



## Χωρίς Διακρίσεις

Ίσες ευκαιρίες στις εργασιακές σχέσεις  
και στην απασχόληση.



# ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΤΟΕ ΓΙΑ ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η Συνθήκη της Ρώμης το 1957, περιλάμβανε ήδη την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. (Άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ).

Το 1976, το δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποφάσισε στην υπόθεση Defrenne, ότι το άρθρο 119 δεν είχε μόνο οικονομικό αλλά και κοινωνικό σκοπό.

Η απόφαση αυτή άνοιξε το δρόμο για το σύγχρονο ευρωπαϊκό νόμο για την ισότητα των φύλων.

Έκτοτε έχει τρέξει πολύ νερό στο αυλάκι της ισότητας και η αρχή ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς, είναι κεντρική πολιτική επιλογή.

Οι στόχοι της στρατηγικής για την πενταετία που μόλις τελειώνει (2010-2015), μεταξύ άλλων, είναι:

- **ίση οικονομική ανεξαρτησία για άνδρες και γυναίκες**
- **ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας**
- **ισότητα στην λήψη αποφάσεων**
- **αξιοπρέπεια, ακεραιότητα και τερματισμός της έμφυλης βίας.**

Θεωρούμε σκόπιμο να τονίσουμε εξ αρχής, πως το θεσμικό μας πλαίσιο (Οδηγίες Ε.Ε., εθνικό δίκαιο, Συμβάσεις ιδίως κλαδικές), κατοχυρώνει μεν θεσμικά την ίση μεταχείριση, αλλά το πρόβλημα εντοπίζεται σε οικονομικές εξελίξεις (ύφεση, κρίση), πρακτικές και συστήματα διοίκησης, τα οποία δημιουργούν διακρίσεις αμοιβής, όρων απασχόλησης και υπηρεσιακής εξέλιξης στην πράξη.

Στον κλάδο μας, η χρηματοπιστωτική κρίση, οι εξαγορές, οι αναδιαρθρώσεις, οι "βίαιες", σε πολλές περιπτώσεις, συγχωνεύσεις των τραπεζών, άλλαξαν ριζικά το τραπεζικό τοπίο.

**Το συνδικαλιστικό κίνημα οφείλει να παρέμβει ώστε:**

- να προστατεύσει την απασχόληση και τους/τις εργαζόμενους/ες,
- να επανακαθορίσει το προφίλ του επαγγέλματος, καθώς οι συνεχείς και σαρωτικές αλλαγές το άλλαξαν ριζικά και δημιούργησαν ακόμα και για τους/τις συναδέλφους/σες με «κανονική» σχέση εργασίας, συνθήκες αυξημένης εργασιακής ανασφάλειας.
- να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά την επίθεση στα δικαιώματα όλων των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, δηλαδή στην αμοιβή, στο ωράριο, στις εργασιακές σχέσεις, στην ασφάλιση, στην υγεία.

Η ΟΤΟΕ από τη δεκαετία του '80 ευαισθητοποιήθηκε στα προβλήματα της εφαρμογής των ίσων ευκαιριών στην εργασία, διότι, εγκαίρως είχε αναγνωρίσει ότι τα μεγάλα ζητήματα που αντιμετωπίζουμε ασφαλώς είναι κοινά, όμως όλες αυτές οι δυσμενείς αλλαγές επηρεάζουν **δυσανάλογα τις γυναίκες εργαζόμενες**.

Η δράση της ΟΤΟΕ συμπεριέλαβε, εκτός των άλλων, τη θεσμοθέτηση περιοδικών Συνδιασκέψεων για την Ισότητα με θεματολόγιο που υιοθετούνταν, κάθε φορά, από τα Συνεδριά της, με αποτέλεσμα οι διεκδικήσεις των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων να έχουν σε μεγάλο βαθμό ικανοποιηθεί τις προηγούμενες δεκαετίες.

Εντούτοις, στη χρονική περίοδο της τελευταίας, κυρίως, πενταετίας, κατά την οποία οξύνθηκαν τα προβλήματα των εργαζόμενων και ιδιαίτερα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, υπήρξαν σοβαρές επιπτώσεις σε βάρος των γυναικών και μάλιστα συνδέεται, σε πολλές περιπτώσεις ευθέως, με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

Ως συνέπεια, οι εργαζόμενες γυναίκες στις τράπεζες:

- **Βιώνουν διάκριση λόγω μητρότητας.**

Συχνά η κρίση χρησιμοποιείται ως πρόφαση και μοχλός πίεσης από τους εργοδότες, για καταπάτηση του μειωμένου ωραρίου, για μη έγκριση γονικών αδειών, αδειών σχολικής παρακολούθησης και βεβαίως της σωρευτικής άδειας του 9μηνου με αποδοχές (σωρευμένη άδεια μητρότητας), που προβλέπεται εναλλακτικά προς το μειωμένο ωράριο, για την οποία απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.

- **Βιώνουν επαγγελματική στασιμότητα.**

Πυκνώνουν, δυστυχώς, οι περιπτώσεις εγκύων ή γυναικών που επιστρέφουν από άδεια μητρότητας και «παραγκωνίζονται» ή υποβαθμίζονται εργασιακά, με μισθολογικές συνέπειες. Άλλωστε η υπερεργασία, οι υπερωρίες, η ατομική στοχοθεσία, λειτουργούν αποτρεπτικά για τις γυναίκες εργαζόμενες, δεν βοηθούν ούτε κατά διάνοια στη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και σίγουρα δεν εξυπηρετούν το στόχο για σπάσιμο της «γυάλινης οροφής» στην υπηρεσιακή εξέλιξή τους.

- **Βιώνουν ανασφάλεια στην απασχόληση.**

Το έλλειμμα κοινωνικών υποδομών για την στήριξη της μητρότητας που υπάρχει στη χώρα μας, παράλληλα με τη μετ' εμποδίων υπηρεσιακή εξέλιξη των γυναικών, λόγω επικράτησης των πατριαρχικών αντιλήψεων, οδηγεί πολλές εργαζόμενες μητέρες να εγκαταλείπουν πρόωρα τη δουλειά τους

Εξάλλου, στις ίδιες αντιλήψεις οφείλεται και η (δυστυχώς με αυξητική τάση), σεξουαλική και ηθική παρενόχληση που παρατηρείται στους χώρους εργασίας.

## Στο πλαίσιο αυτό θεωρούμε ως άμεσες προτεραιότητες:

- 1. Να απαιτηθεί η εφαρμογή όλων των προστατευτικών διατάξεων, συμβατικών ή νομοθετικών, που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τη μητρότητα και τη γονική φροντίδα.**  
Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται :
  - i. το μειωμένο ωράριο και η σωρευτική άδεια,
  - ii. οι γονικές άδειες,
  - iii. η απρόσκοπτη επιστροφή στην υπηρεσιακή ζωή μετά την άδεια τοκετού,
  - iv. η άδεια σχολικής παρακολούθησης

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η συνεχής και στενή συνεργασία εργαζόμενου-νης, πρωτοβάθμιου συλλόγου και Ομοσπονδίας, ώστε να αξιοποιηθούν όλα τα εργαλεία που έχουμε στη διάθεσή μας (ΣΕΠΕ, Συνήγορος του Πολίτη, κ.α.)

- 2. Να ζητηθεί από την Πολιτεία και συγκεκριμένα από το Υπ. Εργασίας, να εκδοθούν διευκρινιστικές και ερμηνευτικές οδηγίες (όπου είναι απαραίτητο), για την εφαρμογή των διατάξεων των νόμων περί μητρότητας.** Οι εργοδότες θα πρέπει να πάψουν να παρερμηνεύουν το νόμο, όπως τους συμφέρει κάθε φορά.
- 3. Να δεσμευτούν οι εργοδότες για τη συγκρότηση και ενεργοποίηση των ισομερών επιτροπών ισότητας ανά τράπεζα, που ήδη προβλέπονται από κλαδικές ΣΣΕ.** Οι επιτροπές αυτές, με το πλαίσιο λειτουργίας που υπάρχει ήδη στη κλαδική σύμβαση, μπορούν να αποτελέσουν σημαντικό εργαλείο επίλυσης προβλημάτων, αλλά και διεξαγωγής μελετών ή ερευνών, που θα βοηθήσουν στην πρόωση της ισότητας στις τράπεζες.

Με τις κλαδικές συμβάσεις ΟΤΟΕ - Τραπεζών έχουμε συμφωνήσει σημαντικούς θεσμούς για την Ισότητα, τόσο σε κλαδικό όσο και σε επιχειρησιακό επίπεδο. Οι θεσμοί αυτοί, δυστυχώς, αδράνησαν. Είναι καιρός να ζητηθεί μια νέα αρχή, τόσο σε επίπεδο κλάδου όσο και σε επίπεδο συλλόγων, έτσι ώστε να υπάρχει συμβατότητα πρακτικής και πολιτικών με τις αρχές της ισότητας και **έμπρακτη μέριμνα** για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των διακρίσεων.

- 4. Παρατηρητηρίου Εφαρμογής Πολιτικών κατά των Διακρίσεων και του Κοινωνικού Αποκλεισμού.**

Η λειτουργία ενός παρατηρητηρίου για τις Ίσες Ευκαιρίες σε κλαδικό επίπεδο μπορεί να αποτελέσει σημαντικό εργαλείο για την διερεύνηση, την ευαισθητοποίηση και την έγκαιρη καταπολέμηση φαινομένων, που λειτουργούν σε βάρος της αρχής των ίσων ευκαιριών μέσα στις Τράπεζες και επιτρέπει την έγκαιρη και αποτελεσματική καταπολέμηση φαινομένων bullying, ρατσισμού και ξενοφοβίας στους χώρους εργασίας.

Στην ουσία, υπηρετεί στην κατεύθυνση οικοδόμησης κουλτούρας σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αποφυγής φυλετικών διακρίσεων.

Το Παρατηρητήριο μπορεί να παρεμβαίνει συμφιλιωτικά και να έρχεται σε επαφή με άλλους αρμόδιους φορείς, με στόχο την καταπολέμηση των απαγορευμένων από το νόμο διακρίσεων στους χώρους εργασίας.

## ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

Στην κατεύθυνση αυτή επιδίωξη της ΟΤΟΕ είναι η νέα Κλαδική ΣΣΕ να περιλαμβάνει διατάξεις που θωρακίζουν με σαφή τρόπο, την μητρότητα και τη γονική φροντίδα υποχρεωτικά και να ενισχύουν-προστατεύουν ιδιαίτερος ειδικές κατηγορίες, όπως οι μονογονεϊκές οικογένειες.

## ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ

Προτεραιότητά μας συνεχίζει να είναι η συνεργασία με τα ευρωπαϊκά συνδικάτα. Ενημερώνουμε για την κατάσταση στην χώρα μας, εκφράζουμε τις απόψεις μας και διαμορφώνουμε από κοινού προτάσεις για όλα τα μεγάλα ζητήματα που αφορούν τις γυναίκες.

- μισθολογική ανισότητα στις αμοιβές ανδρών - γυναικών (παρ' ότι δεν υφίστανται στις Κλαδικές ΣΣΕ) εξαιτίας της ύπαρξης του «γυάλινου ταβανιού» στην υπηρεσιακή εξέλιξη και στην ισότιμη πρόσβαση σε στελεχιακές θέσεις
- ωράρια, μισθολογικά κίνητρα και συστήματα διοίκησης φιλικά για τους εργαζόμενους-ες με οικογενειακά βάρη, χωρίς διακρίσεις
- οι ελαστικές μορφές απασχόλησης,
- η φτώχεια μετά τη σύνταξη,
- η υγεία,
- η ενδοοικογενειακή βία, αλλά και τα φαινόμενα bullying και ηθικής παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους, είναι κάποια από αυτά.

### **Συμμετέχουμε σε καμπάνιες και ευρωπαϊκές δράσεις.**


Μέσα στο Μάιο συμμετείχαμε σε μια μεγάλη καμπάνια, για να συνεχίσει η διαπραγμάτευση για την βελτίωση της άδειας μητρότητας, που η Ε.Ε. απειλούσε με διακοπή και απόσυρση.

Στα πλαίσια αυτά, ζητήσαμε από τους Έλληνες Ευρωβουλευτές να παρέμβουν, ώστε να συνεχιστεί η διαδικασία έγκρισης της αναθεωρημένης οδηγίας, που θα ισχυροποιεί το ζήτημα της άδειας μητρότητας.

Όλα τα παραπάνω επιβεβαιώνουν την θέση της ομοσπονδίας μας.

**Διότι, η ΟΤΟΕ αναγνωρίζει ότι, η απάλειψη των διακρίσεων και η διασφάλιση ισότιμων και αξιοπρεπών όρων αμοιβής και εργασίας για όλους είναι αναπόσπαστο κομμάτι και μάλιστα όρος βιωσιμότητας των διεκδικήσεων του συνδικαλιστικού κινήματος, που από τη φύση της αποστολής του, δεν θα παραγκωνίζεται και δε θα μειονεκτεί το 50% του ανθρώπινου δυναμικού στην εργασία.**





ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ  
ΤΡΑΠΕΖΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ  
ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ  
ΕΛΛΑΔΟΣ

Βησσαρίωνος 9 & Σίνα  
106 72 Αθήνα  
τηλ: 210 3388270  
fax: 210 3640429  
email: [otoe@otoe.gr](mailto:otoe@otoe.gr)  
[www.otoe.gr](http://www.otoe.gr)