



15 Ιανουαρίου 2026



ΚΟΙΝΗ ΔΗΛΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΥΡΩΠΑΪΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι του τραπεζικού τομέα έχουν δεσμευτεί να υποστηρίζουν και να προωθούν ένα υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να εργάζονται με αξιοπρέπεια και σεβασμό, σε ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης. Ο αντίκτυπος της βίας και της παρενόχλησης στους εργαζόμενους όχι μόνο υπονομεύει την υγεία και την αυτοεκτίμηση του ατόμου, αλλά μπορεί επίσης να έχει πολύ πραγματικές οικονομικές επιπτώσεις όσον αφορά τις απουσίες από τον χώρο εργασίας, την κινητικότητα του προσωπικού και την οργανωτική κουλτούρα.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι αναγνωρίζουν ότι, προκειμένου να προληφθεί η βία και η παρενόχληση στον χώρο εργασίας, πολλές τράπεζες όλων των πυλώνων έχουν εφαρμόσει στρατηγικές και πολιτικές για την επίτευξη αυτού του στόχου – και ενθαρρύνουμε όσες δεν το έχουν ακόμη πράξει να τις θεσπίσουν.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι επισημαίνουν την πρωταρχική ευθύνη των εργοδοτών για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία όλων των εργαζομένων και των χώρων εργασίας, καθώς και τις κοινές υποχρεώσεις των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 5 και τα επόμενα άρθρα και το άρθρο 13 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ της ΕΕ και τις σχετικές θυγατρικές οδηγίες, την εθνική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις.

Αναφερόμαστε επίσης στις ευρύτερες δεσμεύσεις της ΕΕ και της διεθνούς κοινότητας κατά της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του Οδικού Χάρτη της ΕΕ για τα Δικαιώματα των Γυναικών (και της δέσμευσής του για «την εξάλειψη της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας»),¹ τη Σύμβαση αριθ. 190 της ΔΟΕ² και τη Σύσταση αριθ. 206³ σχετικά με τη βία και την παρενόχληση, καθώς και το θεμελιώδες δικαίωμα στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, όπως αναγνωρίζεται από τη ΔΟΕ.⁴

II. ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι επιβεβαιώνουν ότι ο κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αποτελεί ένα αποτελεσματικό και θετικό εργαλείο για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (συμπεριλαμβανομένου του πλαισίου της εξ αποστάσεως εργασίας) – από την πρόληψη και την παρακολούθηση έως τους μηχανισμούς υποβολής καταγγελιών και την αποτελεσματική αποκατάσταση. Ο στόχος της πρόληψης όλων των μορφών βίας και παρενόχλησης αποτελεί προϋπόθεση για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος. Ως εκ τούτου, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι προτείνουν να θεσπιστούν αντίστοιχες στρατηγικές όπου αυτό δεν έχει ακόμη γίνει.

A. Έμφυλη βία και παρενόχληση

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι επισημαίνουν τη σημασία της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλα τα μέτρα για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, με τρόπο ολοκληρωμένο και χωρίς αποκλεισμούς. Οι προσεγγίσεις που λαμβάνουν υπόψη το φύλο και οι εκτιμήσεις κινδύνου συμβάλλουν στη διασφάλιση της πλήρους αντιμετώπισης των ειδικών προκλήσεων για την υγεία και την ασφάλεια των γυναικών στην εργασία (συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και της παρενόχλησης), καθώς και των υποκείμενων αιτίων (όπως τα στερεότυπα για τα φύλα, οι ανισορροπίες στις σχέσεις εξουσίας μεταξύ των φύλων και οι πολλαπλές και αλληλοσυνδεόμενες μορφές διακρίσεων), μεταξύ άλλων μέσω μέτρων πρόληψης και προστασίας.

¹ Οδικός χάρτης για τα δικαιώματα των γυναικών

² Σύμβαση της ΔΟΕ για τη βία και την παρενόχληση, 2019 (αριθ. 190)

³ Σύσταση της ΔΟΕ για τη βία και την παρενόχληση, 2019 (αριθ. 206)

⁴ Ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον αποτελεί θεμελιώδη αρχή και δικαίωμα στην εργασία

B. Μια κοινή προσέγγιση των κοινωνικών εταίρων

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι ενθαρρύνουν τα αντίστοιχα μέλη τους σε εθνικό/κλαδικό/(πολυεθνικό) επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών συμβουλίων, να εφαρμόσουν κοινές δράσεις των κοινωνικών εταίρων (συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων και άλλων συλλογικών συμβάσεων εργασίας) για την αντιμετώπιση και την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τις πρακτικές, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στα συνδικάτα/εργασιακά συμβούλια θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία – από τον σχεδιασμό έως την εφαρμογή και την παρακολούθηση των πολιτικών – προκειμένου να αυξηθεί η αποδοχή τους και να διασφαλιστεί ότι αντανakλούν τις ανάγκες και τις πραγματικές συνθήκες των εργαζομένων.

i. Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι ενθαρρύνουν τον κλάδο να ενισχύσει τις πολιτικές για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, λαμβάνοντας επίσης υπόψη και αξιοποιώντας τις καθιερωμένες ορθές πρακτικές. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει, στο πλαίσιο της τακτικής εκπαίδευσης για τους εργαζομένους (κατά προτίμηση κατά τις ώρες εργασίας), εκπαίδευση με ευαισθησία σε θέματα φύλου και ευαισθητοποίηση όλων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντικών στελεχών και των προϊσταμένων, σχετικά με τον τρόπο αναγνώρισης των σημείων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, τις καταστάσεις στις οποίες μπορεί να προκύψουν και τον τρόπο κατάλληλης αντίδρασης σύμφωνα με τις πολιτικές της εταιρείας, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τον τοπικό κοινωνικό διάλογο. Όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται και να συνεργάζονται για την εφαρμογή των διαφόρων διαθέσιμων εργαλείων και μηχανισμών για την πρόληψη, την αναφορά και την επίλυση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, καθώς και να εκπαιδεύονται στον τρόπο χρήσης τους.

ii. Πρόληψη

Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να εφαρμόσουν από κοινού μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, λαμβάνοντας επίσης υπόψη και αξιοποιώντας τις καθιερωμένες ορθές πρακτικές. Τα μέτρα πρόληψης θα πρέπει να αξιολογούνται και να επανεξετάζονται περιοδικά, προκειμένου να διασφαλίζεται η συμμόρφωση και η αποτελεσματικότητά τους και να εκτιμάται η ανάγκη για ενδεχόμενα νέα μέτρα ή/και οργανωτικές αλλαγές. Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι δεσμεύονται να προωθήσουν ένα εταιρικό περιβάλλον που λαμβάνει υπόψη τις διαφορές μεταξύ των φύλων και βασίζεται στη συνεργασία, στο οποίο ενθαρρύνεται η ανοιχτή επικοινωνία, προωθώντας ένα εργασιακό περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται ισότιμα και αισθάνονται ασφαλείς να εκφράζουν και να συζητούν τις ανησυχίες τους.

iii. Ανίχνευση, διερεύνηση και επίλυση

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι ενθαρρύνουν τα μέλη μας να συνεχίσουν να εκπονούν και να εφαρμόζουν σαφείς και δομημένες μεθόδους και διαδικασίες για τον εντοπισμό, την παρακολούθηση, την αναφορά και την επίλυση περιπτώσεων βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, αξιοποιώντας παράλληλα τις υφιστάμενες ορθές πρακτικές. Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν μετρήσιμους στόχους για τον εντοπισμό πιθανών κινδύνων και την αξιολόγηση πιθανών κινδύνων (για ένα άτομο, μια ομάδα και το ευρύτερο εργατικό δυναμικό), τη διερεύνηση και την επίλυση των περιπτώσεων σε εύθετο χρόνο με πλήρη εμπιστευτικότητα και αμεροληψία, καθώς και την προστασία και τη συνοδεία του θύματος, του μάρτυρα και/ή του καταγγέλλοντος, όπως απαιτείται από την εθνική νομοθεσία (συμπεριλαμβανομένης της διευκόλυνσης της πρόσβασης σε ιατρική, ψυχολογική, κοινωνική, διαχειριστική και ανθρωπίνη υποστήριξη). Αυτές οι μέθοδοι και διαδικασίες πρέπει να περιγράφουν με σαφήνεια τις ευθύνες, ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική εφαρμογή και η λογοδοσία. Η μη τήρηση των πολιτικών για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας θα πρέπει να ενεργοποιεί καθιερωμένους μηχανισμούς αναλογικών κυρώσεων, όπως ορίζονται στις συλλογικές συμβάσεις και/ή στην εθνική νομοθεσία.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι τονίζουν ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να εκφράζουν τις ανησυχίες τους, να υποβάλλουν καταγγελίες, να υποστηρίζουν άλλους και/ή να συμμετέχουν σε έρευνες χωρίς φόβο αντιποίνων.

iv. Πρόσβαση σε περαιτέρω υποστήριξη

Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να προωθούν και να διευκολύνουν την πρόσβαση σε περαιτέρω εξωτερικές πληροφορίες, συμπεριλαμβανομένης της νομικής, ιατρικής, ψυχολογικής και οικονομικής υποστήριξης.



Ομάδες ή δίκτυα αλληλοϋποστήριξης θα μπορούσαν επίσης να δημιουργηθούν σε *ad hoc* βάση, ώστε οι εργαζόμενοι να μοιράζονται τις εμπειρίες τους και να έχουν πρόσβαση σε υποστήριξη από συναδέλφους.

C. Προκλήσεις σε έναν ψηφιοποιημένο χώρο εργασίας

Ο αντίκτυπος της σύγχρονης τεχνολογίας στην απασχόληση στον τραπεζικό τομέα εξακολουθεί να αποτελεί βασικό τομέα ενδιαφέροντος για τους κοινωνικούς εταίρους και αναγνωρίζουμε ότι οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στον χρηματοπιστωτικό τομέα είναι βαθιές. Μπορούν να οδηγήσουν σε μεγαλύτερη αυτονομία και αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία, αλλά και σε νέους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Η κοινή δήλωση των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για την εξ αποστάσεως εργασία και τις νέες τεχνολογίες του 2021 επισήμανε τον πιθανό «υψηλότερο κίνδυνο παρενόχλησης μέσω της τεχνολογίας, όπως η εργασιακή διαδικτυακή παρενόχληση».⁵ Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι παραμένουν σε εγρήγορση έναντι αυτών των κινδύνων και είναι έτοιμοι να αναλάβουν δράση για την πρόληψη, την παρακολούθηση και την ελαχιστοποίηση αυτών των καταστάσεων.

D. Βία και παρενόχληση από τρίτους στο χώρο εργασίας

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι αναγνωρίζουν ότι η βία και η παρενόχληση από τρίτους που σχετίζονται με τον χώρο εργασίας μπορούν να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην εργασία, την παραγωγικότητα και την απόδοση του θύματος, καθώς και στο εργασιακό περιβάλλον στο σύνολό του.

Οι εργοδότες έχουν την ευθύνη, όπου είναι δυνατόν, να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη και τον μετριασμό του κινδύνου βίας και παρενόχλησης από τρίτους στο χώρο εργασίας και να παρέχουν προστασία και υποστήριξη στους εργαζομένους που επηρεάζονται. Οι κοινωνικοί εταίροι θα μπορούσαν να λάβουν κοινά μέτρα στο κατάλληλο επίπεδο για την ενίσχυση των πολιτικών πρόληψης, τη βελτίωση των διαδικασιών αναφοράς και παρακολούθησης και τη διασφάλιση της υποστήριξης και της ασφάλειας των θυμάτων στην εργασία.

E. Οικιακή βία

Αν και ο εργοδότης δεν μπορεί να αποτρέψει την ενδοοικογενειακή βία, οι κοινωνικοί εταίροι θα μπορούσαν να λάβουν κοινά μέτρα στο κατάλληλο επίπεδο για την ευαισθητοποίηση σχετικά με την ενδοοικογενειακή βία και τον αντίκτυπό της στον χώρο εργασίας, την προώθηση και τη διευκόλυνση της πρόσβασης όλων των εργαζομένων σε εξειδικευμένες υπηρεσίες και την παροχή υποστήριξης στα θύματα στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της βοήθειας για τη διατήρηση της ασφάλειάς τους στην εργασία.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι αναγνωρίζουν ότι η ενδοοικογενειακή βία – της οποίας τα θύματα είναι κατά κύριο λόγο γυναίκες – μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στην εργασία, την παραγωγικότητα και την απόδοση του θύματος, καθώς και στο εργασιακό περιβάλλον στο σύνολό του. Τα μέτρα που περιγράφονται παραπάνω θα πρέπει επίσης να είναι διαθέσιμα στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, προσαρμογών των ρυθμίσεων εργασίας.

III. ΚΟΙΝΕΣ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα προαναφερθέντα στοιχεία, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι ενθαρρύνουν τα αντίστοιχα μέλη μας σε εθνικό/τομεακό/(πολυεθνικό) επίπεδο να ενισχύσουν τις πολιτικές για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, λαμβάνοντας επίσης υπόψη και αξιοποιώντας τις καθιερωμένες ορθές πρακτικές. Οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων/τα συμβούλια εργαζομένων θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία, από το σχεδιασμό έως την εφαρμογή και την παρακολούθηση των πολιτικών.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι ενθαρρύνουν:

⁵ Κοινή δήλωση των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων στον τραπεζικό τομέα σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία και τις νέες τεχνολογίες



- Επέκταση των υφιστάμενων και μελλοντικών εσωτερικών κανόνων για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης σε καταστάσεις εξ αποστάσεως εργασίας, αναγνωρίζοντας παράλληλα τις διαφορές τους, με την ενσωμάτωση κατάλληλων μέτρων υποστήριξης και ασφάλειας για όλα τα θύματα στις πολιτικές και τις διαδικασίες του χώρου εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας).
- Παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και/ή άδειας σε εργαζόμενους που έχουν πέσει θύματα βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, κατόπιν αιτήματός τους.
- Αποφυγή απολύσεων και πειθαρχικών μέτρων για καθυστερήσεις ή απουσίες από την εργασία σε περιπτώσεις όπου υπάρχουν αποδείξεις βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, όποτε αυτό είναι δυνατό.
- Ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας, τον αντίκτυπό τους στο χώρο εργασίας, και παραπομπή τους σε εξειδικευμένες υπηρεσίες, εύκολα προσβάσιμες σε όλους τους εργαζομένους.
- Υποστήριξη και εξόπλιση των διευθυντών και των προϊσταμένων με τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απαιτούνται για την αναγνώριση και την αντιμετώπιση περιπτώσεων βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

IV. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ ΚΑΙ ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι του τραπεζικού τομέα επιβεβαιώνουν το θεμελιώδες δικαίωμα όλων των εργαζομένων να εργάζονται σε ένα ασφαλές, υγιές και σεβασμό περιβάλλον, απαλλαγμένο από κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, ως βασική αξία του τομέα. Ο συνεχής κοινωνικός διάλογος, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αποτελεί ένα πολύ αποτελεσματικό και θετικό εργαλείο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την αποκατάσταση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι δεσμεύονται να προωθήσουν την παρούσα κοινή δήλωση με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και ενθαρρύνουν θερμά τα μέλη τους να την αξιοποιήσουν σε ευρωπαϊκό, εθνικό, κλαδικό και (πολυεθνικό) εταιρικό επίπεδο. Θα συνεχίσουμε να παρακολουθούμε και να ανταλλάσσουμε απόψεις σχετικά με το θέμα, μεταξύ άλλων μέσω της ανταλλαγής ορθών πρακτικών, στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών δομών κλαδικού κοινωνικού διαλόγου, και ενθαρρύνουμε θερμά τα μέλη μας να πράξουν το ίδιο σε όλα τα επίπεδα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ – ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ, ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

I. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ

- [Οδηγία 2024/1385 της ΕΕ για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας](#)
- [Ο χάρτης πορείας της ΕΕ για τα δικαιώματα των γυναικών](#)
- [Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος: Πολυτομεακές κατευθυντήριες γραμμές για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης από τρίτους που σχετίζονται με την εργασία \(2010\)](#)
- [Ευρωπαϊκή Επιτροπή: Τι είναι η έμφυλη βία;](#)
- [EIGE: Κυβερνοβία κατά των γυναικών](#)
- [Σύμβαση της ΔΟΕ για τη βία και την παρενόχληση, 2019 \(αριθ. 190\)](#)
- [Σύσταση της ΔΟΕ για τη βία και την παρενόχληση, 2019 \(αριθ. 206\)](#)
- [ΔΟΕ: Ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον αποτελεί θεμελιώδη αρχή και δικαίωμα στην εργασία](#)
- [Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας](#)

II. ΟΡΙΣΜΟΙ

- *Η βία και η παρενόχληση* στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά απαράδεκτων συμπεριφορών και πρακτικών, ή απειλών για τέτοιες συμπεριφορές και πρακτικές, είτε πρόκειται για μεμονωμένα περιστατικά είτε για επαναλαμβανόμενα, που έχουν ως στόχο, έχουν ως αποτέλεσμα ή είναι πιθανό να έχουν ως αποτέλεσμα σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, και περιλαμβάνει τη βία και την παρενόχληση λόγω φύλου.
- *Η έμφυλη βία και η παρενόχληση* σημαίνουν βία και παρενόχληση που στρέφονται κατά προσώπων λόγω του φύλου ή του κοινωνικού τους ρόλου, ή που επηρεάζουν δυσανάλογα πρόσωπα συγκεκριμένου φύλου ή κοινωνικού ρόλου, και περιλαμβάνουν τη σεξουαλική παρενόχληση.
- *Η ψυχολογική παρενόχληση* μπορεί να οριστεί ως επαναλαμβανόμενες ενέργειες, σκοπός ή αποτέλεσμα των οποίων είναι η επιδείνωση των συνθηκών εργασίας που θα μπορούσαν να βλάψουν τα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια του θύματος, να επηρεάσουν τη σωματική ή ψυχική του υγεία ή να θέσουν σε κίνδυνο το επαγγελματικό του μέλλον.
- *Η σεξουαλική παρενόχληση* μπορεί να οριστεί ως η επανειλημμένη χρήση λέξεων ή συμπεριφορών με σεξουαλικές συνειρμούς που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια του ατόμου λόγω του εξευτελιστικού ή ταπεινωτικού τους χαρακτήρα ή δημιουργούν μια εκφοβιστική, εχθρική ή προσβλητική κατάσταση. Συμπεριφορά που εξομοιώνεται με σεξουαλική παρενόχληση μπορεί επίσης να συνίσταται σε οποιαδήποτε σοβαρή μορφή πίεσης, ακόμη και αν δεν είναι επαναλαμβανόμενη, που ασκείται με πραγματικό ή φαινομενικό σκοπό την επίτευξη μιας πράξης σεξουαλικής φύσης, είτε προς όφελος του ατόμου που επιδιέχεται στη συμπεριφορά αυτή είτε προς όφελος τρίτου.
- *Η βία και η παρενόχληση από τρίτους* μπορούν να οριστούν ως μια μορφή βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας που προκύπτει από την αλληλεπίδραση με μέλη του κοινού/πελάτες κατά την παροχή υπηρεσιών. Μπορεί να είναι σωματική, ψυχολογική, λεκτική και/ή σεξουαλική και μπορεί να είναι μεμονωμένο περιστατικό ή πιο συστηματικό μοτίβο συμπεριφοράς.



- Η ενδοοικογενειακή βία ορίζεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως «όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής και οικονομικής βίας που συμβαίνουν εντός της οικογένειας, της οικιακής μονάδας ή μεταξύ συντρόφων. Αυτοί μπορεί να είναι πρώην ή νυν σύζυγοι, ακόμη και όταν δεν μοιράζονται την ίδια κατοικία».

* *



Υπογράφηκε στις Βρυξέλλες στις 15 Ιανουαρίου 2026

Michael Budolfson
Πρόεδρος, UNI Europa Finance

Jens Thau
**Πρόεδρος, Ευρωπαϊκή Τραπεζική Ομοσπονδία -
Τραπεζική Επιτροπή για τις Ευρωπαϊκές Κοινωνικές
Υποθέσεις**

Elke Maes
Αντιπρόεδρος, UNI Europa Finance

Μιχαήλ Καμμάς
**Αντιπρόεδρος, Ευρωπαϊκή Τραπεζική Ομοσπονδία -
Τραπεζική Επιτροπή για τις Ευρωπαϊκές Κοινωνικές
Υποθέσεις**

Arne Fredrik Håstein
**Συντονιστής του Κοινωνικού Διαλόγου για
τον Τραπεζικό Τομέα, UNI Europa Finance**

Wien De Geyter, **Αντιπρόεδρος, Ευρωπαϊκή Τραπεζική
Ομοσπονδία - Τραπεζική Επιτροπή για τις
Ευρωπαϊκές Κοινωνικές Υποθέσεις**

Angelo Di Cristo
Προϊστάμενος Τμήματος, UNI Finance

Sébastien de Brouwer
**Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος, Ευρωπαϊκή Τραπεζική
Ομοσπονδία**

Maureen Hick
Διευθύντρια, UNI Europa Finance

Nina Schindler
**Διευθύνουσα Σύμβουλος, Ευρωπαϊκή Ένωση
Συνεταιριστικών Τραπεζών**

Peter Simon
**Γενικός Διευθυντής, Ευρωπαϊκή Ομάδα Ταμειοτηρίων
και Λιανικής Τραπεζικής**