλεκτρονική διεύθυνση [yparnis@optimabank.gr](mailto:yparnis@optimabank.gr) με διακριτό τίτλο στο θέμα: Βία και Παρενόχληση στην Εργασία).

## 7. Διαδικασία Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία

### 7.1. Σύστημα Υποδοχής και Διαχείρισης επώνυμων και ανώνυμων αναφορών της Τράπεζας.

Η υποβολή επώνυμων και ανώνυμων αναφορών γίνεται στα κανάλια αναφορών “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, ο Όμιλος ενθαρρύνει την υποβολή επώνυμων και ανώνυμων αναφορών.

Βασική και अपαραβάτη αρχή είναι η προστασία της εμπιστευτικότητας των προσωπικών δεδομένων των ατόμων που υποβάλλουν τέτοιες αναφορές / καταγγελίες και η διασφάλιση της μη διακύβευσης της παρούσας θέσης τους και της μελλοντικής επαγγελματικής τους εξέλιξης συνεπεία τυχόν αντιποίνων σύμφωνα με τα οριζόμενα στο κεφ. 8 της παρούσας. Σε κάθε περίπτωση ο Όμιλος μεριμνά για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και του αναφερόμενου/καταγγελλόμενου προσώπου σύμφωνα με τις οικείες Πολιτικές και Διαδικασίες του Ομίλου και όσα ο νόμος ορίζει.

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

Συγκεκριμένα:

- μέσω αλληλογραφίας σε ταχυδρομική θυρίδα (ΤΡΑΠΕΖΑ Optima bank Τ.Θ. αριθμ. 61371, ΕΛ.ΤΑ. Αμαρουσίου, ή
- μέσω e-mail στην ειδική ηλεκτρονική διεύθυνση "[whistleblowing@optimabank.gr](mailto:whistleblowing@optimabank.gr)",

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 προτρέπει να προωθήσει εγγράφως και με λεπτομέρειες την αναφορά του σύμφωνα με την παρούσα πολιτική και διαδικασία.

Γενικά, ενθαρρύνεται η υποβολή επώνυμων αναφορών ώστε να υπάρχει δυνατότητα επικοινωνίας και παροχής περαιτέρω πληροφοριών εφόσον ζητηθούν και είναι απαραίτητες.

Ωστόσο διευκρινίζεται ότι οι ανώνυμες αναφορές αντιμετωπίζονται με την ίδια ακριβώς προσοχή

και βαρύτητα όπως και οι επώνυμες.

Σε κάθε περίπτωση, υπενθυμίζεται η δέσμευση του Ομίλου 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.

## 7.2. Αξιολόγηση εμπιστευτικών αναφορών

Την αξιολόγηση των εμπιστευτικών αναφορών των εργαζομένων και τρίτων που αφορούν τον Όμιλο θα αναλάβει η **“Επιτροπή Διαχείρισης Αναφορών”**, με γνώμονα την αμεροληψία και την προστασία της εμπιστευτικότητας των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

Την **“Επιτροπή Διαχείρισης Αναφορών”** απαρτίζουν: ο Επικεφαλής του Εσωτερικού Ελέγχου, ο Επικεφαλής της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, ο Επικεφαλής της Κανονιστικής Συμμόρφωσης, ο Επικεφαλής της Διαχείρισης Κινδύνων και ο Επικεφαλής της Νομικής Υπηρεσίας.

## 7.3. Διερεύνηση Καταγγελίας Αναφοράς

Η **“Επιτροπή Διαχείρισης Αναφορών”** διερευνά την αξιοπιστία της αναφοράς με βάση τα στοιχεία που παρέχονται και εφόσον η καταγγελία αξιολογηθεί ως αξιόπιστη, ανατίθεται προς περαιτέρω διερεύνηση στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού σε συνεργασία με τις εκάστοτε αρμόδιες Διευθύνσεις διερευνά άμεσα την υπόθεση, συλλέγοντας στοιχεία και ευρήματα αξιοποιώντας κάθε δυνατότητα πρόσβασης σε αρχεία, οπτικοακουστικό υλικό και τυχόν άλλα πρόσφορα μέσα για τη διερεύνηση, ώστε να διαπιστώσει εάν επιβεβαιώνεται, καθώς και τη σημαντικότητα της κατάστασης.

Σε συνέχεια της διερεύνησης από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, συγκαλείται εκ νέου η **“Επιτροπή Διαχείρισης Αναφορών”** με σκοπό, αφού συνεκτιμήσει τις πληροφορίες, να εισηγηθεί κάθε αναγκαίο μέτρο κατά του εμπλεκόμενου, σύμφωνα με τις εσωτερικές διαδικασίες του Ομίλου.

Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της αναφοράς ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας ο Επικεφαλής της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού θα επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο.

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 Διαχείρισης Αναφορών”, θα εισηγείται προς τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού κάθε αναγκαίο μέτρο κατά του εμπλεκόμενου.

#### 7.4. Προσωρινά Μέτρα υπέρ του Καταγγέλλοντος

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού 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 αδειάς μετ’ αποδοχών ή απασχόληση με τηλεργασία ανάλογα με τη φύση των καθηκόντων του ή μετακίνηση σε άλλο τμήμα εργασίας.

### 8. Προστασία από πράξεις αντιποίνων

Ο Όμιλος δεσμεύεται να προστατεύσει τους εργαζόμενους/ες οι οποίοι καλή τη πίστη πραγματοποίησαν αναφορά, από τυχόν πράξεις αντιποίνων.

Ο Όμιλος 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 του ν. 4808/2021.

### 9. 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 τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού τα απαραίτητα μέτρα σύμφωνα με τις εσωτερικές διαδικασίες του Ομίλου.

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 και περιλαμβάνουν:

- α) Προφορική παρατήρηση
- β) Γραπτή παρατήρηση
- γ) Γραπτή επίπληξη
- δ) Πρόστιμο μέχρι το 25% των ημερήσιων αποδοχών
- ε) Προσωρινή παύση από την εργασία έως 3 μήνες, χωρίς αποδοχές
- στ) Λύση εργασιακής σχέσης

## 10. 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 τα επίσημα κανάλια που αναφέρονται στην ενότητα 7.1
- 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](mailto:press@synigoros.gr), 213 1306 600

Ο Όμιλος 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.

## 11. Αξιολόγηση και Βελτιστοποίηση της Πολιτικής

Ο Όμιλος δεσμεύεται να αξιολογεί την παρούσα Πολιτική κατά τρόπο συνεπή με τις απαιτήσεις των ισχυόντων νόμων και κανονισμών, φροντίζοντας τη συνεχή ενημέρωσή της για τις σχετικές εξελίξεις. Ο Όμιλος οφείλει να αναρτήσει την παρούσα Πολιτική και διαδικασία σε όλα τα μέσα εσωτερικής επικοινωνίας προκειμένου να λάβουν γνώση όλοι οι εργαζόμενοι/ες.