



ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Σεβασμός των εργαζόμενων γυναικών μέσα και έξω από τις Τράπεζες

Στα πλαίσια της συνεργασίας της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων με θεσμούς και φορείς, πραγματοποιήθηκε συνάντηση σήμερα, Παρασκευή 13 Νοεμβρίου 2015, της Γενικής Γραμματέα, Φωτεινής Κούβελα, με την Πρόεδρο της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών, κ. Λούκα Κατσέλη. Στη συνάντηση, στην οποία υπήρξε ένας εποικοδομητικός διάλογος, η Γενική Γραμματέας εξέθεσε σειρά προβλημάτων που πλήττουν τις γυναίκες εργαζόμενες, ιδιαίτερα όσων εργάζονται μέσω τρίτων εταιρειών σε τράπεζες αλλά και τις εργαζόμενες σε τράπεζες υπό «κανονικό» καθεστώς, τονίζοντας ότι πρέπει να επιλυθούν άμεσα και μέσα από την υπογραφή της νέας Κλαδικής Σύμβασης Εργασίας.

Οι Τράπεζες, μετά τη στήριξη της βιωσιμότητας τους από την τρίτη ανακεφαλαιοποίηση, με ένα άλλο μοντέλο λειτουργίας και «διακυβέρνησης», με έλεγχο και διαφάνεια, είναι η σειρά τους τώρα, να στηρίξουν την κοινωνία, την απασχόληση, την ανάπτυξη, τις εργαζόμενες και του εργαζόμενους. Η γυναίκα και τα δικαιώματά της πρέπει να είναι στο επίκεντρο αυτών των αλλαγών.

Η Γενική Γραμματέας υπογράμμισε ότι στον ιδιωτικό τομέα και στις τράπεζες, η μητρότητα αποτελεί βάρος για την εργοδοσία, από το οποίο προσπαθούν να απαλλαγούν και όχι πεδίο προστασίας. Υπάρχουν καταγγελίες συμβάσεων εργασίας, εξώθηση σε παραίτηση μέσω δυσμενών μεταβολών των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων στη διάρκεια της περιόδου προστασίας λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας, υποχρεωτική συνταξιοδότηση με χρήση ευεργετικών, καταρχήν, διατάξεων με σκοπό την απομάκρυνση γυναικών από το εργασιακό τους περιβάλλον.

Όσον αφορά τις εργαζόμενες σε τράπεζες μέσω τρίτων εταιρειών, οι τράπεζες συνάπτουν συμβάσεις με εταιρείες, στις οποίες αναθέτουν την εκτέλεση «έργων». Δημιουργείται έτσι μία τριγωνική σχέση μεταξύ της εταιρείας-εργολάβου, του εργαζόμενου ή της εργαζόμενης και της τράπεζας με υποδεέστερες εργασιακές συμβάσεις οι οποίες δεν εφαρμόζονται. Αποτέλεσμα της σχέσης αυτής είναι να δημιουργείται καθεστώς έντονης ανασφάλειας, με αρνητικές επιδράσεις στις εργαζόμενες, ακόμα και στην απόφασή τους να τεκνοποιήσουν. Επιπλέον, υπάρχουν σε πολλές περιπτώσεις πιέσεις προς τις μητέρες ώστε να μην αιτηθούν την άδεια του ΟΑΕΔ, με την υπονοούμενη απειλή ότι θα χάσουν τη δουλειά τους. Περαιτέρω, παρατηρούνται φαινόμενα όπου η εργαζόμενη επιστρέφει μεν μετά την εγκυμοσύνη της αλλά δεν επανέρχεται στο προηγούμενο πόστο της ή σε ισότιμη θέση εργασίας.

Επίσης η ΓΓΙΦ αναφέρθηκε στις απαράδεκτες συνθήκες που επικρατούν στα τηλεφωνικά κέντρα, οι οποίες κάνουν αφόρητη την εργασία στις εργαζόμενες και ιδιαίτερα στις εγκυμονούσες. Παραβιάζεται το δικαίωμα του διαλείμματος και του μειωμένου ωραρίου σε μητέρες στους μήνες που το δικαιούνται, αντιμετωπίζοντας έτσι το μητρικό θηλασμό ως περιττή πολυτέλεια και παραγνωρίζοντας τα οφέλη του προς το νεογέννητο, τη μητέρα και κατ' επέκταση την κοινωνία.

Όσον αφορά τις εργαζόμενες στις τράπεζες που δεν αποτελούν «ενοικιαζόμενο προσωπικό», πολύ συχνά έρχονται αντιμέτωπες με παραβιάσεις των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και παράτυπες ερμηνείες, που αφορούν επιδόματα βρεφονηπιακού σταθμού, επιδόματα

τοκετού, σωρευτικές άδειες 9 μηνών με αποδοχές, άδειες παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου και επιδόματα προσχολικής αγωγής τέκνου.

Η Γενική Γραμματέας επεσήμανε τον πολύ σημαντικό ρόλο της Ισομερούς Γνωμοδοτικής Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών ανά τράπεζα, όπως αυτή προβλέπεται στη ΣΣΕ 1994-1995, αποτελούμενη τόσο από εκπροσώπους της Διοίκησης της τράπεζας όσο και του αντιπροσωπευτικότερου Συλλόγου Εργαζομένων, που θα εξετάζει θέματα ισότητας των φύλων, μελετώντας, καταγράφοντας και παρακολουθώντας τη σημερινή θέση της γυναίκας στις Τράπεζες. Επίσης, ανέφερε την σύσταση διμερούς Κλαδικής Επιτροπής ίσων Ευκαιριών, όπως αυτή προβλέπεται στη ΣΣΕ 1996, με βασικό αντικείμενο τη μελέτη και διατύπωση γενικών αρχών για τα θέματα ίσων ευκαιριών στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο των τραπεζών. Ζήτησε την άμεση συγκρότηση και λειτουργία και των δύο Επιτροπών, ως σπουδαίων εργαλείων για την παρακολούθηση της ισότητας και την έγκαιρη παρέμβαση και των δύο πλευρών – εργοδοσίας και Συλλόγου-για να λύνονται προβλήματα των εργαζομένων γυναικών στις τράπεζες.

Στη συνέχεια, πρότεινε μέτρα για την αντιμετώπιση των ως άνω προβλημάτων μεταξύ των οποίων είναι η σωστή εφαρμογή σε όλες τις τράπεζες των Κλαδικών Συμβάσεων και των Διοικητικών αποφάσεων, που αφορούν τα γονικά επιδόματα και τις γονικές άδειες σε όλες και όλους τους δικαιούχους, με επέκταση αυτών των παροχών και στις εργαζόμενες σε τράπεζες μέσω τρίτων εταιρειών. Πρότεινε, επίσης, τη απρόσκοπτη χορήγηση της σωρευτικής άδειας 9 μηνών χωρίς την έγκριση της Δ/σης Ανθρώπινου Δυναμικού, καθώς και σειρά μέτρων που θα διευκολύνουν τις θηλάζουσες εργαζόμενες μητέρες, όπως ευέλικτα ωράρια, δημιουργία χώρων για άντληση γάλατος ή και θηλασμό μέσα στον εργασιακό χώρο, δημιουργία παιδικών σταθμών μέσα ή κοντά στο χώρο εργασίας.

Επίσης, αναφέρθηκε στα εμπόδια της υπηρεσιακής ανέλιξης των γυναικών με συνέπεια τη μισθολογική ανισότητα και την ανάγκη αναβάθμισης του ρόλου των εργαζομένων με σκοπό την πραγματοποίηση της ουσιαστικής «ρωγμής» στη «γυάλινη οροφή» που διαχωρίζει τα δύο φύλα και στα κέντρα λήψης των αποφάσεων. Πρότεινε την εφαρμογή της πρότασης Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών.

Τέλος, πρότεινε ο λόγος που αρθρώνεται από τις τράπεζες μέσω εγκυκλίων, δημοσιεύσεων και ανακοινώσεων να αφορά και τα δύο φύλα και στα εκπαιδευτικά προγράμματα των τραπεζών να συμπεριλαμβάνονται σεμινάρια για την ισότητα και τις έμφυλες διακρίσεις.

Πληροφορίες: <http://www.isotita.gr/>
Τηλ 2131511102-103
E-mail: gramgif@isotita.gr

Το Γραφείο Τύπου, 13/11/2015

