

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΑΦΟΡΩΝ-ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

1. ΟΡΙΣΜΟΙ

Διακρίσεις

Ως διακρίσεις νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Βία και Παρενόχληση

Βία και Παρενόχληση συνιστούν 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.

Παρενόχληση συνιστούν επίσης 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.

Η βία και η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε :

- Λεκτική εχθρότητα ή παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας.
- Απροκάλυπτες απειλές.
- Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία.
- Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.
- Εκφοβισμός.
- Ενδοοικογενειακή βία που μεταδίδεται στο χώρο εργασίας.
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα

χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.

- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

Παρενόχληση λόγω φύλου και σεξουαλική παρενόχληση

Παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν 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. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου. Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Για επεξηγηματικούς σκοπούς, παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα :

- Η προσφορά παροχών (π.χ. εργασιακή εξέλιξη ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Η οπτική συμπεριφορά : άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. email, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η λεκτική συμπεριφορά : υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
- Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης : σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.

■ Η σωματική επαφή : αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

Στο πλαίσιο των ανωτέρω εννοιών και μορφών συμπεριφοράς και για την αποφυγή τυχόν παρανοήσεων ή/και παρερμηνειών κατά την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής, οι οποίες (παρανοήσεις ή/και παρερμηνείες) θα μπορούσαν να προκαλέσουν άσκοπες ή/και άστοχες εμπλοκές και να επηρεάσουν αρνητικά την εύρυθμη λειτουργία της Τράπεζας, διευκρινίζεται ότι καταρχήν δεν νοούνται ούτε και συνιστούν βία και παρενόχληση συμπεριφορές που εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και του ισχύοντος θεσμικού και κανονιστικού πλαισίου του Ομίλου 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.

Χώρος εργασίας

Ως χώρος εργασίας νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, παρενόχλησης λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενόχλησης και ενδοοικογενειακής βίας και συγκεκριμένα :

- Στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ή αναπαύεται, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας.
- Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα επαγγελματικά ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανόμενων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (εταιρικών emails και κινητών τηλεφώνων).

Ενδοοικογενειακή βία

Στην έννοια της ενδοοικογενειακής βίας εντάσσονται όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών

δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

Σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας αποτελεί η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, όπως μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις.

Ενδοοικογενειακή βία, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, αποτελεί και αυτή που ασκείται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

Ο Όμιλος δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική αναφορά-καταγγελία, δηλώνοντας και επιδεικνύοντας **μηδενική ανοχή**, με αμεροληψία, εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, λαμβάνοντας άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Ο Όμιλος δεσμεύεται περαιτέρω, να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση τέτοιων αναφορών-καταγγελιών. Επίσης, ο Όμιλος, στο πλαίσιο των δυνατοτήτων του, των προβλέψεων του νόμου και της παρούσας πολιτικής, έχει τη δυνατότητα να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και να προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας με σκοπό την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Αντεκδίκηση - Απαγόρευση αντιποίνων

Ο Όμιλος απαγορεύει σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, να υποβάλλει καταγγελία, να καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

2. ΣΚΟΠΟΣ

Ο Όμιλος Alpha Bank τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης και της ενδοοικογενειακής βίας.

Σκοπός της πολιτικής είναι 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 προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Ο Όμιλος Alpha Bank δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιοσδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών λοιπή κανονιστική εν γένει νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Διοίκηση και μέλη των εταιρειών του Ομίλου Alpha Bank («Όμιλος»), εργαζόμενοι με σύμβαση εξηρημένης εργασίας, παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, δανεισμού, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, αποσπασμένο προσωπικό από κράτος μέλος της Ε.Ε., ή προσωπικό τρίτων χωρών, ασκούμενοι δικηγόροι, πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας με εταιρεία του Ομίλου έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι σε εταιρεία του Ομίλου, εθελοντές, άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με τον Όμιλο.

4. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ - ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Ο Όμιλος εκφράζει τη δέσμευσή του για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης και της ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν θα επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και των εν γένει επιλογών του εργαζομένου.

Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε

μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης και της ενδοοικογενειακής βίας, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά ο Όμιλος δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο με κάθε τρόπο [λ.χ. μέσω τηλεφωνικών μηνυμάτων (SMS), ηλεκτρονικών μηνυμάτων (email), μέσων 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, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις 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, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

Ο Όμιλος δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική αναφορά-καταγγελία, δηλώνοντας και επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, στη βία και στην παρενόχληση, στην παρενόχληση λόγω φύλου και στη σεξουαλική παρενόχληση και στην ενδοοικογενειακή βία, με αμεροληψία, εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, λαμβάνοντας άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Δεσμεύεται επίσης, να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των αναφορών- καταγγελιών αυτών.

Ο Όμιλος δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης, παρενόχλησης λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενόχλησης και ενδοοικογενειακής βίας.

Για τους εργαζόμενους και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένους με τον Όμιλο που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Ο Όμιλος έχει δημιουργήσει έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό υποβολής, διαχείρισης και διερεύνησης αναφορών-καταγγελιών, με την εγκατάσταση ειδικών διαύλων υποβολής αναφορών-καταγγελιών και τη δημιουργία ενός πλέγματος Πολιτικών και Διαδικασιών. Με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, στην παρούσα Πολιτική αποτυπώνονται οι αρχές του Ομίλου, με τις οποίες μεριμνά για την πρόληψη και επίλυση ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Οι επιμέρους διαδικασίες υποβολής, διαχείρισης και εσωτερικής διερεύνησης αναφορών-καταγγελιών περιλαμβάνουν τα αναλυτικά βήματα στα οποία πρέπει να προβεί οποιοσδήποτε αναφέρων-καταγγέλλων, καθώς επίσης και τις αρμοδιότητες των οργάνων του Ομίλου και τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβούν για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική διαχείριση σχετικών συμβάντων.

5. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ - ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένοι με τον Όμιλο οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την πολιτική.

Η πολιτική ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας, όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές ή ομιλικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεδεμένες με την εργασία αλλά και σε εκδηλώσεις-δραστηριότητες που δεν συνδέονται άμεσα με αυτήν, είτε στις εγκαταστάσεις του Ομίλου είτε εκτός, είτε με φυσική παρουσία, είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά.

Ο Όμιλος διασφαλίζει τη δημιουργία και ενθαρρύνει τη διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος, προσιτού, ασφαλούς και φιλικού, όπου οι σχέσεις μεταξύ

των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών των εταιρειών του διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

Ο Όμιλος, εντός του πλαισίου των δυνατοτήτων του, των προβλέψεων του νόμου και της παρούσας πολιτικής, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, παρενόχλησης λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενόχλησης και ενδοοικογενειακής βίας.

Ο Όμιλος 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 στον χώρο της εργασίας.

Ο Όμιλος λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης (π.χ. με έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κ.λπ., οργανώνοντας στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων, πραγματοποιώντας σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή πάροχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ., ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία), διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν αφενός την πολιτική και τις διαδικασίες του Ομίλου απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, και αφετέρου που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικού ή συμπεριφοράς διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, παρενόχλησης λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενόχλησης και ενδοοικογενειακής βίας.

Ο Όμιλος 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.

Ο Όμιλος ενθαρρύνει τους εργαζομένους του και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν να αναφέρουν-καταγγέλλουν περιστατικά ή συμπεριφορές διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, παρενόχλησης λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασία και ενδοοικογενειακής βίας, στα

οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

Ο Όμιλος, στο πλαίσιο των προβλέψεων του νόμου, του διευθυντικού του δικαιώματος, του ισχύοντος θεσμικού και κανονιστικού του πλαισίου και της παρούσας πολιτικής, έχει τη δυνατότητα να λαμβάνει κάθε αναγκαίο μέτρο ή/και να επιβάλλει την πρόσφορη και αναγκαία κύρωση σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης από οιονδήποτε εργαζόμενο, πελάτη, επισκέπτη, συμπεριφοράς που συνιστά διάκριση, βία και παρενόχληση, παρενόχληση λόγω φύλου και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας και ενδοοικογενειακή βία.

6. ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΑΦΟΡΩΝ-ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

6.1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Ο Όμιλος έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας. Επίσης, έχουν ληφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλισθεί η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων ή τρίτων, σύμφωνα με τη κατωτέρω περιγραφόμενη διαδικασία εσωτερικής διερεύνησης αναφορών-καταγγελιών από ειδική Επιτροπή, την «Επιτροπή Αξιολογήσεως Αναφορών-Καταγγελιών (στη συνέχεια «η Επιτροπή»)). Ο Όμιλος αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των περιστατικών αναφοράς-καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, παρενόχλησης λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και ενδοοικογενειακής βίας.

Οι αναφορές-καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, θα γίνονται δεκτές γραπτώς, επώνυμα ή ανώνυμα, βάσει των προβλέψεων της Πολιτικής και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

Οι ανώνυμες αναφορές-καταγγελίες μπορούν να υποβληθούν τηλεφωνικώς, εγγράφως μέσω αλληλογραφίας ή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email). Σε κάθε περίπτωση, προϋπόθεση είναι η αναφορά «καλή τη πίστει», δηλαδή η κατηγορηματική πίστη στην ορθότητα των αναφερόμενων περιστατικών.

Μετά την παραλαβή αναφοράς-καταγγελίας ο Όμιλος διασφαλίζει ότι :

- Τηρείται η εμπιστευτικότητα και προστατεύεται η ταυτότητα του υποβάλλοντος την αναφορά-καταγγελία, για τις περιπτώσεις στις οποίες ο αποστολέας έχει επιλέξει να μην είναι ανώνυμος. Η αποκάλυψη της

ταυτότητας του αναφέροντος-καταγγέλλοντος ενδέχεται να απαιτηθεί κατά τη δικαστική ή άλλη νομική διαδικασία, στο πλαίσιο διερευνήσεως της υποθέσεως από τις αρμόδιες Αρχές.

- Οι αναφορές-καταγγελίες γνωστοποιούνται μόνον σε προκαθορισμένα πρόσωπα, τα οποία κρίνονται απαραίτητα για τη διερεύνηση της υποθέσεως και δεσμεύονται από τα καθήκοντα τους να τηρούν τους κανόνες εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας, και να προστατεύουν τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση τους κατά την ενάσκηση του ρόλου τους. Με τον τρόπο αυτό, τα πρόσωπα τα οποία αποτελούν αντικείμενο της αναφοράς-καταγγελίας προστατεύονται μέχρι να ολοκληρωθεί η εξέταση των αληθινών περιστατικών.
- Το πρόσωπο που υποβάλλει την αναφορά-καταγγελία προστατεύεται κατάλληλα από πιθανές αρνητικές επιπτώσεις, όπως, για παράδειγμα, από πράξεις αντεκδίκησεως ή/και αντιποίνων, άλλου είδους διάκριση ή οποιουδήποτε είδους δυσμενή μεταχείριση, καθώς και ότι κανένα Μέλος της Επιτροπής δεν θα στοχοποιήσει τον αναφέροντα-καταγγέλλοντα. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος του Ομίλου ή τρίτος, που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν, θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής αναφοράς-καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, παρενόχλησης λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και ενδοοικογενειακής βίας, οφείλει να αναφέρει-καταγγείλει το γεγονός στον Διευθυντή της Διευθύνσεως Λειτουργιών Ανθρωπίνου Δυναμικού της Τράπεζας, εκτός και αν η συμπεριφορά αντεκδίκησης αφορά στον Διευθυντή της Διευθύνσεως Λειτουργιών Ανθρωπίνου Δυναμικού, οπότε η σχετική αναφορά-καταγγελία θα γίνεται στον Αναπληρωτή του, για την άμεση αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης.
- Το πρόσωπο για το οποίο έχει γίνει η αναφορά-καταγγελία, αφενός προστατεύεται από πιθανές αρνητικές επιπτώσεις και αφετέρου δεν λαμβάνεται κανένα μέτρο εναντίον του, στην περίπτωση που δεν αποδειχθεί παραβίαση. Επιπλέον, και στην περίπτωση που κατόπιν έρευνας αποδειχθεί παραβίαση και ληφθούν μέτρα εναντίον του προσώπου, η Τράπεζα δεσμεύεται να τον προστατεύσει από ακούσιες αρνητικές επιπτώσεις, εκτός βεβαίως από τα μέτρα που τυχόν ληφθούν από τον Όμιλο, ή/και τις αρμόδιες Αρχές. Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της

ακεραιότητας των ερευνών, ο Όμιλος έχει τη δυνατότητα, μεταξύ άλλων και στο πλαίσιο των προβλέψεων του νόμου, αναμένοντας το αποτέλεσμα της έρευνας να μετακινεί τους αναφερθέντες-καταγγελλθέντες εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται στους αναφερθέντες-καταγγελλθέντες.

Οι αναφορές-καταγγελίες, προκειμένου να διευκολυνθεί η έρευνα και η ορθή αξιολόγησή τους, είναι δυνατόν να περιλαμβάνουν ενδεικτικά, και όχι περιοριστικά, τα γεγονότα που αποτέλεσαν διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση, με αναφορά σε ονόματα, ημερομηνίες, τοποθεσίες και τυχόν μάρτυρες και οποιαδήποτε άλλα αποδεικτικά στοιχεία.

Διευκρινίζεται ότι προκειμένου για τη στοιχειοθέτηση μια αναφοράς-καταγγελίας δεν είναι καταρχήν απαραίτητο να αποδεικνύει ο αναφέρων-καταγγέλλων με αυτήν πλήρως τα περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης, βίας, παρενόχλησης, κ.λπ., ωστόσο συνιστάται να αναφέρονται όλες οι διαθέσιμες πληροφορίες, ώστε να διευκολύνεται κατά τα ανωτέρω η διερεύνηση της υπόθεσης.

Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει αναφορές-καταγγελίες θα ενημερώνονται για την παραλαβή της και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασης της, σύμφωνα με την κατωτέρω περιγραφόμενη διαδικασία. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, ο Όμιλος θα επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο.

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας καταδείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, ο Όμιλος, στο πλαίσιο της ασκήσεως του διευθυντικού του δικαιώματος, σε συνδυασμό με την κατά περίπτωση αξιολόγηση και συνεκτίμηση της τυχόν συνδρομής ειδικών ή/και άλλων περιστάσεων ή γεγονότων, θα προβαίνει, κατά την ελεύθερη και απόλυτη κρίση του και κατά τα προβλεπόμενα στις εσωτερικές θεσμικές και κανονιστικές διαδικασίες του και στο ισχύον νομικό πλαίσιο, σε βάρος του εμπλεκόμενου υπαλλήλου, στις κατάλληλες διορθωτικές ενέργειες ή/και σε πειθαρχικό έλεγχο ή/και σε επιβολή άλλων κυρώσεων ή/και σε λήψη άλλων ενεργειών. Σε όλα τα ανωτέρω αναφερόμενα περιλαμβάνονται (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): (α) η αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, β) η κατά τα προβλεπόμενα στον Οργανισμό Προσωπικού της Τράπεζας κίνηση πειθαρχικής διαδικασίας, γ) πέραν και ανεξάρτητα από τον ανωτέρω πειθαρχικό έλεγχο, η επιβολή άλλων κυρώσεων (όπως η καταγγελία συμβάσεως εργασίας/έμμισθης εντολής/συνεργασίας/έργου), δ) δικαστικές ενέργειες. Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του θιγόμενου σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής αναφοράς-καταγγελίας ενώπιον κάθε αρμόδιας Ελεγκτικής Αρχής (στο Συνήγορο του Πολίτη, στην Επιθεώρηση Εργασίας, είτε εγγράφως, είτε μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών στον τηλεφωνικό αριθμό 1555, στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας μέσω της Γραμμής SOS στον τηλεφωνικό αριθμό 15900 κ.λπ.).

Κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων αναφορών-καταγγελιών, σύμφωνα με την Πολιτική, συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, ζητά την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).

Τα ως άνω εφαρμόζονται και σε όλες τις Εταιρίες του Ομίλου, του εσωτερικού και εξωτερικού.

6.2. ΑΤΥΠΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ :

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος του Ομίλου ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση, ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας και επιθυμεί μία άτυπη αντιμετώπιση του περιστατικού, συνιστάται (στον θιγόμενο) να ακολουθήσει τα κατωτέρω περιγραφόμενα βήματα :

- Ζητά από το άτομο (ή τα άτομα) που δημιουργεί το πρόβλημα να σταματήσει.
- Υποβάλει το παράπονό του γραπτώς στο άτομο που προκαλεί το πρόβλημα.
- Ζητά από έναν φίλο ή συνάδελφο να μιλήσει στο άτομο (ή στα άτομα) εκ μέρους του.
- Συζητά την κατάσταση με τους προϊστάμενούς του ή με στέλεχος της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και ζητά να γίνει μια άτυπη προσέγγιση στο άτομο (ή στα άτομα) που διαπράττει την παράβαση.

Ο Όμιλος 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.

6.3. ΤΥΠΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ - ΑΝΑΦΟΡΑ :

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος του Ομίλου ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση, ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας και επιθυμεί επίσημη αντιμετώπιση του περιστατικού, οφείλει να ακολουθήσει τα κατωτέρω περιγραφόμενα βήματα για την αναφορά-καταγγελία του περιστατικού.

Η έγγραφη αναφορά-καταγγελία αποστέλλεται, για λόγους ανεξαρτησίας, στον Διευθυντή της Διευθύνσεως Λειτουργιών Ανθρωπίνου Δυναμικού της Τράπεζας, ο οποίος είναι υπεύθυνος για την ενημέρωση των Μελών της Επιτροπής. Αν το περιστατικό αφορά στον Διευθυντή της Διευθύνσεως Λειτουργιών Ανθρωπίνου Δυναμικού, η έγγραφη αναφορά-καταγγελία θα αποστέλλεται στον Εντεταλμένο Γενικό Διευθυντή (Chief Human Resources Officer). Η αναφορά-καταγγελία πραγματοποιείται στη Διεύθυνση Λειτουργιών Ανθρωπίνου Δυναμικού, ως κάτωθι:

- Τηλεφωνικά,
- Με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email)
- Εγγράφως μέσω ταχυδρομείου, στη Διεύθυνση Λειτουργιών Ανθρωπίνου Δυναμικού (Πανεπιστημίου 39, 102 52 Αθήνα), υπ' όψιν του Εντεταλμένου Γενικού Διευθυντή (Chief Human Resources Officer) της Τράπεζας. Αν το περιστατικό αφορά στον Εντεταλμένο Γενικό Διευθυντή (Chief Human Resources Officer) της Τράπεζας, η έγγραφη αναφορά-καταγγελία θα αποστέλλεται υπ' όψιν του Εντεταλμένου Γενικού Διευθυντή (Κανονιστικής Συμμόρφωσης).

Τα ως άνω δίκτυα επικοινωνίας λειτουργούν αποκλειστικώς ως «γραμμές» επικοινωνίας αναφορών-καταγγελιών, και είναι διαθέσιμα καθ' όλες τις ημέρες και ώρες της εβδομάδας.

Οι τηλεφωνικές αναφορές-καταγγελίες απαντώνται από αυτόματο τηλεφωνητή, καταγράφονται και υποβάλλονται στην Επιτροπή από τον Διευθυντή της Διευθύνσεως Λειτουργιών Ανθρωπίνου Δυναμικού της Τράπεζας ή τον Υποδιευθυντή (σε περίπτωση που το περιστατικό αφορά στον Διευθυντή της Διευθύνσεως αυτής).

Πρόσβαση σε στοιχεία αναφορών-καταγγελιών δίδεται αποκλειστικά και μόνον στους αρμόδιους Λειτουργούς, υπό τους όρους που περιγράφονται κατωτέρω

και μόνον για λόγους διαχείρισεως των υποβαλλόμενων αναφορών-καταγγελιών.

Σύμφωνα με τα όσα αναφέρονται ανωτέρω συνιστάται ειδική Επιτροπή, η «Επιτροπή Αξιολογήσεως Αναφορών-Καταγγελιών» (στη συνέχεια «η Επιτροπή»), η οποία θα εξετάζει όλα τα αναφερθέντα-καταγγεθέντα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης.

Η Επιτροπή, ειδικά και αποκλειστικά για αναφορές-καταγγελίες που αφορούν εργαζόμενους και τον εργασιακό χώρο της Τράπεζας απαρτίζεται από τον Εντεταλμένο Γενικό Διευθυντή (Chief Human Resources Officer) της Τράπεζας, τον Εντεταλμένο Γενικό Διευθυντή Κανονιστικής Συμμόρφωσης, τον Διευθυντή Δικτύου Καταστημάτων Ελλάδας, εκπρόσωπο των Νομικών Υπηρεσιών που ορίζεται από τον Γενικό Διευθυντή Chief Legal and Governance Officer και ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του αντιπροσωπευτικού Συλλόγου Προσωπικού της Τράπεζας, και συνεδριάζει υπό την προεδρία του Εντεταλμένου Γενικού Διευθυντή (Chief Human Resources Officer) της Τράπεζας. Στη σύνθεση της Επιτροπής μετέχει, χωρίς δικαίωμα ψήφου, και ο Διευθυντής της Διεύθυνσης Λειτουργιών Ανθρωπίνου Δυναμικού, ως Εισηγητής. Χρέη Γραμματέα στην Επιτροπή ασκεί υπάλληλος της Διεύθυνσης Λειτουργιών Ανθρωπίνου Δυναμικού. Εάν η αναφορά-καταγγελία σχετίζεται με Μέλος της Επιτροπής ή τον Εισηγητή ή το Γραμματέα ή εάν Μέλος της Επιτροπής ή ο Εισηγητής ή ο Γραμματέας έχει σύγκρουση συμφερόντων, τότε το Μέλος αυτό ή ο Εισηγητής ή ο Γραμματέας θα απέχει από τη συνεδρίαση και θα αντικαθίσταται από τον Αναπληρωτή του.

Η Επιτροπή λαμβάνει γνώση όλων των υποβαλλόμενων αναφορών-καταγγελιών από τον Διευθυντή της Διευθύνσεως Λειτουργιών Ανθρωπίνου Δυναμικού της Τράπεζας ή τον Αναπληρωτή του. Η Επιτροπή διερευνά με κάθε κατάλληλο και πρόσφορο μέσο κάθε ζήτημα που τίγεται. Στο πλαίσιο της πληρότητας της διενέργειας της έρευνας αυτής, η Επιτροπή έχει τη δυνατότητα να αναθέτει, κατά την ελεύθερη και απόλυτη κρίση της, το σύνολο ή/και μέρος της έρευνας στους Επικεφαλής των αρμοδίων Μονάδων του Ομίλου, στις οποίες έλαβε χώρα το περιστατικό ή στη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου.

Η Επιτροπή καταρχάς αποφασίζει για τον αν η αναφορά-καταγγελία στηρίζεται σε γεγονότα που καθιστούν αναγκαία και επιβεβλημένη την περαιτέρω εξέτασή της. Σε περίπτωση που κριθεί ότι η αναφορά-καταγγελία είναι καταφανώς αβάσιμη, η Επιτροπή αποφασίζει για τη θέση της (της αναφοράς-καταγγελίας) στο αρχείο.

Εφόσον διαπιστωθεί η βασιμότητα της αναφοράς-καταγγελίας, η Επιτροπή αποφασίζει για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων, κατά τα προαναφερόμενα στο κεφάλαιο 6.1. της παρούσας. Η Επιτροπή θα πρέπει να ολοκληρώνει την έρευνά της

και να καταλήγει σε απόφαση το αργότερο εντός δεκαπέντε (15) εργασίμων ημερών. Οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά πλειοψηφία και κοινοποιούνται άμεσα στο θιγόμενο και στο αναφερόμενο-καταγγελλόμενο πρόσωπο. Η κατά τα ανωτέρω απόφαση της Επιτροπής είναι δεσμευτική και ανέλεγκτη.

Τα αρμόδια για τη διερεύνηση των θιγομένων ζητημάτων πρόσωπα, μπορούν να έχουν πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της αναφοράς-καταγγελίας και για τη διαπίστωση των αναφερόμενων-καταγελλομένων.

Η ταυτότητα όλων των αναφερόντων-καταγγελλόντων θα διατηρείται ως εμπιστευτική στον βαθμό που αυτό είναι πρακτικό, τηρουμένων των κανόνων του ΓΚΠΔ.

Όταν ένας αναφέρων-καταγγέλλων υποβάλει αναφορά-καταγγελία για μια εικαζόμενη ή πραγματική ανάρμοστη συμπεριφορά, θα πρέπει να συνεχίσει να τηρεί όλες τις συμβατικές ή άλλες υποχρεώσεις εμπιστευτικότητας που έχει έναντι του Ομίλου.

Ειδικότερα, για όσο χρονικό διάστημα βρίσκεται σε εξέλιξη μια έρευνα από τον Όμιλο και προκειμένου να διασφαλισθούν : α) η ασφαλής ολοκλήρωσή του με τους δέοντες κανόνες εχεμύθειας και αντικειμενικότητας, β) η αποφυγή απόκρυψης κρίσιμων αποδεικτικών στοιχείων εκ μέρους του αναφερόμενου-καταγελλομένου ή τρίτου προσώπου, και γ) οιαδήποτε τυχόν άλλη αρνητική επίπτωση, ο αναφέρων-καταγγέλλων οφείλει να αποφεύγει οποιαδήποτε μορφή δημοσιότητας της αναφοράς-καταγγελίας του, εκτός εάν απαιτείται η εξωτερική αναφορά ή επιτρέπεται διαφορετικά από την ισχύουσα νομοθεσία.

Όλα τα ανωτέρω ισχύουν και εφαρμόζονται και για αναφορές-καταγγελίες που αφορούν εργαζόμενους και τον εργασιακό χώρο άλλης Εταιρίας του Ομίλου στην Ελλάδα, με την επισήμανση ότι στις περιπτώσεις αυτές στη σύνθεση της Επιτροπής δεν μετέχει μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του αντιπροσωπευτικού Συλλόγου του προσωπικού της Τράπεζας.

7. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Αναφορές-καταγγελίες οι οποίες, στο πλαίσιο της 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,

προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο. Ο Όμιλος, στο πλαίσιο της έρευνας αυτής έχει τη δυνατότητα να λαμβάνει κατά του ή των εμπλεκόμενων κάθε πρόσφορο ή και αναγκαίο πειθαρχικό ή άλλο μέτρο ή να επιβάλλει άλλη κύρωση, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο ισχύον θεσμικό και κανονιστικό του πλαίσιο.

8. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ - ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται Διευθυντή της Διεύθυνσης Λειτουργιών Ανθρωπίνου Δυναμικού, ο οποίος ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού, καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση περιστατικών διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, παρενόχλησης λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και ενδοοικογενειακής βίας.. Ο ρόλος του Προσώπου Αναφοράς είναι καθαρά ενημερωτικός, η δε πρόσβαση των εργαζομένων σε αυτό γίνεται μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας. Αποτελεί υποχρέωση του ως άνω Προσώπου Αναφοράς, καθώς και κάθε άλλου εμπλεκόμενου στη διαδικασία αυτή προσώπου (π.χ. αυτού που λαμβάνει την αναφορά- καταγγελία, της Επιτροπής Αξιολογήσεως Αναφορών κ.λπ.), η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση τους κατά την ενάσκηση του ρόλου τους.

9. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ - ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΑΠΟΡΡΗΤΟ ΚΑΙ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ

Κάθε δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα που αποκτήθηκε στο πλαίσιο μιας αναφοράς-καταγγελίας και έρευνας σύμφωνα με την παρούσα διαδικασία (του αναφέροντος-καταγγέλλοντος, κάθε προσώπου που υποβάλλεται σε έρευνα και κάθε μάρτυρα) θα χρησιμοποιείται μόνο για τους σκοπούς που περιγράφονται στην παρούσα διαδικασία και σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία περί της προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την Πολιτική Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα του Ομίλου. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα διαγράφονται δώδεκα (12) μήνες μετά το κλείσιμο μιας υπόθεσης από το τηρούμενο αρχείο της Επιτροπής, εκτός εάν απαιτηθεί μεγαλύτερο διάστημα διατήρησης εξαιτίας της φύσης των ισχυρισμών ή/και της έρευνας.

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα κοινοποιούνται μόνο σε εκείνους που πρέπει να γνωρίζουν και θα υπόκεινται σε υποχρέωση εμπιστευτικότητας στον βαθμό του εφικτού, θα είναι συμβατά με την ανάγκη διεξαγωγής μιας έρευνας και, αν παραστεί ανάγκη, θα λαμβάνονται τα αναγκαία μέτρα. Εξαιρέσεις από τα ανωτέρω είναι δυνατές στην περίπτωση κατά την οποία ο Όμιλο, υποχρεούται, βάσει νόμου και κανονισμών, να κοινοποιήσει τα στοιχεία ή εάν η αναφορά γίνεται κακόπιστα.