

Υπεύθυνος έκδοσης: Δημήτρης Τσουκαλάς
Επιμέλεια ύλης: Βάσω Βογιατζοπούλου
Επιμέλεια έκδοσης: PROOF Τσαμαδού 24 Τηλ: 210 82 21 858

ΜΑΡΙΑ ΝΤΟΤΣΙΚΑ
Δικηγόρος
Διδάκτωρ Εργατικού Δικαίου
Μεσολαβητής Διαιτητής ΟΜΕΔ.
Ειδική Σύμβουλος της ΟΤΟΕ

ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΚΑΙ

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ



Έκδοση ΟΤΟΕ
Φεβρουάριος 2005

Βησσαρίωνος 9 & Σίνα, 106 72 Αθήνα, Τηλ: 210 36 47 666,8
Fax: 210 36 40 429, e-mail: otoe@otoe.gr

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η ΟΤΟΕ, στα πλαίσια του εορτασμού των 50 χρόνων λειτουργίας της, τιμώντας ξεχωριστά τη συνδρομή των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων, στην ουσιαστική βελτίωση της ποιότητας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, αποφάσισε την έκδοση αυτού του βιβλίου.

Η καταγραφή των πολιτικών ισότητας και των δικαιωμάτων των γυναικών στις Συλλογικές Συμβάσεις του τραπεζικού κλάδου αναδεικνύουν τόσο την αξία των Συλλογικών Συμβάσεων για τα δικαιώματα των εργαζόμενων, όσο και την ικανότητά τους να εξειδικεύουν και να προβάλουν σημαντικά θέματα εργασιακών σχέσεων, όπως η ισότητα των φύλων, ο συνδυασμός της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, οι μηχανισμοί διαρκούς διαλόγου σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο και η προστασία της προσωπικότητας των εργαζόμενων.

Η Γραμματεία Ισότητας της ΟΤΟΕ προώθησε αποφασιστικά τα θέματα της Ισότητας και έστρεψε την προσοχή του συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά και των Τραπεζών σε νέες κατευθύνσεις, που ενισχύουν τα δικαιώματα των εργαζόμενων και κυρίως των γυναικών.

Τα τελευταία 30 χρόνια, η ΟΤΟΕ, μέσα από τις Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις και τις αποφάσεις των Συνεδρίων της, υιοθέτησε και συμπεριέλαβε όλα αυτά τα θέματα, στις διεκδικήσεις της.

Σε αυτό το χρονικό διάστημα κατακτήσαμε την θεσμική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων. Τώρα αγωνιζόμαστε για την κατάκτηση της ουσιαστικής ισότητας.

Με την ευκαιρία αυτής της έκδοσης, ευχαριστούμε θερμά την κα Μαρία Ντότσικα, Διδάκτορα Εργατικού Δικαίου, που με φροντίδα και ευαισθησία ανέλαβε τη συγγραφή αυτού του βιβλίου, που πιστεύουμε ότι θα είναι χρήσιμο για όλους τους εργαζόμενους και ιδίως για τους εργαζόμενους του τραπεζικού κλάδου.

Δημήτρης Τσουκαλάς
Πρόεδρος ΟΤΟΕ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αγαπητές φίλες και φίλοι,

Η Γραμματεία Ισότητας της ΟΤΟΕ, με την ευκαιρία του εορτασμού των 50 χρόνων ζωής της Ομοσπονδίας και των αγώνων των Γυναικών για την κατάκτηση της ουσιαστικής ισότητας για άνδρες και γυναίκες τραπεζοϋπαλλήλους, αποφάσισε να εκδώσει αυτό το βιβλίο.

Φιλοδοξία μας είναι, να παρουσιάσουμε στις γυναίκες του τραπεζικού κλάδου, μια συστηματική καταγραφή των δικαιωμάτων των γυναικών, που εργάζονται στις τράπεζες και των κανόνων που διασφαλίζουν την ισότητα των φύλων και την προστασία της προσωπικότητας των εργαζόμενων, από φαινόμενα παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα δικαιώματα αυτά αποτελούν κατακτήσεις του συνδικαλιστικού κινήματος των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων, που αγωνίσθηκαν αποφασιστικά, για να αναδείξουν τη "γυάλινη οροφή" που εμποδίζει την υπηρεσιακή τους εξέλιξη και να ενισχύσουν την συνειδητοποίησή τους για την κατάκτηση της ουσιαστικής ισότητας, που θα θραύσει τα στεγανά των κοινωνικών προκαταλήψεων.

Η παρουσίαση των πολιτικών ισότητας στον τραπεζικό κλάδο, που αναπτύσσεται στο πρώτο μέρος του βιβλίου, πιστεύουμε ότι θα βοηθήσει τις εργαζόμενες γυναίκες να αξιώσουν αποφασιστικά την τήρηση των δικαιωμάτων τους και να κατανοήσουν τις δυνατότητες που προσφέρει η νομοθεσία και οι συλλογικές συμβάσεις του τραπεζικού κλάδου για την απρόσκοπτη άσκησή τους.

Στο δεύτερο μέρος του βιβλίου καταχωρούνται όλοι οι όροι των συλλογικών συμβάσεων του τραπεζικού κλάδου από το 1974 έως το 2004, που αφορούν τα δικαιώματα των γυναικών, την ισότητα των φύλων και την προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων.

Στο τρίτο μέρος του βιβλίου παρουσιάζεται το θέμα της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Το ζήτημα αυτό αποτελεί την πλέον σύγχρονη αιχμή των αγώνων του συνδικαλιστικού κινήματος, επειδή αναφέρεται στα φαινόμενα προσβολής της προσωπικότητας των εργαζόμενων και τη δημιουργία εκφοβιστικού - αρνητικού

κλίματος στο χώρο εργασίας, που πλήττει τα εργασιακά τους συμφέροντα.

Επιπλέον γίνεται ευρύτερα αντιληπτό, ότι τα φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες, που συγκροτούν το υλικό της "γυάλινης οροφής", που εμπόδιζε τις γυναίκες να αναπτύξουν ελεύθερα τις δεξιότητές τους στο χώρο εργασίας .

Οι γυναίκες τραπεζοϋπάλληλοι πρωτοπορούν στον τομέα αυτό, τόσο με τη δημιουργία του "δικαιώματος αναφοράς" στις Ισομερείς Επιχειρησιακές Επιτροπές Ισότητας για θέματα προσβολής της προσωπικότητάς τους και παραβίαση της ισότητας των φύλων, όσο και με την πρώτη δημόσια συζήτηση του θέματος στην 6η Συνδιάσκεψη Γυναικών Τραπεζοϋπαλλήλων το 2002.

Η παρουσίαση αυτού του θέματος, πιστεύουμε ότι, θα ενισχύσει την ευαισθητοποίησή τους για την αποτελεσματική προστασία της προσωπικότητάς τους.

Η έκδοση αυτή, που παρουσιάζεται με την ευκαιρία του εορτασμού της Ημέρας της Γυναίκας της 8ης Μαρτίου 2005, ελπίζουμε ότι θα αποτελέσει θετική συμβολή στο συνδικαλιστικό κίνημα όλης της χώρας και ιδιαίτερα στο τραπεζοϋπαλληλικό κίνημα, που κλείνει 50 χρόνια δράσης.

Τέλος, ευχαριστούμε την κα Μαρία Ντότσικα, που ανέλαβε τη μελέτη του θέματος και τη συγγραφή αυτού του βιβλίου, που έγινε με πληρότητα, σαφήνεια και ευαισθησία.

Βάσω Βογιατζοπούλου
Γραμματέας Ισότητας της Ο.Τ.Ο.Ε.

Α' ΜΕΡΟΣ
ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ
ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ
ΤΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ
(ΣΕΛΙΔΕΣ 11 ΕΩΣ 52)

Β' ΜΕΡΟΣ
ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ
ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
(ΣΕΛΙΔΕΣ 53 ΕΩΣ 71)

Γ' ΜΕΡΟΣ
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
(ΣΕΛΙΔΕΣ 73 ΕΩΣ 112)

**ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
ΣΤΙΣ
ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ
ΤΟΥ
ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	σελ. 15
1. Η νομοθεσία για την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις.	σελ. 18
1.1. Η συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας	σελ. 19
1.2. Κύρωση Διεθνών συμβάσεων	σελ. 20
1.3. Ειδικοί νόμοι	σελ. 21
2. Η μετάβαση από την ισότητα δικαιωμάτων στην ισότητα ευκαιριών	σελ. 22
3. Ο νομοθετικός ρόλος του Κράτους για την ισότητα των φύλων	σελ. 24
4. Κοινωνικός διάλογος και συλλογικές διαπραγματεύσεις για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις	σελ. 26
4.1 Μορφές κοινωνικού διαλόγου	σελ. 26
4.2 Παράγοντες δυσλειτουργίας του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων	σελ. 28
4.3 Ρυθμίσεις για την ισότητα των φύλων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας	σελ. 30
5. Ρυθμίσεις για την ισότητα των φύλων και τα δικαιώματα των γυναικών στον τραπεζικό κλάδο	σελ. 34
5.1. Ισότητα των φύλων	σελ. 35
5. 1.1. Ισότητα στην εργασία	σελ. 35
5. 1.2. Οικογενειακά επίδομα	σελ. 37
5. 1.3. Επίδομα παιδικής μέριμνας	σελ. 38
5. 2. Προστασία της μητρότητας	σελ. 39
5. 2.1. Άδεια τοκετού	σελ. 39
5. 2.2. Προστασία της υγείας εγκύου	σελ. 40
5. 2.3. Επίδομα τοκετού	σελ. 40
5. 2.4. Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών	σελ. 40
5. 3. Συνδυασμός οικογενειακής και προσωπικής ζωής	σελ. 42
5. 3.1. Γονική άδεια	σελ. 42
5. 3.2. Άδεια γονικής μέριμνας	σελ. 42
5. 3.3. Βρεφονηπιακοί σταθμοί	σελ. 43
5. 3.4. Κατασκηνώσεις παιδιών-κατασκηνωτικό επίδομα	σελ. 43
5. 4. Μηχανισμοί πολιτικής ίσων ευκαιριών	σελ. 44
5. 4.1. Κλαδική Επιτροπή Ισότητας (ΚΕΙ)	σελ. 44
5. 4.2. Ισομερείς Επιχειρησιακές Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών (ΙΕΕΙΕ)	σελ. 46
5. 4.3. Λοιποί μηχανισμοί μελέτης και υποστήριξης των πολιτικών ισότητας	σελ. 47
5. 5. Προστασία της προσωπικότητας εργαζομένων στο χώρο εργασίας.	σελ. 48
Συμπερασματικές Παρατηρήσεις	σελ. 48
Σημειώσεις	σελ. 51

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ισότητα ευκαιριών στην απασχόληση για άνδρες και γυναίκες αποτελεί διεύρυνση της αρχής της ισότητας των φύλων, επειδή εμπεριέχει πρόσθετα στοιχεία, πέραν αυτών που συνθέτουν την έννοια την ηθελημένης δυσμενούς διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος των γυναικών. Η σύγχρονη αντίληψη της ισότητας ευκαιριών περιλαμβάνει την απαγόρευση των έμμεσων δυσμενών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών αλλά και την καθιέρωση θετικών δράσεων υπέρ τους, που επιδρούν στην πρόσβαση στην εργασία, τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές, την επαγγελματική κατάρτιση, τις προϋποθέσεις δημόσιας και ιδιωτικής συνταξιοδότησης και κοινωνικής πρόνοιας.

Οι πολιτικές ισότητας πρέπει να διακρίνονται από τα μέτρα προστασίας της μητρότητας και του συνδυασμού της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής καθώς και την προστασία της αξιοπρέπειας του/της εργαζόμενης από προσβολές λόγω του φύλου (παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση)¹. Οι πολιτικές αυτές ενδιαφέρουν εξίσου τους άνδρες και τις γυναίκες και γενικότερα όλη της κοινωνία. Όμως εκτιμώντας τον ρόλο τους στις εργασιακές σχέσεις, γίνεται δεκτό ότι η καθιέρωση τους συμβάλει στην καταπολέμηση έμμεσων διακρίσεων σε βάρος της εργαζόμενης μητέρας και γενικά των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Στην πράξη οι γυναίκες είναι εκείνες, που προσφεύγουν στην αξιοποίηση των προστατευτικών ρυθμίσεων όχι μόνον της μητρότητας, που από την φύση τους απευθύνονται στις γυναίκες, αλλά του συνδυασμού της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και τούτο για λόγους αναφερόμενους στον κοινωνικό στερεότυπο του ρόλου της γυναίκας στην οικογένεια και την κοινωνία.

Η ιδέα της ισότητας είναι εξαιρετικά αμφιλεγόμενη. Δεν υπάρχει γενικά αποδεκτός ορισμός της έννοιας ισότητα ευκαιριών. Οι επικρατούντες ορισμοί εστιάζουν άλλοτε στην διαδικασία (τυπική ισότητα) και άλλοτε στο αποτέλεσμα (ουσιαστική ισότητα), δηλαδή την εμπέδωση της ισότητας στην πράξη με συγκεκριμένα μέτρα, που προωθούν δημιουργικά μέτρα για την ισότητα των φύλων και χαρακτηρίζονται ως "καλές πρακτικές". Γενικά σημειώνουμε ότι η ισότητα στην πρόσβαση στην απασχόληση, που επιβάλλει όμοια αντιμετώπιση των ανδρών και των γυναικών έχει κατηγορηθεί ότι αντιμετωπίζει τις γυναίκες με ανδρικού τύπου κριτήρια και ουσιαστικά εμπεριέχει έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, αφού δεν αναγνωρίζει την ταυτότητα του φύλου. Αντίθετα η ισότητα ευκαιριών εισάγει μεταβολές στο ανδρικό πρότυπο του εργαζόμενου λειτουργεί διορθωτικά και παιδευτικά για την αποκατάσταση του δημοκρατικού ελλείμματος στην αποκατάσταση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας και επιδρά στις δομές οργάνωσης και διοίκησης ανθρω-

πινου δυναμικού, αναγνωρίζοντας την ταυτότητα του φύλου, τους κοινωνικούς ρόλους, τις επαγγελματικές αξίες και τις πρακτικές στους χώρους εργασίας. Με την ισότητα ευκαιριών μεταβάλλονται τα χαρακτηριστικά επαγγελματικής συμπεριφοράς, που λόγω της μακράς χρήσης τους είχαν εκληφθεί ως αντικειμενικά, ενώ ουσιαστικά συντηρούν τους στερεότυπους ρόλους των φύλων και τις έμμεσες και άμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

Η επικρατούσα άποψη για την ισότητα στην απασχόληση αποπνέει τους στερεότυπους ρόλους ανδρών και γυναικών και προσφέρει στις γυναίκες δικαιώματα και υποχρεώσεις, που διαμορφώθηκαν για να ανταποκρίνονται στους στερεότυπους κοινωνικούς ρόλους. Η γυναικεία άποψη επιδιώκει να διορθώσει την επικρατούσα ανδροκρατική αντίληψη για την οργάνωση της κοινωνίας και να δημιουργήσει μία νέα κοινωνική τάξη πραγμάτων, που αναγνωρίζει και προστατεύει τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών σε νέους κοινωνικούς ρόλους αμοιβαίας ευθύνης για την οικογένεια.

Η εμπειρία απέδειξε ότι η αποτελεσματικότητα της ισότητας ευκαιριών στην απασχόληση κρίνεται στο επίπεδο της επιχείρησης και συναρτάται με τις πολιτικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Στο πλαίσιο αυτό οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και κυρίως οι επιχειρησιακές, αποκτούν εξαιρετική σπουδαιότητα ως παρεμβατικός δικαιοπολιτικός μηχανισμός.

Με την Συνθήκη του Μάαστριχτ της 7.2.1992 αναγνωρίζεται η σπουδαιότητα του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών συμφωνιών για την εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στα κράτη μέλη² και έκτοτε η ιδέα αυτή διαπνέει την πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με την νέα συνταγματική συνθήκη της Ρώμης του 2004 ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί θεσμικό τρόπο κοινωνικής νομιμοποίησης ιδίως των κοινωνικών πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (άρθρα III-211 και 212 για την διαβούλευση της Επιτροπής με τους κοινωνικούς εταίρους και την σύναψη συμφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων καθώς και το άρθρο III 389 για την λειτουργία της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής). Παράλληλα η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, αποτελούσε έναν από τους θεμελιώδεις κανόνες του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου (άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης) και στην νέα συνταγματική συνθήκη συγκαταλέγεται στους στόχους της Ένωσης (Μέρος I, άρθρο I - 3παρ. 3,) περιλαμβάνεται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (Μέρος II, άρθρο II - 83) και ρυθμίζεται ειδικά στο άρθρο III 214 για την ισότητα ανδρών και γυναικών στην αμοιβή εργασίας (πρώην αρθρο119 της Συν.της Ρ).

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν σήμερα τον πλέον αποτελεσματικό μηχανισμό ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων σε όλα τα επίπεδα, εθνικό, κλαδικό και ομοιοεπαγγελματικό, αντίστοιχο τοπικό επίπεδο.

δο και τέλος, επιχειρησιακό. Παράλληλα είναι πλέον σαφείς οι ενδείξεις για την επέκτασή τους και σε διεθνές επίπεδο με κύριο χώρο εξελίξεων την Ευρωπαϊκή Ένωση³, όπου εμφανίσθηκαν οι πρώτες ευρωπαϊκές συλλογικές συμφωνίες πλαίσιο σε εφαρμογή του άρθρου 139 Συνθ.ΕΕ⁴, που μετεξελίχθηκαν σε Οδηγίες της ΕΕ.

Στη σύγχρονη διεθνή και βεβαίως και την ελληνική κοινωνία οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επιφορτίζονται με την ευθύνη της προσαρμογής των εργασιακών σχέσεων στις οργανωτικές ανάγκες των επιχειρήσεων. Με τον τρόπο αυτό οι γενικοί κανόνες του εργατικού δικαίου αναμένεται να εξειδικεύονται με όρους συλλογικών συμβάσεων στις οικονομικές συνθήκες του κλάδου, του τόπου ή της επιχείρησης ρυθμίζοντας ιδίως ζητήματα νέων μορφών εργασιακών σχέσεων.

Η ελληνική εμπειρία δείχνει μέχρι σήμερα ότι, οι πολιτικές ισότητας στις συλλογικές συμβάσεις χαρακτηρίζονται από αποσπασματικότητα ως προς τους σκοπούς και το περιεχόμενό τους, που στην ουσία επαναλαμβάνουν κατευθυντήριες αρχές της ισχύουσας νομοθεσίας για την ισότητα των φυλών στις εργασιακές σχέσεις. Πέραν αυτών οι ίδιες οι ρυθμίσεις βελτιώνουν κυρίως τις άδειες μητρότητας και τις άδειες συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Ας σημειωθεί ότι η έμφαση στην πολιτική επέκτασης των γονεϊκών αδειών, τις οποίες αξιοποιούν κατ'εξοχήν οι γυναίκες, ενδέχεται να οδηγήσει σε ετερόκλητα αποτελέσματα, όταν δεν συνοδεύονται από ειδικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών στην υπηρεσιακή εξέλιξη των γυναικών. Παράδειγμα. Εάν η ισότητα στην απασχόληση και ιδίως στην υπηρεσιακή εξέλιξη προϋποθέτει όμοια αντιμετώπιση ανδρών και γυναικών, τότε δεν υπάρχει περιθώριο λήψης μέτρων για τη προστασία της μητρότητας ή τη στήριξη των γυναικών, που ουσιαστικά αναλαμβάνουν όλες τις οικογενειακές υποχρεώσεις προς τα προστατευόμενα μέλη, παιδιά, ηλικιωμένους, ασθενείς. Εάν οι πολιτικές απασχόλησης λάβουν υπόψη τους την μητρότητα και τις οικογενειακές υποχρεώσεις, οι προστατευτικές ρυθμίσεις για την χορήγηση αδειών θα οδηγήσουν σε αλληλοσυγκρουόμενες υπηρεσιακές προοπτικές. Οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο και άδειες θα έχουν λιγότερα προσόντα για υπηρεσιακή εξέλιξη και θα είναι λιγότερο ελκυστικοί για τους εργοδότες, επειδή θα επιβαρύνουν το κόστος εργασίας λόγω των αμειβομένων αδειών. Επιπλέον, θα υπολείπονται σε υπηρεσιακή διαθεσιμότητα και κυρίως διαθεσιμότητα για υπερωριακή εργασία, καθώς και σε διάρκεια υπηρεσιακής εμπειρίας στην άσκηση υπεύθυνων καθηκόντων κατάλληλων προς αξιολόγηση για ανάληψη καθηκόντων υψηλότερης ιεραρχικής και μισθολογικής βαθμίδας⁵.

Στην Ελλάδα μετά την θέσπιση του συντάγματος του 1975 τόσο η νομοθεσία, όσο και οι συλλογικές συμβάσεις, υποχρεώθηκαν να προσαρ-

μοσθούν με την συνταγματική αρχή της ισότητας των φύλων στην εργασία. Στο πλαίσιο αυτό το έτος 1975 καταργήθηκε η μισθολογική διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Έκτοτε οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας περιέλαβαν σποραδικές ρυθμίσεις διακηρυκτικού χαρακτήρα για την ισότητα των φύλων. Ως εξαίρεση αυτού του κανόνα πρέπει να αναφέρουμε τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας των αρχών της δεκαετίας του 1990 ως προς τις ρυθμίσεις για την προστασία της μητρότητας και τον συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Μεγαλύτερο ενδιαφέρον όμως παρουσιάζουν οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας του τραπεζικού κλάδου, που από την δεκαετία του 80 και μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 90 ενίσχυσαν αποφασιστικά την θέση των γυναικών στις τράπεζες, με σαφέστερες ρυθμίσεις, όπως θα αναπτύξουμε κατωτέρω.

1. Η νομοθεσία για την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις

Η ελληνική νομοθεσία καλύπτει την ισότητα των φύλων στην απασχόληση με συστηματικές ρυθμίσεις, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό θεσπίστηκαν στην δεκαετία του '80.

Το συνταγματικό πλαίσιο ρύθμισης της ισότητας στην απασχόληση αποτέλεσε γόνιμο έδαφος για την λειτουργική προσαρμοστικότητα της ελληνικής νομοθεσίας στο Κοινωνικό Δίκαιο και ιδίως στους κανόνες του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης, έπειτα από την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Ε., από την 1-1-1981. Στην πρώτη πενταετία του 80 θεσπίστηκαν οι σημαντικότερες ρυθμίσεις για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και στην δεκαετία του 1990 άρχισαν να αξιοποιούνται και να εξειδικεύονται από τους κοινωνικούς εταίρους και να βελτιώνονται οι ρυθμίσεις αυτές με όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Η παραγωγή των νομικών κανόνων εργατικού δικαίου στην Ελλάδα πηγάζει από τους ακόλουθους συντελεστές :

→ από το κράτος, ως εγγυητή της κοινωνικής ευημερίας και δικαιοσύνης σύμφωνα με τις επιταγές του Συντάγματος (άρθρα 2, 4, 5, 21, 22, 23, 24, 25 και 106 παρ. 1 &2). Αυτοί οι κανόνες επιβάλλουν στο κράτος ως Κυβέρνηση (δημόσια διοίκηση) και ως νομοθετική εξουσία κατά την ψήφιση των νόμων να επιμελούνται για την οικονομική ανάπτυξη σε συνθήκες κοινωνικής ευημερίας, ατομικής και οικονομικής ελευθερίας αλλά και προστασίας της προσωπικότητας του πολίτη και επομένως και του εργαζόμενου .

→ από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, ως εκφραστές του συλλογικού συμφέροντος των εργαζομένων στο επίπεδο επιχείρησης, οικονομικού κλάδου, συγκεκριμένου επαγγέλματος αλλά και της κοινωνίας γενικότερα.

→ από τις οργανώσεις των εργοδοτών και τους μεμονωμένους ερ-

γοδότες, ως εκφραστές του συλλογικού συμφέροντος των εργοδοτών σε επιμέρους τομείς της οικονομίας, στην οικονομία γενικά ή κατά περίπτωση στην βάση του εξατομικευμένου οικονομικού συμφέροντος συγκεκριμένης επιχείρησης.

Οι δύο τελευταίοι συντελεστές σύμφωνα με το Σύνταγμα αναμένεται να λειτουργούν ανεξάρτητα ή και συμπληρωματικά με τον πρώτο για την παραγωγή κανόνων εργασιακών σχέσεων μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι πολιτικές ταραχές, όμως, που κυριάρχησαν στην ελληνική κοινωνία κατά τον 20ό αιώνα, δημιούργησαν ασυμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, την οποία καλλιέργησε και η κρατική εξουσία με την διατήρηση του "**κρατικού μονοπωλίου**" παραγωγής κανόνων εργατικού δικαίου. Χαρακτηριστικό δείγμα αυτής της πρακτικής είναι ο Ν. 3239/55, ο οποίος ρύθμιζε τα θέματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων με έντονη κρατική παρέμβαση και περιορισμό του ρυθμιστικού περιεχομένου τους.

Μόλις το έτος 1990 με το Ν. 1876/90 οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αναγορεύτηκαν σε κυρίαρχο μηχανισμό παραγωγής κανόνων εργατικού δικαίου, που απάλειψε την κρατική παρέμβαση από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και διεύρυνε το ρυθμιστικό τους περιεχόμενο.

Σε γενικές γραμμές η ελληνική νομοθεσία αντιμετωπίζει με σημαντική πληρότητα το θέμα της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις, με ειδικές συνταγματικές ρυθμίσεις, με κύρωση διεθνών συμβάσεων, με ειδική νομοθεσία και με όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που θα εξετάσουμε συνοπτικά κατωτέρω.

1.1. Η συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας.

Το θεμέλιο της ισότητας των φύλων στην απασχόληση τίθεται με την διάταξη του άρθρου 22 παρ.1 του Συντάγματος του 1975, όπου διατυπώνεται με καθαρότητα η απαγόρευση των διακρίσεων δικαιωμάτων με βάση το φύλο ή άλλη διάκριση σε σχέση με την αμοιβή για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία. Η αρχή αυτή λειτουργεί συμπληρωματικά και παράλληλα με τη γενική αρχή για την ισότητα απέναντι στον νόμο (άρθρο 4 παρ. 1 Σ).

Οι διατάξεις αυτές συμπληρώθηκαν με τις μεταβατικές διατάξεις του άρθρου 116 παρ.2 και 3 Σ., που όρισαν μεταβατική περίοδο έως την 31-12-1982 για την γενική εφαρμογή της ισότητας απέναντι στον νόμο και τρία έτη (έως την 15 Ιουνίου του 1978), για την εξάλειψη των αποκλίσεων σε σχέση με την ίση αμοιβή για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία⁶. Με την αναθεώρηση του Συντάγματος του 2001 προστέθηκε νέα ρύθμιση που **κατοχύρωσε συνταγματικά την λήψη θετικών μέτρων υπέρ της ισότητας** καθιερώνοντας δυναμική πολιτική για την ισότητα των φύλων⁷.

Η ισότητα στις εργασιακές σχέσεις στην ελληνική νομολογία και θεωρία⁸ **ανέπτυξε γρήγορα την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας παρε-**

χόμενη εργασία και προχώρησε στην διάπλαση επιμέρους εργασιακών δικαιωμάτων, που συναρτώνται με αυτή και τα οποία αφορούν στα ακόλουθα :

α) την πρόσβαση στην εργασία (προσόντα, προϋποθέσεις ουσιαστικές και τυπικές για την πρόσληψη κλπ)

β) την υπηρεσιακή εξέλιξη (μισθολογική, ιεραρχική, λειτουργική, κλπ).

γ) τη λήξη ή μη ανανέωση της εργασιακής σχέσης και με προϋποθέσεις τα ηλικιακά όρια συνταξιοδότησης

δ) την επαγγελματική κατάρτιση περιλαμβανομένης της ενδοεπιχειρησιακής.

Η εξέλιξη αυτή αντανακλά το εύρος και την ποιότητα των κοινωνικών δικαιωμάτων που συνδέονται με την κοινωνική αξία της οικογένειας, της μητρότητας, της παιδικής ηλικίας, της υγείας (άρθρο 21 Σ) και την κοινωνικοπολιτική σημασία των συνθηκών απασχόλησης για όλους τους πολίτες ως παραγόντων συμμετοχής στην οικονομική, την κοινωνική και την πολιτική ζωή και λοιπά ζητήματα, που ανάγονται στην εξυπηρέτηση του γενικού συμφέροντος (άρθρα 5 παρ.1. άρθρο 25 και 106 παρ. 1 και 2 Σ) .

1.2 Κύρωση διεθνών συμβάσεων

Στο πλαίσιο της γενικής αρχής για την ισότητα των φύλων στην εργασία και την συνταγματική κατοχύρωση των κοινωνικών δικαιωμάτων για την οικογένεια, την προστασία της μητρότητας και της παιδικής ηλικίας, η ελληνική έννομη τάξη εμπλουτίστηκε με την θέσπιση συγκεκριμένων δικαιωμάτων, που κατοχυρώνονται με διεθνείς συμβάσεις και οι οποίες είναι οι εξής :

→ Ν. 46/75 για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης 100/51 για την ισότητα αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών.

→ Ν. 1302/82 για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης 103/52 για την προστασία της μητρότητας.

→ Ν. 1342/83 για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης του ΟΗΕ του 1979 που υπεγράφη από την Ελλάδα την 2-4-1982 για την εξάλειψη διακρίσεων κατά των γυναικών⁹.

→ Ν.1423/84 για την κύρωση της 122/64 Διεθνούς Σύμβασης για την πολιτική απασχόλησης.

→ Ν. 1424/84 για την κύρωση της 111/58 Διεθνούς Σύμβασης για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα.

→ Ν. 1426/84 για την κύρωση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη της Διεθνούς Σύμβασης που υπογράφηκε στο Τορίνο το 1961.

→ Ν. 1576/85 για την κύρωση της 156/81 Διεθνούς Σύμβασης για την ισότητα ευκαιριών των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει το Κοινοτικό Δίκαιο, του οποίου η εισαγωγή στην Ελλάδα έγινε με το Ν. 945/79, ο οποίος κύρωσε τη Συνθήκη Προ-

σχώρησης της Ελλάδας στην τότε ΕΟΚ. Σε εφαρμογή του Κοινοτικού δικαίου και κυρίως του άρθρου 119 της Συνθήκης το θέμα της ισότητας ρυθμίζεται και από σειρά σημαντικών οδηγιών και συστάσεων μεταξύ των οποίων κορυφαίες είναι η οδηγία 75/117 ΕΟΚ και η 76/207 ΕΟΚ, που μετεξελίχθηκε στην οδηγία πλαίσιο 2002/78 ΕΚ και με την οποία δεν έχει ακόμη εναρμονισθεί η εθνική μας νομοθεσία .

Αξίζει όμως να σημειώσουμε ότι, πριν από την ένταξη της Ελλάδας στην ΕΟΚ ήδη από την 30.6.198 είχε ολοκληρωθεί η μεταβατική περίοδος προσαρμογής του κοινού δικαίου με την αρχή της ισότητας ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης ως την αμοιβή (άρθρο 116 παρ. 3 του Σ.1975) . Επομένως, η ελληνική έννομη τάξη πριν από ένταξη της Ελλάδας στην ΕΟΚ ήταν ήδη ευθυγραμμισμένη με τον κανόνα του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης για την ισότητα των φυλών στην αμοιβή και μάλιστα διέθετε ευρύτερη νομική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων λόγω της συνταγματικής κατοχύρωσης των κοινωνικών δικαιωμάτων .

1.3 Εδικοί νόμοι

Στην δεκαετία του 1980 το συνταγματικό ρυθμιστικό πλαίσιο είχε τεθεί σε πλήρη ισχύ, παράλληλα με την κύρωση διεθνών συμβάσεων για την ισότητα των φυλών στην εργασία και την προστασία των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Στο πλαίσιο αυτού του νομικού περιβάλλοντος και της διεθνούς υποχρέωσης του ελληνικού κράτους να διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων, που κατοχυρώνονται με διεθνείς συμβάσεις η εθνική νομοθεσία καθιέρωσε νομοθετικά ειδικά δικαιώματα που προωθούν την ισότητα στην απασχόληση και τον συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Παράλληλα τέθηκαν τα θεμέλια άμβλυνσης των εμμέσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών και την προώθηση ίσων ευκαιριών στην απασχόληση¹⁰.

Η ελληνική νομοθεσία για την ισότητα των φυλών είναι η εξής:

- Ν.133/75 Εφαρμογή της ίσης αμοιβής στην εργασία αρρένων και θηλέων και καθιέρωση του 45ωρου. (Κύρωση όρων της ΕΓΣΣΕ της 26.2.1975)
- Ν. 1414/84 για την εφαρμογή της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις
- Ν.1483/84 για την διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Π.Δ. 193/88 επέκταση των διατάξεων του Ν. 1483/84 στον δημόσιο τομέα.
- Ν.2224/94 (αρ. 9) για την προστασία της μητρότητας (άδεια εγκυμοσύνης 16 εβδομάδων)

Τα ειδικότερα ζητήματα, που ρύθμισε ο νόμος σχετικά με ισότητα των φύλων στην απασχόληση είναι τα εξής :

Με τον Ν. 1414/84 ρυθμίσθηκαν θέματα ισότητας στην ατομική σύμβαση εργασίας ήτοι:

- τον επαγγελματικό προσανατολισμό και επαγγελματική κατάρτιση
- την πρόσβαση στην απασχόληση
- την ισότητα αμοιβών για άνδρες και γυναίκες
- την ισότητα προϋποθέσεων επαγγελματικής εξέλιξης
- την ισότητα προϋποθέσεων λύσης της σύμβασης εργασίας
- τη δημιουργία μηχανισμού στη δημόσια διοίκηση για την παρακολούθηση και την προώθηση της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις.

Με τον Ν.1483/84 ρυθμίσθηκε η διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, ήτοι:

- η απαγόρευση διάκρισης των εργαζομένων λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων.
- η γονική άδεια ανατροφής
- η άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών
- το μειωμένο ωράριο εργαζομένων γονέων που έχουν παιδιά με σοβαρή νόσο.
- η άδεια απουσίας γονέων για την παρακολούθηση της σχολικής προόδου των παιδιών.
- η νομική υποχρέωση των εργοδοτών για δημιουργία βρεφονηπιακών σταθμών.
- η προστασία από την απόλυση για λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων.
- το δικαίωμα στην πλήρη απασχόληση για τους εργαζόμενους που ζήτησαν μειωμένη απασχόληση λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.
- η προστασία της εγκύου από απόλυση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ένα έτος μετά τον τοκετό, εκτός αν πρόκειται για σπουδαίο λόγο.

2. Η μετάβαση από την ισότητα δικαιωμάτων στην ισότητα ευκαιριών.

Η νομοθεσία για την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις, που προαναφέραμε δημιουργεί άμεσα δικαιώματα, όμως η ουσιαστική εφαρμογή της απαιτεί συγκεκριμένα μέτρα, που προωθούν δημιουργικά την ισότητα των φύλων. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να πηγάζουν από κανόνες Κανονισμών Εργασίας ή όρους Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Προς την κατεύθυνση αυτή είναι δύσκολο να διατυπωθεί εκτίμηση λόγω έλλειψης στοιχείων και μελετών σχετικά με τις μεθόδους εφαρμογής των πολιτικών ισότητας και των λόγων, που εξηγούν την υστέρη-

ση στη λήψη μέτρων.

Από τα διαθέσιμα στοιχεία της εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας φαίνεται ότι, οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας και συγκεντρώνονται σε θέσεις εργασίας με χαμηλότερες αμοιβές και περιορισμένες δυνατότητες εξέλιξης, ενώ οι θέσεις εργασίας, που καταλαμβάνονται κατά πλειοψηφία από γυναίκες απαξιώνονται οικονομικά. Οι κυριότεροι λόγοι της μη ισοκατανομής των γυναικών στην εθνική αγορά εργασίας είναι :

- ο οικονομικός μαρασμός των οικονομικών κλάδων, που απασχολούν γυναίκες (όπως πχ η κλωστοϋφαντουργία)
- άλλοι αντικειμενικοί οικονομικοί και λειτουργικοί παράγοντες, που αφορούν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων (όπως πχ η μετεγκατάσταση των βιομηχανιών και βιοτεχνιών ένδυσης)
- η εξέλιξη της τεχνολογίας, που απαξιώνει θέσεις εργασίας χαμηλής εξειδίκευσης
- η οικονομική υποτίμηση των δεξιοτήτων των γυναικών που κατέχου θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης.
- η ευάλωτη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η αποκατάσταση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην αγορά εργασίας, επιβάλλει τη λήψη μέτρων, που θα ενισχύσουν τη θέση της και θα εξαλείψουν τις συνθήκες εμμέσων διακρίσεων, που συχνά οφείλονται στο κοινωνικό πρότυπο του στερεότυπου ρόλου των γυναικών.

Η λήψη των κατάλληλων μέτρων για την εμπέδωση της ισότητας ευκαιριών απαιτεί εντοπισμό των προβλημάτων και των μορφών εμμέσων διακρίσεων, που πρέπει να εξαλειφθούν. Ενδεχομένως να απαιτηθούν ειδικές παρεμβάσεις για την "προσωρινή κάμψη της ισότητας των δικαιωμάτων" μέχρις ότου να αμβλυνθούν οι υφιστάμενες ανισοροπίες και να ενθαρρυνθούν ειδικά οι γυναίκες για περισσότερο ενεργό συμμετοχή στην αγορά εργασίας και στις θέσεις υψηλότερης αμοιβής. Μέτρα προς αυτή την κατεύθυνση μπορεί να είναι ακόμη και η εισαγωγή συστημάτων ποσοτώσεων για τις προσλήψεις και την κάλυψη θέσεων υψηλών ιεραρχικών βαθμίδων. Η νομική αμφισβήτηση για την συνταγματικότητα των "θετικών μέτρων υπέρ της ισότητας"¹¹ έχει πλέον καλυφθεί συνταγματικά με την διάταξη της παρ. 2 του αρ.116 του Σ. 2001 και απομένει στην Πολιτεία και τους κοινωνικούς εταίρους να δημιουργήσουν τους κατάλληλους κανόνες με νομοθετικές ρυθμίσεις ή όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας και κανονισμών εργασίας, που θα προωθούν ουσιαστικά την ισότητα ανδρών και γυναικών.

Οι πολιτικές των ποσοτώσεων αντιμετωπίζονται με σκεπτικισμό από το γυναικείο κίνημα, κυρίως λόγω της επισημοποίησης των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Από νομική άποψη τα μέτρα ίσων ευκαιριών, που περιέχουν στοιχεία θετικών δράσεων (ποσοτώσεων) αντιμετωπίζονται με σκεπτικισμό, επειδή κάμπτουν την ορθόδοξη άποψη της συνταγματι-

κής αρχής της ισότητας. Παρά τις επιφυλάξεις, όμως, έχουμε τη γνώμη ότι οι ποσοτώσεις μπορούν να αποτελέσουν αποτελεσματικό εργαλείο αποκατάστασης του δημοκρατικού ελλείμματος σε βάρος των γυναικών, εφόσον χρησιμοποιηθούν ως μεταβατικό μέσο για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και για επιδίωξη ποσοτικοποιημένων οικονομικών και κοινωνικών αποτελεσμάτων. Για το λόγο αυτό, η εφαρμογή τους προϋποθέτει προσεκτική μελέτη, σχεδιασμό και παρακολούθηση της εφαρμογής.

Μεταξύ των μέτρων προώθησης των γυναικών στην αγορά εργασίας περισσότερο διαδεδομένα είναι τα μέτρα ενίσχυσης της ενδοεπιχειρησιακής επαγγελματικής κατάρτισης, του συνδυασμού της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, της προστασίας της μητρότητας και της υγείας της εργαζόμενης γυναίκας, ιδίως της εγκύου και της θηλάζουσας μητέρας. Τα μέτρα αυτά πέραν του προσανατολισμού τους για την προστασία αυτοτελών κοινωνικών δικαιωμάτων, λειτουργούν και ως θετικές δράσεις για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών στην απασχόληση, δηλαδή της ισότητας προϋποθέσεων για την πραγματική άσκηση του δικαιώματος της εργασίας για τις γυναίκες.

Συμπερασματικά παρατηρούμε τα εξής :

→ η διασφάλιση της νομικής ισότητας δικαιωμάτων στην απασχόληση για άνδρες και γυναίκες, συνοδεύεται πλέον από νομικά και πολιτικά μέτρα ισότητας ευκαιριών. Τα μέτρα αυτά είναι προσαρμοσμένα στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, επιμέρους ομάδων, όπως είναι η μητρότητα για τις γυναίκες και οι οικογενειακές υποχρεώσεις για τους εργαζόμενους γονείς ή τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις.

→ παρά την θέσπιση μέτρων προστασίας της μητρότητας και διευκόλυνσης των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, η ισότητα ευκαιριών παραμένει ανοικτό ζήτημα.

→ την ενίσχυση της ισότητας ευκαιριών καλούνται να προωθήσουν σε επιχειρησιακό επίπεδο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις με όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας και οι κανονισμοί εργασίας..

3. Ο νομοθετικός ρόλος του κράτους

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής της ισότητας στις εργασιακές από άποψη κρατικής εποπτείας, ρυθμίσθηκε με το Ν. 1414/84 με την δημιουργία υπηρεσιών ισότητας των φύλων στη δημόσια διοίκηση.

Οι δημόσιες υπηρεσίες για την ισότητα των φύλων είναι οι εξής :

A) Σύσταση Τμήματος Ισότητας στο Υπουργείο Εργασίας για τη συλλογή στοιχείων, την ενημέρωση εργοδοτών και εργαζομένων για την ισότητα στην απασχόληση και τη συνεργασία με το Συμβούλιο Ισότητας. (άρ. 8 παρ.1)

B) Σύσταση Γραφείων Ισότητας στις Επιθεωρήσεις Εργασίας και επο-

μένως στις αντίστοιχες υπηρεσιακές μονάδες στις έδρες όλων των νομών της χώρας με παράλληλη υποχρέωση σύνταξης εκθέσεων με στοιχεία και προτάσεις (άρ.8 παρ.2) .

Γ) Δημιουργία Τμήματος Ισότητας στους κόλπους του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας όπου παρακολουθείται και χαράσσεται η εργατική πολιτική της χώρας (αρ.9) .

Οι υπηρεσίες αυτές, σε συνδυασμό με την Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Δημόσιας Διοίκησης Εσωτερικών και Αποκέντρωσης, στην οποία μετεξελίχθηκε το αρχικό Συμβούλιο Ισότητας των Δύο Φύλων, το οποίο συστήθηκε με το αρ. 6 του Ν. 1288/1982, θα αποτελούσαν το μηχανισμό της δημόσιας διοίκησης για την παρακολούθηση της εφαρμογής της ισότητας των φύλων. Κρίσιμο εργαλείο για την παρακολούθηση της ισότητας στην απασχόληση προβλέφθηκε να είναι η σύνταξη των συγκεντρωτικών εξαμηνιαίων εκθέσεων από το Τμήμα Ισότητας του Υπουργείου Εργασίας και σήμερα Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 8 παρ. 2γ του Ν. 1414/84.

Είκοσι χρόνια μετά τη θέσπιση του Ν. 1414/84, μπορούμε να επιχειρήσουμε μία κατ' αρχήν εκτίμηση της κρατικής εποπτείας στην εφαρμογή των πολιτικών ισότητας στην απασχόληση, που συνοψίζεται ως εξής.

1. Οι εξαμηνιαίες εκθέσεις που προέβλεψε ο Ν. 1414/84 ουδέποτε συντάχθηκαν. Η εξήγηση, που δίδεται, είναι ότι η στελέχωση των αρμοδίων υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας είναι ελλιπής, και ακόμη ότι άλλες αρμόδιες περιφερειακές υπηρεσίες καθώς και η συνεργασία με λοιπές συναρμόδιες υπηρεσίες (Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, Γενική Γραμματεία Ισότητας) δεν διοχετεύουν κατάλληλα στοιχεία για την παρακολούθηση της εφαρμογής μέτρων για την ισότητα των φύλων, τα φαινόμενα διακρίσεων με βάση το φύλο, την ενημέρωση εργοδοτών και εργαζομένων για τα μέτρα υπέρ της ισότητας κλπ .

2. Το Τμήμα Ισότητας του Υπουργείου Εργασίας, ασχολείται με την παρακολούθηση των διεθνών εξελίξεων σε επίπεδο Ε.Ε. και Διεθνών Οργανισμών και τη διάχυση της πληροφόρησης στις αρμόδιες δημόσιες και λοιπούς ενδιαφερόμενους. Επεξεργασία θεμάτων χάραξης της πολιτικής και εφαρμογής της ισότητας στην απασχόληση δεν παρατηρείται, επειδή η σχετική πολιτική ασκείται κατά περίπτωση, σε άλλες μονάδες της δημόσιας διοίκησης.

3. Το Τμήμα Ισότητας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας στοχεύει στην αντιμετώπιση θεμάτων, που του τίθενται από την δημόσια Διοίκηση και δεν αναπτύσσει πρωτοβουλιακό ή άλλο έργο για την προώθηση της ισότητας των φύλων .

4. Τα Γραφεία Ισότητας των Επιθεωρήσεων Εργασίας σε μεγάλο βαθμό έχουν ατονήσει κυρίως λόγω έλλειψης στελεχών και απορρόφη-

σης των αρμοδιοτήτων τους από την Επιθεώρηση Εργασίας. Εξάλλου, η παρακολούθηση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και η επιβολή των κυρώσεων, που προβλέπονται από το νόμο αποτελεί γενικότερο ζήτημα αποτελεσματικής λειτουργίας των Επιθεωρήσεων Εργασίας. Εξάλλου για τα θέματα παραβίασης της ισότητας στην εργασία δεν τηρούνται εξειδικευμένα στοιχεία στις Επιθεωρήσεις Εργασίας. Πάντως θα πρέπει να σημειώσουμε ότι, η παρακολούθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση είναι δυσχερές ζήτημα. Τούτο οφείλεται αφενός, στο ότι στις Επιθεωρήσεις Εργασίας δεν υποβάλλονται πολλές αιτήσεις/προσφυγές για την παραβίαση της ισότητας των φύλων, ούτε οι Επιθεωρήσεις είναι σε θέση να αναπτύξουν ειδική πρωτοβουλία, λόγω του πλήθους των έμμεσων διακρίσεων για τις οποίες δεν υπάρχουν καταγγελίες και αφετέρου, επειδή είναι μεγάλος ο αριθμός των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων καθώς ή έκταση της ανεργίας και της μαύρης αγοράς εργασίας, όπου παρατηρούνται φαινόμενα διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.

Από τα ανωτέρω συνάγονται τα εξής :

- η ελληνική πολιτεία άσκησε κατά κύριο λόγο νομοθετική πολιτική για την εφαρμογή της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις.
- η δυνατότητα του κράτους και κυρίως της δημόσιας διοίκησης να διασφαλίσει την εποπτεία εφαρμογής της ισότητας στην απασχόληση υπήρξε μάλλον περιορισμένη.
- Η καταγραφή και αποτίμηση της αποτελεσματικής εφαρμογής της νομοθεσίας για την ισότητα στην απασχόληση δεν έχει μελετηθεί συστηματικά, ούτε ως προς την αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης για την παρακολούθηση της εφαρμογής, ούτε ως προς την προώθηση της ισότητας ευκαιριών.

4. Κοινωνικός διάλογος και συλλογικές συμβάσεις εργασίας για την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις

4.1 Μορφές κοινωνικού διαλόγου

Ως κοινωνικός διάλογος, με ευρεία έννοια, νοείται κάθε μορφή ουσιαστικής ανταλλαγής απόψεων μεταξύ φορέων συμφερόντων της κοινωνίας και της Πολιτείας για την χάραξη πολιτικής. Ο κοινωνικός διάλογος εισήχθη στην ελληνική κοινωνία με σημαντική χρονική υστέρηση. Ο πατερναλιστικός τρόπος άσκησης της κρατικής εξουσίας, απαξιούσε την ενθάρρυνση διαλόγου μεταξύ των κομμάτων και πολύ περισσότερο μεταξύ φορέων έκφρασης κοινωνικών συμφερόντων, καθώς και των κοινωνικών φορέων και της Πολιτείας. Στη δεκαετία του '80 παρουσιάστηκαν τα πρώτα στοιχεία κοινωνικού διαλόγου με την εισαγωγή εκπροσώπων κοινωνικών συμφερόντων στα διοικητικά συμβούλια δημόσιων οργανι-

σμών¹² και στα συλλογικά όργανα της δημόσιας διοίκησης.

Η εμφάνιση του κοινωνικού διαλόγου αποτελεί εξέλιξη των αρχών της δεκαετίας του 90, που χαρακτηρίζεται από την σύσταση και λειτουργία της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπή με το Ν. 2232/94. Είναι όμως χαρακτηριστικό ότι στους καταστατικούς σκοπούς της δεν γίνεται ειδική αναφορά στις πολιτικές ισότητας, ενώ η σύνθεση της ίδιας της ΟΚΕ χαρακτηρίζεται από άκρα ελλειμματικότητα σε ότι αφορά την εκπροσώπηση κοινωνικών φορέων με γυναίκες¹³.

Η πιο διαδεδομένη μορφή κοινωνικού διαλόγου είναι η συλλογική διαπραγμάτευση. Ως συλλογική διαπραγμάτευση ορίζουμε κάθε μορφή ουσιαστικής ανταλλαγής απόψεων μεταξύ εκπροσώπων εργοδοτικών και εργατικών συμφερόντων με στόχο τη ρύθμιση θεμάτων πολιτικής απασχόλησης. Ο ορισμός αυτός καλύπτει διαπραγμάτευση εθνικού ομοιοπαγγελματικού και κλαδικού επιπέδου, καθώς και αντίστοιχη διαπραγμάτευση τοπικού ή επιχειρησιακού επιπέδου αλλά και τις κάθε είδους διαβουλεύσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο. Σκοπός της συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι η εξισορρόπηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων της εργατικής και εργοδοτικής πλευράς στο συγκεκριμένο ιστορικό χρόνο και τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες.

Η συλλογική διαπραγμάτευση στην ελληνική νομοθεσία αφορά στα ακόλουθα :

α) διαβούλευση για την πραγματοποίηση ομαδικών απολύσεων (άρθρο 3 του Ν. 1387/83).

β) διαβούλευση και πληροφόρηση για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή κανόνων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (Ν. 1568/85).

γ) ανταλλαγή απόψεων, πληροφόρηση, γνωμοδότηση και διαπραγμάτευση με στόχο την κατάρτιση συμφωνίας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οργάνωση της παραγωγής και την κατάρτιση κανονισμών εργασίας, την ρύθμιση των επιπτώσεων στις εργασιακές σχέσεις λόγω της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη και την διευθέτηση του χρόνου εργασίας (Ν. 1767/1988, ιδίως άρθρο 12 και περαιτέρω συμπλήρωση με την Ν. 2224/94, ΠΔ 572/1988 και Ν. 2874/2000 αρ. 5)

δ) προπαρασκευαστικές πράξεις για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας με ουσιαστική και τεκμηριωμένη ανταλλαγή απόψεων (άρθρα 4, 14, 15 και 16 του Ν. 1876/90).

ε) δημόσιος διάλογος για θέματα, που αποτελούν αντικείμενο απεργιακού αγώνα (άρθρο 3 του Ν. 2224/94), όπου διεξάγονται διαπραγματεύσεις με την συμμετοχή μεσολαβητού του Ο.ΜΕ.Δ. για τη διερεύνηση δυνατοτήτων προσέγγισης απόψεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων , ενόψει απεργίας

στ) διαπραγμάτευση για τον καθορισμό προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού εξυπηρέτησης των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού

συνόλου σε περίπτωση απεργίας (άρθρο 2 του Ν. 2224/94).

Οι ανωτέρω ρυθμίσεις περιγράφουν την δυναμική των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα και την ευρύτητα των θεμάτων, που μπορούν να γίνουν αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης,

4.2. Παράγοντες δυσλειτουργίας του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Η ελληνική πρακτική των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου γενικότερα βαρύνεται με σημαντικές δυσλειτουργίες. **Αυτές ανάγονται στους ακόλουθους παράγοντες :**

→ Το παραγμένο πολιτικό περιβάλλον, που καλύπτει ολόκληρο τον 19ο αιώνα και τα τρία τέταρτα του 20ου αιώνα (πόλεμοι, δικτατορίες, ρευστές συνθήκες οικονομικής ανάπτυξης).

→ το δυσκίνητο νομικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέχρι το έτος 1990, οπότε αντικαταστάθηκε ο Ν.3239/1955 με τον Ν.1876/1990, για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις

→ η γραφειοκρατική δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και η ασυμφωνία τους με τη δομή των οργανώσεων εργοδοτών.

Όλα τα ανωτέρω οδήγησαν στην πράξη να αναλάβει ο νομοθέτης πρωταγωνιστικό ρόλο και μάλιστα αποκλειστικό στη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων. Σύμφωνα, όμως, με το Ελληνικό Σύνταγμα του 1975, άρθρα 22 και 23 οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν καίριο μηχανισμό παραγωγής νομικών κανόνων, που όμως δεν αξιοποιήθηκαν παρά από την δεκαετία του 90 κι εντεύθεν .

Στην δεκαετία του 80 η εργατική νομοθεσία, αν και ενισχύθηκε από την ελευθερία των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τον Ν. 1264/82 δεν αξιοποίησε τους θεσμούς συμμετοχής των εργαζομένων στην οργάνωση και λειτουργία των επιχειρήσεων, με μορφές συλλογικής διαπραγμάτευσης και κοινωνικού διαλόγου.

Μέχρι σήμερα δεν έχει διεξαχθεί εμπειρική μελέτη ουσιαστικής αξιολόγησης του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην εξειδίκευση πολιτικών απασχόλησης και προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων με γνώμονα τις ιδιαιτερότητες οικονομικών κλάδων ή επιχειρήσεων. Μπορούμε, όμως, να διακινδυνεύσουμε την εκτίμηση ότι το ισχύον νομικό πλαίσιο ο Ν.1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν αξιοποιήθηκε επαρκώς από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και τις οργανώσεις των εργοδοτών.

Στο πλαίσιο αυτής της εισήγησης οι κοινωνικοπολιτικές συνθήκες δυσλειτουργίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων συνοψίζονται επιγραμματικά ως εξής :

- **α)** λείπει η παράδοση εμπιστοσύνης στην αποτελεσματικότητα της λειτουργίας των συμμετοχικών θεσμών στην ελληνική κοινωνία
- **β)** το συνδικαλιστικό κίνημα μόλις στην δεκαετία του 80 απέκτησε αυτοδύναμο μηχανισμό επιστημονικής τεκμηρίωσης των πολιτικών του, με τη δημιουργία του Ινστιτούτου Εργασίας και άρχισε να αξιοποιεί τα πορίσματα των ερευνών του.
- **γ)** η εργοδοτική πλευρά χαρακτηρίστηκε από υψηλή δυσπιστία στην επικοινωνία της με τους εργαζόμενους και σταδιακά μέσα στην δεκαετία του 90 άρχισε να εμπιστεύεται την συλλογική διαπραγμάτευση και την διαβούλευση, ιδίως στο εθνικό επίπεδο κατάρτισης της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.
- **δ)** το κράτος διατηρεί πατερναλιστικό ρόλο στην άσκηση εργατικής πολιτικής και σε τούτο συμβάλλουν η αδράνεια της γραφειοκρατίας της δημόσιας διοίκησης, η χαμηλή υποκίνηση των δημοσίων υπαλλήλων και οι πελατειακές σχέσεις, που αναπτύσσονται στο περιθώριο της πολιτικής ζωής με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των εργαζομένων και των οργανώσεων των εργοδοτών .
- **ε)** η ανισότητα αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών είχε τύχει κοινωνικής αποδοχής μέχρι το έτος 1975, αφού οι συλλογικές συμβάσεις όριζαν μεγαλύτερες αμοιβές για τους άνδρες από ότι για τις γυναίκες της ίδιας εργασιακής ειδικότητας. Οι διαφορές αυτές εξαλείφθηκαν με την ΕΓΣΣΕ του 1975, όμως διατηρήθηκαν ψήγματα ανισότητας με τις ρυθμίσεις σχετικά με την καταβολή των οικογενειακών επιδομάτων, που κι αυτά καταργήθηκαν με την ΕΓΣΣΕ του 1989 . Μέσα στην δεκαετία του 90 ωριμάζει η ιδέα της ισότητας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και αναπτύσσονται μέτρα προστασία της μητρότητας και οι διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, που βελτιώνουν σχετικές ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας.
- **στ)** οι ελληνικές επιχειρήσεις δεν εφαρμόζουν σύγχρονες μεθόδους οργάνωσης και διοίκησης εργατικού δυναμικού, με έμφαση στις συμμετοχικές διαδικασίες και την διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για ζητήματα, όπως και σχήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας και λοιπές διευκολύνσεις για τις εργαζόμενες μητέρες, και τους εργαζομένους με οικογενειακές υποχρεώσεις καθώς και μέτρα για την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών. Παρά την έλλειψη εμπειρικών μελετών, εκτιμάται ότι το μικρό μέγεθος της πλειοψηφίας των επιχειρήσεων, η υψηλή γραφειοκρατία των δημοσίων επιχειρήσεων και ο προσωποπαγής και συχνά οικογενειακός χαρακτήρας της διοίκησης των μεγάλων ιδιωτικών επιχειρήσεων, δυσχεραίνει την προώθηση νέων μεθόδων διοίκησης προσωπικού.

Την πρακτική αυτή καλλιέργησε σε μεγάλο βαθμό το αυστηρό νομικό πλαίσιο του Ν. 3239/55 για την επίλυση των συλλογικών διαφορών με την κρατική παρέμβαση στα Διαιτητικά Δικαστήρια και το νομικό καθεστώς

των συλλογικών συμβάσεων, που περιόριζε το ρυθμιστικό τους περιεχόμενο στους οικονομικούς - μισθολογικούς όρους εργασίας. Η διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων αρχικά με τον Ν. 1767/88 αλλά κυρίως με τον Ν. 1876/90 ενίσχυσαν την ποιότητά τους, απομάκρυναν την κρατική παρέμβαση από τις συλλογικές διαφορές με την σύσταση και λειτουργία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας και ενίσχυσαν την αυτοδυναμία των κοινωνικών συνομιλητών και την εμπιστοσύνη τους στον διάλογο και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Χαρακτηριστικό στοιχείο της ενδυνάμωσης της εμπιστοσύνης των κοινωνικών συνομιλητών, στην αυτοδυναμία και αποτελεσματικότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ότι, στην περίοδο 1980 -1991 οι διαιτητικές αποφάσεις κάλυπταν κατά μέσο όρο το 41% του συνόλου των συλλογικών ρυθμίσεων (διαιτητικών αποφάσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας) και στην περίοδο 1992- 2004 οι διαιτητικές αποφάσεις του ΟΜΕΔ είναι μόλις το 11% του συνόλου των συλλογικών ρυθμίσεων¹⁴.

Ειδικά για τα θέματα της ισότητας των φύλων, θα πρέπει να προσθέσουμε ότι οι πολιτικές ισότητας τίθενται σε δεύτερη προτεραιότητα από τους ίδιους, τους διαπραγματευτές των μερών και σε τούτο συμβάλει η απουσία ικανού αριθμού γυναικών, στις διοικήσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των οργανώσεων των εργοδοτών και των διοικήσεων των επιχειρήσεων, στις επιχειρησιακές συλλογικές διαπραγματεύσεις. Επιπλέον, το πρόβλημα της ανεργίας, η αποσταθεροποίηση των εργασιακών σχέσεων, με τις άτυπες μορφές απασχόλησης, αλλά και η παράλληλη λειτουργία της μαύρης αγοράς εργασίας, ιδίως των οικονομικών μεταναστών, υποβαθμίζει την ισότητα στην εργασία, παρά το γεγονός ότι αυτή πλήττει τις γυναίκες, που είναι το μισό του εργατικού δυναμικού με το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας.

Σχετικά με τις πολιτικές ισότητας οι ελληνικές συλλογικές συμβάσεις περιέχουν ρυθμίσεις, που αφορούν την προστασία της μητρότητας και την διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Οι ρυθμίσεις αυτές κινούνται στο πνεύμα του Ν. 1483/1984, που αναπτύξαμε ανωτέρω. Όμως με εξαίρεση ορισμένες ρυθμίσεις της συλλογικής σύμβασης του τραπεζικού κλάδου λείπουν ειδικές ρυθμίσεις για την προώθηση πολιτικών ισότητας στο πνεύμα του Ν. 1414/1984.

4.3 Ρυθμίσεις για την ισότητα των φύλων

Τα σημαντικότερα παραδείγματα πολιτικών ισότητας των φύλων στην απασχόληση με όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι τα ακόλουθα, που παρουσιάζονται με ιστορική σειρά :

α) ρυθμίσεις στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

→ ΕΓΣΣΕ 1975 Άρθρο 1 Ίση αμοιβή αρρένων - θηλέων (σταδιακή ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών από την 1.1.1975 μέχρι την

1.3.1978)

→ ΕΓΣΣΕ 1984 Άρθρο 4 άδεια μητρότητας 14 εβδομάδες, επίδομα γάμου 10 % με τις προϋποθέσεις του Ν.1414/1984¹⁵.

→ ΕΓΣΣΕ 1988 Άρθρο 4 επίδομα γάμου και στις έγγαμες γυναίκες από 1.1.1998 5% και από 1.1.1989 10 %

→ ΕΓΣΣΕ 1989 Άρθρο 4 χορήγηση του επιδόματος γάμου ποσοστού 10 % σε όλους τους έγγαμους εργαζόμενους ανεξαρτήτως φύλου, Άρθρο 5 άδεια μητρότητας 15 εβδομάδες

→ ΕΓΣΣΕ 1993 Άρθρο 7 Άδεια μητρότητας 16 εβδομάδες, Άρθρο 8 Γονική άδεια χωρίς αποδοχές για την ανατροφή των παιδιών Άρθρο 9 χορήγηση της γονικής άδειας θηλασμού και φροντίδας νηπίων έως δύο ετών, (απασχόληση με μειωμένο ωράριο) και για τον άνδρα εναλλακτικά με την μητέρα Άρθρο 11 Σύσταση Επιτροπής Ισότητας

→ ΕΓΣΣΕ 1996 - 1997 Άρθρο 10 Αναπροσαρμογή των γονικών αδειών σύμφωνα με το Πρωτόκολλο και την Συμφωνία Κοινωνικής Πολιτικής της ΕΕ και Άρθρο 11 Σύσταση φορέα για την ισότητα των φύλων

→ ΕΓΣΣΕ 2000-2001 Άρθρο 8 Άδεια μητρότητας 17 εβδομάδες Άρθρο 11 άδεια 12 ημερών ετησίως σε κάθε εργαζόμενο γονέα, που έχει τρία παιδιά για την μέριμνα των παιδιών (επέκταση της σχετικής άδειας του αρ. 7 του Ν 1483/1984). Άρθρο 20 Διακήρυξη αρχών για την ρύθμιση άλλων (άτυπων) μορφών απασχόληση με ρητή αναφορά στην ισότητα των φύλων.

→ ΕΓΣΣΕ 2002-2003 Άρθρα 6 και 7 Βελτιώσεις στις άδειες φροντίδας παιδιών με ειδική ρύθμιση για τους εργαζόμενους μονογονεϊκών οικογενειών, χήρους , διαζευγμένους, που έχουν την επιμέλεια παιδιών.

→ ΕΓΣΣΕ 2004- 2005 Άρθρο 8 άδεια θηλασμού 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό Άρθρο 9 δυνατότητα χορήγησης ισόχρονης συνεχόμενης άδειας με αποδοχές αντί του μειωμένου ωραρίου. Άρθρο 12 άδεια 10 ημερών ετησίως σε γονείς, που έχουν παιδί ηλικίας έως 16 ετών και πάσχει από νόσημα για το οποίο απαιτείται μετάγγιση αίματος, Άρθρο 18 μελέτη για την ευθυγράμμιση του εσωτερικού δικαίου με το κοινοτικό δίκαιο για την απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης και εξειδίκευση όρων για τις περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

β) ρυθμίσεις σε κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Η περίπτωση του τραπεζικού κλάδου

→ ΣΣΕ 1981 Άρθρο 6 ισότητα στην υπηρεσιακή εξέλιξη Άρθρο 2 χορήγηση οικογενειακού επιδόματος "και στις γυναίκες"

→ ΣΣΕ 1984 Άρθρο 18 διεύρυνση υπηρεσιακών καθηκόντων δακτυλογράφων και Άρθρο 7 ένταξη των καθαριστριών στο ενιαίο μισθολόγιο των τραπεζών

→ ΣΣΕ 1990 Άρθρο 5 προοδευτική κατάργηση κλάδου δακτυλογρά-

φων Άρθρο 8 υιοθέτηση της αρχής της ισότητας, σύσταση πενταμελούς επιτροπής για την μελέτη θεμάτων σχετικά με την ισότητα των φύλων.

→ ΣΣΕ 1994-95 Άρθρο 4.5 σύσταση ισομερών επιτροπών ισότητας ανά τράπεζα

→ ΣΣΕ 1996 Κεφάλαιο Β' Άρθρο 4 & 5 ρύθμιση για την συγκρότηση και το έργο των Ισομερών Επιτροπών ισότητας και της Διμερούς Κλαδικής Επιτροπής Ισότητας

→ ΣΣΕ 1997-98 Άρθρο 15.1 Διεύρυνση των αρμοδιοτήτων της Διμερούς Κλαδικής Επιτροπής Ισότητας Δημιουργίας Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών

→ ΣΣΕ 2004 - 2005 Άρθρο 12 Σωρευτική χορήγηση του μειωμένου ωραρίου για την φροντίδα παιδιών

Η περίπτωση του κλάδου των ασφαλιστικών εταιρειών

→ ΣΣΕ 1997 Άρθρο 8 Ρύθμιση για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης

γ) ρυθμίσεις σε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση

η περίπτωση του ΟΤΕ

→ ΣΣΕ 1987 Άρθρο 9 καθιέρωση της αρχής της ισότητας και Επιτροπής για την Ισότητα

Πέραν αυτών των ρυθμίσεων οι περισσότερες συλλογικές ρυθμίσεις (ΣΣΕ ή ΔΑ) περιλαμβάνουν ρυθμίσεις για την χορήγηση οικογενειακών επιδομάτων γάμου και παιδιών σε κάθε εργαζόμενο ανεξαρτήτως φύλου, πολλές κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις περιλαμβάνουν ειδικές παροχές προς τους εργαζόμενους γονείς, όπως δαπάνη - επίδομα τοκετού , βρεφονηπιακών σταθμών και παιδικών κατασκηνώσεων ή και άλλων κοινωνικών παροχών για την οικογένεια.

Από την ανωτέρω συνοπτική παρουσίαση, καταδεικνύεται ότι, οι συλλογικές συμβάσεις προωθούν την ισότητα των φύλων με μέτρα γενικού χαρακτήρα , που έχουν περιορισμένη δυνατότητα να προκαλέσουν βαθιές ποιοτικές μεταβολές.

Με τους όρους της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας τονίστηκαν οι πολιτικές ισότητας χωρίς να δημιουργηθούν συγκεκριμένα δικαιώματα, που προωθούν την ισότητα ανδρών και γυναικών με εξαίρεση ισότητα αμοιβής για άνδρες και γυναίκες το 1975 και την ρύθμιση για την χορήγηση των οικογενειακών επιδομάτων το 1989.

Η ΕΓΣΣΕ έχει, όμως να επιδείξει σημαντική παρέμβαση στη δημιουργία προϋποθέσεων ισότητας ευκαιριών με τη δημιουργία πρόσθετων δικαιωμάτων για την προστασία της μητρότητας (άδεια μητρότητας, άδεια θηλασμού και μειωμένο ωράριο για δύο έτη από τον τοκετό) και τον συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Όμως οι γνήσιες

πολιτικές ισότητας των φύλων παραμένουν "πολιτικές ευχές - λευκές ρυθμίσεις", αφού η Επιτροπή Ισότητας δεν έχει αρμοδιότητα παρέμβασης στην εφαρμογή της νομοθεσίας ή την παραγωγή κανόνων και πρακτικών, που προωθούν την ισότητα των φύλων και ουσιαστικά δεν λειτουργεί.

Με τους όρους των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας η κατάσταση είναι διαφορετική, αν και το φαινόμενο εντοπίζεται μόνον στον τραπεζικό κλάδο και εν μέρει στο κλάδο των ασφαλιστικών εταιρειών.

Στις ΣΣΕ του τραπεζικού κλάδου οι πρώτες ρυθμίσεις αφορούσαν τη δημιουργία ρητού κανόνα για την ισότητα των φύλων στην υπηρεσιακή εξέλιξη και την εξάλειψη έμμεσων και άμεσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών (ΣΣΕ 1981, 1984 1990) και ρυθμίσεις, που βελτίωσαν ουσιαστικά την ισχύουσα νομοθεσία συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής του Ν. 1483/1984 (άδεια μητρότητας, άδεια θηλασμού κλπ). Στην συνέχεια προστέθηκαν διατάξεις, που σύστησαν μικτά συλλογικά όργανα κλαδικού και επιχειρησιακού χαρακτήρα για την προώθηση των πολιτικών ισότητας. Τα όργανα αυτά έχουν αρμοδιότητες να σχεδιάζουν και να παρακολουθούν την εφαρμογή πολιτικών ισότητας στον κλάδο των τραπεζών δημιουργώντας παράλληλα σύστημα παραγωγής κωδίκων συμπεριφοράς και καταγραφής των αποκλίσεων από την αρχή της ισότητας. Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η ΣΣΕ 1997-1998 του τραπεζικού κλάδου, η οποία προβλέπει την εκπόνηση μελέτης για τη δημιουργία Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης των Παιδιών, μελέτη για τον εντοπισμό περιπτώσεων έμμεσων διακρίσεων και προσβολής της προσωπικότητας σε σχέση με το φύλο, στις οποίες περιέχονται και οι περιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης και η αιτιολογημένη γνώμη της ισόμερους επιχειρησιακής επιτροπής ισότητας για θέματα παραβίασης της ισότητας και προσβολής της προσωπικότητας με βάση το φύλο.

Στη ΣΣΕ 1997 του κλάδου των ασφαλιστικών εταιρειών διατυπώθηκε για πρώτη φορά η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης σε συνάρτηση με την απασχόληση και θεσπίστηκε κανόνας για την απαγόρευσή της και τη μελέτη μέτρων με βάση τη διεθνή εμπειρία για την αποτροπή της.

Στην περίπτωση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων η κατάσταση είναι ανάλογη με αυτή, που αναφέραμε για τις κλαδικές συλλογικές ρυθμίσεις. Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ των Τραπεζών έχουν ενσωματώσει τις σχετικές ρυθμίσεις των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων χωρίς ειδικές ρυθμίσεις για άλλα θέματα, όπως η υπηρεσιακή εξέλιξη. Στην περίπτωση του ΟΤΕ η σύσταση της Επιτροπής Ισότητας, αν και υπήρξε πρωτοποριακή ως ιδέα δεν παρουσίασε ιδιαίτερο έργο και με την πάροδο του χρόνου έμεινε κενό γράμμα.

Συνοψίζοντας τις δυνατότητες των συλλογικών συμβάσεων να ρυθμί-

σουν ζητήματα ισότητας ευκαιριών, έχουμε την γνώμη ότι, οι πλέον πρόσφορες ρυθμίσεις για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών οι είναι οι εξής:

1. Κατάρτιση κωδίκων πρακτικής, με πεδίο εφαρμογής το επίπεδο επιχείρησης για τα ακόλουθα ζητήματα :

→ α) αξιολόγηση της εργασίας σε σχέση με την ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες.

→ β) δημιουργία αρχών συστήματος αξιολόγησης με συνεκτίμηση των υπηρεσιακών δεξιοτήτων ανδρών και γυναικών, ώστε να αποκλείονται έμμεσες διακρίσεις στην υπηρεσιακή εξέλιξη και την αμοιβή.

→ γ) δημιουργία αρχών για εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο την ισότητα ευκαιριών.

2. Επανεκτίμηση των μισθολογικών ρυθμίσεων κλαδικού και επιχειρησιακού χαρακτήρα και ιδίως των παραγόντων, που προσδιορίζουν την αξία της εργασίας με στόχο την απάλειψη φαινομένων έμμεσων διακρίσεων στην αμοιβή της εργασίας γυναικών, λόγω της υπερσυγκέντρωσής τους σε συγκεκριμένες ειδικότητες.

3. Δημιουργία κοινωνικών υποδομών με συνεργασία εργοδοτών και εργαζομένων για τη διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, ώστε να συνδυάζεται η επαγγελματική και η οικογενειακή ζωή.

4. Αξιοποίηση πόρων, που δημιουργούνται από τις εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων των ειδικών λογαριασμών, που θεσπίστηκαν με τα άρθρα 3 και 4 της ΕΓΣΣΕ 1993), για την εφαρμογή πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας και την κατάρτιση των εργαζομένων με στόχο την ισότητα ευκαιριών στην απασχόληση για άνδρες και γυναίκες.

5. Ρυθμίσεις για την ισότητα των φύλων και δικαιώματα των γυναικών στον τραπεζικό κλάδο.

Μετά την γενική επισκόπηση της ισότητας των φύλων στην εθνική μας νομοθεσία και τις δυνατότητες συνδρομής του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών στην απασχόληση θα εξετάσουμε συνοπτικά τις ρυθμίσεις, που έχουν περιληφθεί στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας του τραπεζικού κλάδου των ετών 1975 - 2004 και οι οποίες αναφέρονται άμεσα ή έμμεσα στην ισότητα των φύλων και τα δικαιώματα των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων.

Σκοπός μας είναι να εντοπίσουμε την συνδρομή των συλλογικών συμβάσεων του τραπεζικού κλάδου στην εμπέδωση της ισότητας των φύλων

στις τραπεζικές επιχειρήσεις και να παρουσιάσουμε συνοπτικά το περιεχόμενο τους. Είναι αυτονόητο ότι, οι ρυθμίσεις αυτές εφαρμόζονται συμπληρωματικά με την ισχύουσα νομοθεσία για τη ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, όπως την αναπτύξαμε ανωτέρω. Επίσης πρέπει να τονισθεί ότι οι ρυθμίσεις είναι αποτέλεσμα συλλογικών συμβάσεων εργασίας και όχι διαιτητικών αποφάσεων. Το γεγονός αυτό τονίζει την ωριμότητα των διαπραγματευτικών ηθών και βεβαίως την διαπραγματευτική ισχύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των τραπεζοϋπαλλήλων, όπου η συνδικαλιστική πυκνότητα πλησιάζει το 80% στο σύνολο του κλάδου, με σχετικά χαμηλότερη συνδικαλιστική πυκνότητα στις μικρές τράπεζες και πυκνότητα άνω του 80% στις μεγάλες τράπεζες, όπως η Εθνική Τράπεζα Ελλάδος.

5.1. Η ισότητα των φύλων

Η ισότητα των φύλων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας του τραπεζικού κλάδου προωθήθηκε με τις ρυθμίσεις για την εξάλειψη των διακρίσεων με βάση το φύλο στην πρόσβαση στην απασχόληση και την υπηρεσιακή εξέλιξη και την ρύθμιση για την ισότητα ανδρών και γυναικών στη χορήγηση των οικογενειακών επιδομάτων.

5.1.1. Ισότητα στην εργασία

Ως ίση μεταχείριση νοείται η απουσία κάθε διάκρισης ή άνισης μεταχείρισης, που βασίζεται στο φύλο έμμεσα ή άμεσα, ιδίως σε συσχέτισμό με την οικογενειακή κατάσταση και τούτο ανεξάρτητα από τυχόν πρόθεση για άνιση μεταχείριση.

Άμεση είναι η διάκριση, που γίνεται με σαφή αναφορά στο φύλο ή άλλο χαρακτηριστικό, που συνδέεται με το φύλο ή την προσωπική κατάσταση. **Παράδειγμα:** Υπάρχει άμεση διάκριση με βάση το φύλο, όταν κανονισμοί εργασίας ή εγκύκλιοι διοίκησης της επιχείρησης ορίζουν ότι, ορισμένες θέσεις εργασίας καλύπτονται μόνον από άνδρες ή μόνον από γυναίκες.

Έμμεση είναι η διάκριση, που στηρίζεται σε κριτήρια, που φαίνονται εκ πρώτης όψεως αντικειμενικά και παραδεκτά αλλά εκ των πραγμάτων οδηγούν σε διάκριση σε βάρος του ενός φύλου¹⁶. **Παράδειγμα:** Υπάρχει έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, όταν συλλογική σύμβαση εργασίας ή εγκύκλιος διοίκησης ορίζει ότι μία κατηγορία εργαζομένων, που στην συντριπτική τους πλειοψηφία είναι άτομα ενός μόνο φύλου εξαιρείται από το ενιαίο σύστημα αμοιβών, ή την διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης. Τούτο συνέβαινε με τις καθαρίστριες των τραπεζών, που εξαιρούντο από το ενιαίο μισθολόγιο έως το έτος 1982¹⁷ και τις δακτυλογράφους, που

αποτελούσαν διακριτό κλάδο, στον οποίο δεν προβλέπετο υπηρεσιακή εξέλιξη μέχρι το έτος 1984¹⁸, οπότε τέθηκε θέμα εμπλουτισμού των εργασιακών καθηκόντων τους και τελικά το 1990¹⁹ καταργήθηκε σταδιακά ο κλάδος των δακτυλογράφων .

Οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών αντιμετωπίστηκαν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις της δεκαετία του 80 με αποτέλεσμα την θέσπιση ειδικών ρυθμίσεων .

Με τον όρο 6 της Σ.Σ.Ε. 1981 τέθηκε ο βασικός κανόνας για την ισότητα στην υπηρεσιακή εξέλιξη, που επαναλαμβάνεται με τον όρο 2.02 Γ της ΣΣΕ του 1990 για την ισότητα ευκαιριών στην υπηρεσιακή εξέλιξη ανεξάρτητα από το φύλο. Οι όροι αυτοί είχαν καθαρά διακηρυκτικό χαρακτήρα και δεν προσέθεταν κάτι συγκεκριμένο στο ισχύον νομικό πλαίσιο για την ισότητα στην εργασία, δηλαδή στο άρθρο 22 παρ. 1 του Σ 1975 και αργότερα στο άρθρο 5 του Ν. 1414/1984

Ουσιαστική όμως είναι η συνδρομή των άρθρων 7 και 18 της Σ.Σ.Ε. 1984, με την οποία αντιμετωπίστηκε στην πρώτη περίπτωση το θέμα της ένταξης σε μισθολογικά κλιμάκια των καθαριστριών και το θέμα της απορρόφησης του κλάδου δακτυλογράφων, ώστε και οι δακτυλογράφοι να έχουν ίση ευχέρεια υπηρεσιακής εξέλιξης. Οι ρυθμίσεις αυτές αποτελούν δείγματα γραφής για την καταπολέμηση των έμμεσων διακρίσεων. Είναι γνωστό ότι, στις τράπεζες μέχρι την δεκαετία του 70 οι γυναίκες προσλαμβάνοντο κυρίως ως καθαρίστριες και δακτυλογράφοι με αποτέλεσμα η μισθολογική τους αντιμετώπιση και η υπηρεσιακή τους εξέλιξη να είναι περιορισμένη και αδικαιολόγητα διαφοροποιημένη από εκείνη, που επιφυλάσσετο για άλλες θέσεις εργασίας, ανάλογων προσόντων και υπηρεσιακής βαρύτητας, (πχ βοηθητικό προσωπικό και διοικητικό προσωπικό αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης), όπου απασχολούντο κυρίως άνδρες αλλά σταδιακά άρχισαν να προσλαμβάνονται και γυναίκες.

Αξίζει όμως να επισημάνουμε ότι παρά την πρόοδο, που επέφερε η ΣΣΕ του 1984 και η μεταβολή των κοινωνικών ηθών υπέρ της ισότητας ανδρών και γυναικών στην τελευταία εικοσαετία, οι έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών εξακολουθούν και σήμερα να σκιάζουν τις εργασιακές σχέσεις του τραπεζικού κλάδου²⁰. Απόδειξη αυτού του φαινομένου δεν είναι μόνο τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης²¹, αλλά και η δημοσιοποίηση πολιτικών διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος των γυναικών κατά την διαδικασία των προσλήψεων. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Τράπεζας Εργασίας που τον Ιούλιο του 1997 προκήρυξε θέσεις εργασίας "μόνο για άνδρες". Στις διαμαρτυρίες που εξέφρασε το συνδικαλιστικό κίνημα της ΟΤΟΕ, αλλά και η Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης και το Υπουργείο Εργασίας, δόθηκε η απάντηση ότι, στον τελευταίο διαγωνισμό "οι γυναίκες σημείωσαν μεγαλύτερες επιτυχίες"!!! Το φαινόμενο αυτό καταδεικνύει ότι, η εφαρμογή της ισότητας δικαιωμάτων παραμένει α-

κόμη ανοικτό θέμα.

Η διάκριση των θέσεων εργασίας σε "γυναικείες" και "ανδρικές" αποτελούν ουσιώδη παράγοντα πρόκλησης πλήθους έμμεσων διακρίσεων με βάση το φύλο²². Σημειώνεται δε ότι η τεχνολογική εξέλιξη των υπηρεσιών των τραπεζών, δημιούργησε νέες ειδικότητες και νέες γυναικείες θέσεις εργασίας, όπως η εισαγωγή στοιχείων, χρήση Η/Υ, ενώ παράλληλα δημιουργήθηκαν νέες ανδρικές θέσεις εργασίας, όπως ο προγραμματισμός Η/Υ, που καλύφθηκαν αρχικά από άνδρες. Επιπλέον η άμβλυση των ειδικοτήτων με την παροχή υπηρεσιών σε νέα τραπεζικά προϊόντα οδήγησε τις γυναίκες στις λιγότερο δημιουργικές θέσεις εργασίας, με τυποποιημένα καθήκοντα και ελάχιστες προοπτικές εξέλιξης. Τα ζητήματα αυτά δεν έχουν μελετηθεί συστηματικά, ώστε να σχεδιαστούν μέτρα καταπολέμησης των έμμεσων διακρίσεων, που παράγει η οργανωτική αναδιάρθρωση των τραπεζών και οι νέες τεχνολογίες, αποτελούν όμως ανοικτό ζήτημα μελέτης του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης και της Κλαδικής Επιτροπής Ισότητας.

5.1.2. Οικογενειακά Επίδομα

Τα οικογενειακά επίδομα είναι δύο, το επίδομα γάμου και το επίδομα παιδιών. Τα επίδομα αυτά αποτελούν μια κοινωνικού χαρακτήρα μισθολογική παροχή του εργοδότη λόγω των αυξημένων οικονομικών υποχρεώσεων των έγγαμων και των γονέων εργαζομένων. Κατά το παρελθόν υπήρξε προβληματισμός για το κατά πόσο αυτά τα επίδομα θα χορηγούνται παράλληλα και στους άνδρες και στις γυναίκες ανεξάρτητα, αν ο άλλος σύζυγος ή γονέας λαμβάνει αυτά τα επίδομα από τον ίδιο ή άλλο εργοδότη.

Αρχικά τα οικογενειακά επίδομα χορηγούντο μόνο στους άνδρες επειδή "ο άνδρας είναι η κεφαλή της οικογένειας" (άρθρο 1387 Α.Κ.) και ακόμη επειδή "ο ανήρ φέρει τα βάρη του γάμου" (άρθρο 1398 Α.Κ.), ενώ η γυναίκα συνεισφέρει στα "βάρη του γάμου", εφόσον ο άνδρας αδυνατεί να ανταπεξέλθει στις οικογενειακές δαπάνες (άρθρο 1399 Α.Κ.). Η εξέλιξη των κοινωνικών ηθών και η αναγνώριση της ίσης συμμετοχής της γυναίκας στην οικογένεια, πέραν και παράλληλα με τον βαρύτατο ρόλο της μητέρας, ανέτρεψαν την παρωχημένη αντίληψη για τη "μοναδικότητα των ευθυνών του άνδρα". Την εξέλιξη αυτή προώθησε το νέο οικογενειακό δίκαιο (Ν. 1329/1983), που αναγνωρίζει την από κοινού συνεισφορά των συζύγων στην αντιμετώπιση των αναγκών της οικογένειας ανάλογα με τις δυνατότητες, την αμοιβαία υποχρέωση διατροφής και την κοινή υποχρέωση για την διατροφή των τέκνων (νέα άρθρα 1389 και 1390 ΑΚ)

Με την ΣΣΕ του 1981 διευκρινίζεται ότι το επίδομα γάμου θα χορηγείται και στις γυναίκες και με την ΣΣΕ του 2004 ορίζονται λεπτομερώς οι

προϋποθέσεις χορήγησής του, ώστε να καταβάλλεται σε κάθε έγγαμο εργαζόμενο αλλά και στους άγαμους γονείς καθώς και στους χηρους/ες και διαζευμένους/ες και μάλιστα χωρίς την προϋπόθεση επιμέλειας παιδιού ή ύπαρξης παιδιού .

Το ύψος του επιδόματος γάμου είναι κατ ελάχιστον 10% επί του 24ου μισθολογικού κλιμακίου του ενιαίου μισθολογίου του τραπεζικού κλάδου και για τους εργαζόμενους, που βρίσκονται σε ανώτερο από το 24ο μισθολογικό κλιμάκιο, υπολογίζεται επί του μισθολογικού κλιμακίου, στο οποίο είναι ενταγμένος κάθε εργαζόμενος. Ομοίως υπολογίζονται και τα επιδόματα παιδιών σε ποσοστό 5%, 7,5%, 10% και 15% για το πρώτο, το δεύτερο, το τρίτο και το τέταρτο παιδί αντίστοιχα.

Τα επιδόματα παιδιών καταβάλλονται σε αντιστοιχία με το επίδομα γάμου, σε κάθε εργαζόμενο γονέα και επομένως και στο άγαμο γονέα και στον θετό γονέα. Ως προς την διάρκεια χορήγησης αυτών των επιδομάτων η κλαδική ΣΣΕ δεν περιλαμβάνει ρυθμίσεις. Από την επικρατούσα πρακτική σημειώνουμε ότι, καταβάλλονται για κάθε παιδί μέχρι την συμπλήρωση του 21ου της ηλικίας του, άλλως μέχρι την ηλικία των 25 ετών, εάν το παιδί σπουδάζει και ανεξαρτήτως ηλικίας, αν το παιδί έχει αναπηρία τουλάχιστον 67% . Το ύψος του επιδόματος για κάθε παιδί καταβάλλεται για το παιδί κατά την σειρά της γέννησης. Επομένως όταν λήξει το δικαίωμα καταβολής του επιδόματος για το πρώτο παιδί, στο δεύτερο παιδί καταβάλλεται το ποσοστό του επιδόματος του δεύτερου παιδιού και ούτω καθεξής.

Τέλος επισημαίνεται ότι σε προσεχή συλλογική σύμβαση είναι χρήσιμο να καταγραφούν οι ισχύουσες προϋποθέσεις χορήγησης των επιδομάτων παιδιών, όπως η ΣΣΕ 2004-2005 κατέγραψε τις προϋποθέσεις χορήγησης του επιδόματος γάμου.

5.1.3. Επίδομα παιδικής μέριμνας

Το επίδομα παιδικής μέριμνας καθορίζεται ως προς το καταβαλλόμενο ποσό από τις ΣΣΕ του τραπεζικού κλάδου, όμως οι προϋποθέσεις χορήγησης του και η ίδια η χορήγηση του καθορίζονται σε επίπεδο επιχείρησης.

Πρόκειται για ιδιότυπη οικονομική παροχή, που ρυθμίζεται ατελώς από τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Το επίδομα αυτό χορηγήθηκε για πρώτη φορά στους εργαζόμενους της Αγροτικής Τράπεζας το 1938, ως ειδική παροχή για τα παιδιά στο πλαίσιο του αντιφυματικού αγώνα. Στη διάρκεια της γερμανικής κατοχής, συνέχισε να χορηγείται για την αγορά τροφίμων, για τα παιδιά των εργαζομένων. Έκτοτε παρέμεινε στην Αγροτική Τράπεζα, ως ειδική οικονομική ενίσχυση υπέρ των παιδιών, και ανάλογη παροχή εμφανίστηκε και σε άλλες Τράπεζες.

5.2. Προστασία της μητρότητας

Η ειδική νομική προστασία της εργαζόμενης γυναίκας σε σχέση με την μητρότητα αποτέλεσαν αντικείμενα ειδικών ρυθμίσεων των ελληνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, περιλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων του τραπεζικού κλάδου. Οι ρυθμίσεις αυτές είχαν σκοπό να συμβάλλουν στη προστασία της υγείας κατ αρχήν της εργαζόμενης γυναίκας ως εγκύου και ως μητέρας, αλλά και του νηπίου κατά τους πρώτους μήνες μετά την γέννηση του.

Τους σκοπούς αυτούς υπηρετεί και η εθνική νομοθεσία με τον Ν. 1302/1982, με τον οποίο κυρώθηκε η ΔΣ103/1952 για την προστασία της μητρότητας.

5.2.1 Άδεια τοκετού

Η άδεια τοκετού έχει ως σκοπό κατ αρχήν να προστατεύσει την υγεία της εγκύου, αφού η μητρότητα, αποτελεί αυτοτελές κοινωνικό δικαίωμα (άρθρο 21 παρ. 1 του Σ) και συνδέεται άμεσα και με την προστασία του νηπίου.

Η άδεια αυτή θεσπίστηκε κατ αρχήν νομοθετικά με τον Ν.1302/82 για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 103/1952 "για την προστασία της μητρότητας". Στα άρθρα 3, 4, 5 και 6 αυτής της Διεθνούς Σύμβασης τίθενται οι κανόνες ελάχιστης προστασίας της υγείας της γυναίκας (κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και της λοχείας), του εμβρύου και του νηπίου με την χορήγηση άδειας διάρκειας τουλάχιστον 12 εβδομάδων. Τις ρυθμίσεις αυτές αξιοποίησε ο κυρωτικός νόμος της Διεθνούς Σύμβασης στο άρθρο δεύτερο και θέσπισε ως κανόνα τη χορήγηση άδειας μητρότητας 12 εβδομάδων εκ των οποίων 6 εβδομάδες τουλάχιστον πρέπει να χορηγούνται μετά τον τοκετό.

Έτσι γίνεται σαφές ότι η άδεια αυτή αποβλέπει:

- Στη διασφάλιση της υγείας της εγκύου και του εμβρύου αλλά και
- Στην προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας της νέας μητέρας κατά το στάδιο της λοχείας καθώς και του βρέφους²³.

Στο πλαίσιο του Ν. 1302/1982 οι Σ.Σ.Ε. του κλάδου των τραπεζών του 1984 και του 1997 βελτίωσαν την ισχύουσα νομοθετική ρύθμιση, όπως προαναφέραμε και η άδεια τοκετού ορίστηκε σε τέσσερις μήνες και στη συνέχεια με την ΣΣΕ 1997 προστέθηκαν 2 επιπλέον εβδομάδες. Επομένως, η συνολική άδεια τοκετού είναι 18 εβδομάδες.

Κατά την άδεια τοκετού η εργαζόμενη απολαμβάνει πλήρων αποδοχών, στις οποίες συμψηφίζονται και οι "αποδοχές", που για την ίδια αιτία καταβάλλονται από ασφαλιστικά ταμεία ή άλλους φορείς.

5.2.2. Προστασία της υγείας της εγκύου

Με την ΣΣΕ του 1993 ρυθμίσθηκε η απομάκρυνση των γυναικών από τις οθόνες Η/Υ κατά την περίοδο κύησης και η τοποθέτησή τους σε άλλες εργασίες.

5.2.3. Επίδομα τοκετού

Οι δαπάνες τοκετού αποτελούν σοβαρή οικονομική επιβάρυνση για κάθε γυναίκα αλλά και για την οικογένειά της. Η απουσία ενός ώριμου εθνικού συστήματος υγείας με κοινωνικές υπηρεσίες υποστήριξης της νέας μητέρας εξηγεί τις κοινωνικές αιτίες, που υπαγόρευσαν τη θέσπιση του επιδόματος τοκετού.

Για την υποστήριξη της μητρότητας με την ΣΣΕ του 1984 καθιερώθηκε το επίδομα τοκετού στο ποσό των 80.000 δρχ και έκτοτε αναπροσαρμόζεται με τις εκάστοτε ΣΣΕ. Με την ΣΣΕ 2004-2005 το επίδομα τοκετού αυξήθηκε και για το έτος 2005 είναι 1240 ΕΥΡΩ.

Το επίδομα τοκετού αποβλέπει στην κάλυψη των δαπανών για τον τοκετό.

Για το λόγο αυτό η χορήγησή του συνοδεύεται από δύο διαδικαστικές προϋποθέσεις:

- Η προσκόμιση ληξιαρχικής πράξης γέννησης παιδιού
- Συμψηφισμός του ποσού αυτού με δαπάνες που καταβάλλονται για την ίδια αιτία από ασφαλιστικά ταμεία τραπεζών - δημοσίου, ΙΚΑ κλπ.

Επειδή όμως, αυτή η οικονομική παροχή αφορά κάλυψη δαπανών, καθώς διατυπώνεται ως επίδομα και παραπέμπει σε σκέψεις σχετικές με το μισθό και την αμοιβή εργασίας. Πρόκειται για ειδική οικονομική παροχή μη μισθολογικού χαρακτήρα, η οποία λόγω του σκοπού της δεν υπάγεται στην νομική έννοια του μισθού, έτσι θα ήταν δόκιμο να ονομάζεται "δαπάνη τοκετού".

5.2.4 Άδεια θηλασμού - φροντίδας παιδιών

Ο θηλασμός αποτελεί προέκταση της μητρότητας για την οποία, όπως αναφέραμε και ανωτέρω έχει προβλεφθεί τόσο η άδεια τοκετού, όσο και το επίδομα τοκετού. Η ελληνική νομοθεσία με το Ν.1483/84 δημιούργησε το νομικό πλαίσιο διευκόλυνσης των γονέων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Στο πλαίσιο αυτού του νόμου, οι ελληνικές συλλογικές συμβάσεις της δεκαετίας του 80 περιέλαβαν κατάλληλες ρυθμίσεις, αξιοποιώντας τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων που έθεσε ο νόμος.

Ο βασικός κανόνας για την ελάχιστη προστασία της εργαζόμενης μητέρας τίθεται στο άρθρο 5 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 103/1952 "για την προστασία της μητρότητας" και στο άρθρο 3 του κυρωτικού της νόμου (Ν. 1302/1982). Στο άρθρο 5 της ΔΣ103/1952 ορίζεται ότι για το

θηλασμό και τη φροντίδα του ποδιού χορηγείται για τον 1ο χρόνο ηλικίας του παιδιού άδεια μιας ώρας ημερησίως, η οποία μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε με βραδύτερη προσέλευση είτε με αναχώρηση από την υπηρεσία νωρίτερα. Ο χρόνος αυτής της άδειας θεωρείται χρόνος εργασίας και είναι αμειβόμενος.

Η άδεια αυτή έχει ως σκοπό να διασφαλίσει τη σωματική υγεία της μητέρας και του βρέφους, που θηλάζει και συγχρόνως συμβάλλει στη στήριξη της προσωπικής φροντίδας της μητέρας προς το βρέφος, ως στοιχείο της ψυχικής και συναισθηματικής ισορροπίας τόσο της μητέρας όσο και του παιδιού.

Στο ίδιο πνεύμα κινείται και η πρόβλεψη της Σ.Σ.Ε. 1997-1998 για χορήγηση πρόσθετης άδειας δύο ωρών ημερησίως για τα πρώτα δύο έτη της ηλικίας του παιδιού και μίας ώρας για το τρίτο και τέταρτο έτος της ηλικίας του.

Το δικαίωμα μειωμένου ωραρίου μπορεί να ασκήσει και ο πατέρας, εφόσον και οι δύο γονείς απασχολούνται με πλήρη απασχόληση και οι γονείς συμφωνούν για την άσκηση του δικαιώματος άδειας από τον πατέρα. Η ρύθμιση αυτή αποβλέπει έμμεσα και στην αναγνώριση του δικαιώματος της πατρότητας, όμως η αξιοποίησή της προϋποθέτει ουσιαστική μεταβολή στα στερεότυπα των κοινωνικών ρόλων των ανδρών και των γυναικών. Η έκταση και ο τρόπος άσκησης αυτού του δικαιώματος ισότιμα και από τους δύο γονείς αποτελεί θέμα προς μελέτη, ώστε να εξευρεθούν μηχανισμοί εμπέδωσης νέων προσωπικών σχέσεων και ανατροπής των στερεότυπων ρόλων των φύλων.

Τέλος, επισημαίνεται ότι, η άδεια φροντίδας των παιδιών καταδεικνύει την κοινωνική ευαισθησία εργοδοτών και εργαζομένων για τη στήριξη της οικογένειας και την ανατροφή των παιδιών.

Με την ΣΣΕ 2004-2005 καθιερώθηκε η δυνατότητα σωρευτικής χορήγησης της άδειας αυτής. Στην πράξη, από στοιχεία που συγκεντρώνονται στην Γραμματεία Ισότητας της ΟΤΟΕ παρατηρείται απροθυμία των τραπεζών να χορηγήσουν άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών σωρευτικά. Το ζήτημα απαιτεί επανεξέταση, ώστε να ενισχυθεί ή έστω να οργανωθεί η άσκηση του δικαιώματος χορήγησης της άδειας σωρευτικής. Προς την κατεύθυνση αυτή θα ήταν δυνατόν να τεθούν προϋποθέσεις προγραμματισμού της υποβολής και αποδοχής των αιτήσεως καθώς και των προϋποθέσεων αυτοδίκαιης χορήγησης της άδειας αυτής.

Τέλος σημειώνεται ότι, οι άδειες από την εργασία για λόγους μητρότητας, πρέπει να αξιολογηθούν σοβαρά από το γυναικείο συνδικαλιστικό κίνημα, επειδή εντείνουν την απομάκρυνση των γυναικών από την συμμετοχή στις διαδικασίες υπηρεσιακής εξέλιξης, ιδίως όταν δεν συνοδεύονται από συγκεκριμένα μέτρα ενημέρωσης - εκπαίδευσης, ενώ παράλληλα δημιουργούν υπηρεσιακά κενά για την απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου η μερικής απασχόλησης.

5.3. Συνδυασμός οικογενειακής και προσωπικής ζωής

Η αντιμετώπιση των εργαζομένων ως μελών οικογένειας αποτέλεσαν αντικείμενα ειδικών ρυθμίσεων των ελληνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, περιλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων του Τραπεζικού κλάδου μετά τα μέσα της δεκαετίας του 80 . Οι ρυθμίσεις αυτές είχαν σκοπό να συμβάλλουν αρχικά στη στήριξη της οικογένειας και των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, ώστε να διευκολύνονται για να συνδυάσουν την οικογενειακή τους με την επαγγελματική τους ζωή. Ας σημειωθεί όμως, ότι η εξυπηρέτηση των εργαζομένων για να ανταπεξέλθουν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, (φύλαξη νηπίων, παιδιών προσχολικής ηλικίας και ανηλίκων καθώς και άλλων συγγενικών προσώπων που εξαρτώνται από τον συγκεκριμένο εργαζόμενο) αντιμετωπίζει τον εργαζόμενο ως κοινωνική οντότητα, του οποίου η προσωπική και οικογενειακή ευημερία ενδιαφέρει την κοινωνία γενικά και τον εργοδότη στον βαθμό, που η ασφαλής και ήρεμη οικογενειακή ζωή συμβάλλει και στην απρόσκοπτη αφοσίωση και απόδοση του εργαζόμενου στα εργασιακά καθήκοντά του. Αυτούς τους σκοπούς υπηρετεί και η εθνική νομοθεσία με τον Ν.1483/1984 και τον Ν. 1576/1985 με τον οποίο κυρώθηκε η ΔΣ156//1981 για την ισότητα εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις

Οι ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων του τραπεζικού κλάδου που σχολιάζονται κατωτέρω αποτελούν βελτιώσεις των ρυθμίσεων της εθνικής νομοθεσίας.

5.3.1 Γονική Άδεια

Με τη Σ.Σ.Ε. 1984 (άρθρο 22) προβλέφθηκε η χορήγηση γονικής άδειας μέχρι δύο ετών χωρίς αποδοχές για τους εργαζόμενους, που έχουν παιδιά προσχολικής ηλικίας. Για το χρονικό διάστημα αυτό ο εργαζόμενος μπορεί να έχει συνταξιοδοτική αυτασφάλιση με δανειακή διευκόλυνση από την τράπεζα για τη σχετική δαπάνη. Τέλος, στην ίδια περίοδο διατηρείται η ασφαλιστική κάλυψη υγείας, εφόσον αυτή δεν καλύπτεται από τον/την σύζυγο.

Η γονική άδεια ισχύει με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις και για τους άνδρες και για τις γυναίκες.

Η ρύθμιση αυτή αποτελεί προσαρμογή της αντίστοιχης διάταξης των άρθρων 5 και 6 του Ν.1483/1984 στις λειτουργικές συνθήκες του τραπεζικού κλάδου.

5.3.2. Άδεια γονικής μέριμνας

Με τη Σ.Σ.Ε. 1988 (όρος 12) προβλέφθηκε η χορήγηση άδειας γονικής μέριμνας 6 ημερών ετησίως με αποδοχές για την παρακολούθηση της

σχολικής επίδοσης των παιδιών.

Η άδεια αυτή συνιστά βελτίωση της άδειας 4 ημερών ετησίως, που χορηγείται από κοινού στους εργαζόμενους γονείς για κάθε παιδί σχολικής ηλικίας σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν.1483/1984 . Για την χορήγηση αυτής της άδειας απαιτείται συμφωνία των γονέων για την λήψη της και είναι αυτονόητο ότι, μπορεί να χορηγηθεί όχι μόνον ως πλήρεις ημέρες άδειας αλλά και ως ώρες άδειας, που συμπληρώνουν την συνολική διάρκεια των 6 ημερών ετησίως.

Η διαδικασία χορήγησης της άδειας δεν καθορίζεται από τις ΣΣΕ του τραπεζικού κλάδου και αφήνεται να ρυθμίζεται σε επιχειρησιακό επίπεδο. Όμως σε κάθε περίπτωση η χορήγηση αυτών των αδειών πρέπει να ικανοποιεί πρωτίστως την ανάγκη για την οποία δίδεται η άδεια, επομένως το πρόγραμμα λειτουργίας του σχολείου για την ενημέρωση των γονέων πρέπει να λαμβάνεται υπόψη καθοριστικά.

5.3.3 Βρεφονηπιακοί Σταθμοί

Για λόγους διευκόλυνσης του συνδυασμού της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής προβλέπεται η οικονομική ενίσχυση των γονέων για τη φύλαξη των παιδιών, όταν είναι σε νηπιακή ηλικία. Οι σχετικές ρυθμίσεις παρουσιάστηκαν για πρώτη φορά κατά το έτος 1984, οπότε είχε ορισθεί για πρώτη φορά επίδομα 7.000 δρχ. μηνιαίως ,έκτοτε το επίδομα αυτό αναπροσαρμόζεται και με την ΣΣΕ 2004-2005 για το έτος 2005 είναι 184 ΕΥΡΩ.

Για το επίδομα αυτό ισχύουν οι ίδιες παρατηρήσεις που αναφέρουμε και στο "επίδομα τοκετού". Πράγματι το επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού δεν συνιστά αμοιβή για την εργασία και δεν είναι γνήσια μισθολογική παροχή. Πρόκειται για "οικονομική παροχή κοινωνικού σκοπού" που συνδέεται με τους λειτουργικούς σκοπούς της επιχείρησης και θα έπρεπε να ονομάζεται "δαπάνη βρεφονηπιακού σταθμού". Εξάλλου ο βρεφονηπιακός σταθμός συνιστά υποχρέωση του εργοδότη σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για τη διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις Ν.1483/1984, άρθρο 12.

Σημαντική εξέλιξη στις πολιτικές συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελεί ο όρος 15 της Σ.Σ.Ε. 1997-1998, η οποία πρόέβλεψε την εκπόνηση μελέτης ύψους 20.000.000 δρχ., που θα διερευνούσε τις δυνατότητες σύστασης και λειτουργίας Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών.

5.3.4. Κατασκηνώσεις παιδιών - "κατασκηνωτικό επίδομα"

Η κοινωνική πολιτική για τα παιδιά των τραπεζοϋπαλλήλων έχει δημιουργήσει από ετών σχήμα οικονομικής ενίσχυσης των εργαζομένων, ώ-

στε τα παιδιά τους κατά το θέρος να πηγαίνουν σε κατασκηνώσεις.

Για πρώτη φορά θεσπίστηκε "κατασκηνωτικό επίδομα" το έτος 1993 στο ποσό των 130.000 δρχ, έκτοτε το επίδομα αυτό αναπροσαρμόζεται. Με την ΣΣΕ 2004 -2005 για το έτος το "κατασκηνωτικό επίδομα" για το 2005 είναι 657 ΕΥΡΩ. .

Το επίδομα αυτό χορηγείται στους τραπεζοϋπαλλήλους, που απασχολούνται σε τράπεζες, που δεν διαθέτουν κατασκηνώσεις και διευκρινίζεται ότι,ι θα συμψηφίζεται με το ποσό, που καταβάλλεται από τον φορέα κοινωνικής ασφάλισης, στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος για την κατασκήνωση των παιδιών.

Με τη ρύθμιση αυτή γίνεται σαφές ότι, το κατασκηνωτικό επίδομα δεν αφορά μισθολογική παροχή αλλά αποβλέπει σε κάλυψη δαπάνης, που επωμίζονται οι τραπεζοϋπάλληλοι για τα παιδιά τους. Επομένως θα έπρεπε να χαρακτηρίζεται ως "δαπάνη κατασκήνωσης παιδιών", αφού αποτελεί μη μισθολογική κοινωνική παροχή, όπως και το λεγόμενο "επίδομα τοκετού" και το "επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού", που αναπτύξαμε ανωτέρω.

5.4. Μηχανισμοί πολιτικής ίσων ευκαιριών

Η δημιουργία μηχανισμών ίσων ευκαιριών εμφανίστηκαν για πρώτη φορά στην Σ.Σ.Ε. του 1990, με τη δημιουργία της πενταμελούς Κλαδικής Επιτροπής Ισότητας, στην οποία μετείχαν εκπρόσωποι της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών και της Ο.Τ.Ο.Ε και στους σκοπούς της τέθηκε "πανηγυρικά" η αρχή των ίσων ευκαιριών ως στόχος της πολιτικής απασχόλησης στις τράπεζες.

Ακολούθησε η Σ.Σ.Ε. 1994-1995, η οποία σύστησε τις Ισομερείς Επιχειρησιακές Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών ανά τράπεζα με καθήκοντα "μελετητικά" και με τις Σ.Σ.Ε. 1996 και 1997-1998 διαμορφώθηκαν οι αρμοδιότητές τους. Το **περιεχόμενο αυτών των αρμοδιοτήτων** δεν είναι πλέον μόνον μια κατευθυντήρια αρχή, αλλά είναι **μελετητικό** και **εισηγητικό** για τη χάραξη πολιτικών ισότητας και **εποπτικό** για την παρακολούθηση της εφαρμογής τους. Το έργο των επιτροπών αυτών συνδέεται με την Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου και αξιοποιεί το έργο του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης.

5.4.1 Κλαδική Επιτροπή Ισότητας (ΚΕΙ)

Η ΚΕΙ συστήθηκε με την ΣΣΕ 1990 και απέκτησε την σημερινή της μορφή από άποψη συγκρότησης και αρμοδιοτήτων με τις ΣΣΕ 1996 και 1997-98

Συγκρότηση: είναι πενταμελής. Τρία (3) μέλη της ορίζονται από τις Τράπεζες (Ε.Ε.Τ.) και δύο (2) μέλη της από την Ο.Τ.Ο.Ε. Τα μέλη αυτά ο-

ρίζονται με τους αναπληρωματικούς τους.

Θητεία: Η ΚΕΙ έχει τριετή θητεία.

Έργο: Έργο της ΚΕΙ είναι ο σχεδιασμός και η υποστήριξη των πολιτικών ισότητας του Τραπεζικού Κλάδου με τις εξής επιμέρους αρμοδιότητες :

1. Διατύπωση αρχών για θέματα ίσων ευκαιριών, οι οποίες θα τίθενται υπόψη των διοικήσεων των τραπεζών και της συνδικαλιστικής οργάνωσης για τη διαμόρφωση επιχειρησιακών πολιτικών (π.χ. κανονισμών εργασίας).

2. Κατάρτιση ετήσιας έκθεσης για την εφαρμογή των πολιτικών ισότητας στον τραπεζικό κλάδο.

3. Μελέτη για λήψη μέτρων σχετικά με την άρση δυσμενών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων σε σχέση με τις αποδοχές τους ή και τη μισθολογική πολιτική λόγω πλασματικής μισθολογικής προώθησης που ισχύει μόνον για άνδρες. Οι σχετικές προτάσεις υποβάλλονται στην Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου.

4. Μελέτη μέτρων σχετικά με την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση ιδίως για τις γυναίκες, που απέχουν από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας ή άδειας τοκετού σε συνεργασία με τις επιχειρησιακές επιτροπές ισότητας .

5. Η κατάρτιση μελέτης για την πειραματική λειτουργία τριών Πειραματικών Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών ανά ένα στην Αθήνα, τον Πειραιά και τη Θεσσαλονίκη. *(Με υπολογισμούς του έτους 1997 η μελέτη είχε προγραμματισθεί να χρηματοδοτηθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση άλλως η δαπάνη συνολικού ύψους 20.000.000 δρχ. θα βαρύνει τις τράπεζες).*

Λειτουργική Υποστήριξη

Η ΚΕΙ συνεργάζεται με το Κλαδικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης για την τεκμηρίωση του έργου της και με τις Επιχειρησιακές Επιτροπές Ισότητας.

Συμπερασματική αξιολόγηση: Η ΚΕΙ είναι ένα σημαντικό όργανο μελέτης, σχεδιασμού και παρακολούθησης της εφαρμογής πολιτικών ισότητας στον κλάδο των τραπεζών. Η επιτυχία του έργου της όμως, συνδέεται τόσο με την έγκαιρη τεκμηρίωση, που θα παρέχει το Παρατηρητήριο Απασχόλησης, όσο και τη λειτουργική διασύνδεσή της με τις Ισομερείς Επιχειρησιακές Επιτροπές Ισότητας.

Κατά την πρώτη περίοδο της λειτουργίας της 1996-1999 το έργο της ΚΕΙ προσανατολίσθηκε σε τρεις τομείς:

Πρώτον: τη διάχυση της πληροφόρησης και διατύπωση αρχών για θέματα ίσων ευκαιριών και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών ισότητας με την ετήσια έκθεση.

Δεύτερον: την ανάπτυξη μέτρων άμβλυνσης των έμμεσων διακρίσεων κατά των γυναικών με αιχμή τη μισθολογική πολιτική που ισχύει για τις

γυναίκες, που απέχουν από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας ή άδειας τοκετού.

Τρίτον: την ενθάρρυνση δημιουργίας μηχανισμών για το συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, με τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών.

Οι δραστηριότητες της επιτροπής εκτίθενται στους απολογισμούς δράσης της Γραμματείας Ισότητας. Γενικά σημειώνουμε ότι η δραστηριότητα της ΚΕΙ έχει ατονήσει τα τελευταία έτη .

5.4.2 Ισομερείς Επιχειρησιακές Επιτροπές Ισότητας (Ι.Ε.Ε.Ι.)

Η ΙΕΕΙ συστήθηκαν με την ΣΣΕ 1994 και απέκτησαν την σημερινή τους μορφή από άποψη συγκρότησης και αρμοδιοτήτων με τις ΣΣΕ 1996 και 1997

Συγκρότηση: Οι ΙΕΕΙ είναι τετραμελείς . Σε αυτές μετέχουν δύο (2) μέλη, που ορίζονται από την Διοίκηση της Τράπεζας και δύο (2) μέλη, που ορίζονται από την αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργάνωση της τράπεζας.

Έργο: Οι ΙΕΕΙ έχουν το εξής έργο.

1. εξέταση θεμάτων ισότητας των δύο φύλων
2. συλλογή και ανάλυση νομοθεσίας και επιχειρησιακών κανόνων για την ισότητα των φύλων
3. μελέτη, καταγραφή και παρακολούθηση της θέσης και της εξέλιξης της γυναίκας στην τράπεζα
4. συμβολή στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών στην απασχόληση και υπηρεσιακή εξέλιξη και για τα δύο φύλα
5. υποβολή αιτιολογημένης γνώμης έπειτα από γραπτό αίτημα ή αναφορά προς τα αρμόδια υπηρεσιακά όργανα για τα εξής θέματα:

Πρώτον: παραβίαση της ισότητας των φύλων

Δεύτερον: προσβολή της προσωπικότητας σε σχέση με το φύλο.

Οι ανωτέρω ρυθμίσεις καθιστούν την ΙΕΕΙ ένα σημαντικό όργανο ενδο-επιχειρησιακού κοινωνικού διαλόγου για τη χάραξη και παρακολούθηση της πολιτικής ίσων ευκαιριών σε κάθε τράπεζα. Αξίζει δε να σημειωθεί ότι η ειδική έμφαση στα θέματα προστασίας της προσωπικότητας με αναφορά στο φύλο δημιουργούν τις προϋποθέσεις εντοπισμού και καταπολέμησης φαινομένων ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης, που πλήττουν τις γυναίκες και καλλιεργούν συνθήκες υποβιβασμού της αξιοπρέπειάς τους και της επαγγελματικής τους ταυτότητας.

Τέλος, τονίζεται ότι, η αρμοδιότητα διατύπωσης αιτιολογημένης γνώμης για θέματα παραβίασης της ισότητας και προσβολής της προσωπικότητας σε σχέση με το φύλο, συμβάλλει στην ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιακών και πειθαρχικών συμβουλίων, ως κατ' εξοχήν αρμοδίων οργάνων για τη λήψη σχετικών αποφάσεων.

Λειτουργική υποστήριξη: Με απόφασή της η ΙΕΕΙ ορίζει κάθε θέμα σχετικό με την εσωτερική οργάνωση και λειτουργία και έτσι τονίζεται η εσωτερική συνοχή και αυτοδυναμία της, ώστε να προσαρμόζεται στις οργανωτικές συνθήκες κάθε τράπεζας. Οι αποφάσεις και γνωμοδοτήσεις της θα πρέπει να αξιοποιούνται από τις υπηρεσίες της Τράπεζας και τα λοιπά συλλογικά όργανα (Πειθαρχικά συμβούλια, Υπηρεσιακά συμβούλια κλπ.) για τη χάραξη και εφαρμογή της πολιτικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία. Για τον σκοπό αυτό θα πρέπει να ενημερωθούν οι εργαζόμενοι, άνδρες και γυναίκες, ώστε να προσφεύγουν στην ΙΕΕΙ, όταν θίγεται η αξιοπρέπιά τους ή υφίστανται διάκριση σε σχέση με το φύλο τους και να ζητούν την έκφραση αιτιολογημένης γνώμης. Αντίστοιχα τα αρμόδια υπηρεσιακά όργανα μπορούν να παραπέμπουν τα θέματα ισότητας και προσβολής της προσωπικότητας λόγω φύλου στην ΙΕΕΙ και να ζητούν την αιτιολογημένη γνώμη της.

Συμπερασματική αξιολόγηση: Οι ΙΕΕΙ είναι σημαντικά επιχειρησιακά όργανα για την χάραξη και παρακολούθηση των πολιτικών ισότητας στο επίπεδο της επιχείρησης. Στην πράξη η διάδοση και λειτουργία τους ήταν εξαιρετικά περιορισμένη. Η εξέλιξη αυτή αναδεικνύει το μέγεθος της πολιτικής ασυμφωνίας μεταξύ των πολιτικών θέσεων για την ισότητα, που χαράσσονται με τις συλλογικές συμβάσεις του τραπεζικού κλάδου και της έλλειψης προθυμίας τόσο από τις τράπεζες, όσο και από το συνδικαλιστικό κίνημα να τις αξιοποιήσουν.

5.4.3 Λοιποί μηχανισμοί μελέτης και υποστήριξης των πολιτικών ισότητας.

Με το άρθρο 2.1. της Σ.Σ.Ε. 1994-1995 συστήθηκε η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου, η οποία για πρώτη φορά δημιούργησε ένα μηχανισμό μελέτης, χάραξης και παρακολούθησης των πολιτικών απασχόλησης στον τραπεζικό κλάδο.

Με το άρθρο 2.2. της Σ.Σ.Ε. 1994-1995 δημιουργήθηκε το Παρατηρητήριο Απασχόλησης, το οποίο θα μελετά ζητήματα απασχόλησης στον κλάδο των τραπεζών παρέχοντας τεκμηρίωση στην Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου.

Με τα άρθρα 3.3., 3.4. και 3.5. της ΣΣΕ 1994-1995 τίθενται κανόνες για τη λειτουργία του Εκπαιδευτικού Ερευνητικού Κέντρου της ΕΕΤ και τη συνεργασία του με την ΟΤΟΕ. Με τον τρόπο αυτό πολιτικές ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και μέθοδοι αύξησης της παραγωγικότητας αποτελούν αντικείμενο κοινωνικού διαλόγου σε όλο τον τραπεζικό κλάδο. Τα θέματα αυτά ενδιαφέρουν και πάλι άμεσα την ισότητα ανδρών και γυναικών, αφού τα προκύπτοντα στοιχεία, όπως αναφέραμε και στο προοίμιο, παρουσιάζουν την δομή της εσωτερικής αγοράς εργασίας και επομένως την πρόοδο που σημειώνει η ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας

των φύλων.

Συμπερασματική αξιολόγηση: Το έργο της Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου και του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης είναι δύσκολο να αποτιμηθεί ως προς τις πολιτικές ισότητας των δύο φύλων, είναι όμως βέβαιο ότι συμβάλει θετικά στη βελτίωση της χάραξης των πολιτικών ισότητας. Ήδη περί τα τέλη της δεκαετίας του 90 δημοσιοποιήθηκαν κρίσιμα στοιχεία, που παρουσίασαν την θέση της γυναίκας στο τραπεζικό κλάδο και συνέβαλαν στην αξιολόγηση των πολιτικών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.

5.5. Προστασία της προσωπικότητας εργαζόμενων στο χώρο εργασίας.

Η προστασία των εργαζομένων από διακρίσεις με βάση το φύλο και από φαινόμενα προσβολής της προσωπικότητάς του (παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση) αποτελεί το νέο πεδίο ενδιαφέροντος των συλλογικών συμβάσεων του τραπεζικού κλάδου, που εμφανίζεται για πρώτη φορά στην ΣΣΕ του 1997

Πρόκειται για έμμεση δημιουργία δικαιώματος αναφοράς των εργαζόμενων προς την ΙΕΙΕ, όπως αναπτύσσεται αναλυτικά στο κεφάλαιο για την προστασία της προσωπικότητας.

Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η σύντομη ανάπτυξη των όρων των συλλογικών συμβάσεων του τραπεζικού κλάδου αποκαλύπτει την κοινωνικοπολιτική επίδραση της εργατικής νομοθεσίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις καθώς και την ωρίμανση της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον τραπεζικό κλάδο. Παράλληλα γίνεται φανερό και η πρόοδος της ιδέας της ισότητας των φύλων στην ελληνική κοινωνία, μέσα από την πρακτική του συνδικαλιστικού κινήματος και των εργοδοτικών οργανώσεων του κλάδου.

Το συνδικαλιστικό κίνημα του τραπεζικού κλάδου αξιοποίησε ουσιαστικά όλες τις ευχέρειες, που πρόσφερε η νομοθεσία και εισηγήθηκε στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ρυθμίσεις, που βελτιώνουν τα ελάχιστα όρια διασφάλισης της ισότητας των φύλων που είχε ορίσει ο νόμος. Με τον τρόπο αυτό εξειδικεύθηκε και βελτιώθηκε δημιουργικά η εργατική νομοθεσία με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας του τραπεζικού κλάδου.

Από την ιστορική εξέλιξη των κανόνων ισότητας των φύλων στις συλλογικές συμβάσεις του τραπεζικού κλάδου μπορούμε να καταλήξουμε στα ακόλουθα ειδικότερα συμπεράσματα:

1. Το ελληνικό δίκαιο καλύπτει με πληρότητα την ισότητα δικαιωμάτων στην απασχόληση και σε σημαντικό βαθμό επεκτείνεται στην ισότητα ευκαιριών. Η δε νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων σταδιακά αλλά σταθερά αξιοποίησε το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο. Ήδη με την συνταγματική κατοχύρωση των θετικών δράσεων υπέρ της ισότητας (αρ. 116 παρ. 2 Σ 2001), το νομικό πλαίσιο σε επίπεδο βασικών κανόνων είναι πλήρες.

2. Η κατοχύρωση της ισότητας δικαιωμάτων, όμως δεν πέτυχε τη δημιουργία συνθηκών ισότητας στο χώρο της απασχόλησης για άνδρες και γυναίκες στις ελληνικές επιχειρήσεις.

3. Το δημοκρατικό έλλειμμα ισότητας δεν οφείλεται πλέον στο νομικό πλαίσιο, αλλά στην απουσία ουσιαστικών προϋποθέσεων για την εφαρμογή της ισότητας των δικαιωμάτων, δηλαδή στις συνθήκες λειτουργίας της ελληνικής αγοράς εργασίας, στα κοινωνικά πρότυπα, που διεισδύουν στην δομή και τις αντιλήψεις, του συνδικαλιστικού κινήματος των εργαζομένων και των ενώσεων των εργοδοτών .

4. Για τις πολιτικές ισότητας σημαντική είναι και η ευθύνη της Πολιτείας, ιδίως με την πλημελή λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, κατά την παρακολούθηση των πολιτικών ισότητας με μέσα, που θέσπισε ο Ν.1414/1984.

5. Οι ελληνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας από τη δεκαετία του '90 και εντεύθεν προωθούν πολιτικές ισότητας παράλληλα με τις πολιτικές συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, όχι όμως και ρυθμίσεις για την ουσιαστική ισότητα ευκαιριών και την εξάλειψη των εμμέσων διακρίσεων. Οι σύγχρονες εξελίξεις των νέων μορφών απασχόλησης καθιστούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις το πιο σύγχρονο και ευέλικτο μέσο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και δημιουργίας μέτρων για τις πολιτικές ισότητας στην απασχόληση. Όμως στην πράξη οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας περιέλαβαν ελάχιστες ρυθμίσεις, ενώ οι τολμηρότερες ρυθμίσεις που δημιούργησαν σταθερούς μηχανισμούς διαλόγου έμειναν μάλλον ανενεργείς.

6. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ως αποτελέσματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης μεταξύ εργατικών και εργοδοτικών συμφερόντων έχουν τη δυνατότητα να δημιουργήσουν, να εφαρμόσουν και να παρακολουθήσουν την ισότητα ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στην απασχόληση. Το κύριο προσόν τους βρίσκεται στη γνώση των αναγκών της παραγωγικής διαδικασίας αλλά και των δυνατοτήτων της αγοράς εργασίας. Η επιτυχία τους, όμως, εξαρτάται από τη γνώση και μελέτη των

ειδικών συνθηκών και την ωριμότητα των διαπραγματευτικών ηθών μεταξύ οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων.

7. Η ευαισθητοποίηση και δημιουργική παρέμβαση του συνδικαλιστικού κινήματος αποτέλεσε ουσιώδη προϋπόθεση για την ένταξη των πολιτικών ισότητας στις Συλλογικές διαπραγματεύσεις και στη συνέχεια στις Συλλογικές Συμβάσεις του τραπεζικού κλάδου.

8. Το συνδικαλιστικό κίνημα του τραπεζικού κλάδου στην περίοδο 1981 έως σήμερα ανέπτυξε δραστηριότητα για την ισότητα των φύλων σε τρεις βασικές χρονικές περιόδους με αντίστοιχο περιεχόμενο ρυθμίσεων.

A) Περίοδος 1981-1994. Στην περίοδο αυτή δίδεται έμφαση στη βελτίωση των ατομικών όρων εργασίας με την εξάλειψη των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων μέσω της σταδιακής κατάργησης του κλάδου των δακτυλογράφων και την υπαγωγή των καθαριστριών σε μισθολογικά κλίμακα καθώς και την προστασία της μητρότητας, τη διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, την ανάδειξη του δικαιώματος πατρότητας μέσα από τη διεύρυνση ειδικής γονικής άδειας για τη φροντίδα νηπίων ηλικίας 2 έως 4 ετών.

B) Περίοδος 1994-1997. Στην περίοδο αυτή δίδεται έμφαση στον διαρκή ενδοεπιχειρησιακό και κλαδικό κοινωνικό διάλογο για θέματα πολιτικών απασχόλησης. Έτσι δημιουργούνται μηχανισμοί χάραξης και παρακολούθησης της εφαρμογής των πολιτικών ισότητας.

Γ) Περίοδος 1997 κι εντεύθεν. Στην περίοδο αυτή δίδεται έμφαση στην προστασία της ίδιας της ισότητας ευκαιριών και της προσωπικότητας των εργαζομένων από φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

9. Η ολοκλήρωση του νομικού πλαισίου της ισότητας δικαιωμάτων στην απασχόληση έχει επιτευχθεί σε μεγάλο βαθμό με την εργατική νομοθεσία της δεκαετίας του 80 και τις ισχύουσες ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων της δεκαετίας του 90. Υπάρχει όμως ποιοτική υστέρηση του εθνικού μας δικαίου στην προστασία της προσωπικότητας του εργαζόμενου από φαινόμενα παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης με την προσαρμογή στις οδηγίες 2000/43, 2000/73 και 2002/78. Προς την κατεύθυνση αυτή η ΣΣΕ του 1997 του τραπεζικού κλάδου προσφέρει μία θετική θεσμική συνδρομή, παρά την περιορισμένη προβολή και αξιοποίηση της μέχρι σήμερα.

Σημειώσεις

1. Οδηγίες 2000/43 άρθρο 2 παρ. 3, 2000/78 άρθρο 2 παρ. 3 και Οδηγία 2002/73 άρθρο 2 παρ. 3, όπου οι σχετικοί ορισμοί .
2. Η Κοινωνική πολιτική της ΕΕ θεσπίσθηκε με το Κοινωνικό Πρωτόκολλο, που προσαρτήθηκε στην ιδρυτική συνθήκη της ΕΕ και δέσμευε όλα τα κράτη μέλη με εξαίρεση το Ην. Βασίλειο Συμφωνία για την κοινωνική Πολιτική Αρ. 2 παρ. 1 για την ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζόμενους για την εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής, παρ. 4 για την ανάθεση της εφαρμογής των οδηγιών της κοινωνικής πολιτικής στους κοινωνικούς εταίρους για θέματα βελτίωση περιβάλλοντος εργασίας, συνθήκες εργασίας, ισότητα ανδρών γυναικών - ισότητα ευκαιριών, επαγγελματική ένταξη, ανεργία - κοινωνικός αποκλεισμός Αρ. 3 Διαβούλευση - Κοινωνικός Διάλογος σε επίπεδο ΕΕ Αρ. 4 για την εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής και των οδηγιών με σύναψη συμβατικών σχέσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων .
3. Ανακοίνωση της Επιτροπής COM (2002) 277 " Προς ενίσχυση της διαβούλευσης και του διαλόγου. Πρόταση σχετικά με τις γενικές αρχές και τις ελάχιστες προδιαγραφές για τη διαβούλευση των ενδιαφερομένων μερών από την Επιτροπή" Γ. Σπυρόπουλος "Κοινωνικός Διάλογος και Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στην Ενωμένη Ευρώπη" εκδ. Σάκκουλας Θεσ/κη 2002
4. συμφωνία πλαίσιο της 14.12.1995 για τη γονική άδεια , που υιοθετήθηκε με την οδηγία 96/34 ΕΕ, συμφωνία πλαίσιο της 6.6.1997 για τη μερική ασχόληση , που υιοθετήθηκε με την οδηγία 97/81 ΕΕ , συμφωνία πλαίσιο της 18.3.1999 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου , που υιοθετήθηκε με την οδηγία 99/70 ΕΕ.
5. πχ Οι θέσεις υπεύθυνων καθηκόντων - στελεχών , δηλαδή θέσεων εργασίας με υποχρέωση απασχόληση με ελεύθερο και ακανόνιστο ωράριο, αποκλείει τους γονείς με παιδιά προσχολικής ηλικίας να αναλάβουν αυτές τις υποχρεώσεις, που στην πλειοψηφία τους θα είναι μητέρες. Έλλειψη προγραμμάτων επαγγελματικής ενημέρωσης - επανακατάρτισης για τις γυναίκες, που διακόπτουν την εργασία τους λόγω άδειας μητρότητας ή για την φροντίδα των παιδιών , αποκλείει τις γυναίκες από τις αξιολογήσεις για τις προαγωγές κατ' εκλογή
6. Η ισότητα στην αμοιβή κατοχυρώθηκε με την ΕΓΣΣΕ της 26.2.1975, που κυρώθηκε με τον Ν. 133/1975 και αποτελεί άμεση ανταπόκριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών στην συνταγματική επιταγή της ισότητας στην αμοιβή αρ. 22 παρ. 1 Σ.
7. " Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου με την λήψη θετικών μέτρων για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών . Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη ιδίως σε βάρος των γυναικών . " άρθρο 116 παρ. 2 Σ. 2001 .
8. Ι. Κουκιαδης Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις 1995 σ. 61, 287, 588 και 282 επ, για τις έμμεσες διακρίσεις Δ. Ζερδελής Ατομικές εργασιακές σχέσεις 1999 ιδίως σ. 227-275 για την ισότητα στην πρόσβαση στην απασχόληση σ.277-318 για την ισότητα στην αμοιβή
9. Με τον Ν.2952/2001 κυρώθηκε και το σχετικό Προαιρετικό Πρωτόκολλο για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών
10. Γ. Κριπά Διακρίσεις κατά την απασχόληση Ε.Εργ. Δ 1997 σελ., 19, όπου και παρουσίαση της ελληνικής νομοθεσίας για την απαγόρευση των διακρίσεων και των θέσεων της νομολογίας.
11. Σ.τ Ε 1379/1998 Το Σ. 1999 σ. 329, ΑΠ. 34/1998 Το Σ, 1999 σελ. 325, Ολ. Στ Ε 1933/1998 Το Σ. 1998 σελ. 792 Α. Γιωτοπούλου - Μαραγκοπούλου Η ιστορική στροφή του Συμβουλίου Επικρατείας προς την Πραγματική ισότητα Σχόλια στην Ολ. Στ Ε 1933/1998 Το Σ. 1998 σελ. 773
12. Ν. 1365/1983 "για την κοινωνικοποίηση των δημοσίων επιχειρήσεων" ,που είχε περιορισμένη εφαρμογή και δημιούργησε κοινωνικές αντιδράσεις εξαιτίας των κανόνων για άσκηση του δικαιώματος της απεργίας με το άρθρο 4 .
13. Χαρακτηριστικό είναι ότι μεταξύ των 48 μελών της Ο.Κ.Ε. στη πρώτη της συγκρότηση για την περίοδο 1994 - 1998 μετείχε μόνο μία γυναίκα και αυτή ως αναπληρωματικό μέλος μίας εκ των οργανώσεων που μετέχουν της Ομάδας Γ . Η εργατική πλευρά, ομάδα Α, που μετείχε με 16 μέλη δεν εκπροσωπήθηκε από καμία γυναίκα, το ίδιο ίσχυσε και για την Ομάδα Β, που εκπροσω-

πεί συμφέροντα της εργοδοτικής πλευράς και μετείχε με 16 μέλη. Η κατάσταση αυτή συνεχίστηκε και στην 2η ηθητεία 1998 -2001, όπου και πάλι η ομάδα Α περιέλαβε μία γυναίκα ως αναπληρωματικό μέλος, και οι ομάδες Β και Γ καμία γυναίκα. Στην 3η ηθητεία 2001- 2004 οι Ομάδες Α και Β περιέλαβαν μία 1 γυναίκα ως τακτικό μέλος και 2 ως αναπληρωματικά μέλη, ενώ η ομάδα Γ καμία γυναίκα.

14. Τα στοιχεία αυτά λήφθηκαν από τον ΟΜΕΔ .

15. Ν. 1414/1984, άρθρο 4, παρ. 4 για το επίδομα γάμου δικαιούχος είναι η οικογένεια και για το επίδομα παιδιού δικαιούχος είναι τα παιδιά και παρ. 5 "Τα επιδόματα γάμου που καθιερώνονται για πρώτη φορά ή επαναριθμίζονται και χορηγούνται στο εξής στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο, ή γονέα , ανεξαρτήτως φύλου.

16. Για τις αντικειμενικές αιτίες που υποκρύπτουν διάκριση με βάση το φύλο, έτσι ώστε το φύλο να συνιστά "κρυφό παράγοντα" δυσμενούς διάκρισης (βλ. R. Blairrain I. Κουκιάδη Το Κοινωνικό Δίκαιο της Εργασίας, Παρατηρητής 1993 σελ. 125-151 και ιδίως σελ. 125 όπου ανάπτυξη για έννοια της ισότητας ευκαιριών και των έμμεσων διακρίσεων).

17. ΣΣΕ της 4.8.1982 όρος 1 γ και ΣΣΕ της 17.5.1984 όρος 7

18. ΣΣΕ της 17.5.1984 όρος 18

19. ΣΣΕ της 13.3.1990 όρος 2.02 Δ

20. βλ κατωτέρω "Ηθική παρενόχληση στην εργασία και έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων" σημείο 1 για την θέση της γυναίκας στο τραπεζικό κλάδο

21. Οι γυναίκες είναι μόνον το 11,6% των διευθυντικών στελεχών ενώ καλύπτουν το 42,67% των αποφοίτων ΑΕΙ και το 30% των κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών.

22. Μ. Στρατηγάκη Φύλο Εργασία Τεχνολογία (Παρατηρητής 1996), όπου εξετάζεται η δομή της αγοράς εργασίας με βάση το φύλο και ειδική αναφορά στον Τραπεζικό κλάδο και το παράδειγμα της Εθνικής Τράπεζας και εντοπίζεται το πρόβλημα των διακρίσεων λόγω της εισαγωγή των νέων τεχνολογιών (ιδίως σελ. . 189-195)

23. Για το περιεχόμενο και τη λειτουργία της άδειας τοκετού και της λοιπής προστασίας της μητρότητας στη λειτουργία της σχέσεως εργασίας βλ. Β. Δούκα στη μελέτη "Η γυναίκα και η κοινωνική πολιτική. Συλλογή Διατάξεων Εργατικού Δικαίου και Δικαίου Κοινωνικών Ασφαλίσεων", Αθήνα 1996 Γενική Γραμματεία. Ισότητας

**ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ
ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ
ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
(1974-2004)**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Ισότητα των φύλων	
1.1. Ισότητα στην εργασία	σελ. 57
1.2. Οικογενειακά επιδόματα	σελ. 57
1.3. Επίδομα παιδικής μέριμνας	σελ. 59
2. Προστασία της μητρότητας	
2.1. Άδεια τοκετού	σελ. 59
2.2. Προστασία της υγείας εγκύου	σελ. 60
2.3. Επίδομα τοκετού	σελ. 60
2.4. Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών	σελ. 61
3. Συνδυασμός οικογενειακής και προσωπικής ζωής	
3.1. Γονική άδεια	σελ. 61
3.2. Άδεια γονικής μέριμνας	σελ. 62
3.3. Βρεφονηπιακοί σταθμοί	σελ. 63
3.4. Κατασκηνώσεις παιδιών - κατασκηνωτικό επίδομα	σελ. 64
4. Μηχανισμοί πολιτικής ίσων ευκαιριών και πολιτικής απασχόληση.	
4.1. Κλαδική Επιτροπή ισότητας (ΚΕΙ)	σελ. 64
4.2. Ισομερείς Επιχειρησιακές Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών (ΙΕΕΙΕ)	σελ. 65
4.3. Επιτροπή κοινωνικού διαλόγου	σελ. 66
4.4. Παρατηρητήριο Απασχόλησης	σελ. 68
5. Προστασία της προσωπικότητας εργαζομένων στο χώρο εργασίας.	σελ. 71

Πηγή των όρων των συλλογικών ρυθμίσεων που παρατίθενται έχουν αντληθεί από την έκδοση του Τραπεζικού Αγώνα " 30ΧΡΟΝΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ στον ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΛΑΔΟ 1974-2003" που συγκέντρωσε και ταξινόμησε ο Χρήστος Καστορίνης, Δικηγόρος, Διευθυντής του Τραπεζικού Αγώνα (Αθήνα 2003).

1. Ισότητα των φύλων

1.1 Ισότητα των φύλων στην εργασία

1. Οι υπάλληλοι **εξελίσσονται υπηρεσιακώς κατ' ίσον τρόπον** ανεξαρτήτως φύλου, εφόσον έχουν και τα αυτά τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, συμφώνως και προς τις διατάξεις του οργανισμού ή κανονισμού εκάστης Τραπέζης

2. **Υιοθετείται η αρχή των ίσων ευκαιριών στην εξέλιξη του προσωπικού ανεξάρτητα από το φύλο**, όπως η αρχή αυτή οριοθετείται από τους Ελληνικούς νόμους.

3. **Συνομολογείται η προοδευτική κατάργηση του κλάδου δακτυλογράφων**, σε όποια τράπεζα υπάρχει, ως ιδιαίτερος κλάδος, στο βαθμό και στην έκταση, που οι λειτουργικές ανάγκες της, το επιτρέπουν. Στην περίπτωση πρόσληψης νέων δακτυλογράφων, θα αποδεσμεύεται και θα απορροφάται, σε άλλους κλάδους, σε κάθε πρόσληψη, μετά την πάροδο εξαμήνου από της ολοκλήρωσεως των προσλήψεων, ποσοστό 80% των υπηρετούντων δακτυλογράφων (όρος 2.02.Θεσμικά, Δ)

Η παράγραφος 1 θεσπίσθηκε με τον όρο 6 της από 12.1.1981 ΣΣΕ (ΦΕΚ Β 69, 2.2.1981)

Η παράγραφος 2 θεσπίσθηκε με τον όρο 2.02. Θεσμικά Γ, της από 13.3.1990 ΣΣΕ (ΦΕΚ /Β/290/26.4.1990)

Η παράγραφος 3 θεσπίσθηκε με τον όρο Δ της από 13.3.1990 ΣΣΕ, (ΦΕΚ Β/ 290/29.4.1990), που κηρύχθηκε υποχρεωτική με την απόφαση του Υπ. Εργασίας 14329/1990 (ΦΕΚ 413/Β/5.7.1990)

1.2 Οικογενειακά Επιδόματα

α. Επίδομα Γάμου

1. Στους υπαγόμενους στην παρούσα έγγαμους εργαζόμενους, καταβάλλεται επίδομα γάμου σε ποσοστό 10%, υπολογιζόμενο επί του μισθολογικού κλιμακίου στο οποίο ανήκει ο κάθε εργαζόμενος - η με ελάχιστη βάση υπολογισμού το έκαστο ισχύον 24ο μισθολογικό κλιμάκιο του ενιαίου μισθολογίου.

2. Το ανωτέρω επίδομα χορηγείται και στους δύο συζύγους, ακόμη και αν αυτοί ασχολούνται στην ίδια επιχείρηση και οπωσδήποτε ανεξάρτητα από το εάν εργάζεται, συνταξιοδοτείται ή λαμβάνει ανάλογο επίδομα στην ίδια ή σε άλλη επιχείρηση ο έτερος σύζυγος.

3. Το επίδομα αυτό χορηγείται επίσης και με τους αυτούς όρους στους χήρους, ες και στους διαζευγμένους, χωρίς να προϋποτίθεται ή επιμέλεια ή η ύπαρξη παιδιού καθώς και στους άγαμους γονείς.

Η χορήγηση του επιδόματος γάμου στις γυναίκες ρυθμίστηκε με τον όρο 2 της από 12.1.1981 ΣΣΕ (ΦΕΚ/ Α/69/2.2.1981) .και προσδιορίστηκε στο ύψος του 24ου μισθολογικού κλιμακίου με τον όρο 4 της από 30.6.1988 ΣΣΕ (ΦΕΚ/ Α/85/23.3.1989), που κυρώθηκε νομοθετικά με το άρθρο 21 του Ν.1837/1989 .

Η πληρότητα των όρων χορήγησης του επιδόματος γάμου ορίστηκε με το άρθρο 5 της από 30.6.2004 ΣΣΕ (Πραξη Κατ. Υπ.Εργ. 51/7/7/2004)

β. Επίδομα Παιδιών

1. Τα μέρη επιδεικνύοντας ευαισθησία για το δημογραφικό πρόβλημα της χώρας μας και στην προσπάθεια επίλυσής του με συγκεκριμένα κίνητρα, συμφωνούν όπως από 1-1-1994, το επίδομα τέκνων, διαμορφωθεί ως ακολούθως:

- α) για το πρώτο παιδί επίδομα 5%
- β) για το δεύτερο παιδί επίδομα 7,5%
- γ) για το τρίτο παιδί επίδομα 10%
- δ) για το τέταρτο και για κάθε παιδί πέραν του τετάρτου επίδομα 15%

2. Το επίδομα αυτό υπολογίζεται επί του εκάστοτε βασικού μισθού, με κατώτερο όριο τον βασικό μισθό του 24ου κλιμακίου.

Όρος 4.3 της από 25.5.1995 ΣΣΕ (Πράξη Κατ. Υπουργείου Εργασίας 83/3.6.1994) που κυρώθηκε νομοθετικά με το άρθρο 55 του Ν. 2224 /1994 ΦΕΚ /Α/112/6/7.1994

Σημείωση . Με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, αλλά κυρίως την επιχειρησιακής ΣΣΕ της Εθνικής Τράπεζας, που έχει επηρεάσει τις ρυθμίσεις επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων αλλά και την ανάπτυξη επιχειρησιακής πρακτικής με εγκυκλίους των διοικήσεων άλλων τραπεζών, οι όροι και οι προϋποθέσεις χορήγησης του επιδόματος παιδιών στον τραπεζικό κλάδο έχουν ως εξής:

" Το επίδομα τέκνων χορηγείται σε κάθε εργαζόμενο γονέα (φυσικό ή θετό) άνδρα ή γυναίκα και διακόπτεται στις εξής περιπτώσεις:

- α) Όταν το παιδί (αγόρι ή κορίτσι) εργαστεί ή παντρευτεί,
- β) Όταν το παιδί συμπληρώσει το 21ο έτος της ηλικίας του, εκτός αν σπουδάζει σε ανώτατη ή ανώτερη σχολή, ή άλλη δημόσια ή ιδιωτική σχολή αναγνωρισμένη από το κράτος, όποτε συνεχίζει μέχρι την συμπλήρωση του 25ου έτους της ηλικίας του.

Όταν το παιδί έχει αναπηρία ποσοστού τουλάχιστον 67% το επίδομα τέκνων χορηγείται ανεξαρτήτως της ηλικίας του παιδιού."

1.3 Επίδομα παιδικής μέριμνας.

Το επίδομα παιδικής μέριμνας, που καταβάλλεται από τις τράπεζες προσαυξάνεται από 1.1.2002 κατά 4,2% και από 1.1.2003 κατά 3.8% .

Η ανωτέρω διατύπωση περιλαμβάνεται στον όρο 7 της από 23.5.2003 ΣΣΕ (Πράξη Κατ.Υπ. Εργ. 25/28.5.2002). Πρόκειται για επίδομα, που θεσπίστηκε με την παρ.7 της από 13.4.1989 ΣΣΕ (ΦΕΚ/Β/295/25.4.1989, που κυρώθηκε με το άρθρο 17 του Ν. 1858/1989 και αναπροσαρμόστηκε με τον όρο 7 της από 28.6.2001 ΣΣΕ (Πρ. Κατ.Υπ.Εργ. 65/6.7.2001) .

Σημείωση . Ως προς τους όρους και τις προϋποθέσεις χορήγησης του επιδόματος παιδικής μέριμνας ισχύουν οι ρυθμίσεις της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας ή της επιχειρησιακής συνθήκης, που έχει διαμορφωθεί σε κάθε τράπεζα (πχ στην Εθνική Τράπεζα Ελλάδος το επίδομα παιδικής μέριμνας από 1.1.2005 είναι 42,5 ΕΥΡΩ, στην Αγροτική Τράπεζα 49,82 ΕΥΡΩ)

2. Προστασία της μητρότητας

2.1 Άδεια τοκετού

Στις γυναίκες τραπεζοϋπαλλήλους χορηγείται άδεια τοκετού 18 εβδομάδων σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (Ν 1302/1982) με πλήρεις αποδοχές, που συμφιζονται με οποιαδήποτε ποσά καταβάλλονται για την αιτία αυτή από τα ασφαλιστικά ταμεία ή άλλους φορείς.

όρος 3 της από 17.3.1984 ΣΣΕ (ΦΕΚ/Β/356/5.6.1984), που κυρώθηκε νομοθετικά με το άρθρο του 25 Ν.1483/1984 και άρθρο της ΣΣΕ 13.3.1997,(Πρ.Κατ Υπ. Εργασίας 35/22.5.1997)

Ν. 1302/1982 "Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας 103/1952 για την προστασία της μητρότητας "

Άρθρο Πρώτο " Άρθρο 2. Κάθε γυναίκα, που υπάγεται στις ρυθμίσεις αυτής της σύμβασης, δικαιούται να λάβει άδεια μητρότητας, με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού, που να βεβαιώνει την πιθανή ημερομηνία του τοκετού της.

Η διάρκεια αυτής της άδειας πρέπει να είναι τουλάχιστον ίση με δώδεκα (12) εβδομάδες. Ένα μέρος της πρέπει να λαμβάνεται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό.

Η χρονική διάρκεια της άδειας, που πρέπει να λαμβάνεται υποχρεωτικά, μετά τον τοκετό, καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία, είτε πριν από την πιθανολογούμενη ημερομηνία του τοκετού και κατά το υπόλοιπο μέρος μετά τη λήξη της υποχρεωτικής άδειας.

Όταν ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί, αρχικά, η άδεια που είχε ληφθεί προηγουμένως παρατείνεται, σε κάθε περίπτωση, μέχρι την πραγματική ημερομηνία του τοκετού, χωρίς αυτή η παράταση να συνεπάγεται την αντίστοιχη μείωση του χρόνου της άδειας, που πρέπει να λαμβάνεται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό.

Σε περίπτωση ασθένειας, που, σύμφωνα με ιατρική βεβαίωση, προέρχεται από την κύηση, η εθνική νομοθεσία πρέπει να προβλέπει τη χορήγηση συμπληρωματικής προγενέθλιας άδειας, που η ανώτατη χρονική της διάρκεια θα καθορίζεται από την αρμόδια αρχή.

Σε περίπτωση ασθένειας, που, σύμφωνα με ιατρική βεβαίωση, οφείλεται στον τοκετό, η γυναίκα έχει δικαίωμα σε παράταση της μεταγενέθλιας άδειας, που η ανώτατη χρονική της διάρκεια θα καθορίζεται από την αρμόδια αρχή”

Άρθρο Δεύτερο "Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε δώδεκα (12) εβδομάδες, από τις οποίες οι έξι (6) θα λαμβάνονται, υποχρεωτικά, πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες έξι (6) μετά τον τοκετό.

Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο απ’ αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας κυοφορίας θα χορηγείται, υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δώδεκα (12) εβδομάδων”

2.2 Προστασία της υγείας εγκύου

Οι **έγκυες γυναίκες**, που εργάζονται μπροστά από **τερματικά (οθόνες) Η/Υ απομακρύνονται** από αυτά κατά την διάρκεια της κύησης, απασχολούμενες σε άλλες εργασίες.

Όρος 2 β της από 18.6.1993 ΣΣΕ, Πράξη Κατ.Υπ.Εργ. 43/23.6.1993 που κηρύχθηκε υποχρεωτική με την απόφαση 15261/1993 του Υπουργού Εργασίας ΦΕΚ 894/Β/1993

2.3 Επίδομα τοκετού

Το επίδομα τοκετού του άρθρου 4 της ΣΣΕ 1984, χορηγείται από τις τράπεζες με την προσκόμιση της ληξιαρχικής πράξης γεννήσεως. Το ύψος του επιδόματος καθορίζεται (από 1.1.2005) σε **1240 ΕΥΡΩ**. Στο ποσό αυτό συμψηφίζεται κάθε ποσό, που καταβάλλεται για την ίδια αιτία από ασφαλιστικά ταμεία Τραπεζών - Δημοσίου - ΙΚΑ κ.λ.π. ή από άλλα προγράμματα ασφάλισης.

Όρος 4 της από 17.5.1984 ΣΣΕ (ΦΕΚ 356/Β/17.5.1984) έκτοτε αναπροσαρμόζεται με τις ΣΣΕ του τραπεζικού κλάδου. Το ποσό των 1240 ΕΥΡΩ ορίσθηκε με το Άρθρο 10 της από 30.6.2004 ΣΣΕ, Πράξη Κατ.Υπ.Εργ. 51/7/7.2004

2.4 Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών

1. Οι γυναίκες τραπεζοϋπάλληλοι δικαιούνται **μειωμένο ωράριο εργασίας δύο ωρών** για τα δύο πρώτα έτη μετά τον τοκετό και **μίας ώρας** για τα επόμενα δύο έτη.

Εφόσον και οι δύο γονείς εργάζονται με πλήρη απασχόληση, ένας **απ' αυτούς που ορίζεται με κοινή συμφωνία τους, δικαιούται μειωμένο ωράριο εργασίας δύο ωρών** για τα δύο πρώτα έτη από τον τοκετό και μιας ώρα για τα επόμενα δύο έτη.

Κατά τα λοιπά η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών χορηγείται σύμφωνα με τα μέχρι σήμερα ισχύοντα . (Ν. 1302/1982) .

2. **Σωρευτική χορήγηση μειωμένου ημερήσιου ωραρίου για την φροντίδα παιδιών.**

Η άδεια φροντίδας παιδιών μπορεί να χορηγείται και συνεχόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του νόμου, των κλαδικών ΣΣΕ Τραπεζών -ΟΤΟΕ και τα οριζόμενα στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Η παράγραφος 1 τέθηκε με το Άρθρο 8 της από 13.5.1997 ΣΣΕ , (Πράξη Κατ.Υπ.Εργ. 35./22.5.1997)

Η παράγραφος 2 τέθηκε με το Άρθρο 12 της από 30.6.2004 ΣΣΕ , (Πράξη Κατ.Υπ.Εργ. 51/7.7.2004)

Ν. 1302/1982 "Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας 103/1952 για την προστασία της μητρότητας "

Άρθρο Τρίτο " *Η γυναίκα, για το θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού της, δικαιούται, για χρονικό διάστημα ενός έτους από τον τοκετό, είτε να διακόπτει την εργασία για μία (1) ώρα, είτε να προσέρχεται βραδύτερα είτε να αποχωρεί νωρίτερα κατά μία (1) ώρα κάθε ημέρα.*

Ο χρόνος της μίας (1) ώρας ημερήσιας διακοπής ή της βραδείας προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας."

3. Συνδυασμός οικογενειακής και προσωπικής ζωής

3.1 Γονική Άδεια

Γονική Άδεια Χορηγείται σύμφωνα με την αίτηση του ενδιαφερόμενου **γονική άδεια μέχρι 2 ετών άνευ αποδοχών** και μέχρι διετίας συνολικά για την περίοδο της προσχολικής ηλικίας των παιδιών. Αναλαμβάνεται η ασφαλιστική κάλυψη της υγείας όταν δεν καλύπτεται από τον/την σύζυγο. Το προσωπικό θα μπορεί να κάνει συνταξιοδοτική αυτασφάλιση για την περίοδο της άδειας με αντίστοιχη δανειακή

διευκόλυνση από την τράπεζα.

Όρος 2 της από 17.5.1984 ΣΣΕ (ΦΕΚ /Β/356/17.5.1984), που κυρώθηκε με το άρθρο 25 του Ν.1483/1984 (ΦΕΚ/Α/153/8.10.1984).

Ν. 1483/1984 "Προστασία και διευκολύνσεις εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις - Τροποποιήσεις βελτιώσεις εργατικών νόμων"

"Άρθρο 5 Γονική άδεια ανατροφής .

1. ο γονέας που έχει τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1 του άρθρου 1 και εργάζεται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον εκατό (100) άτομα, εάν:α) έχει συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη και β) ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από το σπίτι, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικίας ενάμιση (1 ½) ετών. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να φθάσει έως τρεις (3) μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερόμενων δικαιούχων, μέχρι να καλυφθεί ποσοστό 8% του συνόλου των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος.

2. Το δικαίωμα της παραγράφου 1 το έχουν και εργαζόμενοι που έχουν υιοθετήσει παιδί.

3. Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων παιδιών, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

4. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1 αυτού του άρθρου, αποφασίζουν σε κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου ή χηρείας ή γέννησης τέκνου εκτός γάμου, τη γονική άδεια και μέχρι 6 μήνες δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

5. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του, στην ίδια ή σε παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτήν που είχε πριν λάβει τη γονική άδεια ανατροφής."

3.2 Άδεια Γονικής Μέριμνας

Η προβλεπόμενη από το άρθρο 9 του Ν.1483/1984 άδεια χορηγείται για (6) έξι ημέρες μετ' αποδοχών από την 1.1.1989.

Όρος 12 της από 30.6.1988 ΣΣΕ (ΦΕΚ /B/85/23.3.1989), που κυρώθηκε με το άρθρο 21 Ν.1837/1989 (ΦΕΚ 85/A/ 23.3.1989)

Ν. 1483/1984 "Προστασία και διευκολύνσεις εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις - Τροποποιήσεις βελτιώσεις εργατικών νόμων"

Άρθρο 9 άδειες απουσίας

1. Οι εργαζόμενοι που αναφέρονται στο άρθρο 7, που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, με άδεια του εργοδότη, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.

2. Η άδεια απουσίας χορηγείται στον ένα από τους δύο γονείς .Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1 αυτού του άρθρου, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία ,κάθε φορά ποίος από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα, που πάντως δεν μπορεί συνολικά και για τους δύο γονείς να υπερβαίνει την διάρκεια, που ορίζεται στην παραγραφο1.

3.3 Παιδικό - Βρεφονηπιακοί Σταθμοί

Συμφωνείται η με κάθε πρόσφορο τρόπο δημιουργία παιδικών σταθμών. Για τις Τράπεζες, που δεν έχουν ιδιόκτητους παιδικούς σταθμούς και για όσο διάστημα χρειαστεί μέχρι να αποκτήσουν, για την οριστική και σε όλη του την έκταση λύση του προβλήματος, θα καταβάλλεται για κάθε παιδί της προσχολικής ηλικίας επίδομα ίσο με τα 2/3 της πραγματικής δαπάνης για συμβεβλημένους ή όπου αυτό είναι ανέφικτο σε μη συμβεβλημένους παιδικούς σταθμούς ιδιωτικούς ή άλλους.

Η συμμετοχή αυτή των τραπεζών καθορίζεται από 1.1.2005 **184 ΕΥΡΩ** (μηνιαίως) για κάθε παιδί της προσχολικής ηλικίας. Στο παραπάνω ποσό θα συμψηφίζεται κάθε ποσό που καταβάλλεται για την ίδια αιτία από Ταμεία Πρόνοιας, Υγείας κ.λ.π. που υπερβαίνει το 1/3 της πραγματικής δαπάνης. Για περιοχές όπου δεν υπάρχουν παιδικό σταθμοί θα ισχύσουν ανάλογες ρυθμίσεις για εξακριβωμένη αντίστοιχη παροχή υπηρεσιών.

Όρος 2 της από 17.5.1984 ΣΣΕ (ΦΕΚ /B/356/17.5.1984), που κυρώθηκε με τον Ν.1483/1984. Το έτος 1984 το ποσό που καταβαλετο ως συμμετοχή για τα έξοδα βρεφονηπιακού σταθμού ήταν 7.000 δραχμές, έκτοτε το μηνιαίο ποσό αναπροσαρμόζεται με τις συλλογικές συμβάσεις του κλάδου των τραπεζών και από την1.1.205 είναι 184 ΕΥΡΩ .

3.4 Κατασκηνώσεις παιδιών - κατασκηνωτικό επίδομα

Οι Τράπεζες, που δεν έχουν ιδιότητες κατασκηνώσεις ή κατασκηνώσεις που καλύπτουν τα τέκνα του προσωπικού τους και τελούν υπό την αιγίδα των οικειών ταμείων, χορηγούν κατασκηνωτικό επίδομα **657 ΕΥΡΩ**, το οποίο στη μεν πρώτη περίπτωση θα δίδεται στο γονέα έναντι αποδεικτικών της δαπάνης στοιχείων, στη δε δεύτερη περίπτωση θα αποδίδεται στο ταμείο που έχει την ευθύνη λειτουργίας της κατασκηνώσεως.

Όρος 7 του από 24.12.1992 Πρακτικού Συμφωνίας μεταξύ ΟΤΟΕ και Τραπεζών, που υπεγράφη αντί ΣΣΕ και το σχετικό επίδομα είχε ορισθεί στο ποσό των 120.000 δραχμών. Στην συνέχεια περιλήφθηκε στην ΣΣΕ 18.6.1993 (Πράξη Κατ.Υπο.Εργ. 43/1993), που κηρύχθηκε υποχρεωτική με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας 15261/1993 ΦΕΚ/Β/894/1993 και το σχετικό επίδομα είχε ορισθεί στο ποσό των 130.000 δραχμών, έκτοτε αναπροσαρμόζεται με τις ΣΣΕ του κλάδου και από 1.1.2005 είναι 657 ΕΥΡΩ

4. Μηχανισμοί πολιτικής ίσων ευκαιριών και απασχόλησης.

4.1 Κλαδική Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών (ΚΕΙΕ)

Συνιστάται διμερής **Κλαδική Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών** για τα δύο φύλα, η οποία συγκροτείται από 5 μέλη και λειτουργεί στο πλαίσιο της Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου. Τρία (3) μέλη ορίζονται από τις Τράπεζες και δύο (2) μέλη από την Ο.Τ.Ο.Ε. με 3ετή θητεία και ισάριθμους αναπληρωτές.

Αντικείμενα της Επιτροπής είναι:

1. Η μελέτη και διατύπωση γενικών αρχών για θέματα ίσων ευκαιριών στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο των τραπεζών. Αυτές τίθενται υπόψη της Διοίκησης και της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης κάθε τράπεζας, ώστε να λαμβάνονται υπόψη κατά την άσκηση πολιτικής Ανθρώπινου Δυναμικού και κατά τη διαμόρφωση επιχειρησιακών ρυθμίσεων και συμφωνιών.

2. Η επεξεργασία ετήσιας έκθεσης για τις πολιτικές ισότητας ευκαιριών στον κλάδο των Τραπεζών. Η έκθεση αυτή τίθεται υπόψη της κλαδικής Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου σε ειδική για το θέμα αυτό συνεδρίασή της.

3. Για την εξυπηρέτηση του έργου της η Επιτροπή συνεργάζεται, για την άντληση επιχειρησιακών στοιχείων και συναφούς με τα αντικείμενα της τεκμηρίωσης, με το κλαδικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης και με την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών κάθε Τράπεζας..

4. Η διερεύνηση δυνατοτήτων εξασφάλισης κοινοτικής χρηματοδότησης για

την εκπόνηση μελέτης με αντικείμενο την οργάνωση και λειτουργία Κέντρων Δημοιουργικής Απασχόλησης Παιδιών. Η μελέτη αυτή θα διερευνήσει ειδικότερα τη δυνατότητα άμεσης σύστασης και λειτουργίας τριών πειραματικών κέντρων, ανά ένα στην Αθήνα, Πειραιά και Θεσσαλονίκη, τα δε συμπεράσματά της θα υποβληθούν στην Κλαδική Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου. Σε περίπτωση που δεν εξασφαλιστεί κοινοτική χρηματοδότηση, η μελέτη θα εκπονηθεί με δαπάνες των Τραπεζών μέχρι του ύψους των είκοσι εκατομμυρίων (20.000.000) δραχμών.

5. Η μελέτη και έρευνα για τα τυχόν αναγκαία μέτρα για την άρση τυχόν δυσμενών διακρίσεων των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων στις αποδοχές ή και στη μισθολογική τους εξέλιξη, λόγω πλασματικών βαθμολογικών προωθήσεων που ισχύουν μόνο για τους άνδρες συναδέλφους τους και υποβάλλει τα αποτελέσματα αυτής της διερεύνησης στην Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου.

6. Η μελέτη σε συνεργασία με τις Επιχειρησιακές Επιτροπές Ίσων ευκαιριών τη λήψη μέτρων στον τομέα της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και υπηρεσιακής ενημέρωσης εργαζομένων και ιδίως γυναικών που απέχουν από την εργασία λόγω γονικής άδειας ή άδειας τοκετού, ώστε να επιτυγχάνεται η ομαλή υπηρεσιακή τους επανένταξη και εξέλιξη.

1. Όρος Γ 2 της από 13.3.1990 ΣΣΕ, (ΦΕΚ/ Β/ 290/26.4.1990), που κηρύχθηκε υποχρεωτική με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας 14329/1990 (ΦΕΚ/Β/413/5.7.1990), που θέσπισε την πενταμελή επιτροπή ισότητας χωρίς εξειδίκευση των αρμοδιοτήτων.

2. Ακολουθεί ο όρος 4 της από 24.4.1996 ΣΣΕ (Πράξη Κατ.Υπ.Εργ. 19/30.4.1996) ,που κηρύχθηκε υποχρεωτική με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας 11.428/11 6.1996 (ΦΕΚ/ 509/Β/1.7.1996). Με την ΣΣΕ του 1996 συγκεκριμενοποιούνται οι αρμοδιότητες της και το έργο της συνδέεται με το Παρατηρητήριο Απασχόλησης του Τραπεζικού κλάδου και τις Επιχειρησιακές Επιτροπές Ισότητας.

3. Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής ολοκληρώνονται με την προσθήκη των παρ 4, 5 και 6 που θεσπίσθηκαν με το άρθρο 15 παρ. 1 της 13.5.1997 ΣΣΕ (Πράξη Κατ.Υπ.Εργ. 35/22.5.1997), που κηρύχθηκε υποχρεωτική με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας 12.686/24.7.1997, (ΦΕΚ/ 663/Β/4.8.1997).

4.2 Ισομερείς Επιχειρησιακές Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών (ΙΕΕΙ)

1. Οι **Ισομερείς Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών**, που συστάθηκαν με το άρθρο 4.5. της Σ.Σ.Ε. Ο.Τ.Τ.Ε. - Τραπεζών 1994-95 (25-3-1994) είναι τετραμελείς και συγκροτούνται από δύο (2) εκπροσώπους της Διοίκησης της Τράπεζας και δύο (2) εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης αντί-

στοιχα.

2. Με απόφασή της, η επιτροπή ίσων ευκαιριών κάθε Τράπεζας ρυθμίζει κάθε θέμα σχετικό με την εσωτερικής οργάνωση και τη λειτουργία της.

3. Αντικείμενο της Επιτροπής θα είναι η συλλογή νόμων, διατάξεων και στοιχείων η ανάλυση και επεξεργασία θεμάτων ισότητας των δύο φύλων τόσο σε εθνικό, όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

4. Βασικοί στόχοι της Επιτροπής θα είναι:

α) Η μελέτη, καταγραφή και παρακολούθηση της σημερινής θέσης της γυναίκας στις Τράπεζες καθώς και των προοπτικών εξέλιξης της παράλληλα με τις αλλαγές του εργασιακού περιβάλλοντος.

β) Η συμβολή στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών απασχόλησης και υπηρεσιακής εξέλιξης των δύο φύλων

γ) Η διατύπωση και υποβολή στα οικεία υπηρεσιακά όργανα αιτιολογημένης γνώμης για κάθε θέμα σχετικό με παραβίαση της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις ή με προσβολή της προσωπικότητας σε σχέση με το φύλο, ύστερα από γραπτό αίτημα ή αναφορά εργαζομένου.

1. Όρος 4.5 της από **25.5.1994 ΣΣΕ** (Πράξη Κατ. Υπ. Εργασίας 83/3.6.1994), που κυρώθηκε νομοθετικά με το άρθρο 55 του Ν.2224/1994 (ΦΕΚ/Α/112/6.7.1994) και καθιέρωσε τον ισομερή και γνωμοδοτικό χαρακτήρα τους, όπως αναφέρεται στην παράγραφο 1 και προσδιόρισε τις αρμοδιότητες των παραγράφων 3 και 4 περιπτώσεις α και β .

2. Ακολουθεί ο όρος 5 της από **24.4.1996 ΣΣΕ** (Πράξη Κατ.Υπ.Εργ. 19/30.4.1996) ,που κηρύχθηκε υποχρεωτική με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας 11.428/11 6.1996 (ΦΕΚ/ 509/Β/1.7.1996). Με την ΣΣΕ του 1996 συγκεκριμενοποιείται η συγκρότηση της επιτροπής ως τετραμελής και καθιερώνεται η αρμοδιότητας της εσωτερικής οργάνωσης της με την παράγραφο 2 .

3. Ακολουθεί η παράγραφος 2 του άρθρου 15 της από **13.5.1997 ΣΣΕ** (Πράξη Κατ.Υπ.Εργ. 35/22.5.1997), που κηρύχθηκε υποχρεωτική με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας 12.686/24.7.1997, (ΦΕΚ/ 663/Β/4.8.1997),που προσέθεσε την αρμοδιότητα έκφρασης αιτιολογημένης γνώμης για θέματα παραβίασης της ισότητας των φύλων και προσβολής της προσωπικότητας σε σχέση με το φύλο.

4.3 Επιτροπή κοινωνικού διαλόγου

1. Με σκοπό

- τη διερεύνηση και εξισορρόπηση των εκατέρωθεν συμφερόντων
- την καθιέρωση κλίματος ουσιαστικού, καλόπιστου και γόνιμου διαλόγου.

- Τη διευκόλυνση της αξιολόγησης τόσο των συγκλινουσών απόψεων των μερών, όσο και των αποκλινουσών θέσεών τους.

- Την κατά το δυνατόν εξεύρεση κοινά αποδεκτών και εφαρμόσιμων πρακτικών λύσεων, **τα μέρη συμφωνούν να συσταθεί, να δραστηριοποιηθεί και να λειτουργήσει, εντός μηνός από την υπογραφή της κλαδικής Σ.Σ.Ε. Τραπεζών - Ο.Τ.Ο.Ε. για το 1994-1995 Μόνιμη Ισομερής Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου** τα μέρη συμφωνούν να συσταθεί, να δραστηριοποιηθεί και να λειτουργήσει, εντός μηνός από την υπογραφή της κλαδικής Σ.Σ.Ε. Τραπεζών - Ο.Τ.Ο.Ε. για το 1994-1995 Μόνιμη Ισομερής Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου.

1. Η Επιτροπή αποτελείται από αντιπροσωπείες των τραπεζών και της Ο.Τ.Ο.Ε., στις οποίες προΐστανται οι εκάστοτε εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι των μερών. Οι Τράπεζες και η Ο.Τ.Ο.Ε. μπορούν να ορίζουν και αναπληρωτές των ανωτέρω εκπροσώπων τους.

2. Αντικείμενα της Επιτροπής είναι θέματα εκσυγχρονισμού του τραπεζικού συστήματος, σχέσεων εργοδοτών και εργαζομένων, αξιολόγησης των εξελίξεων της απασχόλησης, **ισότητας μεταξύ των δύο φύλων**, ασφαλιστικά θέματα και γενικά κάθε θέμα που άπτεται των εργασιακών σχέσεων.

3. Στα πλαίσια αυτά η επιτροπή αναλαμβάνει άμεσα να προωθήσει:

α) την έρευνα και την πληροφόρηση για τον εκσυγχρονισμό και τη διάρθρωση του συνόλου των αμοιβών, καθώς και για την ανάπτυξη συστημάτων πρόσθετων αμοιβών και κινήτρων βάσει στόχων από τις Τράπεζες και με βάση μια ισόρροπη, διαφανή και διαλεκτική προσέγγιση,

β) τη διερεύνηση και συζήτηση των ασφαλιστικών θεμάτων του κλάδου, καθώς και των θεμάτων που αφορούν τη σχέση μισθών και συντάξεων,

γ) τη διατύπωση γενικών αρχών και κατευθύνσεων για την έγκαιρη και επαρκή πληροφόρηση των εργαζομένων καθώς και για τη διαβούλευση σε θέματα απασχόλησης και εξέλιξης των τραπεζικών ειδικοτήτων,

δ) τη διατύπωση γενικών αρχών και κατευθύνσεων για τον Προγραμματισμό του Ανθρώπινου Δυναμικού, καθώς και για την αξιοκρατική στελέχωση, υπηρεσιακή αξιολόγηση και αξιοποίηση των εργαζομένων στις Τράπεζες.

4. Η επιτροπή υποστηρίζεται, κατά περίπτωση από εμπειρογνώμονες και επιστημονικούς συνεργάτες του κάθε μέρους, οι οποίοι και συμμετέχουν στις συνεδριάσεις της. Συνεδριάζει τακτικά ανά δίμηνο και έκτακτα όποτε αυτό κριθεί σκόπιμο από τα μέρη.

5. Η Ε.Ε.Τ. θα παρέχει γραμματειακή υποστήριξη στην επιτροπή, ενώ οι εκπρόσωποι των δύο πλευρών θα έχουν ολοκληρωμένη πληροφόρηση για τα θέματα που συζητούνται.

1. Με την μορφή που αναφέρεται ανωτέρω η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου θεσπίζεται με τον όρο 2. 1 της από 25.5.1994 ΣΣΕ (Πράξη Κατ. Υπ. Ερ-

γασίας 83/3.6.1994), που κυρώθηκε νομοθετικά με το άρθρο 55 του Ν.2224/1994 (ΦΕΚ/Α/112/6.7.1994) . Για πρώτη φορά η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου θεσπίστηκε με τον όρο 9 του από **24.12.1992 Πρακτικού Συμφωνίας** μεταξύ ΟΤΟΕ και Τραπεζών, που στην συνέχεια περιλήφθηκε αναμορφωμένη στον όρο 10 της από **18.6.1993 ΣΣΕ** (ράξη Κατ.Υπο.Εργ. 43/1993), που κηρύχθηκε υποχρεωτική με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας 15261/1993 (ΦΕΚ/Β/894/1993).

2. Η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου αποτελεί μετεξέλιξη του σχήματος διαρκούς διαλόγου εκπροσώπων των τραπεζών και της ΟΤΟΕ, που συναντώνται ανά τρίμηνο και συσκέπτονται για θέματα εκσυγχρονισμού των τραπεζών, διεθνοποίησης της οικονομίας και εργασιακών σχέσεων και καθιερώθηκε με τον όρο 8 της από **30.6.1988 ΣΣΕ** (ΦΕΚ Α 85/23.4.1989) ,που κυρώθηκε νομοθετικά με το άρθρο 21 του Ν 1837/1989 καθιερώνεται για πρώτη φορά. Με τον όρο 14 της από **24.4.1996 ΣΣΕ** (Πράξη Κατ.Υπ.Εργασίας 19/30.4.1996), που κηρύχθηκε υποχρεωτική με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας 11428/11.6.1996 (ΦΕΚ/Β/509/1.7.1996) στο αντικείμενο των συσκέψεων προστίθενται και νέα θέματα, όπως ρυθμίσεις και εξελίξεις στον ενιαίο χρηματοπιστωτικό χώρο, τεχνολογικές εξελίξεις, ηλεκτρονική διασύνδεση, διατραπεζική συνεργασία, τρέχουσες εξελίξεις σε σχέση με την ΟΝΕ και το ενιαίο νόμισμα

4.4 Παρατηρητήριο Απασχόλησης

1. Στα πλαίσια της λειτουργικής υποστήριξης της Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου και με στόχο την ουσιαστικότερη τεκμηρίωση σε θέματα απασχόλησης συμφωνείται να συσταθεί και να λειτουργήσει, εντός τετραμήνου από την υπογραφή της Σ.Σ.Ε. 1994-1995 Τραπεζών - Ο.Τ.Ο.Ε., διμερές και ισομερές Παρατηρητήριο Απασχόλησης, με κύριο αντικείμενο την **έρευνα και τεκμηρίωση** για την εξέλιξη της απασχόλησης στον κλάδο και της επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Το Παρατηρητήριο διοικείται από ισομερές όργανο εκπροσώπων Τραπεζών, Ο.Τ.Ο.Ε. που ορίζεται εντός μηνός από την υπογραφή της Σ.Σ.Ε. 1994 - 1995.

2. Αντικείμενο του Παρατηρητηρίου θα είναι:

α) η συλλογή, επεξεργασία και αξιολόγηση μελετών, εργασιακών δεδομένων, στοιχείων απασχόλησης και αμοιβής εργασίας από όλες τις Τράπεζες του κλάδου, τα οποία θα ταξινομεί, θα επεξεργάζεται και θα συγκρίνει με διεθνή δεδομένα, σε συνεργασία με αντίστοιχα Παρατηρητήρια ή φορείς του εσωτερικού και εξωτερικού.

β) η τακτική σύνταξη αναφορών για τις εθνικές ή και διεθνείς εργασιακές εξελίξεις του κλάδου, για την καλύτερη ενημέρωση της Επιτροπής Κοινωνικού Δια-

λόγου και για την αποτελεσματικότερη πρόληψη και αντιμετώπιση προβλημάτων απασχόλησης.

3. Το Παρατηρητήριο θα βρίσκεται σε λειτουργική σύνδεση με το Εκπαιδευτικό - Ερευνητικό Κέντρων της Ε.Ε.Τ., υποστηριζόμενο από αυτό, για την αποτελεσματική υλοποίηση των στόχων του. Παράλληλα τα μέρη θα επιδιώξουν από κοινού την ένταξη της λειτουργίας του Παρατηρητηρίου σε προγράμματα Κοινωνικής χρηματοδότησης.

4. Σε εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 2.2. της ΣΣΕ ΟΤΟΕ - Τραπεζών 1994-1995 οι τράπεζες θέτουν υπόψη της Διοικούσας Επιτροπής του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης ,κάθε χρόνο και το αργότερο μέχρι τις 30/9, τα στοιχεία του εντύπου του Κοινωνικού Απολογισμού. Για την υποστήριξη του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης οι τράπεζες διαθέτουν έναν υπάλληλο και έναν προσωπικό υπολογιστή, καθώς και τον απαραίτητα για τον σκοπό αυτό χώρο. Τα επιχειρησιακά δεδομένα του εντύπου του Κοινωνικού Απολογισμού δε δημοσιοποιούνται ως έχουν. Παρουσιάζονται ομαδοποιημένα σε κλαδικό επίπεδο, με τρόπο που να επιτρέπει χρήσιμες συγκρίσεις και ουσιαστική αξιολόγηση τους από όλες τις τράπεζες .Οι σχετικοί πίνακες των κλαδικών δεδομένων τίθενται στη διάθεση των τραπεζών, της ΟΤΟΕ και των Συλλόγων εργαζομένων, που ανήκουν στη δύναμη της, για περαιτέρω αξιοποίηση.

5. Το Παρατηρητήριο Απασχόλησης ενισχύεται με έναν οικονομολόγο που θα επιλέξει η Διοικούσα Επιτροπή αυτού, ο οποίος ανήκει στη δύναμη του προσωπικού της ΕΕΤ (Ένωση Ελληνικών Τραπεζών). Το Παρατηρητήριο οργανώνει και εποπτεύει, επιτροπές που απασχολούνται με ευρύτερα θέματα απασχόλησης, όπως προσδιορίζονται εκάστοτε από την υφιστάμενη επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου.

1. Όρος 2.2 της από 25.5.1994 ΣΣΕ (Πράξη Κατ. Υπ. Εργασίας 83/3.6.1994), που κυρώθηκε νομοθετικά με το άρθρο 55 του Ν.2224/1994 (ΦΕΚ/Α/112/6.7.1994) σύστησε το Παρατηρητήριο Απασχόλησης και περιλαμβάνει τις παραγράφους 1 έως 3 ανωτέρω. Η πολιτική εκπαίδευσης των εργαζομένων στον τραπεζικό κλάδο θεσπίζεται με τον όρο 3 της από 25.5.1994 ΣΣΕ, όπου γίνεται αναφορά και στην ισότητα ευκαιριών στην εκπαίδευση και κατάρτιση.

2. Με τον όρο 3 της από 24.4.1996 ΣΣΕ (Πράξη Κατ.Υπ.Εργ. 19/30.4.1996) ,που κηρύχθηκε υποχρεωτική με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας 11.428/11 6.1996 (ΦΕΚ/ 509/Β/1.7.1996) προστίθεται η παράγραφος 4 .

3. Με το άρθρο 7 της από 28.5.1999 ΣΣΕ (Πράξη Κατ.Υπ.Εργ.47/10.6.1999) προστέθηκε η παράγραφος 5.

Σημείωση Για λόγους πληρότητας παρατίθεται ο όρος 3 της 25.5.1994 για την πολιτική εκπαίδευσης και έρευνας .

" 3. Εκπαίδευση - Έρευνα (ΣΣΕ 25.5.1994)

1. Στις σημερινές συνθήκες η Εκπαίδευση πρέπει να είναι στενά συνδεδεμένη με αντίστοιχη ερευνητική δραστηριότητα, έγκαιρη πρόβλεψη και κατάλληλο προγραμματισμό των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό, έτσι ώστε ο σχεδιασμός και η υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης να συμβάλλουν στην κατάλληλη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των τραπεζικών επιχειρήσεων, της νέας τεχνολογίας και τη μεταφορά τεχνογνωσίας.

2. Σε κάθε περίπτωση η επαγγελματική εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των υπαλλήλων και στελεχών έχουν ως σκοπό τόσο την ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων, όσο και τη διεύρυνση του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων ανά επιχείρηση προβλέπουν και διασφαλίζουν την καθολικότητα και τη δημιουργία ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης για όλους τους εργαζόμενους. Επίσης οι Τράπεζες κατά προτεραιότητα θα προωθήσουν εναλλακτική εκπαίδευση και ανακατάρτιση των υπαλλήλων που κατέχουν θέσεις, που προβλέπεται να καταργηθούν ή να διαφοροποιηθούν κατά αντικείμενο.

3. Με γνώμονα τα παραπάνω, το Εκπαιδευτικό - Ερευνητικό Κέντρο της Ε.Ε.Τ. διευρύνει και αναβαθμίζει τη δραστηριότητά του, στη δε εξαμελή Διοικούσα Επιτροπή του συμμετέχουν δύο εκπρόσωποι της Ο.Τ.Ο.Ε.

4. Στο πλαίσιο της συνεχούς αναβάθμισης της διατραπεζικής εκπαίδευσης σε συνεργασία των συμβαλλομένων μερών, το Εκπαιδευτικό Κέντρο θα προωθήσει :

α) την εκπαίδευση των τραπεζοϋπαλλήλων μέσω σύγχρονων μεθόδων εκπαίδευσης εξ' αποστάσεως

β) την εναλλακτική εκπαίδευση ή ανακατάρτιση των τραπεζοϋπαλλήλων για την πρόληψη και ελαχιστοποίηση τυχόν αρνητικών συνεπειών των τεχνολογικών αναδιαρθρώσεων

γ) τη δημιουργία Κέντρου Επιμόρφωσης Στελεχών, η λειτουργία του οποίου θα βασίζεται στις αρχές της καθολικότητας και των ίσων ευκαιριών. Η επιλογή των εκπαιδευόμενων στο Κέντρο αυτό θα γίνεται στη βάση συγκεκριμένων κριτηρίων και προδιαγραφών.

5. Το Εκπαιδευτικό - Ερευνητικό Κέντρο της Ε.Ε.Τ. αναβαθμίζει την ερευνητική του δραστηριότητα με ερευνητικά προγράμματα για την εξέλιξη της απασχόλησης στον τραπεζικό κλάδο και με τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων για την απασχόληση, για τα συστήματα αμοιβών και πρόσθετων μισθολογικών κινήτρων με βάση το αποτέλεσμα/παραγωγικότητα, καθώς και δεδομένων για τις νέες τεχνολογίες, τις επιπτώσεις τους στις Τράπεζες και στους εργαζόμενους σ' αυτές.

6. Η Ο.Τ.Ο.Ε. και το Εκπαιδευτικό - Ερευνητικό Κέντρο της Ε.Ε.Τ. συ-

νεργάζονται συστηματικά για το σχεδιασμό και την αξιοποίηση μελετών ή ερευνητών κοινού ενδιαφέροντος, υποβάλλοντας από κοινού αιτήσεις σε Κοινοτικά και εθνικά ερευνητικά προγράμματα. Επίσης συνεργάζονται για την ανταλλαγή εκπαιδευτικών εμπειριών, την αξιοποίηση και υλοποίηση Κοινοτικών προγραμμάτων σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης.

7. Οι Τράπεζες ενισχύουν με ποσό 15.000.000 δρχ. τα ερευνητικά - επιμορφωτικά προγράμματα της Ο.Τ.Ο.Ε., σύμφωνα με προγραμματισμό υλοποίησής τους, που θα προϋποβάλλεται στην Ε.Ε.Τ.

5. Προστασία της προσωπικότητας εργαζομένων στο χώρο εργασίας

Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου έχουν **δικαίωμα υποβολής εγγράφου αιτήματος ή αναφοράς στην Επιχειρησιακή Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών της Τράπεζας**, όπου εργάζονται, και να ζητήσουν **την υποβολή αιτιολογημένης γνώμης** στο αρμόδιο υπηρεσιακό όργανο της Τράπεζας για θέμα, που τους αφορά και είναι σχετικό με **παραβίαση της ισότητας των φύλων** στις εργασιακές σχέσεις ή με **προσβολή της προσωπικότητα σε σχέση με το φύλο**.

Το ανωτέρω δικαίωμα συνάγεται από τις αρμοδιότητες των Επιχειρησιακών Επιτροπών Ισότητας του άρθρου 15 παρ. 2 - **ΣΣΕ 13.3.1997**, (Πρ.Κατ Υπ.Εργασίας 35/22.5.1997)

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

*Ηθική παρενόχληση στην εργασία
και έμμεσες διακρίσεις
σε βάρος των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων .
Νομική προστασία
και ουσιαστική εφαρμογή
της ισότητας των φύλων¹.*

1. Η εργασία αυτή βασίζεται σε εισήγησή μου, που παρουσιάστηκε στην 6η Πανελλαδική Διάσκεψη Γυναικών της Γενικής Γραμματείας Ισότητας ΟΤΟΕ, την 20 Νοεμβρίου 2003. Στην εκδήλωση αυτή για πρώτη φορά το συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας ασχολήθηκε με την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Στα αποτελέσματα αυτής της διάσκεψης αποφασίστηκε προγραμματισμός δράσης και λήψη μέτρων για την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	σελ. 77
1. Η θέση της γυναίκας και οι πολιτικές ισότητας στον τραπεζικό κλάδο	
1.1. Η θέση της γυναίκας στον τραπεζικό κλάδο.	σελ. 79
1.2. Πολιτικές Ισότητας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις του τραπεζικού κλάδου	σελ. 80
2. Προστασία της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών κατά την εργασία - παρενόχληση εργαζομένων στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο	
2.1. Η προστασία της αξιοπρέπειας από ενέργειες παρενόχλησης ως πολιτική ισότητας.	σελ. 82
2.2. Μέτρα προστασίας των θιγομένων από φαινόμενα παρενόχλησης.	σελ. 85
3. Συνήθειες συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης	
3.1. Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στην ασχόληση στην Ελλάδα	σελ. 89
3.2. Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στον διεθνή χώρο	σελ. 91
4. Προβλήματα νομικής προστασίας και αντιμετώπισης της ηθικής παρενόχλησης	σελ. 94
5. Ενδοεπιχειρησιακές διαδικασίες πρόληψης και καταστολής	σελ. 97
6. Ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος και η δράση της ΟΤΟΕ στον τραπεζικό κλάδο	σελ. 98
Συμπερασματικές παρατηρήσεις	σελ. 100
Σημειώσεις	σελ. 101
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	σελ. 107

Εισαγωγή

Η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου αποτελεί θεμελιώδες ζήτημα του εργατικού δικαίου, αφού η εργασία ως άυλο αγαθό αποτελεί ανθρώπινη δραστηριότητα και επομένως έκφραση της προσωπικότητας του εργαζόμενου. Το εργατικό δίκαιο ρυθμίζει την ατομική σύμβαση εργασίας με νομοθετικές ρυθμίσεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας και την επιχειρησιακή συνήθεια, που συνθέτουν τους όρους λειτουργίας της σύμβασης εργασίας (διάρκεια, χρόνος και τόπος, εργασίας, ειδικότητα, περιεχόμενο εργασιακών καθηκόντων κλπ), την αμοιβή της εργασίας (τακτικές και έκτακτες αποδοχές και άλλες μισθολογικού χαρακτήρα παροχές). Παράλληλα, ο εργοδότης που διαθέτει την αναγκαία υλικοτεχνική υποδομή, ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα και οργανώνει την διαδικασία παραγωγής και διαμορφώνει μονομερώς τις συνθήκες εργασίας για κάθε ζήτημα, που δεν ρυθμίζεται με νόμο, συλλογική σύμβαση, κανονισμό εργασίας, ατομική σύμβαση εργασίας και επιχειρησιακή συνήθεια.

Για την παραβίαση ορισμένων εργασιακών κανόνων πχ. υπέρβαση του νομίμου ωραρίου, μη καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών, μη τήρηση των προδιαγραφών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, μη τήρηση όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας προβλέπονται διοικητικές ή και ποινικές κυρώσεις σε βάρος του εργοδότη, όμως για την προσβολή της προσωπικότητας του εργαζόμενου, που ενδέχεται να εκδηλώνεται παράλληλα με παραβίαση άλλου δικαιώματός του, δεν προβλέπεται ειδική νομική προστασία .

Στην νομική θεωρία και την νομολογία η προστασία της προσωπικότητας του εργαζόμενου θεμελιώνεται στους γενικούς κανόνες προστασίας της προσωπικότητας του ατόμου και την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη². Η νομική προστασία της προσβολής της προσωπικότητας συνίσταται στην δικαστική προστασία για άρση της προσβολής και μη επανάληψή της στο μέλλον καθώς και ικανοποίηση για πρόκληση ηθικής βλάβης με πληρωμή χρηματικού ποσού ή άλλο κατάλληλο τρόπο επιβαλλόμενο από τις περιστάσεις³ .

Ενόψει της έλλειψης ειδικής νομοθετικής ρύθμισης για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζόμενου γεννώνται δύο τομείς νομικού προβληματισμού. Ο ένας αφορά τον εντοπισμό συνθηκών εργασίας, που συνιστούν προσβολή της προσωπικότητας και της συγκεκριμένης ευθύνης του εργοδότη. Ο άλλος αφορά τον προσδιορισμό των μεθόδων αποφυγής των φαινομένων προσβολής της προσωπικότητας εργαζομένων και μέσων διάγνωσης και αποκατάστασης τυχόν προσβολών. Στο πλαίσιο αυτό εξετάζεται και η ευθύνη του εργοδότη για τις ενέργειες εργαζομένων στην επιχείρηση ή συναλλασσομένων με αυτή, που ενέχονται σε

πράξεις προσβολής της προσωπικότητας εργαζομένου.

Με αφορμή τον νομικό προβληματισμό για την εφαρμογή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις εντοπίστηκε πλήθος παραγόντων με εξωνομικό χαρακτήρα, που επιδρούν στις εργασιακές σχέσεις και αποτελούν αιτίες προσβολής της προσωπικότητας, όπως : **α)** κοινωνικές αντιλήψεις για τον στερεότυπο ρόλο του ατόμου στην κοινωνία, την οικογένεια και την εργασία με βάση το φύλο, την ηλικία, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, πχ κοινωνική επιδοκιμασία ή αποδοκιμασία των επαγγελματικών υποχρεώσεων και της εργασιακής συμπεριφοράς ή του γονεϊκού ρόλου **β)** συναισθηματική κατάσταση του εργαζομένου λόγω του ανταγωνιστικού επαγγελματικού περιβάλλοντος ή των συνθηκών της προσωπικής ζωής πχ εργασιακή ανασφάλεια, απαισιοδοξία, προσωπική μοναχικότητα, ευθύνες αρχηγού μονογονεϊκής οικογένειας κλπ. , **γ)** συνθήκες ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας πχ υπερβολικός φόρτος εργασίας, προσβλητική συμπεριφορά με ή χωρίς σεξουαλικά ή σεξιστικά υπονοούμενα από τον εργοδότη, άλλους εργαζόμενους ή τους συναλλασσόμενους με την επιχείρηση. Οι παράγοντες αυτοί *διαμορφώνουν δυσμενές κοινωνικό ή και εργασιακό περιβάλλον, που ευνοεί την εργασιακή περιθωριοποίηση και προσβάλλει την εργασιακή ταυτότητα* ιδίως των γυναικών και άλλων ευπαθών ομάδων εργαζομένων και δημιουργούν συνθήκες δυσμενούς μεταχείρισης σε βάρος των θυμάτων.

Πέραν αυτών, το νεοφιλελεύθερο πρότυπο της αγοράς εργασίας επιβάλλει την προσήλωση και προσαρμογή στις συνθήκες, που υπηρετούν την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, ενώ η κοινωνική ευημερία θεωρείται ότι θα πηγάζει από την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και θα λειτουργεί στο πλαίσιο των κανόνων της αγοράς. Η αντίληψη αυτή αντανακλά και στο *σύγχρονο πρότυπο επαγγελματικής επάρκειας του ικανού και ευπροσάρμοστου άνδρα στις ανάγκες της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας*, που είναι **ο άνθρωπος της αγοράς** . Το πρότυπο αυτό παράγει νοοτροπία έμμεσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών και κυρίως αυτών, που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, επειδή είναι μητέρες, αρχηγοί μονογονεϊκής οικογένειας αλλά και άλλων ατόμων που συγκροτούν μικρότερες ομάδες με ειδικά χαρακτηριστικά λόγω θρησκευτικής πεποίθησης, ειδικής ανάγκης, ηλικίας, ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Οι **άτυποι κοινωνικοί όροι εργασίας** συνξέθουν το **εξωνομικό υλικό**, που συνθέτουν την **γυάλινη κορυφή** που *περιορίζει την μισθολογική και υπηρεσιακή εξέλιξη*, όσων αποκλίνουν από το στερεότυπο του "μοναχικού φιλόδοξου ευέλικτου επαγγελματία" και εγκλωβίζει σε θέσεις εργασίας με χαμηλή αξία όσους δεν ενεργούν εξίσου επιθετικά και αφοσιωμένα στην επαγγελματική τους ζωή. Οι αντιλήψεις αυτές προσβάλλουν άλλοτε έμμεσα και άλλοτε άμεσα την προσωπικότητας και τα άυλα συμφέροντα των γυναικών, που συγκροτούν την συντριπτική πλειοψηφία

των ατόμων, που δεν ανταποκρίνονται στο σύγχρονο πρότυπο του ανθρώπου της αγοράς .

Στην εισήγηση αυτή θα εξετάσουμε την ηθική παρενόχληση στην εργασία σε βάρος των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων με σκοπό να εντοπίσουμε την ισχύουσα κατάσταση νομικής προστασίας των θυμάτων και τα μέσα ευαισθητοποίησης για την αποτροπή των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης.

1. Η θέση της γυναίκας και οι πολιτικές ισότητες στον τραπεζικό κλάδο

1.1 Η θέση της γυναίκας στον τραπεζικό κλάδο.

Η δομή της αγοράς εργασίας στον τραπεζικό κλάδο παρουσιάζει τάσεις ισοκατανομής των φύλων, αφού το ποσοστό των γυναικών από 35% το έτος 1981 το έτος 2003 ανέρχεται σε 48%⁴. Στο μέσον της δεκαετίας του 90 οι άνδρες παρουσίαζαν μεγαλύτερο ποσοστό κατόχων τίτλων σπουδών⁵, ενώ σύμφωνα με στοιχεία του 2003 η γενική τάση ισοκατανομής των φύλων επεκτείνεται και ως προς το μορφωτικό επίπεδο⁶.

Η παρατηρούμενη γενική ισοκατανομή των φύλων στην εσωτερική αγορά εργασίας του τραπεζικού κλάδου δεν συνεχίζει και στις επιμέρους ομάδες εργαζομένων ανά ιεραρχική βαθμίδα είναι δε σταθερή η ανισοκατανομή των φύλων στα υψηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας σύμφωνα με στοιχεία του 1997⁷. Η ισοκατανομή των φύλων εντοπίζεται στους αποφοίτους δημοτικού και είναι σχετική στο επίπεδο των αποφοίτων ΑΕΙ, ενώ παρουσιάζει υστέρηση το ποσοστό των γυναικών στους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών τους αποφοίτους ΤΕΙ και τους κατόχους τίτλων άτυπης εκπαίδευσης. Νεώτερα στοιχεία του έτους 2003⁸ παρουσιάζουν βελτίωση της ισοκατανομής ανδρών και γυναικών σε σχέση με την ιεραρχική βαθμίδα, ιδίως στο βαθμό του Τμηματάρχη Α και Β. Συγκεκριμένα η ισοκατανομή των φύλων στην υπηρεσιακή εξέλιξη παρατηρείται μέχρι τον βαθμό του Υποτμηματάρχη, όπου ο δείκτης ανισότητας είναι 0,95% με ελαφρά υπεροχή των γυναικών, ενώ στον βαθμό του Τμηματάρχη Α' ο δείκτης ανισότητας είναι 1,26. Από τον Βαθμό του Τμηματάρχη Α μέχρι τον βαθμό του Διευθυντή το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις ευθύνης μειώνεται δραματικά και οι γυναίκες καλύπτουν συνολικά μόλις το 11,6% των θέσεων των διευθυντικών στελεχών, ενώ οι γυναίκες διευθύντριες είναι μόλις το 3% και ο δείκτης ανισότητας είναι 15,92% .

Εκτιμάται ότι, η αριθμητική υπεροχή των ανδρών στα μεσαία και υψηλά κλιμάκια της ιεραρχίας πηγάζουν από την αφανή αλλά σταθερή εφαρμογή ευνοϊκής μεταχείρισης (έμμεσων διακρίσεων) υπέρ των ανδρών τραπεζοϋπαλλήλων, οι οποίοι προτιμώνται για την ανάθεση υπεύθυνων κα-

θηκόντων και την απόκτηση προσόντων, που απαιτούνται για τις κατ' εκλογήν προαγωγές . Έτσι, κατά την προαγωγή στις υψηλότερες θέσεις της ιεραρχίας οι άνδρες προτιμώνται, επειδή κατά την υπηρεσιακή τους σταδιοδρομία έχουν περισσότερες ευκαιρίες να αναδείξουν τις ικανότητές τους μέσω της κατά καιρούς άσκησης υπευθύνων καθηκόντων. Επιπλέον, η έλλειψη κριτηρίων ή και διαφανούς διαδικασίας για την ανάθεση υπεύθυνων καθηκόντων πχ πρόσκληση για εκδήλωση ενδιαφέροντος, επιτρέπουν την ελεύθερη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος και επιτείνουν τις έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και την ουσιαστική αποθάρρυνση των θιγομένων να αξιώσουν την ανάθεση υπεύθυνων καθηκόντων . Εξάλλου η άδεια κύησης, η άδεια μητρότητας και κάθε είδους χρονικές και άλλες διευκολύνσεις των εργαζομένων μητέρων για τον συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καλλιεργούν την αντίληψη ότι, οι εργαζόμενες γυναίκες και ιδίως οι μητέρες δεν έχουν την αναγκαία προσήλωση στα υπηρεσιακά τους καθήκοντα και είναι μάλλον ακατάλληλες για την διεκπεραίωση υπεύθυνων καθηκόντων υψηλής ιεραρχικής βαθμίδας. Οι άτυπες πρακτικές απόκτησης εμπειρίας και ανάθεσης υπεύθυνων καθηκόντων, σε συνδυασμό με τον στερεότυπο ρόλο του φύλου, δημιουργούν το υλικό της αδιαπέραστης γυάλινης οροφής, που εμποδίζει την ισοκατανομή των φύλων στην κάλυψη των υψηλών θέσεων της ιεραρχίας.

1.2 Πολιτικές ισότητας στις συλλογικές συμβάσεις του τραπεζικού κλάδου

Την υπηρεσιακή υποβάθμιση των γυναικών προσπαθούν να αντιμετωπίσουν με συγκεκριμένα μέτρα οι συλλογικές συμβάσεις του τραπεζικού κλάδου από τις αρχές του 80 κι εντεύθεν .

Στις αρχές της δεκαετία του 80 καταργήθηκαν κάποιες έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, όπως η ένταξη των καθαριστριών στο ενιαίο μισθολόγιο⁹ και η εξάλειψη του κλάδου δακτυλογράφων¹⁰, που στελεχώνετο μόνον από γυναίκες και λόγω της λειτουργικής του στενότητας δεν περιείχε δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης.

Στην δεκαετία του '90¹¹ πυκνώνουν οι ρυθμίσεις πολιτικών ισότητας με αντικείμενο τον συνδυασμό της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και την δημιουργία μηχανισμών διαρκούς διαλόγου σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο για την προώθηση της ισότητας των φύλων με τις ΣΣΕ του 1994-1995¹², 1996¹³ και 1997-1998¹⁴. Στο πλαίσιο αυτό με την σύσταση της κλαδικής και των επιχειρησιακών επιτροπών ισότητας¹⁵ επιχειρήθηκε να αντιμετωπισθούν οι άτυποι κοινωνικοί όροι εργασίας, που συμβάλουν στις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και οδηγούν στην

στρέβλωση της ισοκατανομής των φύλων. Μεταξύ των αρμοδιοτήτων των Επιχειρησιακών Επιτροπών Ισότητας εντάχθηκε και η έκφραση γνώμης προς τα αρμόδια όργανα της Τράπεζας, έπειτα από γραπτό αίτημα ή αναφορά εργαζόμενου για "προσβολή της προσωπικότητας σε σχέση με το φύλλο".

Αν και οι επιτροπές αυτές δεν λειτούργησαν πλήρως, καταδεικνύουν την συνειδητοποίηση της ανάγκης για διαρκή διάλογο και παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών ισότητας. Παρά τα πενιχρά αποτελέσματα από την λειτουργία των επιτροπών ισότητας η Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος ΟΤΟΕ επιμένει στην υποβολή συγκεκριμένων προτάσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων βασιζόμενη σε στοιχεία που προκύπτουν από το έργο του Παρατηρηρίου Απασχόλησης του Τραπεζικού κλάδου. Στην πρόσκληση διαπραγματεύσεων για την ΣΣΕ του 2001 του τραπεζικού κλάδου η ΟΤΟΕ έθεσε για πρώτη φορά νέα ειδικά θέματα πολιτικών ισότητας και συγκεκριμένα :

i) την διασφάλιση της ισότητας στην υπηρεσιακή εξέλιξη για εργαζόμενους/ους, που απουσιάζουν λόγω γονικών αδειών

ii) την σωρευτική χορήγηση του μειωμένου ωραρίου για την φροντίδα νηπίων ως ημερών αδειάς και

iii) την άρση έμμεσων διακρίσεων στην υπηρεσιακή και μισθολογική εξέλιξη γυναικών λόγω της αναγνώρισης της στρατιωτικής θητείας των ανδρών ως χρόνου προϋπηρεσίας.

Οι προτάσεις αυτές δεν υιοθετήθηκαν στη ΣΣΕ του 2001, ούτε στην ΣΣΕ του 2002-2003, οπότε και επαναλήφθηκαν, ενώ υιοθετήθηκε η σωρευτική χορήγηση του μειωμένου ωραρίου στην ΣΣΕ 2004-2005. Πάντως οι προτάσεις αυτές σηματοδοτούν διεύρυνση του προβληματισμού του συνδικαλιστικού κινήματος για τα θέματα της ισότητας.

Συμπερασματικά, σημειώνουμε τα εξής :

α) από άποψη θεσμικής κατοχύρωσης της ισότητας των φύλων ο τραπεζικός κλάδος διαθέτει επαρκές σύστημα όρων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που συμπληρώνει την σχετική νομοθεσία.

β) Η ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας ανδρών και γυναικών όμως δεν έχει επιτευχθεί, επειδή εξακολουθούν να επικρατούν αντιλήψεις προτίμησης των ανδρών έναντι των γυναικών για την κάλυψη ανώτερων θέσεων της ιεραρχίας

γ) στο βαθμό που οι έμμεσες διακρίσεις εμποδίζουν τις γυναίκες να καταλάβουν υψηλότερες ιεραρχικά θέσεις, οι αποδοχές των γυναικών υπολείπονται των αποδοχών των ανδρών, όχι γιατί υπάρχουν διακρίσεις σε σχέση με την αμοιβή αλλά γιατί οι θέσεις, τις οποίες κατέχουν οι γυναίκες είναι χαμηλότερης αμοιβής .

δ) οι μηχανισμοί διαρκούς διαλόγου, που έχουν συσταθεί σε επίπεδο κλάδου και επιχείρησης από τα μέσα της δεκαετίας του 90 υπολεί-

τουργούν. Στην πράξη παρατηρείται αδιαφορία των διοικήσεων των τραπεζών να αναπτύξουν την συστηματική εφαρμογή μέτρων για την ισότητα των φύλων και να παρακολουθήσουν τα αποτελέσματα τους και το συνδικαλιστικό κίνημα αδυνατεί να λειτουργήσει μόνο του, τις πολιτικές ισότητας σε επίπεδο κλάδου και επιχειρήσεων.

2. Προστασία της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών κατά την εργασία - παρενόχληση εργαζομένων στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο

2.1 Η προστασία της αξιοπρέπειας από ενέργειες παρενόχλησης ως πολιτική ισότητας.

Στις αρχές της δεκαετίας του 90 ωρίμασε στην Ευρωπαϊκή Ένωση η αναγκαιότητα αντιμετώπισης της προστασίας της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών κατά την εργασία. Την 22.10.1991 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εξέδωσε ψήφισμα, την 30.10.1991 η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή διατύπωσε γνώμη και τέλος η Επιτροπή εξέδωσε την Σύσταση της 27ης Νοεμβρίου 1991 (92/131ΕΟΚ), που συνοδεύεται από Κώδικα Πρακτικής, ο οποίος προσαρτήθηκε σε αυτή ως Παράρτημα

Στην σύσταση αυτή διατυπώνεται έμμεσα η έννοια της παρενόχλησης κατά την εργασία ως "**απαράδεκτη συμπεριφορά ή συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά βασιζόμενη στην διαφορά φύλου, που επηρεάζει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, περιλαμβανομένης της συμπεριφοράς ιεραρχικά ανωτέρων και ομοιοβάθμων**" και τονίζεται ότι, υπό ορισμένες συνθήκες, αυτή είναι αντίθετη με την αρχή της ίσης μεταχείρισης κατά την έννοια των άρθρων 3, 4 και 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Είναι δε απαράδεκτη εφόσον, είναι α) ανεπιθύμητη, παράλογη και προσβλητική για το άτομο που την υφίσταται β) η απόρριψη ή υποταγή ενός ατόμου σε μία τέτοια συμπεριφορά εργοδότη ή εργαζομένων (ιεραρχικά ανώτερων ή ομοιοβάθμων) χρησιμοποιείται κατά τρόπο συγκαλυμμένο ή μη, ως βάση για την λήψη απόφασης, που έχει επίπτωση στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση την συνέχιση απασχόλησης, την προαγωγή μισθολογική ή άλλη και λοιπά εργασιακά θέματα γ) δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό ή ταπεινωτικό περιβάλλον εργασίας για το άτομο που την υφίσταται.

Η Επιτροπή με την σύσταση της καλεί τα κράτη μέλη σε τέσσερις δράσεις :

α) να δραστηριοποιηθούν στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα για την

εφαρμογή του Κώδικα Πρακτικής

β) να αναλάβουν πρωτοβουλίες λήψης θετικών μέτρων προστασίας της αξιοπρέπειας των εργαζομένων ανδρών και γυναικών

γ) να ενθαρρύνουν τους εργοδότες και τους εκπροσώπους των εργαζομένων στη λήψη μέτρων για εφαρμογή του Κώδικα Πρακτικής,

δ) να ενημερώνουν την Επιτροπή εντός τριών ετών για τα μέτρα που έχουν ληφθεί .

Στο πνεύμα των αρχών αυτής της σύστασης θεσπίσθηκε νομοθετικά ειδική νομική προστασία των εργαζομένων από πρακτικές σεξουαλικής παρενόχλησης. Χαρακτηριστική είναι η τροποποίηση του Γαλλικού Εργατικού Κώδικα¹⁶, που εισάγει ρυθμίσεις για την σεξουαλική παρενόχληση, ορίζει την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης και την αντιμετωπίζει ως ενέργεια, η οποία **προσβάλλει θεμελιώδη δικαιώματα** και αποτελεί κατάχρηση εξουσίας εκ μέρους ιεραρχικά ανωτέρου, που προσβάλλει - παρενοχλεί . Η πρόκληση δυσμενών επιπτώσεων στην απασχόληση, δηλαδή απόλυσης του θύματος της σεξουαλικής παρενόχλησης, συνεπάγεται ακυρότητα της απόλυσης του θύματος ή των μαρτύρων και των προσώπων, που διηγήθηκαν το συμβάν. Επίσης ο Εργατικός Κώδικας προβλέπει και ποινικές κυρώσεις¹⁷ για τις παραβάσεις των άρθρων L123-1 , που προβλέπουν την απαγόρευση διακρίσεων στην απασχόληση για θέματα, που σχετίζονται με την αμοιβή, την εκπαίδευση, την προαγωγή, την μετάθεση, την λύση ή την ανανέωση της σύμβασης εργασίας κλπ .Η προβλεπόμενη ποινή είναι φυλάκιση έως ένα έτος ή και πρόστιμο 25.000 φράγκων σε βάρος του θύματος καθώς και δυνατότητα δημοσιοποίησης της απόφασης με δαπάνη του δράστη. Αν η πράξη χαρακτηριστεί και έγκλημα τελούμενο "κατά συνήθεια" μπορεί σωρευτικά να επιβληθεί πρόστιμο έως 100.000 φράγκα και ποινή φυλάκισης ενός έτους¹⁸. Ανάλογες ρυθμίσεις εισήχθησαν στη νομοθεσία του Βελγίου και άλλων Ευρωπαϊκών χωρών.

Η ειδική νομική προστασία των εργαζομένων από πρακτικές σεξουαλικής παρενόχλησης, αποδείχθηκε προβληματική για λόγους, που αφορούν τόσο το είδος της συμπεριφοράς, που χαρακτηρίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση, όσο και ως προς την απόδειξη της ίδιας της προσβολής αλλά και τον προσδιορισμό των προσώπων, που μπορεί να ενέχονται ως θύματα, δεδομένου ότι η σχετική νομική προστασία συνδέθηκε με την ευθύνη του εργοδότη. Στην κριτική του Γαλλικού νόμου ο Γ. Κουκουλές¹⁹ σχολιάζει τις ατέλειες του νόμου και επισημαίνει ότι, νομική προστασία είναι περιορισμένη αφού, ο νόμος αξιώνει βλάβη των επαγγελματικών δικαιωμάτων του θύματος, ενώ συγχρόνως υπάρχουν σοβαρές δυσχέρειες στην διεξαγωγή αποδείξεων.

Ο προβληματισμός για την προστασία της αξιοπρέπειας των εργαζομένων συνεχίστηκε στα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε όλη την δεκα-

ετία του 90. Αποτέλεσμα αυτού του προβληματισμού ήταν η νομική τυπική ένταξη της **παρενόχλησης** και της **σεξουαλικής παρενόχλησης** στους παράγοντες των εμμέσων διακρίσεων της αρχής της ισότητας στην απασχόληση της με τις Οδηγίες 2000/43²⁰, 2000/78²¹ και 2002/73²². Οι οδηγίες αυτές διαμορφώνουν πλέον το γενικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση με την εξάλειψη των διακρίσεων στην απασχόληση, ενώ επιτρέπουν υπό προϋποθέσεις την διαφορετική μεταχείριση λόγω υπηκοότητας σε σχέση με την εισδοχή και παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών και των απάτριδων.

Στην Οδηγία 2000/43 ΕΚ ρυθμίζεται γενικά η ίση μεταχείριση προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής και στην Οδηγία 2000/78 ΕΚ ρυθμίζεται η ισότητα στην απασχόληση και την εργασία, χωρίς διάκριση λόγω θρησκείας, ή πεποιθήσεως, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Οι τομείς τους όποιους καλύπτουν οι Οδηγίες αυτές είναι, η πρόσβαση στην απασχόληση, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την κατάρτιση, τις εργασιακές συνθήκες, την συμμετοχή σε εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις, ενώ η Οδηγία 2000/43 καλύπτει επίσης και την κοινωνική προστασία, τις κοινωνικές παροχές, την εκπαίδευση και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες .

Οι οδηγίες αυτές λειτουργούν συμπληρωματικά και επανακαθορίζουν τις πολιτικές ισότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αφού διευρύνουν το νομικό πλαίσιο της ισότητας, που είχε τεθεί με την Οδηγία 76/207 ΕΟΚ και αξιοποιούν τις αρχές προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου, ατομικών, οικονομικών και κοινωνικών περιλαμβανομένης της ισότητας των φύλων, όπως αυτά θεσπίστηκαν μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών. Είναι όμως αξιοσημείωτο ότι, η ισότητα ανδρών και γυναικών δεν περιλαμβάνεται ρητά, αλλά στο προοίμιο τους, όπου αναφέρεται ο σκοπός της εξάλειψης των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών και το γεγονός ότι γυναίκες είναι τα κατ' εξοχήν θύματα των διακρίσεων.

Στις οδηγίες 2000/43²³ και 2000/78²⁴ και 2002/73²⁵ περιέχεται **ορισμός της παρενόχλησης**, που αντιμετωπίζεται ως μορφή διακριτικής συμπεριφοράς και έχει ως εξής : "**Η παρενόχληση νοείται ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.**" Στις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78 ο προσδιορισμός της έννοιας της παρενόχλησης μπορεί να γίνει " σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική των κρατών μελών"

Στην Οδηγία 2002/73, περιέχεται ο **ίδιος ορισμός της παρενόχλησης** των οδηγιών 2000/43 και 2000/78 και προστίθεται ορισμός για την **σεξουαλική παρενόχληση** που ως εξής: "**σεξουαλική παρενόχληση είναι**

η οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου , ιδίως με την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος."

Στο ευρωπαϊκό δίκαιο η παρενόχληση, γενική ή σεξουαλική, νοείται ως συμπεριφορά άμεσης ή έμμεσης διάκρισης σε σχέση με την ίση μεταχείριση, που συνεπάγεται υποβίβαση της ποιότητας του κοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος με τα εξής χαρακτηριστικά:

- είναι **ανεπιθύμητη**
- προκαλεί **προσβολή της αξιοπρέπειας του εργαζόμενου**
- **μειώνει το κοινωνικό περιβάλλον της εργασίας** με την δημιουργία εκφοβισμού, εχθρικού η εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
- **η μορφή της συμπεριφοράς δεν προσδιορίζεται** με εξαίρεση την περίπτωση της **σεξουαλικής παρενόχλησης**, όπου η συμπεριφορά μπορεί να είναι **λεκτική, μη λεκτική ή σωματική**.

Ως προς την έννοια της συμπεριφοράς επισημαίνεται ότι, στην περίπτωση της σεξουαλικής παρενόχλησης, η διακριτική συμπεριφορά θα πρέπει να έχει σεξουαλικό χαρακτήρα, στις λοιπές περιπτώσεις ισχύουν τα γενικά χαρακτηριστικά, που προαναφέραμε. Σημειώνεται όμως ότι στην περίπτωση της παρενόχλησης σε σχέση με την εθνοτική ή φυλετική καταγωγή και την θρησκεία, την πεποίθηση, τις ειδικές ανάγκες, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό, αυτή μπορεί να ρυθμισθεί από το εθνικό δίκαιο των κρατών μελών, ενώ η έννοια της παρενόχλησης στην περίπτωση της ισότητας των φύλων, δεν επαφίεται στα εθνικά δίκαια των κρατών μελών, επειδή συνδέεται με την γενική αρχή της ισότητας των φύλων και προσθέτουμε επιπλέον την αρχή της προστασίας της υγείας των εργαζομένων ως θεμελιωδών στόχων της κοινωνικής πολιτικής (άρθρα 138 και 141 της Συνθήκης των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων πρώην 118 και 119, οδηγία 76/207 ΕΟΚ , 75/117 ΕΟΚ), στους οποίους εντάσσεται και η προστασία της βιολογικής κατάστασης της εργαζόμενης γυναίκας κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης (Οδηγία 92/85 ΕΟΚ). Σημειώνεται όμως ότι σε καμία οδηγία δεν γίνεται αναφορά στην προστασία της υγείας των εργαζομένων, αν και η παρενόχληση, σεξουαλική και μη, συνιστά αιτία ψυχικού άγχους που βλάπτει την υγεία των εργαζομένων.

2.2 Μέτρα προστασίας των θιγομένων από φαινόμενα παρενόχλησης.

Αν και όλες οι Οδηγίες είναι δεσμευτικές για τα κράτη μέλη, ή άμεση ε-

φαρμογή τους με την έννοια της εφαρμογής συγκεκριμένων κανόνων, είναι προβληματική, επειδή θεσπίζουν γενικές αρχές και πολιτικά πλαίσια για την λήψη κατάλληλων μέτρων ειδικής πολιτικής για την επίτευξη των στόχων τους. Έτσι τα κράτη μέλη καλούνται σε τακτό χρόνο να εισάγουν ειδική νομοθεσία ή και να δημιουργήσουν κατάλληλες διοικητικές δομές ικανές να παρακολουθούν και να προωθούν τους στόχους του ευρωπαϊκού δικαίου. Για την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στο ευρωπαϊκό δίκαιο συνήθως εκδίδονται Προεδρικά Διατάγματα²⁶.

Για τις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78 τα νομοθετικά μέτρα προσαρμογής θα πρέπει αφορούν στα εξής, **α)** ειδικούς κανόνες για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των θιγομένων²⁷, **β)** προστασίας έναντι αντιποίνων όσων καταγγέλλουν φαινόμενα παρενόχλησης ή μετέχουν στην διαδικασία απόδειξης τους²⁸, **γ)** δικονομική ρύθμιση για την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης²⁹, **δ)** σύστημα ενημέρωση των ενδιαφερομένων, την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου με ευθύνη της δημόσιας διοίκησης **ε)** ορισμό ανεξάρτητου φορέα ή φορέων για την προώθηση της αρχής της ισότητας, που θα έχει και την γενικότερη αρμοδιότητα για την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Ειδικά στην Οδηγία 2002/73 πέραν των μέτρων που προαναφέραμε προβλέπονται νομοθετικά μέτρα που θα πρέπει να περιλαμβάνουν και τα εξής **α)** αποτελεσματική αποζημίωση των θιγομένων **β)** ειδική προστασία κατά των απολύσεων ή άλλων δυσμενών μέτρων, **γ)** καθιέρωση παροχής ανεξάρτητης συνδρομής στα θύματα, **δ)** διεξαγωγή ερευνών για την διερεύνηση των φαινομένων της ανισότητας περιλαμβανομένης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης και την αποτελεσματικότητα των μέτρων υπέρ της ισότητας **ε)** δημοσίευση εκθέσεων και συστάσεων για την εφαρμογή της ισότητας στην απασχόληση **στ)** καθιέρωση μέτρων ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την καθιέρωση μέτρων εφαρμογής της Οδηγίας.

Τέλος όλες οι Οδηγίες επιτρέπουν την διατήρηση ή θέσπιση θετικών δράσεων³⁰ για την εξάλειψη ή αντιστάθμιση μειονεκτημάτων οφειλομένων σε παράγοντες ή συνθήκες ανισότητας. Στο πλαίσιο αυτό η προσαρμογή της εθνικής μας νομοθεσίας είναι δυνατόν να περιλαμβάνει και θετικά μέτρα προώθησης της ισότητας.

Μέχρι σήμερα η εθνική μας νομοθεσία δεν έχει συμμορφωθεί με καμία Οδηγία, αν και κάθε Οδηγία προβλέπει ρητή καταληκτική ημερομηνία προσαρμογής των εθνικών νομοθεσιών των κρατών μελών και για μεν την Οδηγία 2000/43 αυτή είναι η 19.7.2003 για την 2000/78, η 2.12.2003 και για την 2002/73, η 5.10.2005. Στο τέλος του 2003 είχε καταρτισθεί νομοσχέδιο για την εναρμόνιση του ελληνικού δικαίου με τις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78 σε σχέση με σχέση με το οποίο εκδόθηκε η Γνώμη της ΟΚΕ αρ.100 της 4.12.2003, όπου επισημαίνεται η ανάγκη

εξειδικευμένης νομοθεσίας για την παρενόχληση και την νομοθετική της εξομοίωση με τη διάκριση με βάση το φύλο. Επίσης σημειώνεται ότι η νομοθεσία μόνη δεν επαρκεί για την εξάλειψη των διακρίσεων και απαιτείται αλλαγή αντιλήψεων και νοοτροπιών.

Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειώνουμε ότι, η εθνική μας νομοθεσία είναι πλούσια και σχεδόν πλήρης σε ρυθμίσεις για την ισότητα στην απασχόληση. Θεμέλιο αυτών των ρυθμίσεων είναι οι διατάξεις του Συντάγματος του 1975 για την ισότητα στην εργασία σε συνδυασμό με την ισότητα έναντι του νόμου και την προστασία της αξιοπρέπειας και της ελευθερίας του ατόμου³¹, που είχε τάξει μεταβατική περίοδο τριών ετών³², για την πλήρη εναρμόνιση κανονιστικών πράξεων συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων που είναι αντίθετες με την αρχή της ισότητας στην απασχόληση. Στην συνέχεια η ισότητα στην απασχόληση ενισχύθηκε με την τροποποίηση του Συντάγματος του 2001, οπότε κατοχυρώθηκαν συνταγματικά και τα θετικά μέτρα υπέρ της ισότητας³³. Στο πλαίσιο αυτό μέσα στην δεκαετία του 80 και ουσιαστικά με χρονική υστέρηση έναντι των συνταγματικών δεσμεύσεων, που καθιέρωσε το Σύνταγμα του 1975, το εργατικό δίκαιο εμπλουτίστηκε με ειδικές ρυθμίσεις για την πρακτική εφαρμογή της ισότητας στην απασχόληση³⁴. Παράλληλα την ίδια περίοδο κυρώθηκε πλήθος διεθνών συμβάσεων για τα ανθρώπινα δικαιώματα, τα κοινωνικά δικαιώματα και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών³⁵.

Είναι όμως αξιοσημείωτο ότι, η πολιτική ισότητας δεν έτυχε ειδικής παρακολούθησης και προβολής από την Πολιτεία ιδίως στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου Εργασίας με την παρακολούθηση της εφαρμογής που θέσπισε ο Ν.1414/1984³⁶. Στο ίδιο πνεύμα αδιαφορίας περιέπεσε και η προβολή και συζήτηση για τις νέες οδηγίες για την ισότητα 2000/43, 2000/78 και 2002/73 τόσο από την Πολιτεία, όσο και από τις οργανώσεις των εργοδοτών και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, παρά τις διακηρυκτικού χαρακτήρα διατάξεις, που περιέχονται κατά καιρούς στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Διαπιστώνεται λοιπόν ανάπτυξη του νομικού πλαισίου για την ισότητα των φύλων, αλλά έλλειψη συστήματος παρακολούθησης της εφαρμογής του καθώς και εμπλοκής των εργοδοτικών οργανώσεων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην υποστήριξη της ουσιαστικής εφαρμογής του. Η αδράνεια του συνδικαλιστικού κινήματος για τα ζητήματα της ισότητας, ως φορέων που τα μέλη τους έχουν άμεσο συμφέρον να αξιώσουν την ενίσχυση της ισότητας στην απασχόληση με συγκεκριμένα νομοθετικά μέτρα, ενδεχομένως, εξηγεί και την αδράνεια της Πολιτείας για την ένταξη των νέων Οδηγιών για την ισότητα στο εθνικό μας δίκαιο και την προώθηση της προστασίας της αξιοπρέπειας των εργαζομένων από φαινόμενα παρενόχλησης. Χαρακτηριστικό της γενικής αδιαφορίας είναι

και η "αποτυχία" στην οποία κατέληξε το Συνέδριο, που έγινε στην Αθήνα τον Ιανουάριο του 1994³⁷ για την προστασία των εργαζομένων από φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης σε σχέση με την Διακήρυξη του Συμβουλίου Υπουργών της ΕΕ του 1991 και την Σύσταση της Επιτροπής τον Νοέμβριο του 1991.

Τέλος σημειώνεται ότι, η παρενόχληση, όσο και η σεξουαλική παρενόχληση συνδέεται με κινδύνους της ψυχικής ή σωματικής ακεραιότητας του θύματος (δηλαδή πρόκληση βλάβης στην συναισθηματική του ισορροπία ή την υγεία λόγω άγχους³⁸). Οι επιπτώσεις της παρενόχλησης στην υγεία των εργαζομένων αποτέλεσαν αντικείμενο εκτεταμένων ερευνών από τις αρχές της δεκαετίας του 90³⁹, που εντοπίζουν προβλήματα υγείας και συνιστούν μέτρα καταπολέμησης των γενεσιουργών αιτίων και την προστασία των θυμάτων παρενόχλησης και του άγχους που αυτή προκαλεί.

Στις προαναφερόμενες οδηγίες δεν συνδέεται η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση κατά την εργασία με τις συνθήκες υγιεινής της εργασίας αλλά περιορίζεται στην προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου ως στοιχείου, που οδηγεί σε πολική διακρίσεων. Επομένως η πρόκληση βλάβης της ψυχικής ή σωματικής υγείας του ατόμου δεν αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την προστασία του θιγομένου, γεγονός που ουσιαστικά διευρύνει τις περιπτώσεις, που εντάσσονται στο ρυθμιστικό πεδίο των Οδηγιών.

Γενικά στο κοινοτικό δίκαιο η προστασία του εργαζόμενου από φαινόμενα παρενόχλησης συναρτάται μόνον με τον **εντοπισμό της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς** και την **αξιολόγηση της προσβολής** με το υποκειμενικό κριτήριο του θύματος ή άλλο "αντικειμενικό κριτήριο" σχετικά με την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού ή εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Η κατανόηση της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς και της προσβολής είναι πραγματικό περιστατικό. Ο νομικός χαρακτηρισμός των γεγονότων ως στοιχείων, που εμπίπτουν στην έννοια, που περιγράφουν οι Οδηγίες εξαρτάται από τις ειδικές συνθήκες τις κρινόμενης προσβολής. Προς την κατεύθυνση αυτή συμβάλουν οι εμπειρικές μελέτες κοινωνικής ψυχολογίας της εργασίας, που εντοπίζουν τα εργασιακά κοινωνικά ήθη καθώς και τις επιπτώσεις του εργασιακού περιβάλλοντος στους εργαζόμενους. Τα πορίσματα αυτών των ερευνών διευκολύνουν την κατανόηση των "συνθηκών προσβολής της προσωπικότητας" και του "κοινωνικά αποδεκτού τρόπου του φέρεσθαι". Για τον λόγο αυτό όλες οι οδηγίες επισημαίνουν την ανάγκη διεξαγωγής ανεξάρτητων ερευνών για τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις της αρχής της ισότητας, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και οι διακρίσεις, που οφείλονται στην παρενόχληση ή την σεξουαλική παρενόχληση.

3. Συνήθειες συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης

3.1 Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στην ασχόληση στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα δεν έχουν διεξαχθεί μελέτες για τον εντοπισμό φαινομένων ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, ενώ υπάρχει μία πρώτη μελέτη του 2002⁴⁰ και μία δεύτερη είδε το φως της δημοσιότητας τον Νοέμβριο του 2004⁴¹ για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας.

Η μελέτη του 2002 έγινε σε δείγμα 202 εργαζομένων ανδρών και γυναικών στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και κατέληξε στα εξής κρίσιμα ευρήματα:

α) Οι γυναίκες κρίνουν αυστηρότερα τις συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης.

β) Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες εκτιμούν ότι η σεξουαλική υποταγή ευνοεί την υπηρεσιακή κατάσταση.

γ) Οι γυναίκες είναι συχνότερα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης και μάλιστα το 67% των γυναικών παραδέχθηκε ότι έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, ενώ το 80-85% των ανδρών και 83-89% των γυναικών γνωρίζει φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Αντίστοιχα σε έρευνα του 1997 του Συνδέσμου για τα δικαιώματα της Γυναίκας αναφέρεται ότι, το 69% των ανδρών και των γυναικών γνωρίζει περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης,

δ) Η εκτίμηση των ανδρών, είναι ότι το φαινόμενο οφείλεται στην εξουσία του άνδρα και την επιθετικότητα του στο χώρο εργασίας, ενώ οι γυναίκες εστιάζουν στην επιθετικότητα των ανδρών και στην ανίσχυρη θέση της γυναίκας.

ε) Οι γυναίκες εκδηλώνουν θυμό για το περιστατικό και λίγες τολμούν να αντισταθούν δημόσια, ενώ οι περισσότερες προσπαθούν να αγνοήσουν το γεγονός.

Η μελέτη του 2004 εστίασε σε δείγμα 1200 εργαζομένων γυναικών άνω των 18 ετών και παρουσίασε τα εξής βασικά ευρήματα : **α) ως προς την ηλικία** των θυμάτων το 84% ήταν κάτω των 35 ετών **β) τα συνηθέστερα περιστατικά** είναι φορτική πίεση για έξοδο -ραντεβού 24%, σεξουαλικά φραστικά υπονοούμενα 23%, προκλητικές χειρονομίες 22%, εκβιασμός για εύνοια με αντάλλαγμα την θέση εργασίας ή την επαγγελματική άνοδο 21%, πίεση για σύναψη σχέσης 17%, ανεπιθύμητη επαφή - άγγιγμα 11%, πίεση για σεξουαλική συνεύρεση 9%, **γ) η πλειονότητα των δραστηριοτήτων είναι άνδρες** ποσοστό 97%, διευθυντές 45%, άμεσοι προϊστάμενοι 18,3%, συνάδελφοι 15,8%, πελάτες 14,2% **δ) ως προς τον χρόνο εκδήλωσης των περιστατικών** αυτά εκδηλώνονται στον χώρο εργασίας σε

βάρος νεοπροσλαμβανομένων μέσα στην πρώτη διετία σε ποσοστό 72,5% **ε) ως προς την συχνότητα** το 36,75 των θυμάτων δήλωσε ότι το περιστατικό έγινε μόνον μία φορά και πέντε στις 10 γυναίκες δήλωσαν ότι η επανάληψη του περιστατικού πάνω από δύο φορές έγινε από το ίδιο πρόσωπο **στ) ως προς την απόδειξη** το 81,7% δήλωσε ότι δεν υπήρχαν άλλα πρόσωπα κατά την εκδήλωση του περιστατικού **ζ) ως προς τη στάση της διοίκησης της επιχείρησης** στο 56,7% των περιπτώσεων η διοίκηση δεν γνωρίζει το περιστατικό στο 43,3% λήφθηκαν μέτρα υπέρ του θύματος, σε 30,8% των περιπτώσεων το θύμα απολύεται και σε 30,8% ο δράστης αντιμετωπίζεται με συστάσεις **η) ως προς την αντίδραση των θυμάτων** στο 92,5% των περιπτώσεων τα θύματα δεν αντιδρούν και αποχωρούν από την εργασία (εξαναγκασμός σε παραίτηση) σε ποσοστό 86,2%.

Η μελέτη εντοπίζει την δυσκολία της νομικής προστασίας των θυμάτων από την άποψη του ποινικού δικαίου και επισημαίνει τις επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στην ψυχική υγεία των θυμάτων και την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων και της απόδοσης στην εργασία.

Η ηθική παρενόχληση ως ευρύτερο φαινόμενο, που πλήττει την προσωπικότητα του εργαζόμενου δεν έχει απασχολήσει ουσιαστικά την ελληνική κοινωνία. Η Πολιτεία δεν έχει προωθήσει κανένα μέτρο ευαισθητοποίησης για το πρόβλημα. Οι εργοδοτικές οργανώσεις σιωπούν, το ίδιο σιωπά και το συνδικαλιστικό κίνημα.

Για πρώτη φορά το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης και της ηθικής παρενόχλησης εμφανίζεται στην **ΕΓΣΣΕ του έτους 2004**⁴² με ρύθμιση, που έχει χαρακτήρα εξαγγελίας για την προσαρμογή της εθνικής νομοθεσίας στο κοινοτικό δίκαιο και δεν περιλαμβάνει κανένα συγκεκριμένο μέτρο. Είναι δε χαρακτηριστικό ότι ο σχετικός όρος περιορίζεται στην δήλωση περί “απαγόρευσης της παρενόχλησης” και την μελέτη της έννοιας ηθική παρενόχληση, ενώ το ζητούμενο είναι ο εντοπισμός μέτρων για την προστασία των θυμάτων, δεδομένου ότι οι συμπεριφορές αυτές ήταν πάντοτε απαγορευμένες ως προσβάλλουσες την προσωπικότητα του/της εργαζόμενου/ης .

Εξειδικευμένη αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης, εντοπίζεται στη **συλλογική σύμβαση εργασίας του τραπεζικού κλάδου της 13.5.1997**, και στην δημόσια παρουσίαση του θέματος στην **6η Πανελλαδική Διάσκεψη Γυναικών Τραπεζοϋπαλλήλων με αφορμή το Συνέδριο της ΟΤΟΕ της 20.11.2003**. Η Διάσκεψη αυτή οδήγησε στην διαμόρφωση Συμπερασμάτων - Προτάσεων, που υιοθετήθηκαν από το Συνέδριο της ΟΤΟΕ του 2003, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται η ανάπτυξη Σχεδίου Ισότητας σε κάθε Τράπεζα, που θα περιλαμβάνει μέτρα για την ισότητα των φύλων και την αντιμετώπιση των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

3.2 Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στον διεθνή χώρο.

Η ηθική παρενόχληση αναφέρεται στα περιστατικά βίας και προσβολής της αξιοπρέπειας των εργαζομένων, που έχουν απασχολήσει ερευνητές, συνδικάτα και διεθνείς οργανισμούς.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας⁴³, η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας⁴⁴ ασχολήθηκαν με την προσβολή της προσωπικότητας, "παρενόχληση" (harassment) στην εργασία και γενικά τις μορφές ταπείνωσης, χλευασμού ως ατομικής ή ομαδικής βίας στον χώρο εργασίας, που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων.

Γενικά, η αντιμετώπιση των προβλημάτων παρενόχλησης των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο επιτυγχάνεται, είτε με νομοθετικά μέτρα, που τιμωρούν τους δράστες και παρέχουν προστασία της θέσεως της εργασίας με ουσιαστική αποκατάσταση της προσβολής, που υπέστη το θύμα, είτε με όρους συλλογικών συμβάσεων και παιδευτικές παρεμβάσεις πρόληψης των φαινομένων παρενόχλησης. Πάντως τόσο ο εννοιολογικός προσδιορισμός⁴⁵, όσο και τα μέτρα πρόληψης και καταστολής είναι ζητήματα εξαιρετικά δύσκολα να διατυπωθούν σε σαφείς νομικούς κανόνες⁴⁶ με απλή και αποτελεσματική διαδικασία εφαρμογής. Ομοίως είναι δύσκολη η αντιμετώπιση της υποκειμενικής αντίληψης για την έννοια της προσβολής και η προστασία του θύματος κατά την διαδικασία διαπίστωσης της προσβολής. Απαιτούνται χειρισμοί με ευαισθησία προς το θύμα καθώς και εχεμύθεια και αποτελεσματικότητα στην διαδικασία διαπίστωσης των συνθηκών της προσβολής και του ενεχομένου προσώπου, που πρέπει να αποτρέπει τον περαιτέρω διασυρμό του θύματος αλλά και την "καταχρηστική και συκοφαντική" αντιμετώπιση του φερομένου ως θύτη. Στις περιπτώσεις αυτές το θύμα κινδυνεύει να υποστεί μεγαλύτερη προσβολή στον κοινωνικό του χώρο από την διάδοση των συνθηκών της προσβολής, ενώ ο θύτης είναι δύσκολο να εντοπισθεί είτε διότι οι συνθήκες της σεξουαλικής παρενόχλησης, δεν γίνονται ενώπιον μαρτύρων, είτε διότι η ίδια η παρενόχληση είναι συνάρτηση παραγόντων, που επιδέχονται προσωπική εκτίμηση για την στάθμιση της βαρύτητας τους.

Ο εννοιολογικός προσδιορισμός του προβλήματος αφορά το γενικότερο φαινόμενο της βίας στο χώρο εργασίας, όπως εξετάζεται από την διεθνή βιβλιογραφία από ζητήματα το έτος 1959 σε σχέση με τους παράγοντες του άγχους στην εργασία του Seyle⁴⁷ και από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 με τις μελέτες του Leymann⁴⁸ για την βία στους χώρους εργασίας στην Σουηδία .

Σε γενικές γραμμές οι καταστάσεις, που χαρακτηρίζονται ως ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι συνάρτηση των κοινωνικών ηθών βίας, που επικρατούν στις εργασιακές σχέσεις και συνοψίζονται από την

Hirigoyen M.F με αναφορές στη διεθνή βιβλιογραφία ως εξής :

Ομαδικός χλευασμός Mobbing⁴⁹ είναι οι αξιόμεμπτες επαναλαμβανόμενες πράξεις ή καθαρά αρνητικές συμπεριφορές μίας ομάδας, που έχουν ως στόχο ένα άτομο και επιδιώκουν την κοινωνική του απομόνωση από τον εργασιακό χώρο⁵⁰ και την "καταδίωξη στον εργασιακό χώρο". Οι κοινωνιολογικές μελέτες και οι μελέτες κοινωνικής ψυχολογίας εντοπίζουν ότι, ο χλευασμός αυτός προέρχεται από τους ιεραρχικά προϊστάμενους ή απλά γίνεται ανεκτός από αυτούς.

Εξατομικευμένη κακομεταχείριση Bulling⁵¹ είναι η επίμονη διαρκής ατομική κακομεταχείριση με προσβλητική φραστική ή υπαινικτική συμπεριφορά και ενδεχομένως σεξουαλικά υπονοούμενα ή και χειρονομίες, που στοχεύουν στον εκφοβισμό την υποταγή και την περιθωριοποίηση του θύματος. Η συμπεριφορά αυτή είναι διαδεδομένη στους χώρους εργασίας και χαρακτηρίζει κάθε μορφή ψυχολογικής βίας, όχι μόνον από προϊσταμένους ή τον εργοδότη αλλά και από ομοίόβαθμους και χαρακτηρίζεται από διάρκεια. Εκδηλώνεται με μορφή μάλλον ατομικής βίας και όχι οργανωμένης ψυχολογικής βίας από πολλούς, όπως συμβαίνει στον ομαδικό χλευασμό.

Καψόνια εξευτελισμού Ijime είναι η ομαδική δημόσια πίεση για την εναρμόνιση ενός ατόμου με τις αντιλήψεις της ομάδας και σκοπό την πειθαρχημένη ενσωμάτωση στην ομάδα ή την αποβολή από αυτή με ευθύνη του θύματος. Πρόκειται για πρακτική βασισμένη σε παλαιό έθιμο, ηθικής παρενόχλησης στην Ιαπωνία, για να περιγράψει καψόνια επιβράβευσης ή τιμωρίας στα σχολεία και τους νεοπροσλαμβανόμενους σε εργοστάσια. Μετά το 1972 το φαινόμενο εμφανίσθηκε σε έξαρση γιατί η βιομηχανία χρειάσθηκε σοβαρή ανανέωση του ανθρώπινου δυναμικού με νέες δεξιότητες και η μέθοδος αυτή αξιοποιήθηκε για να αποβληθούν οι ηλικιωμένοι και γενικά εργαζόμενοι με χαμηλή προσαρμοστικότητα στην αναδιοργάνωση της παραγωγής.

Παρενόχληση - προσβολή harassment⁵² είναι η ταπείνωση και η προσβολή, που προκαλείται από κάθε είδους επαναλαμβανόμενες ή μη επιθετικές συμπεριφορές με σκοπό να αποσταθεροποιήσουν το θύμα και να υπονομεύσουν την προσωπική του αυτοεκτίμηση. Σε σχέση με τον εργασιακό χώρο η παρενόχληση αποβλέπει στην μείωση του εργασιακού περιβάλλοντος με την πρόκληση απογοήτευσης, μείωση της εργασιακής επίδοσης και ενδεχομένως βλάβη της ψυχικής ηρεμίας και ακεραιότητας ή της υγείας του θύματος. Τον όρο αυτό εισήγαγε στις αρχές του 1990 ο **H. Leymann** και καλύπτει κάθε ηθική βία στο χώρο εργασίας και όχι μόνον, ότι μπορεί να χαρακτηριστεί ως μαζικός χλευασμός Mobbing, είτε ως εξατομικευμένη κακομεταχείριση Bulling⁵³. Τελικά ο όρος παρενόχληση είναι αυτός που επικράτησε διεθνώς, ως περιεκτικότερος του πλήθους των συμπεριφορών, που συνιστούν προσβολή της προσωπικότη-

τας του εργαζόμενου και ο όρος αυτός επικράτησε και στο κοινοτικό δίκαιο (Οδηγίες 2000/43, 2000/ 78 και 2002/73)

Συνήθης ομάδα εργαζομένων που υφίσταται ηθική παρενόχληση είναι οι μπροστάρηδες, "**whistleblowers**"⁵⁴ οι εργαζόμενοι με κριτική διάθεση και πρωτοβουλία στην άσκηση των καθηκόντων τους, και γενικά όσοι έχουν καθήκοντα εσωτερικού ελέγχου των επιχειρήσεων. Οι εργαζόμενοι αυτοί προσελκύουν την επιθετικότητα των "ισχυρών προϊσταμένων και στελεχών " και των "βολεμένων υπαλλήλων της ελάσσονος προσπάθειας και άριστης κοινωνικής εικόνας". Για τον λόγο αυτό στις Αγγλοσαξονικές χώρες προβλέπονται ειδικά μέτρα αυτοπροστασίας και οργάνωσης των εργαζομένων με καθήκοντα εσωτερικού ελέγχου των επιχειρήσεων, αφού η παρουσία τους είναι γνωστή από τον μεσαίωνα, τότε που η αστυνομία ήταν ανεπαρκής και οι ιδιώτες αναλάμβαναν καθήκοντα διώκτη για την παράβαση των νόμων.

Από τα ανωτέρω φαίνεται ότι ο καθορισμός των φαινομένων της ηθικής παρενόχλησης είναι δυσχερής και δεν συνιστά απαραίτητα μορφή διακριτικής μεταχείρισης.

Ερευνες⁵⁵ που έγιναν σε διάφορες Ευρωπαϊκές χώρες κατέδειξαν ότι οι γυναίκες είναι συχνότερα θύματα ηθικής παρενόχλησης. Η κατάσταση αυτή παρατηρείται και στις σκανδιναβικές χώρες, όπου υπάρχει περισσότερη ευαισθησία υπέρ της ισότητας ανδρών και γυναικών από ότι στις λατινικές χώρες, όπου επικρατεί "φαλλοκρατική ατμόσφαιρα" στην κοινωνία. **Το κοινωνικό πρότυπο της ωραίας και σεξουαλικά διαθέσιμης γυναίκας, που λόγω της θηλυκότητας της δεν είναι επιθετική για να επιβάλει τις υπηρεσιακές φιλοδοξίες και να αποκρούσει την προσβλητική επιθετικότητα, καθιστά την γυναίκα σύνθηρες θύμα ηθικής** παρενόχλησης με συνέπεια την επιβολή έμμεσων διακρίσεων σε βάρος της .

Οι πιο διαδεδομένες μορφές ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, που αποτελούν ενέργειες των προϊσταμένων αλλά και ομοιοβαθμων ή κατωτέρων εργαζομένων ταξινομούνται (**Βλέπε κατωτέρω επισυναπτόμενο Παράρτημα**) με βάση την έρευνα της **Hirigoyen M.F** σε τέσσερις κατηγορίες ως εξής :

1. Προσβολές των συνθηκών εργασίας (πχ προσβολές που αφορούν άδικη κριτική, αφαίρεση αρμοδιοτήτων, ανάθεση δυσβάστακτων καθηκόντων, παραπλάνηση του εργαζόμενου για να κάνει λάθη)

2. Απομόνωση και άρνηση επικοινωνίας (πχ το θύμα διακόπτεται όταν μιλά, οι ιεραρχικά ανώτεροι δεν του απευθύνουν τον λόγο, αρνούνται οπτική επαφή μαζί του, αγνοούν την παρουσία του)

3. Προσβολή της αξιοπρέπειας (πχ χαρακτηρίζουν το θύμα περιφρονητικά, διαδίδουν δυσφημιστικές φήμες, χλευάζουν την εμφάνιση, την αναπηρία την καταγωγή κλπ.)

4. Λεκτική , σωματική ή σεξουαλική βία (πχ απειλούν το θύμα με σω-

ματική βία, του κλείνουν την πόρτα στα μούτρα, απειλούν ότι θα βλάψουν την εργασιακή του υπόσταση, ουρλιάζουν στο θύμα, επιτίθενται ή παρενοχλούν σεξουαλικά το θύμα κλπ)

Οι ίδιες μορφές παρενόχλησης μπορεί να παρατηρηθούν σε κάθε ομάδα εργαζομένων, όπου παρατηρούνται πρακτικές διακριτικής μεταχείρισης με βάση .

- το φύλο
- την φυλή ή εθνότητα
- την θρησκεία ή πεποίθηση
- τις ειδικές ανάγκες
- την ηλικία
- τον γενετήσιο προσανατολισμό

Οι προσβολές αυτές εστιάζουν στα χαρακτηριστικά του κοινωνικού πρότυπου της ομάδας στην οποία ανήκει το θύμα και αποβλέπουν στην ταπείνωση και περιθωριοποίηση του θύματος με προσβολές φραστικές, χειρονομίες ή άλλα υπονοούμενα και φυσική ή ψυχολογική βία . Στις περιπτώσεις αυτές οι γυναίκες είναι τα συχνότερα θύματα. Γενικά οι συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης των ανωτέρω κατηγοριών επηρεάζονται από την υποκειμενική εκτίμηση του θύματος για τις ηθικές προσβολές, που προκαλεί στο θύμα. Οι προσβολές αυτές είναι βαρύτερες στο βαθμό, που η αντίληψη του δράστη της παρενόχλησης εκφράζει την κυριαρχία του συμφέροντος των ισχυρών, που επιβάλλει στην κοινωνική ομάδα του θύματος να υφίσταται τις προσβολές για να διασφαλίσει την εργασιακή του θέση

4. Προβλήματα νομικής προστασίας και αντιμετώπισης της ηθικής παρενόχλησης

Για την νομική προστασία του εργαζόμενου από καταστάσεις ηθικής παρενόχλησης θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ολόκληρος **ο κοινωνικός χώρος εργασίας**, όπου δεν λειτουργεί μόνον η ατομική σχέση εργοδότη - εργαζόμενου αλλά περιλαμβάνει και πλήθος οριζόντιων και κάθετων σχέσεων, που πηγάζουν από την δομή της ιεραρχίας στην επιχείρηση. Στις **κάθετες ιεραρχικές σχέσεις** διασπάται το διευθυντικό δικαίωμα, που ασκείται ως εξειδικευμένη μορφή εξουσίας των προϊσταμένων προς τους υφισταμένους. Στις **οριζόντιες ιεραρχικές σχέσεις** οι εργαζόμενοι βρίσκονται στο αυτό ιεραρχικό επίπεδο δεν αναπτύσσονται σχέσεις υπηρεσιακής ιεραρχίας, υπάρχουν συνθήκες συνεργασίας και ενδεχομένως συμπληρωματικά υπηρεσιακά καθήκοντα, όπου ο προϊστάμενος εποπτεύει και ελέγχει την ποιοτική και ευπρεπή άσκηση των υπηρεσιακών καθηκόντων. Έτσι η *"ευπρεπής κοινωνική συμπεριφορά"* αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη προς κάθε εργαζόμενο και καθήκον των εργα-

ζομένων σε όλες τους τις ενέργειες τόσο προς τον εργοδότη όσο και τις μεταξύ τους σχέσεις. Η **ευπρεπής κοινωνική συμπεριφορά για τον εργοδότη αποτελεί υποχρέωση καλόπιστης και μη καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος**. Για τους εργαζόμενους η **ευπρεπής συμπεριφορά είναι υπηρεσιακό καθήκον** προβλεπόμενο στον κανονισμό εργασίας, η παράβαση του οποίου αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα .

Το ελληνικό εργατικό δίκαιο δεν διαθέτει ειδικούς κανόνες για την προστασία της προσωπικότητας της/του εργαζόμενης/ου από φαινόμενα **ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας**. Όμως η έλλειψη ειδικών κανόνων δεν σημαίνει έλλειψη νομικής προστασίας.

Η ελληνική νομοθεσία καλύπτει με γενικούς κανόνες την προστασία της προσωπικότητας του ατόμου και κατ'επέκταση του εργαζόμενου σε συνδυασμό με τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας.

Συγκεκριμένα οι σχετικοί κανόνες είναι οι εξής :

1ον το Σύνταγμα Όπου ρυθμίζεται η προστασία της προσωπικότητας του ατόμου και επομένως και του εργαζόμενου (προστασία της αξίας του ατόμου άρθρο 2 παρ. 1, προσωπική ελευθερία άρθρο 5 παρ.1, δικαίωμα στην εργασία άρθρο 22 παρ.1, απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος άρθρο 25 παρ. 3)

2ον στον Αστικό Κώδικα και το Εργατικό Δίκαιο Όπου ρυθμίζεται η προστασία της προσωπικότητας από ηθική βλάβη του ατόμου γενικά, (άρθρα 57, 59 και 932 ΑΚ), η νομική προστασία του εργαζόμενου λόγω προσβολής της σωματικής και βιολογικής υγείας και ακεραιότητας (άρθρα 662, 929 και 930 ΑΚ). Τέλος η καλή πίστη, που δεσμεύει τον εργοδότη κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος (άρθρο 288 και 281 ΑΚ) συνεπάγεται απαγόρευση ενεργειών και επομένως ακυρότητα των πράξεών του, που προσβάλλουν την προσωπικότητα του εργαζόμενου σε όλες τις εκφάνσεις της και αξίωση για άρση της προσβολής και αποζημίωση για πρόκληση ηθικής βλάβης.

Οι ρυθμίσεις αυτές συνδέονται με την εφαρμογή της νομοθεσίας για την προστασία της θέσης εργασίας από μονομερείς βλαπτικές μεταβολές (αρ. 7 Ν 2112/1920) αλλά και της νομοθεσίας για την ισότητα των φυλών στην απασχόληση (Ν1414/1984 ,Ν1483/1984). Τα μέσα προστασίας του εργαζόμενου από πρακτικές ηθικής παρενόχλησης εξαρτώνται από τις συνθήκες κάθε περίπτωσης, όμως σωρευτικά μπορεί να είναι τα εξής:

α) δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας

β) προστασία από βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας με δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργαζόμενο με δικαίωμα αποζημίωσης λόγω της υπαιτιότητας του εργοδότη, ή άρση της προσβολής και αξίωση χρηματικής αποζημίωσης για ηθική βλάβη από αδικο-

πραξία

γ) αξίωση αποζημίωσης, εφόσον έχει προκληθεί βλάβη της υγείας του εργαζόμενου

δ) κίνηση διαδικασίας πειθαρχικής δίωξης σε βάρος εργαζόμενου που ευθύνεται για την πρόκληση ηθικής παρενόχλησης σε βάρος εργαζόμενου μέσα στην επιχείρηση.

3ον ποινική τιμωρία της σεξουαλικής παρενόχλησης και της ηθικής παρενόχλησης Ο Ποινικός Κώδικας προβλέπει το έγκλημα της έργω εξύβριση αρ. 361 ΠΚ, της προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας 337 ΠΚ, της πρόκλησης σκανδάλου 353 ΠΚ και της εκβίασης 385 ΠΚ, ανάλογα με τις συνθήκες της πράξης.

Τα ελληνικά δικαστήρια αντιμετώπισαν ορισμένες περιπτώσεις σεξουαλικής⁵⁶ παρενόχλησης ως προσβολή της προσωπικότητας⁵⁷ της/του παρενοχλούμενης/ου⁵⁸ στον χώρο εργασίας. Μέχρι σήμερα δεν αντιμετωπίστηκε νομοθετικά η αυτοτελής νομική προστασία της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και το ζήτημα εξετάζεται ως βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας, περιπτώσεις προσβολής της προσωπικότητας του εργαζόμενου ή κατάχρηση δικαιώματος, αν η παρενόχληση είναι πράξη του εργοδότη, που οδήγησε σε βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας ή απόλυση.

Αξίζει να σημειώσουμε ότι αποτελεί σοβαρό πρόβλημα η απόδειξη των πραγματικών περιστατικών. Στο ζήτημα αυτό η νομοθετική ρύθμιση του περιεχομένου της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης και της ηθικής παρενόχλησης σε εφαρμογή και των Οδηγιών 2000/43 , 2000/78 και 2002/73 δεν είναι δυνατόν να αποφύγει την χρήση στοιχείων υποκειμενικής αντίληψης όπως "**ανεπιθύμητη συμπεριφορά**" ή "**δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος**". Η αξία αυτών των στοιχείων κρίνεται κατά περίπτωση χωρίς να είναι δυνατόν να διασφαλισθεί το θύμα από την προσβολή λόγω της δημοσιοποίησης του προβλήματος και της ανάγκης να απόδειξη το "ανεπιθύμητο της συμπεριφοράς" "τον εκφοβισμό" η άλλα στοιχεία, που άπτονται της ηθικής της/ου υπόστασης. Βεβαίως δεν πρέπει να παραγνωρίζεται και το γεγονός ότι, ο θύτης μπορεί να είναι το θύμα μιας ψευδούς καταγγελίας⁵⁹. Για τον λόγο αυτό, τόσο η πρόληψη, όσο και η ενδουπηρεσιακή διαλεύκανση των συνθηκών της παρενόχλησης είναι χρήσιμες για την διαπίστωση ή τουλάχιστον την προσέγγιση της αλήθειας.

Τέλος από άποψη νομοθετικής πολιτικής, έχουμε τη γνώμη ότι είναι **σκόπιμο να εξειδικευθεί η νομική προστασία** από φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας **με διατύπωση συγκεκριμένων κυρώσεων** κατά του θύτη, περιλαμβανόμενης της καταβολής **χρηματικής α-**

ποζημίωσης προς το θύμα, που θα πρέπει να ορίζεται νομοθετικά ως προς το ελάχιστο ποσό της αποζημίωσης. Επίσης θα πρέπει να καθιερωθεί ειδική προδικασία για την διαλεύκανση των πραγματικών περιστατικών και την νομική προστασία των προσώπων, που καταθέτουν ως μάρτυρες.

5. Ενδοεπιχειρησιακές διαδικασίες πρόληψης και καταστολής

Η αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι ζήτημα παρέμβασης στα εργασιακά ήθη, δηλαδή στην ίδια την κοινωνική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας. Έτσι η πρόληψη έχει πολύ μεγαλύτερη αξία από ότι η καταστολή. Επίσης η καταστολή προϋποθέτει λεπτούς χειρισμούς, έτσι ώστε το θύμα να μην υφίσταται επιδείνωση της προσβολής, ούτε να αφήνονται περιθώρια για κατασκευασμένες καταγγελίες, που έχουν ως αποτέλεσμα ο φερόμενος ως θύτης να είναι το θύμα συκοφαντίας.

Στην διεθνή εμπειρία⁶⁰ παρατηρείται η θεσμοθετημένη παρέμβαση τρίτου προσώπου, που επιλαμβάνεται για την διευθέτηση της διαφοράς.

Γενικά τα μέτρα πρόληψης και καταστολής των φαινομένων παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, που μπορεί να ληφθούν στο επίπεδο της επιχείρησης εντοπίζονται στα εξής:

Ευαισθητοποίηση για το πρόβλημα της ηθικής παρενόχλησης με αναφορά στους τρόπους, με τους οποίους εκδηλώνεται και τις επιπτώσεις, που έχει σε βάρος του θύματος και της επιχείρησης

Καταγραφή των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης με τρόπο που να επιτρέπει την διάκριση της αναφοράς τρίτων από την καταγγελία του θύματος, ώστε να συγκεντρωθούν στοιχεία για την έκταση του φαινομένου ανεξάρτητα από την καταγγελία για την λήψη μέτρων.

Περιοδική παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της ευαισθητοποίησης

Καθιέρωση ενδουπεχειρησιακού οργάνου διαμεσολάβησης για την αντιμετώπιση των καταγγελιών. Το όργανο αυτό θα πρέπει να απολαμβάνει την εμπιστοσύνη της εργατικής και εργοδοτικής πλευράς αλλά και των άμεσα εμπλεκομένων στην παρενόχληση και συγχρόνως να έχει θεσμική δυνατότητα να χειρισθεί το ζήτημα με με εχεμύθεια ταχύτητα και αποτελεσματικότητα.

Θεσμική διευκρίνιση των μέσων προστασίας, που καλύπτουν την ηθική αποκατάσταση του θύματος στο επίπεδο της επιχείρησης και τις συνέπειες σε βάρος του θύτη.

6. Ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος και η δράση της ΟΤΟΕ στον τραπεζικό κλάδο .

Ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος στο θέμα της ηθικής παρενόχλησης είναι κατεξοχήν παιδευτικός. Έτσι το κύριο βάρος για την επιτυχή διαμόρφωση ηθών, που αποκλείουν τα φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης βαρύνει "κοινωνικά και πολιτικά" το συνδικαλιστικό κίνημα.. Η κοινωνική αλληλεγγύη μεταξύ των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι αυτή που μπορεί να απομονώσει, να καταγγείλει και να καταπολεμήσει :

- φαινόμενα **μαζικού χλευασμού**,
- καταστάσεις **ατομικής κακομεταχείρισης**
- διώξεις **εργαζομένων που λειτουργούν με κριτική πρωτοβουλία** και γίνονται στόχος κακομεταχείρισης από τους συνάδελφους ή και τους προϊσταμένους τους.

- καταστάσεις **προσβλητικού, εκφοβιστικού εργασιακού περιβάλλοντος**

- καταστάσεις, που συνιστούν **μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης**

Οι γυναίκες εργαζόμενες κατά την είσοδο στην εργασία αλλά και κατά την υπηρεσιακή τους εξέλιξη αντιμετωπίζουν πλήθος αφανών και εμφανών προκαταλήψεων οφειλόμενων στο ισχύον κοινωνικό πρότυπο του ανδρικού τρόπου οργάνωσης της παραγωγής και της μονοσήμαντης αφοσίωσης στην εργασία ως μέσου προσωπικής αυτοεπιβεβαίωσης και καταξίωσης. Ο λόγος αυτός καθιστά τις εργαζόμενες γυναίκες την πληθύτερη ομάδα που υφίσταται συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης κατά την εργασία τους, από τον εργοδότη, προϊσταμένους, άλλους συναδέλφους ή και τρίτους που συναλλάσσονται με τον εργοδότη. Στο πλαίσιο αυτό το **συνδικαλιστικό κίνημα** είναι ο **φυσικός θεματοφύλακας των συμφερόντων των εργαζομένων** και ο μαζικός χώρος διαλόγου και ευαισθητοποίησης για την καταπολέμηση των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης.

Στο πλαίσιο αυτό η ΟΤΟΕ με όρους της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας έλαβε μέτρα για την προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων σε σχέση με το φύλο και την ισότητα των φύλων.

Με την ΣΣΕ του τραπεζικού κλάδου της 24.4.1996 θεσπίστηκαν οι Ισομερείς Επιχειρησιακές Επιτροπές Ισότητας στις αρμοδιότητες της οποίας εντάχθηκε :

"γ) Η **διατύπωση και υποβολή** στα οικεία υπηρεσιακά όργανα **αιτιολογημένης γνώμης** για κάθε θέμα σχετικό με παραβίαση της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις ή με **προσβολή της προσωπικότητας** σε σχέση με το φύλο, ύστερα από γραπτό αίτημα ή αναφορά εργαζομένου"

Από την αρμοδιότητα αυτή συνάγεται εμμέσως η καθιέρωση **δικαιώμα-**

τος αναφοράς προς την Ισομερή Επιχειρησιακή Επιτροπή Ισότητας της τράπεζας για τις εργαζόμενες αλλά και τους εργαζόμενους, που υφίστανται διάκριση με βάση το φύλο ή προσβολή της προσωπικότητας τους λόγω του φύλου τους και να ζητήσουν την διατύπωση αιτιολογημένης γνώμης προς τα αρμόδια όργανα της τράπεζας για την λήψη μέτρων. Το δικαίωμα αυτό μπορεί να διατυπωθεί ως εξής :

" Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου έχουν δικαίωμα υποβολής εγγράφου αιτήματος ή αναφοράς στην Επιχειρησιακή Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών της Τράπεζας, όπου εργάζονται, και να ζητήσουν την υποβολή αιτιολογημένης γνώμης στο αρμόδιο υπηρεσιακό όργανο της Τράπεζας για θέμα, που τους αφορά και είναι σχετικό με παραβίαση της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις ή με προσβολή της προσωπικότητας σε σχέση με το φύλο " .

Τα αρμόδια όργανα της τράπεζας για την αντιμετώπιση περίπτωσης παρενόχλησης εκ μέρους υπαλλήλων της τράπεζας έναντι του θύματος είναι το πειθαρχικό συμβούλιο, αφού η παρενόχληση συνιστά *"απρεπτή συμπεριφορά προς συναδέλφους"* και είναι **πειθαρχικό παράπτωμα**.

Στην 6η Διάσκεψη Γυναικών της 20.11. 2003 η Γραμματεία Ισότητας της ΟΤΟΕ έθεσε για πρώτη φορά σε δημόσια συζήτηση το πρόβλημα της ηθικής παρενόχλησης με στόχο την δημιουργία προγράμματος δράσης για την αντιμετώπιση της με πρωτοβουλίες του συνδικαλιστικού κινήματος .

Σε γενικές γραμμές οι δυνατότητες παρέμβασης του συνδικαλιστικού κινήματος μπορούν να καλύψουν ενδεικτικά τα εξής ζητήματα :

1. Ευαισθητοποίηση για το πρόβλημα της ηθικής παρενόχλησης
2. Εντοπισμός των μορφών ηθικής παρενόχλησης και των ομάδων, τις οποίες αφορά με βάση το φύλο, την ηλικία ,την προσωπική κατάσταση κλπ.
3. Εντοπισμός ειδικών μορφών παρενόχλησης σε βάρος των γυναικών οφειλομένων
 - στον κοινωνικό πρότυπο της γυναίκας εργαζόμενης
 - στην ανδροκρατούμενη αντίληψη για το κοινωνικό πρότυπο του εργαζόμενου
 - στις πιέσεις που επιβάλλουν την εργασιακή περιθωριοποίηση
 - σε φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης
4. Ενεργοποίηση των διμερών επιτροπών ισότητας σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης, ανεξάρτητα αν αυτή αφορά άνδρες ή γυναίκες.
5. Μελέτη για την δημιουργία **Κώδικα Συμπεριφοράς** για την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και εκτίμηση της σκοπιμότητας ίδρυσης ειδικού οργάνου, που θα επιλαμβάνεται των σχετικών καταγγελιών με συμβουλευτική ή και αποφασιστική αρμοδιότητα

τα. Επίσης θα πρέπει να περιγράφεται η διαδικασία, που πρέπει να ακολουθείται, ώστε να διασφαλίζεται η αναζήτηση της αλήθειας και η εχεμύθεια υπέρ του θύματος.

Συμπερασματικές παρατηρήσεις - προτάσεις

1. Η ηθική παρενόχληση είναι ζήτημα που τραυματίζει τις εργασιακές σχέσεις και πλήττει την αξιοπρέπεια του θύματος μέσα στο εργασιακό του χώρο απειλώντας την ασφάλεια της επαγγελματικής του ζωής και μερικές φορές της ψυχικής και σωματικής του ακεραιότητας.

2. Οι κοινωνικές αντιλήψεις για τον στερεότυπο ρόλο των εργαζομένων ανδρών και γυναικών καλλιεργεί αφανείς παράγοντες διάκρισης με βάση το φύλο, οι οποίοι υποθάλπουν συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης και επιβάλουν την ανοχή των θυμάτων

3. Η ηθική παρενόχληση έχει πολλές μορφές, που σε μεγάλο βαθμό συναρτώνται με την αντίληψη του θύματος για την προσβολή και τις αντιλήψεις των παρενοχλουμένων για την έννοια της αποδεκτής κοινωνικής και εργασιακής συμπεριφοράς. Για τον λόγο αυτό η καταγραφή των μορφών ηθικής παρενόχλησης είναι χρήσιμη τόσο για την ευαισθητοποίηση κατά του φαινομένου, όσο και για την καταστολή του στις ατομικές περιπτώσεις.

4. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ειδική μορφή παρενόχλησης της οποίας η κατανόηση επιβάλει την επισήμανση των συμπεριφορών που την χαρακτηρίζουν, ενώ η νομική προστασία θα πρέπει να είναι ανάλογη με αυτή της παρενόχλησης.

5. Η ελληνική νομοθεσία αν και προστατεύει την προσωπικότητα του ατόμου και του εργαζόμενου, τούτο συμβαίνει μόνον με γενικούς κανόνες και η ηθική και σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν αντιμετωπίζονται με ειδικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας.

6. Είναι χρήσιμο αλλά και αναγκαίο να αντιμετωπίσει η ελληνική νομοθεσία με ειδικούς κανόνες την ηθική παρενόχληση και την σεξουαλική παρενόχληση στη εργασία από άποψη ποινικού και εργατικού δικαίου. Είναι αναγκαίο να υπάρξουν συγκεκριμένα νομοθετικά μέτρα ιδίως σε εφαρμογή της Οδηγίας 2002/73 αλλά και των Οδηγιών 2000/43 και 2000/78. Μεταξύ αυτών των μέτρων θα πρέπει να υπάρξει

→ ειδική και αυτοτελής νομική προστασία της προσβολής της προσωπικότητας του/της εργαζόμενου/ης με ειδική έμφαση στις συμπεριφορές παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, που συνοδεύονται από βλάβη της σωματικής της ψυχικής υγείας του θύματος. Στην νομική προστασία θα πρέπει να θεσπισθεί νομοθετικά ελάχιστο ποσό χρηματικής ικανοποίησης για ηθική βλάβη και διασφάλιση της θέσης εργασίας (ιδίως προστασία από απόλυση και ακώλυτη υπηρεσιακή εξέλιξη).

→ ειδική νομική προστασία έναντι αντιποίνων λόγω καταγγελίας ή συμμετοχής στη διαδικασία πραγμάτωσης της αρχής της ισότητας περιλαμβανομένων των συμπεριφορών ηθικής ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

→ δημιουργία συστήματος καταγραφής δεδομένων και ενημέρωσης για την εφαρμογή των πολιτικών ισότητας και την καταπολέμηση των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης.

→ ενθάρρυνση του κοινωνικού διαλόγου και γενικά της συμμετοχής των οργανώσεων των εργοδοτών και του συνδικαλιστικού κινήματος στην εφαρμογή των πολιτικών ισότητας και την καταπολέμηση των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης.

Σημειώσεις

2. άρθρο 2 παρ.1 και άρθρο 5 παρ. 1 σε συνδυασμό με το άρθρο 22 παρ.1 του Συντάγματος καθώς και το άρθρο 662 ΑΚ σε συνδυασμό και με άρθρα 57 και 59 ΑΚ, όπου εδράζεται η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη προς τον εργαζόμενο καθώς και η ειδικότερη υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζόμενου. **Ι Κουκιιάδη** Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις 1995 σελ/ 55, 328, 548, 647, 649,, 653 επ και 671 επ.

3. Άρθρα 57, 59 και 923 ΑΚ.

4. Το 1981 οι γυναίκες ήταν το 35%, το 1988 40%, το 1997 45% και το 2003 48%.

5. Κατανομή ανθρώπινου δυναμικού κατά φύλο (1995)

Με βάση την εκπαίδευση

Προσόντα	(Σύνολο)	Ανδρες		Γυναίκες	
Διδακτορικό	72 (0,2%)	63	87,5%	9	12,5%
Μεταπτυχιακό	928 (2,3%)	642	69,2%	286	30,8%
Πτυχίο ΑΕΙ	10.250 (25,1%)	5883	57,39%	4.367	42,67%
Πτυχίο ΤΕΙ	2.535 (6,2%)	1594	62,87%	941	37,13 %
Άτυπη Εκπ.	674 (1,7%)	413	61,27%	261	38,73%
Λύκειο	19.786 (48,5%)	11.365	57,43%	8.421	42,57%
Γυμνάσιο	2.579 (6,4%)	1.787	69,29%	810	30,715
Δημοτικό	3.693 (9,1%)	1.839	49,79 %	1.854	50,21%
Λοιποί	244 (0,6%)	109	44,67%	135	55,33%
Σύνολο	40.779				

Πηγή : Παρατηρητήριο Απασχόλησης της ΟΤΟΕ

**6. ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ
ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ - ΤΡΑΠΕΖΕΣ 2002**

Μορφωτικό Επίπεδο	% συμμετοχή γυναικών	Δείκτης ανισότητας
Μεταπτυχιακό	40,9	1,16
Πτυχίο ΑΕΙ	48,9	0,98
Πτυχίο ΤΕΙ	50,16	0,95
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	48,62	0,98
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	42,71	1,12

Πηγή Γραμματεία Ισότητας ΟΤΟΕ 2003

7. Κατανομή ανθρώπινου δυναμικού κατά φύλο (1997)

Πηγή : Παρατηρητήριο Απασχόλησης της ΟΤΟΕ

Θέση	Άνδρες		Γυναίκες	
Διευθυντικά στελέχη	88,4%	2.882	11,6%	378
Προϊστάμενοι	63,5%	5.790	36,5%	3.332
Εξειδικευμένοι	71,1%	1.494	28,9%	606
Υπάλληλοι	51,0%	13.028	49%	12.498
Βοηθητικό προσωπικό	33,6%	2.012	66,4%	3.979
Σύνολο εργαζομένων 45.999	54,8%	25.206	45,2%	20.793

8. Συμμετοχή γυναικών και δείκτες ανισότητας κατά βαθμό στις Τράπεζες, 2002

Πηγή Γραμματεία Ισότητας ΟΤΟΕ 2003

Βαθμός	% συμμετοχή Γυναικών	Δείκτης Ανισότητας
Διευθυντές	3,00	15,92
Υποδ/ντές Α'	4,40	10,85
Υποδ/ντές Β'	13,79	3,46
Τμηματ. Α'	37,78	1,26
Τμηματ. Β'	37,04	1,29
Υποτμηματάρχες	50,30	0,95
Λογιστές Α'	50,10	0,95
Λογιστές Β'	58,44	0,82
Υπολογιστές Α'	57,34	0,83
Υπολογιστές Β'	74,15	0,64
Υπολογιστές Γ'	71,09	0,67
Δόκιμοι	70,39	0,68

9. ΣΣΕ 19.8.1982 όρος 1 γ , που κυρώθηκε με το άρθρο 29 παρ.2 του Ν.1346/83.
10. ΣΣΕ της 5.6.1984 άρθρο 18 , που κυρώθηκε νομοθετικά με το άρθρο 25 παρ. 2 του Ν1483/1984
11. **Μ. Ντότσικα** Από την *ισότητα δικαιωμάτων στην ισότητα ευκαιριών* (Γραμματεία Ισότητας ΟΤΟΕ 1997) , όπου παρουσίαση των πολιτικών ισότητας στον τραπεζικό κλάδο με βάση τους όρους των συλλογικών συμβάσεων εργασίας του κλάδου από το 1981 έως και το 1997 και τις επιδράσεις της νομοθεσίας στην διαμόρφωση αυτών των όρων Χαρακτηριστική είναι η ευαισθησία του συνδικαλιστικού κινήματος για τα θέματα ισότητας που πιστοποιείται με τον όρο **6 της ΣΣΕ του Τραπεζικού κλάδου 1981**, που θέσπισε την *αρχή ίσων ευκαιριών στην υπηρεσιακή εξέλιξη ανεξάρτητα από το φύλο, εφόσον υπάρχουν τα ίδια τυπικά και ουσιαστικά προσόντα σύμφωνα με τους οικείους οργανισμούς*. Η ρύθμιση αυτή είναι σημαντική για δύο λόγους : α) προηγήθηκε χρονικά του **Ν.1414/1984** αρ. 2 και 3, που έθεσε ανάλογους κανόνες στο πλαίσιο των άρθρων 4 παρ. 2 και 22 παρ. 2 του Συντάγματος του 1975 αλλά και του άρθρου 119 της συνθήκης της Ρώμης, αφού η Ελλάδα έγινε μέλος της ΕΟΚ από την 1.1.1981 και β) ο όρος αυτός περιλήφθηκε σε κλαδική ΣΣΕ του Ν.3239/1990, " για την επίλυση συλλογικών διαφορών" παρά την "νομική αδυναμία", που επέβαλε ο Ν3239/1955 για την ρύθμιση μη οικονομικών όρων σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Για την στενότητα του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας του Ν3239/1955 βλ. αντί πολλών **Ι. Κουκιάδης** *Εργατικό Δίκαιο .Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις* (τ. 2ος 1999) σελ. 61 για το διευρυμένο περιεχόμενο των ΣΣΕ και σελ. 219-220 για την θέση της νομολογίας ως προς το περιεχόμενο των ΣΣΕ του Ν3239/1955 καθώς και Α. Καζάκος *Η δαιτησία συλλογικών διαφορών* (1998) σελ. 441-454 σχετικά με την νομοθετική κύρωση συλλογικών συμβάσεων για την αντιμετώπιση των ακυροτήτων, που δημιουργούσε το αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο του Ν.3239/1955 και εν συνεχεία σχολιασμός των νομικών θεμάτων που γεννά η νομοθετική κύρωση των ΣΣΕ, μεταξύ των οποίων και ΣΣΕ του τραπεζικού κλάδου (σελ. 450-451).
12. Σύσταση Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου με εκπροσώπους των Τραπεζών και της ΟΤΟΕ, που μεταξύ άλλων θα εξετάζει και θέματα ισότητας των φύλων.
13. Σύσταση Διμερούς Κλαδικής Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών και Επιχειρησιακών Ισομερών Επιτροπών Ισότητας.
14. Διεύρυνση του έργου της κλαδικής και των επιχειρησιακών επιτροπών ισότητας της κλαδικής ΣΣΕ του 1996-1977
15. ΣΣΕ 1997-1998 (Πρ.Κατ.Υπ.Εργ 35/22.5.197) Άρθρο 15 Κλαδική Επιτροπή Ισότητας . 1. Η Επιτροπή..." γ. μελετά σε συνεργασία με τις επιχειρησιακές επιτροπές ίσων ευκαιριών τη λήψη μέτρων στον τομέα της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και υπηρεσιακής ενημέρωσης και ιδίως γυναικών, που απέχουν από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας ή άδειας τοκετού , ώστε να επιτυγχάνεται η ομαλή υπηρεσιακή τους ένταξη και εξέλιξη" 2. Οι Επιχειρησιακές Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών των άρθρων 4.5 της ΣΣΕ 1994-1995 Β5 της ΣΣΕ 1996 ,πέραν των άλλων αρμοδιοτήτων τους, διατυπώνουν και υποβάλλουν στα οικεία υπηρεσιακά όργανα αιτιολογημένη γνώμη για κάθε θέμα σχετικό με *παράβαση της ισότητας των δύο φύλων* στις εργασιακές σχέσεις ή με *προσβολή της προσωπικότητας σε σχέση με το φύλο*, ύστερα από γραπτό αίτημα ή αναφορά εργαζόμενου.
16. Ο νόμος 92-1179 της 2ας Νοεμβρίου 1992 (L 122-46),
 "Κανέναν μισθωτός δεν μπορεί να τιμωρηθεί ή να απολυθεί γιατί υπέστη ή αρνήθηκε να υποστεί ενέργειες παρενόχλησης εκ μέρους του εργοδότη ,του αντιπρόσωπου του ή οποιουδήποτε άλλου προσώπου το οποίο καταχρώντο την εξουσία που του παρέχει η θέση του έδωσε διαταγές, απείλησε, άσκησε βία, άσκησε πάσης φύσεως πιέσεις με σκοπό να αποκτήσει εύνοιας σεξουαλικής φύσης υπέρ αυτού ή τρίτου .Κανέναν μισθωτός δεν μπορεί να τιμωρηθεί η να απολυθεί γιατί κατέθεσε για τις ενέργειες της προηγούμενης παραγράφου ή της διηγήθηκε. Κάθε αντίθετη διάταξη ή πράξη είναι αυτοδικαίως άκυρη."
17. L 152-11
18. Νέος Ποινικός Κώδικας , 222-3 , όπου το σχετικό έγκλημα ορίζεται ως εξής " Η πράξη παρενόχλησης άλλων μέσω διαταγών , απειλών ή άσκηση βίας με στόχο την απόκτηση εύνοιας σεξουαλικής φύσης, από ένα άτομο το οποίο καταχράται την εξουσία που του παρέχει η θέση του , θα τιμωρείται με φυλάκιση ενός έτους και επιβολή προστίμου 100.000 φράγκων".
19. **Γ. Κουκουλές** *Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας* . Ο γαλλικός νόμος. Ε-ΕργΔ 1996 764

- 20.** Οδηγία 2000/43 ΕΚ (L 180/22 της 2.19.7. 2000) περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής όπου ορισμός της ηθικής παρενόχλησης στο άρθρο 2 παρ.3 .
- 21.** Οδηγία 2000/78 ΕΚ (L303/16 της 2.12.2000) για την διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, όπου ορισμός της ηθικής παρενόχλησης στο άρθρο 2 παρ.3 .
- 22.** Οδηγία 2002/73 ΕΚ (L296/15 της 5.10.2002) που αναμόρφωσε την Οδηγία 76/207 ΕΟΚ για την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση ,την επαγγελματική εκπαίδευση και παρώθηση και τις συνθήκες εργασίας, όπου ορισμός της ηθικής παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο άρθρο 2 παρ.2 και 3 όπου διευκρινίζεται ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση θεωρούνται ως διάκριση λόγω φύλου.
- 23.** Άρθρο 2 παρ. 3 , όπου η παρενόχληση εστιάζεται σε έμμεσες ή άμεσες διακρίσεις σε σχέση με την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, όπως προσδιορίζονται στην παρ. 2 του άρθρου 2 .
- 24.** Άρθρο 2 παρ. 3 ,όπου η παρενόχληση εστιάζεται σε έμμεσες ή άμεσες διακρίσεις λόγω θρησκείας, ή πεποίθησης, ειδικές ανάγκες, ηλικία ή γενετήσιο προσανατολισμό στην απασχόληση , όπως προσδιορίζονται στο άρθρο 1 και την παρ. 2 του άρθρου 2
- 25.** Άρθρο 2 παράγραφος 2 , όπου η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση εστιάζουν στις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου στην απασχόληση.
- 26.** Το εθνικό μας δίκαιο μπορεί να προσαρμόζεται στο ευρωπαϊκό δίκαιο με την έκδοση Προεδρικών Διαταγμάτων στο πλαίσιο, της εξουσιοδότησης του άρθρου 4 του Ν,1338/1983, που αντικαταστάθηκε από το άρθρο 6 του Ν.1440/1984 και τελικώς τροποποιήθηκε με το άρθρο 19 του Ν.2367/1995 .
- 27.** Δικαστική, διοικητική διαδικασία και όταν κρίνεται απαραίτητα συνδιαλλαγή για την προστασία του προσώπου, που θεωρεί ότι ζημιώθηκε ως προς την τήρηση της αρχής της ισότητας.
- 28.** Ρητή αναφορά στην προστασία των εργαζομένων από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ή επίπτωση ως αντίδραση σε καταγγελία ή διαδικασία, που στοχεύει την πραγμάτωση της αρχής της ισότητας και θα εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν παραβίασε την αρχή της ισότητας.
- 29.** Τα κράτη καλούνται με την εθνική τους δικονομία να διασφαλίσουν στο θιγόμενο πρόσωπο να επικαλείται τα πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης ώστε να εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ισότητας. Η Ελλάδα προσαρμόστηκε με την Οδηγία 97/80 σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περίπτωση διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου με το ΠΔ.105/2003 .
- 30.** **Θετικές δράσεις** είναι τα μέτρα που αποβλέπουν στην πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικής ή άλλης αντίληψης.
- 31.** Προστασία του δικαιώματος της εργασίας ως ειδικού κοινωνικού δικαιώματος και ειδική συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας στην απασχόληση άρθρο 22 παρ.1 του Σ και συνταγματική προστασία της προσωπικότητας, της αξιοπρέπειας και της ελευθερίας του ατόμου άρθρο 2 παρ.1 και άρθρο 5 πα.1 σε συνδυασμό με το άρθρο 25 και το άρθρο 106 παρ.2 του Συντάγματος παράλληλα με την γενική κατοχύρωση της ισότητας έναντι του νόμου άρθρο 4 παρ.1 .
- 32.** άρθρο 116 παρ. 3 του Συντάγματος
- 33.** Άρθρο 116 παρ. 2 Δεν αποτελεί διάκριση με βάση το φύλο η λήψη θετικών μέτρων για την πρόωση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών . Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη , ιδίως μέτρων σε βάρος των γυναικών.
- 34.** ιδίως Ν.1414/1984 και Ν.1483/1984, που επεκτάθηκε στο δημόσιο τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ με το ΠΔ. 193/1988 .
- 35.** ιδίως ο Ν.1342/1983 που κύρωσε την ΔΣΕ της 18.12.1979 του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα και την ισότητα , ο Ν.1424/1984 που κύρωσε την ΔΣΕ 111/1958 για την εξάλειψη των διακρίσεων στην απασχόληση , ο Ν1426/1984 που κύρωσε τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη της 18.10.1961, ο Ν.1532/1985 που κύρωσε την Διεθνές Σύμφωνο της 19.12.1966 για τα οικονομικά κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα, τον Ν.1576/1985 που κύρωσε την ΔΣΕ156/1981 για την προστασία των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις
- 36.** Άρθρο 8, Σύσταση υπηρεσιών ισότητας με αρμοδιότητα για την συλλογή στοιχείων, την ε-

νημέρωση εργοδοτών, εργαζομένων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και γυναικείων οργανώσεων καθώς και την σύνταξη εξαμηνιαίων εκθέσεων

37. Τα συμπεράσματα του Συνεδρίου περιέχονται στην έκθεση της Επιτροπής της Διεύθυνσης για την Απασχόληση τις Εργασιακές Σχέσεις και την Κοινωνική Πολιτική Sexual Harassment in the Workplace in the European Union . Brussels , 1998 p. 177.

38. Ως άγχος στην εργασία ορίζεται ως σωματική αντίδραση σε ενοχλητικές καταστάσεις , γεγονότα ή σκέψεις **Seyle H.** The stress of life ,New Yprk , McGraw - Hill 1956 ορίζει

39. **Leymann H** , Mobbing and psychological terror at wok places Violence and Victims (1990) 5,(2), 119-115 του ίδιου , The content and development of work European Jojrnal of Work and organization Psychology (1996) 5(20), 165-184

40. **Β. Σταφίδα, Δ. Σταφίδα, Α. Κάντα** Σεξουαλική παρενόχληση ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας ΕΕργ. Σχ. 2002 /04 τ.26 σελ. 30-48

41. Έρευνα του Κέντρου για Θέματα Ισότητας με την επιστημονική επίβλεψη της Β.Αρτινοπουλου και του Θ.Παπαθεωδώρου. σε δείγμα 1200 γυναικών άνω των 18 ετών με βάση δομημένες συνεντεύξεις και αντικείμενο την καταγραφή την συχνότητα εμφάνισης φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας με θύματα γυναίκες.

42. ΕΓΣΣΕ 24.5.2004 (Πραξη Κατ.Υπ.Εργ. 16/28.5.2004) Άρθρο 18 " Για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας ,τα μέρη συμφωνούν : 1. Να μελετήσουν την ευθυγράμμιση του εσωτερικού δικαίου προς το κοινοτικό δίκαιο σχετικά με την απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας 2. Να εξειδικεύσουν τον όρο και τις πιθανές περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας."

43. **World of Work** (1997 March ,Geneva ILO). Unwelcome unwanted and increasingly illegal: sexual harassment in the work place .

44. **Paoli P and Merillie D** Third European Survey on working conditions 2000 ,European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions , Office for Official Publications of the European Communities , Luxembourg 2001. **Di Martino , V HelgeH, and Cooper C** Preventing violence and harassment in the work place Office for Official Publications of the European Communities , Luxembourg 2003

45. **Χριστίνα Καρακιουλάφη** Ψυχολογική και ηθική παρενόχληση και βία στους χώρους εργασίας : Ορισμοί του προβλήματος , θεσμική αντιμετώπιση του και εμπλοκή των φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων στη διαχείριση και την αντιμετώπιση του. Το παράδειγμα της Γαλλίας και της Γερμανίας. ΕΕργΣχ 2003 τ. 32 σελ. 21-37 21 σελ. 32

46. **Pauline Renie Peyton** Dignity at Work .Eliminate Bulling and create a positive working environment (2003 Brunner - Rotledge ISBN 1-58391-238-X pbk) .

Di Martino V Hagle H and Cooper D Preventing violence and harassment in work place, European Foundation for Living and Working Conditions Luxembourg 2003

Hirigoyen M.F Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας Αθήνα εκδ. Πατάκη 2002 (μετάφραση Ασπασία Σιγάλα)

47. **Seyle H** 1956 The stress of life ,New York McGraw - Hill

48. **Leymann H** (1990) Mobbing and psychological terror at workplaces , Violence and Victims 5(2)119-125 και του ίδιου The content and the development of mobbing at work European Journal of Work and Organisation Psychology , (1996) 5, 165-184

49. **Mob** σημαίνει πολιορκώ, συνωστίζομαι, προσβάλλω, χλευάζω αλλά και όχλος πλήθος, μαφία. **Mobbing** σημαίνει συμπεριφορά χλευάζοντος όχλου ή μαφιόζικη καταπίεση μίας ομάδας εναντίον ενός θύματος , ομαδική πλάκα - κοροϊδία - γελοιοποίηση σε βάρος ενός προσώπου.

50. Ό ορισμός αυτός βασίζεται σε μελέτες εργασιακού χώρου στις σκανδιναβικές χώρες από τον **H. Leymann Mobbing** , Psychoterror am Arbeitsplatz Roworth Taschenbuch Verlag 1993

51. **Bull** είναι ο ταύρος **Bulling** είναι το νταηλικί, ο τσαμπουκάς του καυγά, τα φωνακλάδικα ή και επιτακτικά παραγγέλματα προς υφιστάμενους και συνεργάτες κλπ με στόχο την υποτίμηση του παραλήπτη της εντολής. Η συμπεριφορά αυτή παρατηρείται στις ομάδες των παιδιών και στην ιεραρχική αναφορά στις στρατιωτικές μονάδες ή τις αθλητικές ομάδες. Η άξια της καταπίεσης και της προσβολής πηγάζει από την ικανότητα του θύτη λόγω θέσεως ή χαρακτήρα να ασκήσει εξουσία ταπεινώνοντας το θύμα, που οφείλει να λαμβάνει και να εκτελεί παραγγέλματα κάθε είδους χωρίς αντίρρηση και αίσθηση

σεβασμού του παραγγέλλοντος προς αυτόν, που λαμβάνει το παράγγελμα.

52. H. Leymann Mobbing and psychological terror at workplace Violence and victims 5 ,

53. Helge Hoel and DAVID Beale Work place bullying in search of an interdisciplinary and politicized approach εισήγηση που παρουσιάστηκε τον Σεπτέμβριο του 2004 Work Employment and Society Conference Manchester UK (helge.hoel@umist.ac.uk or david.beale@umist.ac.uk.)

54. whistleblowers αυτός που σφυρίζει, υπονοώντας αυτόν που ανακοινώνει κίνδυνους, υπερασπίζεται την νομιμότητα στα υπηρεσιακά του καθήκοντα και αποκαλύπτει σκάνδαλα επειδή είναι τίμιος, αυτός που είναι " μπροστάρης του καθήκοντος"

55. Hirigoyen M.F. σελ.105-113 για την διάκριση των φυλών και την ηθική παρενόχλησης

56. Χ. Γκούτου Σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος μισθωτού ΔΕΝ 2003 σε.193-200

57. Ι. Κουκιάδη , Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις ,1994, σελ. . 649 για την καλόπιστη συμπεριφορά του εργαζόμενου στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης και σελ. 656 για την υποχρέωση του εργοδότη για σεβασμό των δικαιολογημένων συμφερόντων του εργαζόμενου από τον εργοδότη αλλά και την προστασία του από προσβολές των συναδέλφων .

58. Εφ. Θες/κης 957/2001 Αρμεν. 2001 , 948..Συνεχής σεξουαλική παρενόχληση εκ μέρους του εργοδότη, ηθική μείωση, βαρεία προσβολή της προσωπικότητας, αδυναμία συνέχισης συνεργασίας με πνεύμα αμοιβαίας κατανόησης και συνεργασίας κατ' αντικειμενική κρίση και κατά την καλή πίστη. Μονομερής βλαπτική μεταβολή . Άτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας.

Δικαίωμα αποζημίωσης απόλυσης και αποζημίωση για ηθική βλάβη. **Μ.Πρ.Α 743/1999 ΔΕΕ5/2000** σ. 548 Κρίθηκε ότι συνιστά κατάχρηση δικαιώματος και είναι άκυρη η καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία δεν έγινε για λόγους, που αφορούν την σύμβαση εργασίας, αλλά για λόγους εκδίκησης κατά της εργαζόμενης, η οποία αρνήθηκε να ενδώσει σε ανήθικη σεξουαλική πρόταση του αναδόχου της και νομίμου εκπρόσωπου της εργοδότης. Λόγω προσβολής της προσωπικότητας της εργαζομένης από τη σεξουαλική παρενόχληση της εκ μέρους του εργοδότη επιδικάζεται επίσης χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη, που υπέστη, ποσού 2.000.000 δραχμών ,όπως ζητήθηκε με την αγωγή. Και σχόλιο του **Ι. Ληξουριώτης** όπου επισημαίνεται η έλλειψη ειδικής νομοθεσίας για την άμυνα του παρενοχλούμενου με βάση τον Ν. 1414/1984 και τα άρθρα 57 και 59 και 932 ΑΚ και την χαμηλή αποτελεσματικότητα της ρητραζάρ.281 ΑΚ

Εφ. Αθ. 4937/2001 ΔΕΝ 2002 σελ. 28, αναίρει την Μον Πρωτ. 15/1998 . Εργαζόμενη δέχθηκε επίθεση από κλητήρα. Αναφέρει το γεγονός στον διοικητικό διευθυντή.Η παράληψη του εργοδότη να λάβει μέτρα προστασίας εργαζόμενης από την σεξουαλική παρενόχληση υπάλληλου της καθώς και η εντολή να παραμείνει η εργαζόμενη σε χώρο εργασίας, όπου κινδυνεύει από σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί παράβαση της υποχρέωσης του εργοδότη για προστασία της προσωπικότητας εργαζομένης, η οποία αναγκάστηκε να παραιτηθεί. Υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας. Υποχρέωση πρόνοιας, καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος μονομερής βλαπτική μεταβολή Η αναγκαστική παραίτηση ισοδυναμεί με καταγγελία, εφαρμόζεται ο Ν.2112/1920

Εφ. Αθ. 5789/1998 Νο Β 1998 σ.962 (Η σεξουαλική παρενόχληση που αφορά εργαζόμενη υπάλληλο συνδικαλιστικής οργάνωσης (σ.ο). Η σ.π. προκλήθηκε από εκπρόσωπο της σο) .Η απόφαση έκρινε την εγκυρότητα καταγγελίας σύμβασης εργασίας λόγω (σ.π) ,επειδή η εργαζόμενη απέκρουσε τις ερωτικές προτάσεις και την σπ, διότι στην περίπτωση αυτή η καταγγελία είναι αντίθετη με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη Η απόφαση είναι ενδιαφέρουσα, επειδή δίνει τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης "σπ ,συνίσταται στην ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που θίγει την αξιοπρέπεια του μισθωτού κατά την εργασία , αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας του παρενοχλούμενου και η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη λόγω της αντίδρασης του μισθωτού στην εν λόγω προσβολή της προσωπικότητας του είναι καταχρηστική" Με τη ΑΠ 1655/1999 ΔΕΕ 11/2000 σ. 1145 απορρίπτει αίτηση για ανάφραση της Εφ. Αθ. 5789/1998 .

59. Κ. Τρανταφύλλου Σκέψεις για την νομική αξιολόγηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης.

60. Χρ. Κρακιουλάφη (2003) σελ. 28-31 όπου αναφορά στη Γαλλική νομοθεσία που προβλέπει την συμβιβαστική παρέμβαση του διαμεσολαβητή και στην Γερμανική νομοθεσία που εναποθέτει το ζήτημα στα συμβούλια εργαζομένων και στην πρωτοβουλία των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων να αναπτύξουν μηχανισμούς ευαισθητοποίησης για το πρόβλημα και όργανα διαμεσολάβησης για την επιλύσει των σχετικών προβλημάτων στο επίπεδο της επιχείρησης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΟΙ ΠΙΟ ΔΙΑΔΕΔΟΜΕΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

*Hirigoyen M.F Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας Αθήνα εκδ. Πατάκη 2002
(μετάφραση Ασπασία Σιγάλα)*

1) Προσβολές των συνθηκών εργασίας

- * Αφαιρούν από το θύμα την αυτονομία του.
- * Δεν του μεταδίδουν τις χρήσιμες πληροφορίες για την υλοποίηση της εργασίας του.
 - * Συστηματικά αμφισβητούν όλες του τις αποφάσεις.
 - * Κριτικάρουν άδικα ή υπερβολικά την εργασία του
- * Του αφαιρούν την πρόσβαση στα εργαλεία της δουλειάς: τηλέφωνο, φαξ, υπολογιστής...
- * Του αφαιρούν τις αρμοδιότητες που κανονικά του ανήκουν.
 - * Αναθέτουν στο θύμα διαρκώς καινούργια καθήκοντα.
 - * Συστηματικά του αναθέτουν αρμοδιότητες κατώτερες των ικανοτήτων του.
- * Ασκούν πιέσεις επάνω στο θύμα, ώστε να μην κάνει χρήση των δικαιωμάτων του (άδειες, ωράρια, μπόνους).
 - * Παρεμποδίζουν την προαγωγή.
- * Του αναθέτουν επικίνδυνες εργασίες ενάντια στη θέλησή του.
 - * Του αναθέτουν καθήκοντα ασύμβατα με την υγεία του.
 - * Του δίνουν εντολές αδύνατες να εκτελεστούν.
 - * Προκαλούν ζημιές στο γραφείο του.
 - * Αδιαφορούν για τις ιατρικές γνωματεύσεις των γιατρών εργασίας.
 - * Τον σπρώχνουν σε λάθη.

2) Απομόνωση και άρνηση επικοινωνίας

- * Το θύμα διακόπτεται διαρκώς.
- * Οι ιεραρχικά ανώτεροι ή οι συνάδελφοί του δεν του απευθύνουν πλέον το λόγο.
 - * Επικοινωνούν μαζί του μόνο γραπτά.
 - * Αρνούνται κάθε επαφή μαζί του, ακόμη και οπτική.
- * Το θύμα τοποθετείται σε απόσταση από τους άλλους.
- * Αγνοείται η παρουσία του, απευθύνονται αποκλειστικά στους άλλους.
- * Απαγορεύεται στους συναδέλφους του να του μιλήσουν.
 - * Δεν αφήνουν πλέον το θύμα να μιλάει στους άλλους.
 - * Η διεύθυνση αρνείται κάθε αίτημα για διάλογο.

3) Προσβολή της αξιοπρέπειας

- * Χαρακτηρίζουν το θύμα με περιφρονητικά λόγια.
- * Χρησιμοποιούν απέναντί του περιφρονητικές κινήσεις (αναστεναγμοί, περιφρονητικά βλέμματα, σήκωμα των ώμων...).
- * Υποτιμούν το θύμα στους συναδέλφους του, προϊστάμενους ή υφιστάμενους.
 - * Διαδίδουν φήμες γι' αυτό.
- * Φορτώνουν στο θύμα ψυχολογικά προβλήματα (λένε ότι είναι διανοητικά άρρωστο).
- * Χλευάζουν τις αναπηρίες ή την εμφάνισή του, μιμούνται ή γελοιοποιούν το θύμα.
 - * Ασκούν κριτική στην προσωπική του ζωή.
- * Χλευάζουν την καταγωγή του ή την εθνικότητά του.
- * Επιτίθενται στα θρησκευτικά του πιστεύω ή στις πολιτικές του πεποιθήσεις.
 - * Αναθέτουν στο θύμα προσβλητικές εργασίες.
- * Καθυβρίζουν το θύμα με άπρεπα ή υποτιμητικά λόγια.

4) Λεκτική, σωματική ή σεξουαλική βία

- * Απειλούν το θύμα με σωματική βία.
- * Δέχεται, ακόμη και μικρή, σωματική επίθεση, το σπρώχνουν, του κλείνουν την πόρτα στα μούτρα.
 - * Ουρλιάζουν στο θύμα.
 - * Εισβάλλουν στην προσωπική του ζωή με τηλεφωνήματα ή γράμματα.
 - * Παρακολουθούν το θύμα στο δρόμο, παραμονεύουν μπροστά στο σπίτι του.
 - * Προκαλούν ζημιές στο αυτοκίνητό του.
- * Του επιτίθενται ή το παρενοχλούν σεξουαλικά (λόγια ή πράξεις).
- * Δε λαμβάνουν υπόψη τα προβλήματα της υγείας του.