

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 031 / 01-10-2024

Η ασεβής συμπεριφορά και η υπερβολική πίεση των εργαζομένων συνιστά ψυχοκοινωνικό κίνδυνο και μορφή Βίας και Παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας

Δικαίωμα καταγγελίας των θιγομένων προσώπων και δυνατότητα επιβολής πειθαρχικών και άλλων κυρώσεων των καταγελομένων

Μηχανισμός Προστασίας Εργαζόμενου

Επειδή δεχθήκαμε πολλά τηλεφωνήματα για την ανάγκη αντιμετώπισης αυτού του νοσηρού φαινομένου που δυστυχώς δεν έχει ακόμα εκλείψει, αν και έχει μετριαστεί, θέλουμε απλώς να υπενθυμίσουμε σε κάθε ενδιαφερόμενο ότι με την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που υπογράψαμε ως αντιπροσωπευτικό σωματείο των εργαζομένων με την Διοίκηση της Τράπεζας στις 20/05/2022 (Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία) κάποια βασικά σημεία:

1. Τα στελέχη της Τράπεζας σε κάθε επικοινωνία τους με το Προσωπικό πρέπει να σέβονται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια σε όλα τα επίπεδα και να συμπεριφέρονται με τον κατάλληλο τρόπο, επιδεικνύοντας ευαισθησία και σεβασμό στην προσωπικότητα κάθε εργαζομένου. (Το ίδιο ισχύει και αντιστρόφως).
2. Η Τράπεζα εφαρμόζει πολιτική μη δ εν ι κ ή ς α ν ο χ ή ς σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά την διάρκεια της εργασίας ή συνδέεται με αυτήν ή προκύπτει από αυτήν. Κάθε τέτοια μορφή παραβατικής συμπεριφοράς είναι απολύτως απαγορευμένη για κάθε απασχολούμενο στην Τράπεζα.
3. Στην απαγόρευση αυτή εντάσσονται και:
 - A. Οι λεκτικές απειλές (έμμεσες και άμεσες) και οι εκφοβισμοί των εργαζομένων με το πρόσχημα της **υστέρησης στην στοχοθεσία** ή της μη συμμετοχής τους σε πρόγραμμα «εθελούσιας εξόδου».
 - B. Η χρήση προσβλητικής γλώσσας και η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν, είτε μπροστά σε άλλους, είτε μέσω διαδικτυακής συνδιάσκεψης. Στο ίδιο πλαίσιο μορφή βίας και παρενόχλησης στην εργασία αποτελεί και η άσκηση επίμονης και αδικαιολόγητης κριτικής.

(Τα ως άνω Α και Β δεν αναιρούν το δικαιολογημένο και καλόπιστο διευθυντικό δικαίωμα για την εποπτεία και τον έλεγχο του υπαλλήλου και την ποιοτική-ποσοτική του απόδοση, την αξιολόγηση του και την εν γένει εργασιακή του παρουσία).

4. Τα θιγόμενα πρόσωπα έχουν δικαίωμα να υποβάλουν καταγγελία/αναφορά εντός της Τράπεζας σύμφωνα με την καθιερωμένη διαδικασία (αλλά και μέσω της συνδικαλιστικής τους εκπροσώπησης) ή και να προσφεύγουν στην Επιθεώρηση Εργασίας. Όλες οι καταγγελίες αντιμετωπίζονται με απόλυτη εχεμύθεια.
5. Μετά την αρμοδίως διερεύνηση της καταγγελίας/αναφοράς και εφόσον προκύπτει ανάγκη αυτή εισάγεται για συζήτηση και λήψη απόφασης στην **5μελή Επιτροπή κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία**, όπου εκπροσωπείται και η εργατική πλευρά, μέσω εκπροσώπου του Σωματίου μας.
6. Η Επιτροπή μπορεί να αποφασίσει **διοικητικά μέτρα** σε βάρος του καταγγελλόμενου (αλλαγή θέσης, ωραρίου, τμήματος, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας), αλλά και **πειθαρχικές ποινές**, όπως:
 - 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.
 - Καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας.

Ανεπιθύμητες Παρενέργειες (Εργασιακό Άγχος και Στρες)

Το εργασιακό άγχος και το εργασιακό στρες που νιώθουν οι εργαζόμενοι είναι τις περισσότερες φορές σύμπτωμα κακής ηγεσίας ή τοξικού εργασιακού περιβάλλοντος - κάτι που καταγγέλλει ο business coach και διδάκτωρ φιλοσοφίας Dr. Dan Flint.

Ο Dr. Flint υποστήριξε ότι υπάρχει μια ασυνήθιστη «κίνηση εξουσίας» που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι ηγέτες για να χτίσουν εμπιστοσύνη και να καυχηθούν για πιο ευτυχισμένους εργαζόμενους στο γραφείο.

«Υπάρχει μια κίνηση εξουσίας που χρησιμοποιούν οι ηγέτες για να κερδίσουν τον σεβασμό και την παραγωγικότητα των ομάδων τους», δήλωσε ο Flint. **«Το πρόβλημα είναι ότι αυτή η κίνηση γίνεται πάρα πολύ σπάνια».**

«Η ηγεσία ξεκινάει από την κορυφή και τα μεγάλα αφεντικά θα πρέπει να ενδιαφέρονται περισσότερο για την εργασιακή ηθική παρά για την παραγωγικότητα. Θα πρέπει επίσης να δίνουν προτεραιότητα στη γενική ευτυχία, την ικανοποίηση και την ισορροπία των εργαζομένων τους. Η καλλιέργεια μιας υγιούς εργασιακής κουλτούρας - όπου οι εργαζόμενοι έχουν κίνητρο να εργάζονται σκληρά, να παραμένουν παραγωγικοί και να επενδύουν την ενέργειά τους - ξεκινάει με το να βεβαιωθείτε ότι αισθάνονται ότι υποστηρίζονται σε κάθε πτυχή της ζωής τους».

«Δεν σας πιέζουν περισσότερο μέσα στην εβδομάδα μέχρι να "σπάσετε"», πρόσθεσε ο Flint. **«Αυτή η κίνηση εξουσίας από τους ηγέτες είναι σπάνια, αλλά τους εξασφαλίζει σεβασμό και παραγωγικότητα από τις ομάδες τους».**

Σύμφωνα με τον ίδιο, οι περισσότεροι σπουδαίοι ηγέτες δημιουργούν χώρο για την ξεκούραση των εργαζομένων, επειδή το κάνουν για τον εαυτό τους και την επιχείρησή τους. Είναι επιτυχημένοι, παραγωγικοί και ικανοποιημένοι από τη διατήρηση της δικής τους ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Μπορούμε υπεύθυνα να τονίσουμε εδώ ότι για τους εργαζόμενους η **«μη χρηματική αμοιβή»** (εργασιακή ασφάλεια, αναγνώριση, ευκαιρίες ανάπτυξης, σεβασμός) είναι **μορφή κοινωνικής και ψυχολογικής αμοιβής** με ανάλογη αξία όπως η **«έμμεση και άμεση χρηματική αμοιβή»**.

Στον αντίποδα **το εργασιακό άγχος και το εργασιακό στρες** μπορεί να οδηγήσει ακόμα και σε βίαιο σύμβαν κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής σε συνάδελφο με αποτέλεσμα αιφνίδια επενέργεια εξωτερικού αιτίου που δεν ανάγεται αποκλειστικά σε οργανική ή παθολογική προδιάθεση και δεν θα συνέβαινε χωρίς την ασκηθείσα πίεση.

Το γεγονός αυτό μπορεί να αποτελέσει το στρεσογόνο αίτιο ενός **εργατικού ατυχήματος**.

Κατά συνέπεια η λήψη των αναγκαίων μέτρων από την πλευρά του εργοδότη για την προστασία της ψυχικής υγείας και της εργασιακής ασφάλειας των εργαζομένων αποτελεί αδήριτη ανάγκη για την αποτροπή των κινδύνων που αφορούν τους εργαζόμενους, αλλά και για την προστασία του ίδιου και των εκπροσώπων του από τις επιπτώσεις της αμέλειας για την αποφυγή των προαναφερθέντων καταστάσεων που παραβιάζουν την εργατική νομοθεσία και την υφιστάμενη Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία, η οποία αποτελεί εν τέλει το εσωτερικό «Σύνταγμα» της Τράπεζας και του Προσωπικού της.

Τέλος μία ταπεινή συμβουλή προς τους επικοινωνιακά «μετεξέταστες» συναδέλφους μας-στοχοθέτες:

Υπάρχει και η έξυπνη διαδικασία υποκίνησης, όταν οι στόχοι είναι συγκεκριμένοι, με νόημα και επιτεύξιμοι, δηλαδή πραγματοποιήσιμοι και με ορατή την ωφέλεια του εργαζόμενου (υπηρεσιακή, ηθική, οικονομική).

Αυτή η διαδικασία με την κωδική ονομασία SMART συμβουλεύει οι στόχοι να είναι:

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| • Συγκεκριμένοι | Specific |
| • Μετρήσιμοι | Measurable |
| • Εφικτοί | Achievable |
| • Σχετικοί | Relevant |
| • Χρονικά προσδιορισμένοι | Time bound |

Ελπίζουμε να μην ξαναβρεθούμε στην ανάγκη παρεμφερών παρατηρήσεων που δεν συνάδουν με το πνεύμα συναδελφικότητας, ενότητας και αλληλεγγύης που πρέπει να έχουμε ειδικά αυτή την περίοδο όλοι.

Καλό Μήνα!

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας
Γιάννης Σιδεράτος

ΠΡΑΞΕΙΣ
όχι λόγια!