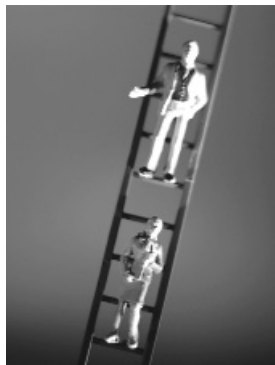


Υπεύθυνος έκδοσης: Δημήτρης Τσουκαλάς
Επιμέλεια ύλης: Βάσω Βογιατζοπούλου
Επιμέλεια έκδοσης: PROOF Τσαμαδού 24 Τηλ: 210 82 21 858

Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΛΑΔΟ



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*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	σελ.	7
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ	σελ.	11
A. Ειδικό βάρος και ιδιαιτερότητες της γυναικείας απασχόλησης στον τραπεζικό κλάδο.		
A1. Οι γενικές ποσοτικές και ποιοτικές εξελίξεις στην απασχόληση.	σελ.	17
A2. Εξέλιξη και ιδιαιτερότητες της γυναικείας απασχόλησης στον κλάδο.	σελ.	20
A3. Η έρευνα της Γραμματείας Ισότητας της ΟΤΟΕ (Παρουσίαση αποτελεσμάτων και βασικών διαπιστώσεων - δείκτες ανισότητας)	σελ.	26
B. Παράγοντες ανισότητας στις αμοιβές ανδρών - γυναικών: Γενικές διαπιστώσεις - μεθοδολογία εντοπισμού και αντιμετώπισης		
B1. Γενική εικόνα των ανισοτήτων στις αμοιβές ανδρών - γυναικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο : οι βασικοί παράγοντες ανισότητας.	σελ.	33
B2. Συστήματα και ανισότητες αμοιβών στον τραπεζικό κλάδο στην Ελλάδα.	σελ.	36
B3. Τα βασικά πεδία εντοπισμού ανισοτήτων κατά φύλο στις εργασιακές πρακτικές.	σελ.	37
B4. Εντοπισμός - Αξιολόγηση παραγόντων ανισότητας στις βασικές αποδοχές.	σελ.	38
B5. Εντοπισμός και αξιολόγηση παραγόντων ανισότητας στις πρόσθετες αμοιβές κατά θέση.	σελ.	40
B6. Εν είδει επιλόγου: Ένας νέος και σημαντικός ρόλος για τις Επιτροπές Ισότητας - Ίσων ευκαιριών σε επιχειρησιακό και σε κλαδικό επίπεδο.	σελ.	41
Σημειώσεις	σελ.	44
Αποτελέσματα Έρευνας της Γραμματείας Ισότητας 6η Πανελλαδική Συνδιάσκεψη Γυναικών	σελ.	45
	σελ.	59

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Νιώθω ιδιαίτερη χαρά που προλογίζω ακόμα μια έκδοση της Γραμματείας Ισότητας, η οποία έχει ήδη μακρόχρονη ιστορία και πλούσια δράση, στο πλαίσιο της Ομοσπονδίας μας. Προς όφελος όχι μόνο των γυναικών, αλλά και των ανδρών συναδέλφων μας. Και αυτό το έχει αποδείξει με τις παρεμβάσεις, τις αναλύσεις, τις θεσμικές της προτάσεις και κατακτήσεις μέσα από την Ομοσπονδία και τους Συλλόγους-μέλη μας.

Γι' αυτό και οι πολιτικές Ισότητας πρέπει πάντα να διαπνέουν τη στρατηγική μας, να βρίσκονται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος και της δράσης του συνδικαλιστικού μας κινήματος. Το χάσμα, η σοβαρή απόκλιση ανάμεσα στη θεσμική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και της κατάστασης, που δυστυχώς εξακολουθεί να παρατηρείται στην πράξη, δεν είναι αποδεκτό.

Αυτό αποτελεί μια σοβαρή πρόκληση για όλους μας! Οι κάθε είδους διακρίσεις που θίγουν τους εργαζόμενους είναι ρήγμα στην ενότητα και στην αποτελεσματικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος, υποσκάπτουν την δημοκρατία, αλλά και την ποιότητα και την συνοχή στις εργασιακές μας σχέσεις! Έχουμε και εμείς, ως εκφραστές του συνδικαλιστικού κινήματος, ευθύνες γι' αυτό! Με τη μέχρι σήμερα δουλειά μας δεν καταφέραμε όσο θα θέλαμε και όσο θα έπρεπε να προωθήσουμε την υπόθεση της Ισότητας στην πράξη, στην καθημερινή μας παρέμβαση σε κάθε χώρο του κλάδου!

Πετύχαμε σημαντικούς θεσμούς, υστερήσαμε όμως στην συστηματική παρακολούθηση και στον έλεγχο των πρακτικών των εργοδοτών σε όλα τα επίπεδα, που επηρεάζουν την εργασία και την εξέλιξη των συναδέλφων. Σε αυτόν τον τομέα πρέπει να κάνουμε μεγάλα βήματα.

Οι αναδιρθρώσεις και οι αλλαγές που συντελούνται στον κλάδο και που αναπόφευκτα επηρεάζουν τις εργασιακές μας σχέσεις, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και η συνεχής πίεση για ευελικτοποίηση των όρων εργασίας και αμοιβής, ασφαλώς θέτουν νέα, προβλήματα και στην ισότητα. Προβλήματα που το συνδικαλιστικό κίνημα έχει χρέος να εντοπίζει, να μελετά, να αξιολογεί, προωθώντας γι' αυτά τεκμηριωμένες και λειτουργικές λύσεις.

Είναι γεγονός πως οι συναδέλφισσες, όπως και όλες οι εργαζόμενες γυναίκες, είναι περισσότερο ευάλωτες σε οποιαδήποτε αρνητική για τους εργαζόμενους εξέλιξη στις επιχειρήσεις και στις εργασιακές μας σχέσεις. Και αυτό γιατί κατέχουν

σε μεγάλο ποσοστό υποβαθμισμένες ή απειλούμενες από τις αναδιαρθρώσεις θέσεις εργασίας ή ακόμα γιατί φαίνεται να "προτιμώνται" στις διάφορες αναδυόμενες άτυπες μορφές απασχόλησης.

Τα προβλήματα είναι πολλά και εντεινόμενα. Γι' αυτό το συνδικαλιστικό κίνημα του κλάδου πρέπει να είναι σε διαρκή εγρήγορση και να παρακολουθεί στενά τις εξελίξεις, τόσο στη χώρα μας όσο και διεθνώς, ώστε να είναι σε θέση να εντοπίζει, να αξιολογεί και να αντιμετωπίζει, τα προβλήματα που προκύπτουν στον δρόμο για την κατάκτηση της Ισότητας και των Ύψων Ευκαιριών, σε κάθε εργασιακό χώρο του κλάδου μας, δηλαδή στην ΠΡΑΞΗ.

Αυτά δεν δεν θα ήθελα να εκληφθούν σαν "ωραία λόγια" ! Είναι θέση και δέσμευση της Ομοσπονδίας μας

Γι' αυτό χρειαζόμαστε τη Γραμματεία Ισότητας της ΟΤΟΕ και αντίστοιχες Επιτροπές σε κάθε Σύλλογο! Γι' αυτό χρειαζόμαστε την ενεργό δράση των Επιτροπών Ισότητας και Σχέδια Ισότητας σε κάθε εργασιακό χώρο στον κλάδο μας!

Εμείς είμαστε και θα είμαστε πάντα μαζί σας!

Γιατί η Ισότητα ευκαιριών, τα προβλήματα συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, ο σεβασμός της προσωπικότητας του εργαζόμενου και της εργαζόμενης, η ποιότητα της δουλειάς και του ελεύθερου χρόνου δεν είναι μόνο "γυναικεία θέματα" ! Είναι κοινά, είναι και δικά μας θέματα. Και οι διεκδικήσεις για τη λύση τους, διεκδικήσεις όλων μας!

Με βάση τα παραπάνω, καλοσωρίζω την έκδοση αυτή που αποτελεί μία θετική συμβολή στη διαμόρφωση των στόχων, των αρχών και των πρακτικών της συνδικαλιστικής μας δράσης.

Θα ήθελα με την ευκαιρία αυτή να ευχαριστήσω εκ μέρους της ΟΤΟΕ όλους τους συντελεστές αυτής της δουλειάς. Τη Γραμματεία Ισότητας, που είχε την πρωτοβουλία της συγκεκριμένης έρευνας και την κα Βασιλική Ν. Γεωργακοπούλου, Διδάκτορα Οικονομίας της Εργασίας και Μεσολαβητή - Διαιτητή του ΟΜΕΔ για την εξαιρετική επιστημονική επιμέλεια, καθώς και για την συγγραφή του κειμένου της παρουσίασης των συμπερασμάτων της έρευνας, που προσεγγίζει σφαιρικά την διάσταση του προβλήματος της ανισότητας των αμοιβών. Τέλος, ευχαριστώ όλους όσους συνέβαλαν στην υλοποίηση αυτής της έκδοσης.

Δημήτρης Τσουκαλάς
Πρόεδρος ΟΤΟΕ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αγαπητές φίλες και φίλοι,

Η Γραμματεία Ισότητας συνεχίζοντας σταθερά τη διοργάνωση Συνδιασκέψεων ως ειδικών προσυνεδριακών διαδικασιών ενόψει των Συνεδρίων της ΟΤΟΕ το 2003 προχώρησε στη διοργάνωση της 6ης κατά σειρά Πανελλαδικής Συνδιάσκεψής της, με περιεχόμενο τη θέση και την εξέλιξη των γυναικών στον τραπεζικό κλάδο. Μέσα από μια μακρά διαδρομή υπήρξε η ανάγκη να καταγράψουμε τη σημερινή θέση των γυναικών στον κλάδο, να διαπιστώσουμε τα βήματα που έγιναν και βεβαίως να προχωρήσουμε με σταθερό στόχο την επίλυση των όποιων προβλημάτων των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων.

Σταθερός μας στόχος παρέμεινε η προσπάθεια ώστε να επιτευχθεί η κατάκτηση της θέσης που αρμόζει στη γυναίκα τραπεζοϋπάλληλο και η αναβάθμιση της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων για όλους τους τραπεζοϋπαλλήλους. Σ' αυτή μας λοιπόν την προσπάθεια έπρεπε να γίνει κατανοητή η θέση της γυναίκας τραπεζοϋπαλλήλου, με βάση τα πραγματικά σημερινά στοιχεία που δείχνουν ότι η κατάκτηση της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας παρεχομένη εργασία, παραμένει ανοιχτό ζήτημα. Γι αυτό και διενεργήσαμε ως Γραμματεία Ισότητας της ΟΤΟΕ μια έρευνα με τη διαδικασία αποστολής ερωτηματολογίου στις τράπεζες του κλάδου και στην οποία ανταποκρίθηκαν 9 Τράπεζες (ΕΤΕ, Εμπορική, Ελλάδος, ΑΤΕ, Γενική, Alpha Bank, Efg-Eurobank-Ergasias, Nova Bank και Τράπεζα Αττικής).

Είναι γεγονός ότι η νομική κατοχύρωση της ισότητας ανδρών και γυναικών δεν οδήγησε στην πραγματική ισότητα στην αμοιβή. Πλήθος παραγόντων διαταράσσουν το σύστημα αμοιβών με αποτέλεσμα, η διαρκής εντατικοποίηση της εργασίας και η εντεινόμενη εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων, να μειώνουν τη λειτουργία της ισότητας ευκαιριών στην υπηρεσιακή εξέλιξή της, αλλά και την ισότητα στην αμοιβή της εργασίας.

Οι γυναίκες τραπεζοϋπάλληλοι, παρά το γεγονός, ότι δεν υστερούν σε προσόντα, σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους, εγκλωβίζονται σε χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Το πρόβλημα αυτό αν και το έχουμε συζητήσει και διαισθανθεί, σήμερα είμαστε σε θέση να το αναδείξουμε με

ποσοτικά στοιχεία. Η κατάσταση αυτή δικαιολογεί και ενισχύει τη θέση που προβάλλουν οι γυναίκες, για την ανάγκη εμβάθυνσης και εξειδίκευσης των πολιτικών ισότητας στην απασχόληση.

Στο μέσο της δεκαετίας του '90 είχαμε όλες ελπίσει ότι θεσμοί. όπως η κλαδική επιτροπή και οι επιχειρησιακές επιτροπές ισότητας. θα είχαν αναπτύξει την ευαισθητοποίηση για την ουσιαστική εφαρμογή των πολιτικών ισότητας. Δυστυχώς τα αποτελέσματα δεν ήταν τα αναμενόμενα. Ενδεχομένως, η ισότητα, λόγω της θεσμικής της κατοχύρωσης, είχε δημιουργήσει αίσθημα ευφορίας και ελπίδας.

Διαπιστώνουμε κατά τρόπο οδυνηρό, ότι η ισότητα παραμένει ένα σκοτεινό και ανοιχτό πρόβλημα, που σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στη δημιουργία έμμεσων διακρίσεων, οι οποίες οδήγησαν στα αποτελέσματα που παρουσιάζονται σ' αυτή την έκδοση, που στηρίχθηκε στην έρευνα της Γραμματείας Ισότητας και στην μελέτη, που παρουσίασε η Επιστημονική Σύμβουλος της Ο.Τ.Ο.Ε. κα Βάνα Γεωργακοπούλου, Διδάκτωρ της Οικονομίας της Εργασίας, στη διάρκεια της 6ης Πανελλαδικής Συνδιάσκεψης Γυναικών της Ο.Τ.Ο.Ε., την οποία ευχαριστούμε ιδιαίτερα, για τη σημαντική της επιστημονική βοήθεια και ουσιαστική στήριξη, στις προσπάθειες που καταβάλλουν οι εργαζόμενες γυναίκες στις Τράπεζες.

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε είναι μεγάλες. Η υποβάθμιση της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων και η αποσάθρωση των κεκτημένων δικαιωμάτων των εργαζομένων, δυστυχώς αποτελούν μια ισχυρή απειλή που πλήττει κατά κύριο λόγο τις γυναίκες. Εμείς όμως οι γυναίκες διατηρούμε την αισιοδοξία μας για τη συνέχιση της αγωνιστικότητας του συνδικαλιστικού κινήματος, με ρεαλιστικές προτάσεις που θα συμβάλλουν στην ενίσχυση της ευαισθητοποίησής του στα ζητήματα των ίσων ευκαιριών, αλλά και στο σταθερό του στόχο για ποιοτικές συνθήκες εργασίας, με σεβασμό στην προσωπικότητα του εργαζόμενου και δίκαιη αμοιβή του μόχθου του.

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

*Βασιλική Ν. ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ
Δρ. Οικονομίας της Εργασίας
Μεσολαβητής- Διαιτητής ΟΜΕΔ
Ειδική Σύμβουλος της ΟΤΟΕ*

Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΚΛΑΔΟ

*Γενικές εκτιμήσεις και βασικά ευρήματα Έρευνας
της Γραμματείας Ισότητας της ΟΤΟΕ*

*Παράγοντες Ανισότητας στις αμοιβές ανδρών-γυναικών:
Μεθοδολογία εντοπισμού και αξιολόγησης*

A. Ειδικό βάρος και ιδιαιτερότητες της γυναικείας απασχόλησης στον τραπεζικό κλάδο.

A1. Οι γενικές ποσοτικές και ποιοτικές εξελίξεις στην απασχόληση.

Όπως προκύπτει από τα δεδομένα του Πίνακα 1, η εξέλιξη της συνολικής απασχόλησης στον κλάδο εξακολουθεί να είναι ανοδική. Στο διάστημα 1998-2002 η απασχόληση αυξήθηκε συνολικά κατά 2,74%, αλλά ιδιαίτερα άμεσα, ανάλογα με το είδος των Τραπεζών.

Πίνακας 1:
Εξελίξεις σε βασικά μεγέθη των Τραπεζών
που λειτουργούν στην Ελλάδα, 1998-2001

Dimensions of Restructuring in Greek Banking	Employees 1998	Employees 2001	Branches 1998	Branches 2001	ATMs 1998	ATMs 2001
Greek Banks	51.182	51.356	2.460	2.216	2.566	3.642
Foreign Banks	3.892	4.753	113	181	106	283
Specialized Banks	5.726	6.125	201	645	15	579
Cooperative Banks	252	492	32	59	-	30
Total	61.052	62.726	2.806	3.129	2.687	4.534
Total % Change 2001/98		+2,74%		+11,5%		+68,7%
Source: H.B.A						

Έτσι, οι ελληνικές εμπορικές Τράπεζες παρουσίασαν σχεδόν στασιμότητα (+0,3%), ως αποτέλεσμα και των συγχωνεύσεων και εξαγορών που έγιναν στο ίδιο διάστημα. Οι ξένες Τράπεζες, αντίθετα, αύξησαν την απασχόληση κατά 22,1%, οι εξειδικευμένες -

επενδυτικές κατά 7% και οι συνεταιριστικές κατά 9,5%.

Σε σχέση με τις περισσότερες χώρες της Ε.Ε, στη χώρα μας οι πιέσεις στην απασχόληση του κλάδου δεν είναι ακόμα άμεσα ορατές, σε ότι αφορά τουλάχιστον στην ποσοτική τους διάσταση. Αυτό, γιατί δεν έχει ακόμα ολοκληρωθεί η αναδιάρθρωση του τραπεζικού συστήματος, ενώ η τραπεζική αγορά εξακολουθεί να μην έχει κορεσθεί, παρουσιάζοντας αντίθετα σημαντικές προοπτικές ανάπτυξης.

Ωστόσο, αρνητικές εξελίξεις και πιέσεις στην απασχόληση ήδη έχουν αρχίσει να γίνονται αισθητές σε ένα κομμάτι του κλάδου, ιδίως μετά από εξαγορές και συγχωνεύσεις.¹

Παράλληλα, όπως έχει δειχθεί από μοντέλα του ΟΟΣΑ για την τραπεζική απασχόληση, η σύγχρονη τεχνολογία, αυξάνοντας την παραγωγικότητα, συρρικνώνει ποσοτικά την απασχόληση. Από άλλες μελέτες προκύπτει ότι και μόνο ο ανασχεδιασμός δικτύων και λειτουργιών (reengineering) μπορεί ταχύτατα να οδηγήσει σε μειώσεις της απασχόλησης, της τάξης του 20% τουλάχιστον.

Σε μια αναπτυσσόμενη εθνική αγορά, το αποτέλεσμα αυτό μπορεί προσωρινά να μετριαστεί ή και να αντισταθμιστεί από την ανάπτυξη της παραγωγής και των πωλήσεων, από την αύξηση της ίδιας της τραπεζικής ή, σωστότερα, της χρηματοπιστωτικής "πίττας".

Αυτό συνέβη τα τελευταία χρόνια και εξακολουθεί να συμβαίνει στον κλάδο στη χώρα μας.

Πέρα όμως από τις συνολικές ποσοτικές εξελίξεις στην απασχόληση, υπάρχουν και σοβαρότατες **ποιοτικές διαστάσεις αυτών των εξελίξεων**.

Όπως δείχθηκε από πρόσφατες συγκριτικές μελέτες για τον κλάδο² και ειδικά για τη λιανική τραπεζική σε επίπεδο Ε.Ε, η τάση ανάπτυξης εναλλακτικών δικτύων διανομής (πιο ευέλικτες θυγατρικές, κυρίως για την παροχή μαζικών- τυποποιημένων τραπεζικών προϊόντων -υπηρεσιών όπως κάρτες και δάνεια, το telebanking, το phone/ mobile phone banking, το internet banking, τα πιο οικεία στο ευρύτερο κοινό ATMs κλπ), οδηγεί :

→ σε νέους τύπους χώρων εργασίας, σε πολλούς από τους οποίους είναι πλέον δυσδιάκριτα τα όρια τραπεζικού - ευρύτερου χρηματοπιστωτικού τομέα - γενικότερου τομέα παροχής υπηρεσιών. Θα έλεγε κανείς ότι οι σύγχρονες Τράπεζες μεταλλάσσονται και διολισθαίνουν συνεχώς ανάμεσα στο πρότυπο ενός ισχυρού συμβουλευτικού-διαχειριστικού "σκληρού τραπεζικού πυρήνα" και ενός αποκεντρωμένου αλλά πληροφοριακά ολοκληρωμένου δικτύου πολλών και διαφοροποιημένων σημείων πώλησης, που ελάχιστα ξεχωρίζει από ένα χρηματοπιστωτικό "μινι" ή και "σούπερ-μάρκετ". Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι διεθνώς αυξάνεται η απασχόληση στον ευρύτερο Χ/Π τομέα, ενώ συστηματικά συρρικνώνεται στον τραπεζικό.

→ σε νέους τύπους "ευέλικτων" εργαζομένων, που επιχειρείται να αποκοπούν από τις διασφαλίσεις, ακόμα από και τα πιο στοιχειώδη δικαιώματα (ωράριο, αμοιβές, παροχές) που προβλέπουν οι συλλογικές ρυθμίσεις για τον τραπεζικό κλάδο,

→ σε νέους τύπους εργοδοτών, που συχνότατα πολύ απέχουν από το πρότυπο

διοίκησης, ακόμα και από τη φερεγγυότητα της κλασικής Τράπεζας που όλοι γνωρίζαμε, οι οποίοι αξιοποιούν ευρύτατα δανεικό, πρόσκαιρο και εργασιακά υποβαθμισμένο προσωπικό

Τα παραπάνω δημιουργούν ένα ιδιαίτερα "γκρίζο τοπίο" για τους εργαζόμενους του κλάδου. Ένα τοπίο που χαρακτηρίζεται από:

- Ανασφάλεια απασχόλησης
- Εντατικοποίηση της εργασίας
- Σοβαρές αλλαγές στο περιεχόμενο βασικών τραπεζικών ειδικοτήτων (η μετάβαση από τους tellers - υπαλλήλους συναλλαγής στους sellers - υπαλλήλους πωλήσεων, είναι μόνο μια, αλλά σημαντική από αυτές τις μεταβολές.
- Συχνές αλλαγές εργοδότη (ομίλου, τράπεζας, θυγατρικής, συνεργαζόμενης εταιρείας παροχής προσωπικού-στελεχών κλπ)
- Συχνές αλλαγές, de jure και ακόμα πιο σημαντικές de facto στους όρους αμοιβής και εργασίας
- Συνεχή ανάγκη προσαρμογής του εργαζόμενου - στελέχους σε νέα εταιρικά ή εργασιακά περιβάλλοντα, αντικείμενα, μεθόδους, τεχνολογικές εφαρμογές
- Απαξίωση παλαιότερης γνώσης και εμπειρίας, εάν δεν αξιοποιείται άμεσα και δεν ανανεώνεται συνεχώς
- Συχνές αλλαγές στους κανόνες και περιορισμό στις ευκαιρίες κατάλληλης και εξατομικευμένης (βάσει ειδικού σχεδιασμού και αντιστοίχησης προσόντων-δεξιοτήτων - νέων αναγκών) κατάρτισης. Η τελευταία, όπως διαπιστώθηκε στο πλαίσιο του Κοινοτικού Προγράμματος Leonardo - PREMEQ³, σπανίζει ιδιαίτερα για μεγάλο κομμάτι των εργαζομένων και των στελεχών, ειδικά όταν φαντάζει "φθηνότερη και ευκολότερη" λύση η άμεση πρόσληψη "έτοιμων" από την εξωτερική αγορά, σε σχέση με τη συστηματική επένδυση κάθε επιχείρησης στο Ανθρώπινο Δυναμικό της.
- Συνεχή αλλαγή αντικειμένου, τόπου, όρων και χρονικών περιθωρίων παροχής της εργασίας. Απαιτείται σχεδόν "απεριόριστη διαθεσιμότητα (χρονική, γεωγραφική, επαγγελματική) και προσαρμοστικότητα του εργαζόμενου-ης" για να διασώσει στοιχειωδώς τη θέση εργασίας του και να έχει μέλλον στην επιχείρηση.
- Νέες ανισότητες και διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους, με διαμόρφωση ιδιαίτερα επιβαρυντικών παραγόντων σε βάρος των γυναικών εργαζομένων, που

επιδρούν σαφώς αρνητικά στον κατά τα άλλα γενικά αποδεκτό στόχο της ισότητας ευκαιριών.

→ Διοίκηση, παροχές και εγγυήσεις "πολλών ταχυτήτων" στην αξιοποίηση και στην ανάπτυξη -όπου η τελευταία τίθεται σαν στόχος- των εργαζομένων

Η παραπάνω εικόνα επιδεινώνεται, εάν λάβουμε υπ' όψιν ένα από τα βασικά αποτελέσματα μιας σχετικά πρόσφατης πρωτογενούς έρευνας της ΟΤΟΕ-ΙΝΕ/ΟΤΟΕ στον κλάδο, με αντικείμενο τους **"Όρους αμοιβής και εργασίας των στελεχών του τραπεζικού κλάδου στην Ελλάδα"**⁴ : στις Τράπεζες που λειτουργούν στην Ελλάδα δεν εφαρμόζονται ολοκληρωμένα συστήματα διαχείρισης και ανάπτυξης στελεχών, ή συστήματα αντιστοίχισης προσόντων- ελλείψεων-αναγκών και σχεδιασμού της κατάρτισης, πολύ δε σπανιότερες είναι οι απόπειρες σχεδιασμού με βάση συστηματική πρόβλεψη - πρόληψη πάνω στα θέματα αυτά!

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ήδη συντελούνται σημαντικότερες αλλαγές στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις του κλάδου.

Αλλαγές, που θέτουν πολλά προβλήματα και προκλήσεις και στο θέμα της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες εργαζόμενες του κλάδου.

A2. Εξέλιξη και ιδιαιτερότητες της γυναικείας απασχόλησης στον κλάδο.

Η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση του κλάδου στην Ελλάδα είναι συνεχώς ανοδική.

Σήμερα ανέρχεται σε 48%, έναντι 45% το 1997, 40% το 1988 και 35% το 1981.

Ορισμένα στοιχεία για την απασχόληση ανδρών - γυναικών στις Τράπεζες παρουσιάζονται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2
ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΑΝΑ ΤΡΑΠΕΖΑ ΚΑΙ ΑΝΑ ΦΥΛΟ

ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΦΥΛΟ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	ΣΥΝΟΛΑ	%
ΕΘΝΙΚΗ	Άντρες	9049	8926	8594	8329	7948			
	Γυναίκες	7040	6927	6950	6666	6365		14313	44%
ΕΜΠΟΡΙΚΗ	Άντρες	4042	3861	3566	3431	3397			
	Γυναίκες	3648	3604	3563	3459	3479		6876	51%
ΑΓΡΟΤΙΚΗ	Άντρες		2783	2759	2619	2782			
	Γυναίκες		2663	2857	2796	3406		6188	55%
ΕΛΛΑΔΟΣ	Άντρες		2041	1992	1943	1929	1937		
	Γυναίκες		1170	1175	1142	1135	1159	3096	37%
ΑΤΤΙΚΗΣ	Άντρες						496		
	Γυναίκες						598	1094	55%
ΓΕΝΙΚΗ	Άντρες		966	1020	1017	1025	1025		
	Γυναίκες		848	940	984	1005	1015	2040	50%
ΠΙΣΤΕΩΣ	Άντρες	2549	2549						
	Γυναίκες	2003	2606						
ΙΟΝΙΚΗ	Άντρες	2113	1957						
	Γυναίκες	1996	1907						
ALPHA	Άντρες			4356	4173	4047			
	Γυναίκες			3943	3821	3805		7852	48%
EUROBANK	Άντρες				3689	3638			
	Γυναίκες				3040	3150		6788	46%
NOVA BANK	Άντρες			196	278	347			
	Γυναίκες			276	406	503		850	59%
ΣΥΝΟΛΑ	Άντρες/ Γυναίκες				2560 9	2344 6		49055	48%

Πηγή: Έρευνα Γραμματείας Ισότητας ΟΤΟΕ, 2003.

Η σταθερότητα της απασχόλησης, οι σχετικά ικανοποιητικές αμοιβές και παροχές, σε σχέση με άλλους τομείς και ιδίως σε σχέση με τις ιδιωτικές επιχειρήσεις του εμπορίου και των υπηρεσιών, η σχετικά τυποποιημένη επαγγελματική τροχιά και οι ευνοϊκότερες

συνθήκες εργασίας κατέστησαν από νωρίς τον τραπεζικό τομέα, όπως και το Δημόσιο, ένα χώρο επιζητούμενο από τις γυναίκες.

Ωστόσο, ακριβώς αυτές οι ειδικές προστατευτικές διατάξεις και παροχές ή κατακτήσεις του σ.κ. του κλάδου, όπως η πρόωρη συνταξιοδότηση των παντρεμένων γυναικών, το μειωμένο ωράριο των νέων μητέρων, ειδικές γονικές άδειες, διευκολύνσεις και παροχές, λειτούργησαν σε μεγάλο βαθμό σαν μηχανισμός νομιμοποίησης των διακρίσεων (θέσης εργασίας, αμοιβής, υπηρεσιακής εξέλιξης και αντίστοιχων ευκαιριών) σε βάρος των γυναικών μέσα στις Τράπεζες, παρά την τυπική αποδοχή της θεσμοθετημένης ισότητας ανδρών-γυναικών από τους εργοδότες (ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ, 1996).

Η απασχόληση στις Τράπεζες χαρακτηριζόταν παραδοσιακά από ένα γραφειοκρατικό μοντέλο διοίκησης, χαρακτηριζόμενο από ανεπτυγμένες ιεραρχικές σχέσεις και έντονο συγκεντρωτισμό, από πολυάριθμους διοικητικούς κανόνες και οδηγίες, που άφηναν ελάχιστα περιθώρια ανάπτυξης πρωτοβουλιών, δημιουργικής σκέψης, γρήγορης και αξιολογικής υπηρεσιακής εξέλιξης.

Παράλληλα, η απασχόληση στις Τράπεζες χαρακτηριζόταν κι εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από μια σαφή διάκριση ανάμεσα σε "ανδρικές" και "γυναικείες" θέσεις εργασίας. Οι διευθυντικές θέσεις, οι θέσεις υψηλής εξειδίκευσης, τα νέα εξειδικευμένα επαγγέλματα, όλες οι θέσεις εργασίας που απαιτούσαν αυξημένη διαθεσιμότητα (χρονική, ποιοτική, γεωγραφική), εξειδίκευση και υψηλή ευθύνη, θεωρείτο "φυσιολογικό" να καταλαμβάνονται από άνδρες. Γι' αυτούς η συνεχής και απεριόριστη δέσμευση στην υπόθεση της εργασίας και της καριέρας θεωρείτο και παραμένει μια συνήθης, φυσιολογική επιλογή.

Αντίθετα, οι εργασίες καθαριότητας, οι πιο τυποποιημένες διοικητικές, συναλλακτικές, υποστηρικτικές εργασίες θεωρήθηκαν καθαρά γυναικείες θέσεις, θέσεις που απαιτούσαν χαμηλότερη χρονική, ποιοτική, γεωγραφική διαθεσιμότητα και σχετικά περιορισμένη εξειδίκευση και ευθύνη, παρέχοντας αντίστοιχα περιορισμένες προοπτικές καριέρας, αμοιβής, επαγγελματικής καταξίωσης.

Για τις γυναίκες, η ανάγκη συνδυασμού της "αναπαραγωγικής" εργασίας (σπίτι, οικογένεια) με την εργασία στην Τράπεζα, οδήγούσε εξ ορισμού στην "περιορισμένη υποκειμενική και αντικειμενική διαθεσιμότητά τους" για "ανδρικές" θέσεις εργασίας, επομένως στην καθήλωσή τους σε "γυναικείες θέσεις".

Η άλλη περίπτωση πρόσβασης των γυναικών σε "ανδρικές" θέσεις εργασίας είναι όταν οι θέσεις αυτές απλοποιούνται ή υποβαθμίζονται, λόγω των συντελούμενων τεχνικο-οργανωτικών αναδιαρθρώσεων και καινοτομιών (ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ, 1996).

Λ.χ. ενώ παλιότερα στους τομείς της τραπεζικής μηχανογράφησης η εισαγωγή

στοιχείων και ο τυποποιημένος χειρισμός Η/Υ θεωρείτο κατ' εξοχήν γυναικεία δουλειά (απαιτώντας ταχύτητα, συνέπεια, τάξη και πειθαρχία, κατεξοχήν υποτίθεται γυναικεία χαρακτηριστικά), ο προγραμματισμός και η ανάλυση (που απαιτούσαν εξειδικευμένη γνώση, αυξημένη ευθύνη, χρονική διαθεσιμότητα, καινοτομικότητα) θεωρείτο κυρίως ανδρική. Όμως σήμερα, με την τυποποίηση της δουλειάς του προγραμματιστή- αναλυτή, αυξάνει και η πρόσβαση των γυναικών στις θέσεις αυτές.

Όπως και σε άλλους χώρους, έτσι και στον τραπεζικό κλάδο παρουσιάζονται:

→ στο ένα άκρο, το στερεότυπο της εργαζόμενης "που κοιτάζει συνεχώς το ρολόι της για να προλάβει το σπίτι και τα παιδιά" και που δεν ενδιαφέρεται ιδιαίτερα για καριέρα, πρόσθετες ευθύνες και προαγωγές,

→ στο άλλο άκρο, η γυναίκα "που παντρεύτηκε τη δουλειά της", προσπαθώντας διπλά για ν' αποκτήσει πρόσβαση σε μια "ανδρική" θέση εργασίας, καθώς και σε ανδρικά πρότυπα απόδοσης, υπηρεσιακής κινητικότητας, εξέλιξης και συμπεριφοράς, απαρνούμενη κατά κανόνα το διπλό της ρόλο, το ρόλο που της αποδίδεται με βάση την κατεστημένη κοινωνική ιεραρχία των φύλων μέσα και έξω από την επιχείρηση (ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ, 1996).

Ανάμεσα στα δύο άκρα, η μέση γυναίκα τραπεζοϋπάλληλος είναι υποχρεωμένη ν' ακροβατεί συνεχώς ανάμεσα σε καριέρα και σπίτι, αντιμετωπίζοντας ποικίλες αντιξοότητες, τυπικές και άτυπες διακρίσεις και αναγκασμένη να θυσιάσει τότε τον ένα και τότε τον άλλο ρόλο της, στο βωμό της απαραίτητης διπλής παρουσίας της στη σφαίρα της παραγωγής και της αναπαραγωγής.

Η "διπλή παρουσία", κατάσταση που δεν υπάρχει για τους άνδρες συναδέλφους της, δημιουργεί για τη γυναίκα τραπεζοϋπάλληλο μια εξαρχής διαφορετική/ άνιση κατάσταση απασχόλησης και υπηρεσιακής εξέλιξης. Αυτή ενισχύεται ή αξιοποιείται από τις υφιστάμενες προκαταλήψεις, επιχειρησιακές σκοπιμότητες και πρακτικές, καταλήγοντας σε αυτό που αποκαλούμε άνισες ευκαιρίες ή διακρίσεις φύλου στην πράξη.

Ουσιαστικά, με την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, το παλιό δίλημμα "εργασία ή οικογένεια", μετατράπηκε στο δίλημμα "εργασία σε γυναικείες θέσεις" (με μικρότερη εξειδίκευση, αμοιβή και προοπτικές εξέλιξης, ή/και αστάθεια, θεσμικές ιδιαιτερότητες της απασχόλησης) ή "εργασία σε ανδρικές θέσεις" (με μεγαλύτερες αμοιβές και προοπτικές καριέρας, αλλά και με υψηλότερες ευθύνες και δυσανάλογα βαριές απαιτήσεις χρόνου, κινητικότητας και δέσμευσης).

Η κατάσταση αυτή επιδεινώνεται με την ανάδειξη του "νέου εργασιακού προτύπου", σύμφωνα με το οποίο:

α) Η "διαθεσιμότητα" γίνεται όρος-κλειδί για την ομαλή υπηρεσιακή ένταξη και εξέλιξη στη σύγχρονη Τράπεζα. Η διαθεσιμότητα αντανακλά τη γενικότερη θετική στάση του εργαζόμενου - ης απέναντι στην επιχείρηση και τους στόχους της, αλλά κυρίως:

→ τη χρονική διαθεσιμότητα του εργαζόμενου / -ης, πέρα από τα τυπικά ωράρια και πλαίσια

→ τη γεωγραφική διαθεσιμότητα/ κινητικότητα του-της, αφού είναι πλέον αναγκασμένος/-η να κινείται και να παρέχει υπηρεσίες ακόμα και έξω από τα πλαίσια του τραπεζικού καταστήματος

→ τη δυνατότητα της συνεχούς και ομαλής προσαρμογής του σε νέα περιεχόμενα, συνθήκες, περιβάλλοντα και όρους εργασίας (προσαρμοστικότητα - ευελιξία)

Αυτή ακριβώς η διαθεσιμότητα, που για τους άνδρες θεωρείται φυσιολογικά αναμενόμενη, αν όχι δεδομένη, για τις γυναίκες αμφισβητείται, λόγω της αναγκαίας διπλής παρουσίας τους στον εργασιακό χώρο και στο χώρο αναπαραγωγής (σπίτι - οικογένεια).

Ουσιαστικά, κάθε γυναίκα που θέλει να κάνει καριέρα στη σύγχρονη Τράπεζα, οφείλει να προτάξει την παραγωγική σε σχέση με την αναπαραγωγική της εργασία στο σπίτι, επιδεικνύοντας και αποδεικνύοντας ότι δεν έχει μόνο γνώσεις και προσόντα, αλλά ότι διαθέτει την απαιτούμενη ευελιξία και διαθεσιμότητα και μάλιστα σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες συναδέλφους της.

Σε αντάλλαγμα, θα έχει πρόσβαση σε μια πολύ ταχύτερη, σε σχέση με το παρελθόν, καριέρα και υπηρεσιακή άνοδο, σε πρόσθετες παροχές στελεχών, σε ακόμα μεγαλύτερες ευκαιρίες ανάδειξης και εξέλιξης σε υψηλότερες θέσεις ευθύνης.

Πόσο εύκολο είναι όμως για μια γυναίκα 30-40 ετών (συνήθης ηλικία στελεχοποίησης στις σύγχρονες τραπεζικές πρακτικές) να κάνει την κρίσιμη επιλογή εργασία/ καριέρα, απορρίπτοντας ή θέτοντας σε δεύτερη μοίρα παιδιά/ οικογένεια, όταν ο ίδιος ο κοινωνικός καταμερισμός των ρόλων είναι κατά κανόνα απαγορευτικός για μια τέτοια επιλογή;

Δεν είναι τυχαίο ότι η γυναικεία παρουσία στις θέσεις ευθύνης του τραπεζικού τομέα αποτελούσε και, όπως έδειξε και η πρόσφατη έρευνα της Γραμματείας Ισότητας, εξακολουθεί να αποτελεί την εξαίρεση.

Κι αυτό παρά το γεγονός ότι:

→ οι αρχές της ισότητας αναγνωρίζονται τυπικά από τις Τράπεζες

→ τονίζεται, ιδίως από τις νεώτερες εργαζόμενες, η σημασία της εργασίας για την ανεξαρτησία και την ολοκλήρωση της προσωπικότητας,

β) Μέχρι πρόσφατα, η τραπεζική απασχόληση χαρακτηριζόταν από την αρχαιότητα και τη σταθερότητα, δηλαδή από τροχιές απασχόλησης - υπηρεσιακής εξέλιξης καθορισμένες από πλαίσια οιονεί μονιμότητας. Πλαίσια που παρείχαν σιγουριά για την υπηρεσιακή κατάσταση, τη μορφή της εργασιακής σχέσης, τους όρους αμοιβής, εργασίας και εξέλιξης.

Αυτές οι τροχιές αφορούσαν κυρίως τους άνδρες τραπεζοϋπαλλήλους, που, μη έχοντας περιορισμούς από την οικογενειακή απασχόληση και φροντίδα, μπορούσαν να κάνουν πλήρη χρήση των παρεχόμενων ευκαιριών και να φθάσουν, θεωρητικά, μέχρι τα ανώτατα κλιμάκια της ιεραρχίας. Οι τράπεζες από την πλευρά τους, εξασφάλιζαν την παραδοσιακά απαιτούμενη στο επάγγελμα εμπειρία, αφοσίωση και σχέση εμπιστοσύνης.

Η αμφισβήτηση, σήμερα, της σημασίας της αρχαιότητας, της εμπειρίας και της μακρόχρονης παραμονής στην εργασία, προς όφελος "έτοιμων στελεχών", πιο γρήγορων και πιο ευέλικτων επιλογών καριέρας, δεν πληροί αυτόματα τις προϋποθέσεις ίσων ευκαιριών απασχόλησης και εξέλιξης για τις γυναίκες.

Μάλλον η υποβάθμιση-ευελικτοποίηση πολλών "ανδρικών" θέσεων εργασίας είναι αυτό που τις καθιστά σήμερα πιο προσίτες για τις γυναίκες. Παράλληλα, η εσφαλμένη θεώρηση της σύγχρονης Τράπεζας ως "Super-market" οδηγεί στον κίνδυνο μετατροπής του Τραπεζικού Συστήματος σε κέντρο υπερευέλικτων -περιστασιακά διερχομένων. Όμως η ιδιαίτερη φύση των τραπεζικών εργασιών, η απαραίτητη σχέση εμπιστοσύνης και εχεμύθειας στο χειρισμό υποθέσεων του πελάτη που αντικειμενικά τις διέπει, δεν είναι συμβατή με αυτή την προοπτική, ούτε με κακώς εννοούμενες και άκριτες εφαρμογές της ευελιξίας και της εργασιακής υποβάθμισης.

Πόσο επιθυμητή είναι, αλήθεια, η επίτευξη μιας φαινομενικής ισότητας ευκαιριών των δύο φύλων, όταν αυτή αφορά μια εξίσωση προς τα κάτω, μια γενικότερη διάβρωση των κεντρικών στοιχείων αυτής της ίδιας της μόνιμης και πλήρους, επομένως φαινομενικά τυπικής, εργασιακής σχέσης ;

γ) Στα πλαίσια της εφαρμογής μιας σύνθετης και επιλεκτικής διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, σήμερα αλλάζουν οι όροι και κριτήρια υπηρεσιακής εξέλιξης και για τα δύο φύλα. Οι παλιότεροι τυπικοί, γραφειοκρατικοί κανόνες, παρείχαν στον εργοδότη και σε κάθε προϊστάμενο κατάλληλα "κενά" κριτηρίων, ευχέρεια υποκειμενικής αξιολόγησης των προσόντων, της αφοσίωσης στην επιχείρηση και της απόδοσης. Αυτά τα "κενά" χρησίμευσαν ως μηχανισμός διάκρισης σε βάρος των γυναικών, με πρόσχημα την ιδιαιτερότητά τους, ακόμα και τα ειδικά κεκτημένα τους (μειωμένο ωράριο, άδειες για φροντίδα παιδιών κλπ).

Σήμερα υπάρχει, στα λόγια τουλάχιστον, στροφή προς πιο "αντικειμενικοποιημένα" συστήματα αξιολόγησης απόδοσης, ανάδειξης στελεχών, επιμόρφωσης, προαγωγών, α-

μοιβών και πρόσθετων κινήτρων.

Όλα αυτά πρέπει να αποδεικνύουν ότι τηρούν και διασφαλίζουν τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών.

Αυτό όμως δεν είναι αρκετό. Οι απαιτήσεις απόδοσης, υψηλής χρονικής δέσμευσης, κινητικότητας, προσαρμοστικότητας - ευελιξίας επιδρούν σήμερα διπλά σε βάρος των γυναικών, ακόμα και εκείνων που απασχολούνται, τυπικά τουλάχιστον, με κανονικά ωράρια και σχέσεις εργασίας.

Όχι μόνο γιατί οι εργοδότες βρίσκουν έτοιμο το πεδίο για την εφαρμογή ευελιξιών και για την επιλεκτική κατηγοριοποίηση -διαχείριση-ανταμοιβή του προσωπικού.

Όχι μόνο γιατί κυριαρχούν σήμερα οι λογικές του ατομικισμού και της εξέλιξης σε πολλές ταχύτητες, λογικές που αποδυναμώνουν τη συλλογική παρέμβαση και δράση.

Ο κύριος λόγος είναι πως η άνιση κοινωνική κατανομή των ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα προϋπάρχει της ένταξης στην εργασιακή σφαίρα και από μόνη τις τροφοδοτεί (και ανατροφοδοτεί) μια ουσιαστική διαφορετικότητα της γυναικείας εργασίας. Διαφορετικότητας που ακυρώνει στην πράξη κάθε μηχανιστική - τυπική εφαρμογή πολιτικών ισότητας και ίσων ευκαιριών.

A.3. Η έρευνα της Γραμματείας Ισότητας της ΟΤΟΕ.

Επειδή από το έτος 1997 μέχρι σήμερα το κλαδικό παρατηρητήριο Απασχόλησης δεν εξέδωσε νεώτερα κλαδικά στοιχεία, ώστε να υπάρξει συστηματική τους παρουσίαση και ανάλυση με βάση τις κατανομές κατά φύλο, η Γραμματεία Ισότητας της ΟΤΟΕ υλοποίησε στις αρχές του 2003 δική της έρευνα, με στόχο να έχει μια πιο πρόσφατη εικόνα των βασικών κατανομών κατά φύλο στον κλάδο.

Για τη συλλογή των στοιχείων στάλθηκαν ερωτηματολόγια σε Τράπεζες του κλάδου, από τις οποίες ζητήθηκαν στοιχεία για:

- ▶ τον αριθμό απασχολουμένων από το 1998 μέχρι σήμερα, κατά φύλο
- ▶ Το μορφωτικό επίπεδο των απασχολουμένων αυτών, κατά φύλο
- ▶ Τη βαθμολογική κατάταξη και την κατανομή σε κλιμάκια ευθύνης, κατά φύλο.

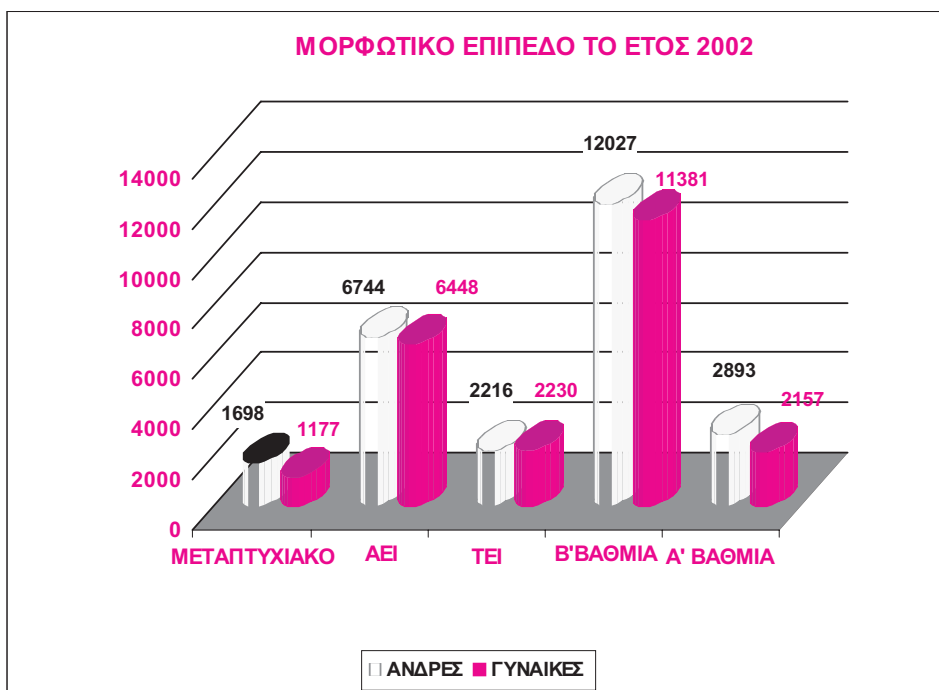
Στην έρευνα ανταποκρίθηκαν 9 Τράπεζες (ΕΤΕ, Εμπορική, Ελλάδας, ΑΤΕ, Γενική, Alphabank, EFG-Eurobank, Novabank και Τράπεζα Αττικής). Η τελευταία διέθετε στοιχεία μόνο για τον Απρίλιο του 2003, που ομαδοποιήθηκαν μαζί με τα στοιχεία των λοιπών Τραπεζών της 31.12.2002.

Σε γενικές γραμμές, το δείγμα της έρευνας είναι αντιπροσωπευτικό, αφού συγκεντρώνει τον κύριο όγκο της απασχόλησης στον κλάδο.

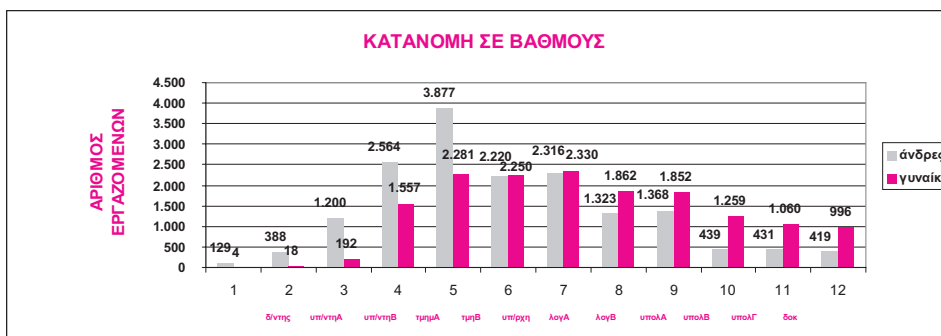
Για την επεξεργασία των κατανομών κατά βαθμό και επίπεδο ευθύνης έγιναν επιπλέον ομογενοποιήσεις και ομαδοποιήσεις σε κλαδικό επίπεδο, γιατί υπάρχουν επιμέρους διαφορές στα κλιμάκια και τη βαθμολογική εξέλιξη για κάθε Τράπεζα. Στις κατανομές αυτές δεν έγινε δυνατό να χρησιμοποιηθούν τα στοιχεία της EFG-Eurobank, γιατί η Τράπεζα αυτή δεν έχει θεσπισμένο βαθμολόγιο, ούτε συναφείς ιεραρχικές δομές με τις υπόλοιπες του δείγματος.

Στα ακόλουθα Διαγράμματα 1, 2 και 3, παρουσιάζονται οι βασικές κατανομές κατά φύλο, όπως προκύπτουν από την έρευνα.

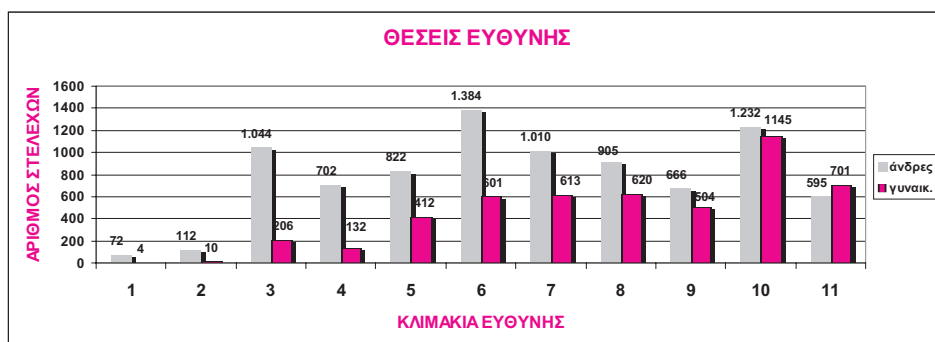
Διάγραμμα 1
Μορφωτικό επίπεδο ανδρών-γυναικών στις Τράπεζες το 2002



Διάγραμμα 2
Κατανομή ανδρών-γυναικών κατά βαθμό, το 2002.



Διάγραμμα 3
Κατανομή ανδρών - γυναικών με βάση το κλιμάκιο ευθύνης, το 2002



Και από τα 3 διαγράμματα είναι άμεσα ορατές οι διαφορές στις κατανομές ανδρών-γυναικών, ιδιαίτερα σε ότι αφορά στους υψηλότερους βαθμούς και στα υψηλότερα κλιμάκια ευθύνης της ιεραρχίας. Μια κατάσταση που μας είναι γνωστή και από παλιότερα στον κλάδο... Αντίθετα, δεν προκύπτουν σημαντικές διαφορές στο μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, σε σχέση με εκείνο των ανδρών.

Επειδή όμως τα διαγράμματα απεικονίζουν απόλυτα μεγέθη (αριθμό ανδρών και αντίστοιχα γυναικών στο κάθε μορφωτικό επίπεδο/ βαθμό/ κλιμάκιο ευθύνης), είναι δυνατόν να μην αντιληφθούμε πλήρως επιμέρους διαφορές στα μερίδια/ σχετικά μεγέθη.

Για το σκοπό αυτό επεξεργαστήκαμε, με βάση τα δεδομένα κάθε διαγράμματος, το αντίστοιχο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε κάθε μορφωτικό επίπεδο / βαθμό / κλι-

μάκιο ευθύνης και το συγκρίναμε, με το μέσο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση του κλάδου (47,8%). Δηλαδή υπολογίσαμε τη σχέση: Ποσοστό γυναικών στο σύνολο του πληθυσμού (47,8%) / Ποσοστό γυναικών στη συγκεκριμένη κατηγορία πληθυσμού (X%)

Με τον τρόπο αυτό υπολογίσαμε, για κάθε μέγεθος, **δείκτες ανισότητας**.

Όσο οι δείκτες αυτοί είναι μεγαλύτεροι της μονάδας, τόσο μεγαλύτερη ανισότητα - διάκριση σε βάρος των γυναικών παρατηρείται για το συγκεκριμένο μέγεθος, δηλαδή τόσο περισσότερο υπο-αντιπροσωπεύονται οι γυναίκες στην κατηγορία που εξετάζουμε.

Το αντίθετο ισχύει όταν ο δείκτης είναι μικρότερος της μονάδας. Τότε λέμε ότι έχουμε υπεραντιπροσώπηση των γυναικών στη συγκεκριμένη κατηγορία.

Ξαναδιαβάζοντας, λοιπόν, τα προηγούμενα, έχουμε τα δεδομένα των πινάκων 3, 4 και 5.

Πίνακας 3

ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

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

ΚΑΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ - ΤΡΑΠΕΖΕΣ 2002

Με βάση τα δεδομένα του πίνακα 3 παρατηρούμε ότι πράγματι, σε γενικές γραμμές, υπάρχει συγκρίσιμο μορφωτικό επίπεδο των γυναικών του κλάδου με τους άνδρες συναδέλφους τους. Οι άνδρες φαίνεται να υπερτερούν ελαφρά στις κατηγορίες των κατόχων μεταπτυχιακών τίτλων (από όπου επιλέγονται, όμως, τα μεσαία και τα ανώτερα στελέχη) και στους αποφοίτους στοιχειώδους εκπαίδευσης. Αντίστοιχα, οι γυναίκες υπερτερούν ελαφρά στους αποφοίτους ΑΕΙ, ΤΕΙ και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ενδεχόμενα η υστέρηση των γυναικών στην κατοχή μεταπτυχιακών τίτλων να οφείλεται και σε σχετική έλλειψη ευκαιριών μεταπτυχιακής επιμόρφωσης μετά την πρόσληψή τους στην Τράπεζα.

Πίνακας 4

Βαθμός	% συμμετοχή Γυναικών	Δείκτης Ανισότητας
Διευθυντές	3	15,92
Υποδ/ντές Α'	4,4	10,85
Υποδ/ντές Β'	13,79	3,46
Τμηματ. Α'	37,78	1,26
Τμηματ. Β'	37,04	1,29
Υποτμηματάρχες	50,3	0,95
Λογιστές Α'	50,1	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

**Συμμετοχή γυναικών και δείκτες ανισότητας κατά βαθμό
Τράπεζες, 2002**

Στην κατανομή κατά βαθμούς οι ανισότητες ανδρών-γυναικών εκτινάσσονται όσο ανεβαίνουμε τη βαθμολογική κλίμακα!

Οι γυναίκες με βαθμό Διευθνή είναι λ.χ 16 φορές λιγότερες από ότι θα τους αναλογούσε με βάση τη συμμετοχή τους στο γενικό πληθυσμό! Ή 11 φορές λιγότερες στο βαθμό του Υποδ/ντή Α', 3,5 φορές λιγότερες στο βαθμό του Υποδ/ντή Β' ...

Εν ολίγοις, στις κρίσιμες οργανικές θέσεις, όπου εφαρμόζεται κυρίως η "κατ' απόλυτον εκλογή" προαγωγή (όχι πάντα με συστηματικά και διαφανή κριτήρια), η μειονεκτική μεταχείριση των γυναικών είναι οφθαλμοφανής.

Στις χαμηλότερες βαθμολογικά θέσεις, δηλαδή από τον τμηματάρχη Β' και κάτω, οι γυναίκες του κλάδου... κατακτούν την ισότητα!

Όπως δείχνουν οι αντίστοιχοι δείκτες (κάτω από τη μονάδα), εδώ οι γυναίκες υπεραντιπροσωπεύονται. Λόγω καθήλωσης; Λόγω μικρότερης αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας; Λόγω μη ανταπόκρισης στα τυπικά και άτυπα κριτήρια των προαγωγών; Λόγω απροθυμίας να διεκδικήσουν ανώτερο βαθμό; Είναι προς διερεύνηση...

Στον πίνακα 5 έχουμε αντίστοιχα τη συμμετοχή των γυναικών και τους δείκτες ανισότητας ανάλογα με το κλιμάκιο ευθύνης. Εδώ μιλάμε και για ουσιαστική ιεραρχική κατάταξη, με πολλαπλές συνέπειες και στις αποδοχές ανδρών-γυναικών, αφού όπως γνωρίζουμε τα επιδόματα και οι παροχές στα διάφορα επίπεδα ευθύνης είναι ουσιαστικά διαφορετικά.

Και στην περίπτωση αυτή οι ανισότητες σε βάρος των γυναικών είναι εκτεταμένες, ιδιαίτερα όσο ανεβαίνουμε τα κλιμάκια ευθύνης.

Με μέγιστο δείκτη ανισότητας 9 στο πρώτο (ανώτατο) κλιμάκιο, 6 στο αμέσως επόμενο και 3 στο 3ο και στο 4ο κλιμάκιο, οι γυναίκες φαίνεται να...αγγίζουν την ισότητα μόλις στο 10ο κλιμάκιο ευθύνης! Με άλλα λόγια, οι Τράπεζες τους επιφυλάσσουν θέσεις κατώτερων στελεχών, με τις ανάλογες (;) διαφορές στις αποδοχές και στα bonus, φυσικά!

Θα μπορούσε να παρατηρήσει κανείς ότι οι δείκτες ανισότητας στα ανώτατα κλιμάκια ευθύνης είναι συγκριτικά χαμηλότεροι από ότι οι δείκτες ανισότητας με βάση τους βαθμούς. Αυτό επιδέχεται πολλές ερμηνείες. Μπορεί λ.χ. να οφείλεται στη μερική αποδέσμευση της πρόσβασης σε θέσεις ευθύνης από τον κατεχόμενο βαθμό, στο γεγονός ότι ορισμένες Τράπεζες προκηρύσσουν αυτές τις θέσεις ανάλογα με τις υπάρχουσες πραγματικές ανάγκες, ενώ οι προαγωγές τους υπακούουν σε πιο τυπικά κριτήρια και περιορίζονται από τη στενότητα των λεγόμενων "οργανικών θέσεων".

Πίνακας 5

ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ

Κλιμάκιο Ευθύνης	% συμμετοχή γυναικών	Δείκτης ανισότητας
01	5,26	9,08
02	7,75	6,16
03	16,48	2,89
04	15,82	3,02
05	33,39	1,43
06	30,28	1,58
07	37,77	1,26
08	40,66	1,17
09	43,08	1,11
10	48,17	0,99
11	54,09	0,88

ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ 2002

Η συνολική εικόνα που απορρέει από τα αποτελέσματα της έρευνας, εξακολουθεί να καταδειχνει σημαντικές ανισότητες σε βάρος των γυναικών στον κλάδο, ανισότητες για τις οποίες θα είχαμε πληρέστερη εικόνα εάν είχαμε πρόσβαση και σε αντίστοιχες κατανομές αμοιβών. Δυστυχώς, τέτοια στοιχεία δεν είναι (και δεν ήταν ποτέ μέχρι σήμερα) διαθέσιμα για τον κλάδο μας.

Λίγο-πολύ, επιβεβαιώνονται ακόμα μια φορά όσα επισημαίναμε παλιότερα για την ισότητα στον κλάδο και αποκτούν ακόμα μεγαλύτερη σημασία τα όσα σημειώσαμε στις πρώτες παραγράφους αυτής της εισήγησης, για τις εξελίξεις στην απασχόληση του κλάδου και τι επιφυλάσσουν αυτές για τις γυναίκες εργαζόμενες...

Όλα τα παραπάνω δείχνουν ότι χρειαζόμαστε συστηματική παρακολούθηση, εντοπισμό και αξιολόγηση όλων των παραγόντων και των πρακτικών δημιουργίας ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών, στις επιμέρους επιχειρήσεις και στο σύνολο του κλάδου.

Ένα μεγάλο βάρος αυτής της δουλειάς πέφτει στις επιχειρησιακές Επιτροπές Ίσων ευκαιριών, αλλά και στην κλαδική Επιτροπή.

Στο Β' μέρος αυτής της εισήγησης, εστιάζοντας στο θέμα της ανισότητας αμοιβών, θα προσπαθήσουμε να δώσουμε τους άξονες μιας μεθοδικής προσέγγισης, παρακολούθησης και αξιολόγησης αυτών των παραγόντων.

B. Παράγοντες ανισότητας στις αμοιβές ανδρών - γυναικών: Γενικές διαπιστώσεις - Μεθοδολογία εντοπισμού και αντιμετώπισης.

B1. Γενική εικόνα των ανισοτήτων στις αμοιβές ανδρών-γυναικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο : οι βασικοί παράγοντες ανισότητας.

Πρόσφατη έρευνα με αντικείμενο τις "κλαδικές ανισότητες αμοιβών ανδρών-γυναικών στην Ευρώπη"⁶⁵ που έγινε το 2003 με κοινοτική χρηματοδότηση από ερευνητικούς φορείς και φορείς Ισότητας της Ιρλανδίας, Βόρειας Ιρλανδίας, Σουηδίας και Φινλανδίας, κατέληξε σε μια ενδιαφέρουσα ομαδοποίηση των βασικών ερμηνευτικών παραγόντων για τις διαφορές αμοιβών ανάμεσα στα δυο φύλα στην Ευρώπη.

Ειδικότερα, από την έρευνα αναδείχθηκαν 4 ομάδες παραγόντων, που επιδρούν στη διαμόρφωση και επομένως στις ανισότητες των αμοιβών κατά φύλο:

α) "Αντικειμενικές" διαφορές των δυο φύλων σε προσόντα- δεξιότητες-επιλογές εργασίας, δηλαδή παράγοντες της 'Προσφοράς Εργασίας'. Πρόκειται για διαφορές στο μορφωτικό επίπεδο, στις σύγχρονες τεχνικές εξειδικεύσεις αλλά και στη δυνατότητα προσαρμογής σε νέες εργασιακές συνθήκες - περιβάλλοντα. Εννοείται, με βάση όσα είπαμε στα προηγούμενα, ότι οι παράγοντες αυτοί, αν και "αντικειμενικοί", δέχονται κοινωνικούς επικαθορισμούς από τα τυπικά πρότυπα και τους καταμερισμούς των ρόλων που επικρατούν για κάθε φύλο στις αντίστοιχες οικονομίες και κοινωνίες.

β) Διαφορές πρόσβασης σε συγκεκριμένους κλάδους-οικονομικές δραστηριότητες. Λ.χ. σε τομείς όπου απαιτείται υψηλή εξειδίκευση και ουσιαστικά προσόντα, όπως η Πληροφορική, παρατηρείται χαμηλότερη "μη αντικειμενική" ανισότητα αμοιβών, σε βάρος των γυναικών, από ότι σε παραδοσιακούς τομείς όπως το λιανικό εμπόριο.

γ) Διαφορές πρόσβασης στις διάφορες θέσεις εργασίας του ίδιου κλάδου, που παρέχουν πληρότητα- σταθερότητα απασχόλησης και ευκαιρίες ανάδειξης - καριέρας. Εκεί θα βρούμε οριζόντιους (στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο) και κάθετους (όσο ανεβαίνουμε στην ιεραρχία) παράγοντες δημιουργίας ανισοτήτων ή αποκλεισμού σε βάρος των γυναικών. Οι παράγοντες αυτοί, που καταλήγουν στη γνωστή μας διάκριση σε "ανδρικές" και "γυναικείες" θέσεις, θεωρούνται και οι σημαντικότεροι για τη δημιουργία ανισοτήτων στις αμοιβές!

δ) Προκαταλήψεις και διακρίσεις φύλου. Αυτές εξακολουθούν να αντιστοιχούν σε τουλάχιστον 50% της ανεργμηνευτης από τους λοιπούς παράγοντες διαφοράς αμοιβών σε βάρος των γυναικών! Με άλλα λόγια, εάν κατά μέσο όρο στην Ε.Ε. οι διαφορές αμοιβών ανδρών-γυναικών ανέρχονται στο 15%, 7,5% αυτών των διαφορών μπορεί να αποδοθεί σε "μη αντικειμενικά ερμηνευόμενες" διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Για την Ελλάδα, όπου οι διαφορές ανέρχονται, στο σύνολο κλάδων, σε 20%, πάνω από το μισό αυτού του

ποσοστού μπορεί να αποδοθεί σε μη αντικειμενικούς παράγοντες - πρακτικές διάκρισης που συναντάμε στην πράξη!

Άλλες έρευνες έχουν καταδείξει τη διαφορετική επίπτωση της οικογενειακής κατάστασης (και των αντίστοιχων βαρών) στην εξέλιξη των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Έτσι, σύμφωνα με έρευνες της Eurostat ('Employment in Europe 2002'), οι άνδρες που είναι παντρεμένοι με παιδιά κερδίζουν περισσότερα από τους ανύπανδρους, χωρίς οικογενειακά βάρη. Μάλιστα οι αποδοχές τους αυξάνονται όσο αυξάνονται και τα βάρη αυτά.

Για τις γυναίκες, όμως, ισχύει ακριβώς το αντίθετο, αν και οι επιπτώσεις διαφοροποιούνται κατά χώρα. Σύμφωνα με έρευνα που έγινε στο Η.Β, οι αποδοχές της εργαζόμενης γυναίκας με ένα παιδί μειώνονται κατά 8% σε σχέση με εκείνες της ανύπανδρης χωρίς παιδιά, με δύο παιδιά μειώνονται κατά 24% και με 3 ή περισσότερα παιδιά έχουμε μείωση πάνω από 31%! Ανάλογα αποτελέσματα παρατηρούνται σε έρευνες που έγιναν για το θέμα αυτό στις ΗΠΑ και στον Καναδά και - σε μικρότερο βαθμό- στις σκανδιναβικές χώρες!

Για ακόμα μια φορά αποδεικνύεται ότι ο αυξημένος ρόλος της γυναίκας στην αναπαραγωγική σφαίρα (οικογένεια) συνιστά κρίσιμο μειονέκτημα και πρόσχημα (στον εργασιακό χώρο) για την άνιση υπηρεσιακή εξέλιξη και μεταχείρισή της. Αυτό απεικονίζεται και στο επίπεδο των αμοιβών.

Κάτι που δυστυχώς εμφανίζεται σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. Λ.χ, πρόσφατη έρευνα της Force Ouvriere, στη Γαλλία, για τους διαμέσους ετήσιων αμοιβών Ανδρών και Γυναικών στον κλάδο (στις 31.12.2002) , ανάλογα με το υπηρεσιακό επίπεδο των υπαλλήλων και των στελεχών, έδωσε την ακόλουθη εικόνα (Πίνακας 6):

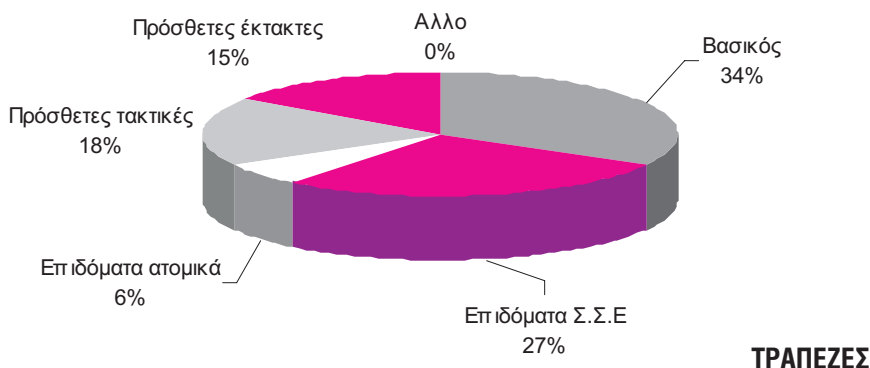
Πίνακας 6

**Διάμεσοι ετήσιων αποδοχών (σε ευρώ) Ανδρών - Γυναικών στις 31-12-2002
Τραπεζικός κλάδος, Γαλλία .**

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Διαφορά αποδοχών σε βάρος των Γυναικών
A	16955	16032	923
B	19689	18974	715
C	21386	21155	23
D	23678	23425	253
E	25154	25112	42
F	26863	26861	2
G	30200	29707	493
ΣΥΝΟΛΟ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	26243	24528	1715 (-6,5%)
H	35263	33898	1365
I	43700	42176	1524
J	52765	51073	1692
K	63176	61991	1185
ΣΥΝΟΛΟ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	42387	38039	4348 (-10,2%)
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	31779	25932	5847 (-18,3%)

B2. Συστήματα και ανισότητες αμοιβών στον τραπεζικό κλάδο στην Ελλάδα

Διάγραμμα 4:
Διάρθρωση Αποδοχών Τραπεζοϋπαλλήλων,
σύμφωνα με τις απαντήσεις των Τραπεζών.



Στον κλάδο μας και στις περισσότερες Τράπεζες οι αμοιβές (βασικός μισθός και επιδόματα) ορίζονται κυρίως από τις κλαδικές ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών (Ενιαίο Μισθολόγιο, επίδομα προϋπηρεσίας, επιδόματα σπουδών, κλαδικές παροχές κτλ) και από τις επιχειρησιακές ΣΣΕ (εξειδικευμένα επιδόματα βαθμού- θέσης-ευθύνης- εξειδίκευσης κλπ, πρόσθετες αμοιβές, παροχές κατά χώρο).

Σύμφωνα με απαντήσεις των Τραπεζών και των συνδικάτων, σε έρευνα του ΙΝΕ/ΟΤΟΕ (Β. ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ κ.α συγγραφείς, 2002), η σχετική σημασία των ανωτέρω στοιχείων στη διαμόρφωση των αμοιβών απεικονίζεται όπως στο Διάγραμμα 4.

Υπάρχουν όμως και Τράπεζες (ξένες, ορισμένες ιδιωτικές) που εφαρμόζουν το λεγόμενο "μισθό-πακέτο", ισχυριζόμενες ότι αυτός αντανακλά συνολικά την αξία της θέσης που κατέχει ο εργαζόμενος-η για την επιχείρηση αλλά και ότι (σε ορισμένες εφαρμογές) λαμβάνει υπ' όψιν και την απόδοσή του, με βάση τα εφαρμοζόμενα από τις Τράπεζες αυτές συστήματα αξιολόγησης. Η μισθολογική αυτή πρακτική, παρ' ότι δεν μπορεί, συνολικά, να υπολείπεται σε κανένα χώρο των νόμιμων αποδοχών που ορίζονται από τις κλαδικές ΣΣΕ, έχει παρατηρηθεί ότι συχνά συγκαλύπτει αυθαιρεσίες και, σε κάθε περίπτωση, οδηγεί σε υψηλή διαφοροποίηση, σχεδόν εξατομίκευση των αμοιβών, που καθορίζονται μονομερώς από τον εργοδότη, με βάση υποτίθεται κάποιες αναλύσεις και έρευνες αγοράς.

Ενδεικτικά, για να έχουμε μια εικόνα των υψηλών διαφορών της αμοιβής κατά θέση, η έρευνα που προαναφέραμε (ΙΝΕ/ΟΤΟΕ 2002) διαπίστωσε ότι με μέγιστο το μισθό του Γεν. Διευθυντή = 100, ο Δ/ντής Ανθρώπινου Δυναμικού έχει 55, ο Chief Dealer 35, ο

Δ/ντής καταστήματος 31, ο Προγραμματιστής-Αναλυτής 16, ο υπάλληλος back-office 10, ο οδηγός 9, ο Teller 6, ο κλητήρας και ο υπάλληλος γενικών καθηκόντων 5.

Στις Τράπεζες αυτές είναι αναμενόμενο να συναντήσουμε εκτεταμένες ανισότητες αμοιβών κατά φύλο, εάν οι "σημαντικές" θέσεις (άρα και οι καλύτερα αμειβόμενες) είναι "φυλετικά" προσδιορισμένες και αν, κατά τη μονομερή διαμόρφωση των αμοιβών - πακέτο, μπορούν να εμφίλοχωρήσουν προκαταλήψεις και διακρίσεις φύλου.

Τα παραπάνω δεν σημαίνουν ότι στις Τράπεζες που ακολουθούν το Ενιαίο Μισθολόγιο + επιδόματα + πρόσθετες αμοιβές δεν περιμένουμε να βρούμε ανισότητες κατά φύλο.

Μόνο που ο εντοπισμός των τελευταίων απαιτεί συστηματική διερεύνηση σε διάφορα στοιχεία και επίπεδα διαμόρφωσης των αμοιβών, έρευνες και παρακολούθηση τόσο από τις Επιτροπές Ισότητας σε κάθε χώρο, όσο και από την κλαδική αντίστοιχη Επιτροπή.

Έχοντας τα κατάλληλα δεδομένα, οι κατά χώρο Επιτροπές Ισότητας και η κλαδική Επιτροπή μπορούν να αναδείξουν τόσο τις τυχόν υπάρχουσες στον κλάδο "καλές πρακτικές", όσο και να εντοπίσουν και να περιορίσουν τυχόν κακές πρακτικές και αυθαίρετες διακρίσεις σε συγκεκριμένα στοιχεία διαμόρφωσης των αποδοχών, των κινήτρων και των παροχών.

Στη συνέχεια παρουσιάζουμε τα βασικά στοιχεία μιας ενδιαφέρουσας για το θέμα μας μεθοδολογίας, που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο ευρωπαϊκών διακρατικών συνεργασιών (Πρόγραμμα BETSY, 2002-2003)⁶

B3. Τα βασικά πεδία εντοπισμού παραγόντων ανισότητας κατά φύλο στις εργασιακές πρακτικές.

Σύμφωνα με τα βασικά πλαίσια της μεθόδου που παρουσιάζουμε, υπάρχουν 8 αλληλοσυνδεόμενα πεδία διερεύνησης- εντοπισμού παραγόντων ανισότητας κατά φύλο στις εργασιακές πρακτικές.

Σχηματικά, τα πεδία αυτά έχουν ως εξής:

- 1.** Διατυπώσεις και ρυθμίσεις θεσμικών κειμένων του κλάδου και της επιχείρησης (ΣΣΕ, Κανονισμοί Εργασίας, ειδικοί κανονισμοί, εγκύκλιοι, συστήματα διοίκησης)
- 2.** Είδη και μορφές απασχόλησης - τυπική και ουσιαστική μορφή της εργασιακής σχέσης ανά είδος, μορφή σύμβασης κλπ.
- 3.** Κριτήρια και διαδικασίες προσλήψεων, προαγωγών, ανάδειξης και επιλογής στελεχών, προσδιορισμού προσόντων, αξιολόγησης και ιεράρχησης θέσεων εργασίας (job evaluation).

4. Ρυθμίσεις και πρακτικές οργάνωσης χρόνου εργασίας
5. Ρυθμίσεις αναγνώρισης υπηρεσίας - προϋπηρεσίας
6. Πρόσβαση σε επιμόρφωση - αναγνώριση επιμόρφωσης - ευκαιρίες/ όροι ανάδειξης και καριέρας
7. Παράγοντες προσδιορισμού και διάρθρωσης βασικών αποδοχών
8. Πρόσθετες αμοιβές και παροχές που σχετίζονται με συγκεκριμένες θέσεις.

Σε κάθε πεδίο από τα παραπάνω, η διερεύνηση των παραγόντων ανισότητας εξετάζει τους ακόλουθους άξονες:

- i. Σχετική συμμετοχή ανδρών - γυναικών. Με άλλα λόγια, πόσοι άνδρες/ γυναίκες ενέχονται ή θίγονται από τη θεματική που περιλαμβάνει το πεδίο που εξετάζουμε;
- ii. Κατανομή-διανομή των αντίστοιχων πόρων ανάμεσα στα δυο φύλα.
- iii. Κρατούσες παραδοχές/ προκαταλήψεις σχετικές με το φύλο που ενέχονται στο εξεταζόμενο πεδίο.
- iv. Δικαιώματα και ρυθμίσεις ίσης μεταχείρισης, που έχουν θεσπιστεί και ισχύουν για το πεδίο που εξετάζουμε (εάν υπάρχουν).

Για λόγους συντομίας της παρουσίασης, εστιάζουμε την εισήγηση στη διερεύνηση των παραγόντων ανισότητας των αμοιβών (βασικών αποδοχών και πρόσθετων αμοιβών), παρουσιάζοντας στα επόμενα ένα κατάλογο σημείων ενδιαφέροντος. Πάντως, όπως ήδη προκύπτει, η μέθοδος έχει εφαρμογή και σε άλλα πεδία που αφορούν στις ανισότητες κατά φύλο στις εργασιακές πρακτικές.

B4. Εντοπισμός - Αξιολόγηση παραγόντων ανισότητας στις βασικές αποδοχές.

B4.1. Σχετική συμμετοχή κατά φύλο. Στην περίπτωση αυτή εξετάζουμε:

- ⇒ Πόσοι άνδρες/γυναίκες λαμβάνουν τις αποδοχές που ορίζουν οι ΣΣΕ (κλαδικές και επιχειρησιακές;)
- ⇒ Πως κατανέμονται οι άνδρες και οι γυναίκες, αντίστοιχα, στο κάθε κλιμάκιο του Ενιαίου Μισθολογίου ή (όπου υπάρχει) του επιχειρησιακού μισθολογίου;
- ⇒ Πως κατανέμονται στα διάφορα βασικά επιδόματα; Υπάρχει αντιστοιχία δημογραφικών χαρακτηριστικών (ηλικία, προϋπηρεσία κλπ) με αυτές τις κατανομές;
- ⇒ Πως κατανέμονται, αντίστοιχα, στα ειδικά επιδόματα (θέσης, ευθύνης, εξειδίκευσης) κ.α που προβλέπονται σε επιχειρησιακό, συνήθως, επίπεδο;
- ⇒ Πόσοι άνδρες/γυναίκες ενέχονται στον προσδιορισμό των βασικών αποδοχών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και γενικότερα στην επιχείρηση;
- ⇒ Πόσοι άνδρες/γυναίκες αμείβονται με το κομμάτι ή έχουν αποδοχές συνδεδεμένες με αξιολογική κρίση ή με κίνητρα απόδοσης;

B4.2. Κατανομή των πόρων - αποδοχών με βάση το φύλο. Για το ζήτημα αυτό εξετάζουμε:

- ⇒ Τις κατανομές των βασικών αποδοχών και των επιδομάτων κατά φύλο
- ⇒ Τις κατανομές μέσω των ή διαμέσων αμοιβών στα διάφορα μισθολογικά κλιμάκια ή στις συναφείς ομάδες θέσεων εργασίας, κατά φύλο (κατά το πρότυπο του πίνακα 6 της σύγκρισης αμοιβών στη Γαλλία, που είδαμε στα προηγούμενα)
- ⇒ Τυχόν διακρίσεις φύλου στους εισαγωγικούς μισθούς ή στην ίδια μισθολογική κατηγορία/ ομάδα θέσεων εργασίας
- ⇒ Τη συχνότητα και την ταχύτητα της μισθολογικής και της βαθμολογικής προαγωγής για τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα. Λ.χ. πόσο % κάθε συγκεκριμένης κατηγορίας ανδρών-γυναικών προάγεται στην επόμενη, μισθολογικά ή/ και βαθμολογικά στο διάστημα αναφοράς της μέτρησης;

B4.3. Κρατούσες παραδοχές - προκαταλήψεις σχετικές με το φύλο. Στο σημείο αυτό συνήθως εξετάζουμε:

- ⇒ Κατά πόσον η περιγραφή ή ο χαρακτηρισμός μιας εργασίας/ θέσης εργασίας ανάλογα με το βαθμό δυσκολίας - έντασης - υπευθυνότητας- εξειδίκευσης - σημασίας για την επιχείρηση εμφανίζεται φορτισμένος με βάση το φύλο. Λ.χ. χρησιμοποιείται κύρια ένας προσδιορισμός φύλου όπως ο Τμηματάρχης, η Γραμματέας, η Receptionist για συγκεκριμένες θέσεις; Στην περιγραφή της θέσης ή στο προσοντολόγιό της εμφανίζονται στοιχεία/ άμεσοι ή έμμεσοι παράγοντες αποκλεισμού για κάποιο φύλο;
- ⇒ Τα βασικά κριτήρια διαμόρφωσης των αμοιβών είναι ουδέτερα ή κάποια από αυτά πριμοδοτούν άμεσα ή έμμεσα κάποιο φύλο;
- ⇒ Μήπως με τα εφαρμοζόμενα μισθολογικά σχήματα ή κριτήρια στην αξιολόγηση προσόντων/ θέσεων / απόδοσης υποβαθμίζονται συστηματικά κάποιες παραδοσιακά γυναικείες δεξιότητες και αντίστοιχα πριμοδοτούνται κυρίως ανδρικά χαρακτηριστικά (λ.χ. απεριόριστη χρονική διαθεσιμότητα, επιθετικότητα στη λήψη αποφάσεων, γεωγραφική κινητικότητα κλπ;)

B4.4. Δικαιώματα ίσης μεταχείρισης. Στο σημείο αυτό απαιτείται θεσμική τεκμηρίωση και αξιολόγηση των τυχόν θεσπισμένων με νόμο ή ΣΣΕ δικαιωμάτων, σε σχέση με το ζήτημα που εξετάζουμε. Έχοντας εντοπίσει στα προηγούμενα τις αποκλίσεις της πραγματικής πρακτικής και αξιολογήσει τις αιτίες - παράγοντες που τροφοδοτούν αυτές τις αποκλίσεις, πρέπει να καταλήγουμε σε προτάσεις μέτρων - ρυθμίσεων που να περιορίζουν ή και να εξαλείφουν το πρόβλημα.

Ειδικότερα, γνωρίζοντας ότι η άμεση ή έμμεση διάκριση των αμοιβών κατά φύλο απαγορεύεται και από την εθνική και από την κοινοτική νομοθεσία, για να εκλείψουν οι παρατηρούμενες διαφορές στην πράξη πρέπει:

⇒ Οι ΣΣΕ όλων των επιπέδων να διασφαλίζουν ότι τα συστατικά των αποδοχών που ρυθμίζουν δεν δημιουργούν ή εντείνουν ανισότητες κατά φύλο.

⇒ Αυτό σημαίνει πως οι ρυθμίσεις θα πρέπει να παρέμβουν και σε μη μισθολογικά δεδομένα, που όμως έχουν επίπτωση στο επίπεδο των αποδοχών κατά φύλο, όπως είναι οι προϋποθέσεις - κριτήρια βαθμολογικής εξέλιξης, τα κριτήρια ανάδειξης - επιλογής στελεχών και τα κριτήρια ιεραρχικής κατάταξης - αξιολόγησης των θέσεων εργασίας.

Με άλλα λόγια, δεν αρκεί να παρεμβαίνουμε στις αμοιβές με "αντισταθμιστικά" κοινωνικά κριτήρια / παροχές για τις γυναίκες. Πρέπει να επεμβαίνουμε στην καρδιά του σχεδιασμού και της λογικής των αντίστοιχων Συστημάτων Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, στις ίδιες τις κεντρικές παραδοχές τους!

B5. Εντοπισμός και αξιολόγηση παραγόντων ανισότητας στις πρόσθετες αμοιβές κατά θέση.

Αν οι βασικές αποδοχές, που συνήθως στον κλάδο μας ρυθμίζονται με κλαδικές και συμπληρωματικά με επιχειρησιακές ΣΣΕ, είναι πεδίο στο οποίο εμφανίζονται ή αναμένεται να εμφανίζονται σημαντικές ανισότητες φύλου στην πράξη, πολύ περισσότερο περιμένουμε να συμβαίνει αυτό στα διάφορα συστήματα χορήγησης πρόσθετων αμοιβών, ειδικών επιδομάτων ή/ και παροχών κατά θέση που ισχύουν σε κάθε χώρο. Ειδικά όταν αυτά χορηγούνται μονομερώς και εξαρχής επιλεκτικά από τον εργοδότη, χωρίς να τηρούνται συγκεκριμένα κριτήρια και διαδικασίες διαφάνειας...

Για να εντοπίσουμε παράγοντες ανισότητας στο επίπεδο αυτό, χρειάζεται προσεκτική και συστηματική εξέταση, με την ίδια διαδικασία που ακολουθήσαμε και για τις βασικές αποδοχές.

B5.1. Σχετική συμμετοχή με βάση το φύλο. Εδώ εξετάζουμε:

⇒ Πόσοι άνδρες/ γυναίκες λαμβάνουν, πέραν των βασικών αποδοχών, ειδικά επιδόματα, πρόσθετες αμοιβές, bonus, αμοιβές υπερωριών, αμοιβές συμμετοχής σε επιτροπές έργων, αποζημιώσεις για μετακινήσεις εκτός έδρας, παροχές σε είδος (αυτοκίνητο, κάλυψη πίστωσης ορισμένου ποσού σε τραπεζική κάρτα, ταξίδια αναψυχής, δώρα, κάλυψη εξόδων παραστάσεως κλπ)

⇒ Πόσοι άνδρες / γυναίκες λαμβάνουν αυτές τις αμοιβές για κάθε κατηγορία αμοιβών και για κάθε κατηγορία, αντίστοιχα, του προσωπικού;

B5.2. Κατανομή των αντίστοιχων πόρων κατά φύλο. Για το θέμα αυτό πρέπει να διερευνήσουμε:

⇒ Τις προϋποθέσεις χορήγησης κάθε είδους και μορφής πρόσθετων αμοιβών - ειδικών παροχών και κατά πόσον είναι ευκολότερο για το ένα φύλο να τις εκπληρώσει

- ⇒ Σε τι ποσά ανέρχεται ο προϋπολογισμός γι' αυτές οι αμοιβές ανά κατηγορία και πως κατανέμεται ανάμεσα στα δυο φύλα
- ⇒ Κατά πόσον υπάρχουν διαφορές στις μορφές των πρόσθετων αμοιβών που δίνονται κατά κανόνα στις γυναίκες σε σχέση με εκείνες που δίνονται στους άνδρες.
- ⇒ Αν διαπιστώνεται τέτοια διαφορά, κατά πόσον αυτή στηρίζεται σε κάποιο αντικειμενικό λόγο.

B5.3. Κρατούσες παραδοχές - προκαταλήψεις με βάση το φύλο.

Για το ζήτημα αυτό χρειάζεται προσεκτική διερεύνηση τυχόν θεσμικών κειμένων - εγκυκλίων-πράξεων Διοίκησης κλπ, αλλά και αξιολόγηση των καθημερινών επιχειρησιακών πρακτικών, για να διαπιστώσουμε κατά πόσον:

- ⇒ υπάρχουν τυπικά ή άτυπα παραδοχές / αρχές / κριτήρια χορήγησης αυτών των αμοιβών που να απαγορεύουν ή να περιορίζουν την πρόσβαση στο ένα φύλο
- ⇒ οι θέσεις/ ιδιότητες που τους αντιστοιχούν είναι ουδέτερες ή προτιμώνται σ' αυτές άτομα συγκεκριμένου φύλου
- ⇒ ακόμα και τα κατ' αρχήν αντικειμενικά κριτήρια / προϋποθέσεις για τη χορήγηση αυτών των αμοιβών, εφαρμόζονται με τρόπο αντικειμενικό, χωρίς από την εφαρμογή τους να προκύπτει διάκριση φύλου

B5.4. Δικαιώματα ίσης μεταχείρισης που υπάρχουν ή απαιτούνται.

Για το ζήτημα αυτό πρέπει να εξετάσουμε:

- ⇒ τι ρυθμίσεις, εγγυήσεις ή αντίμετρα παρέχουν οι ΣΣΕ για να περιορισθούν και να εξαλειφθούν οι διαφορές κατά φύλο στις πρόσθετες αμοιβές και στις παροχές.
- ⇒ πως εξελίσσονται και πως διορθώνονται οι ιστορικά παρατηρούμενες ανισότητες κατά φύλο και, το σπουδαιότερο,
- ⇒ τι στόχους έθετε και θέτει η επιχείρηση αφ' ενός, το σ.κ. του κλάδου και της επιχείρησης αφ' ετέρου, για το θέμα αυτό.

B6. Εν είδει επιλόγου: Ένας νέος και σημαντικός ρόλος για τις Επιτροπές Ισότητας - Ισων ευκαιριών σε επιχειρησιακό και σε κλαδικό επίπεδο.

Τόσο από το πρώτο μέρος αυτής της εισήγησης και ιδιαίτερα από τις σημαντικές διαπιστώσεις της έρευνας της Γραμματείας Ισότητας της ΟΤΟΕ, όσο και από την παρουσίαση των βασικών ευρημάτων της διεθνούς εμπειρίας στα ζητήματα ανισότητας αμοιβών κατά φύλο, αλλά και της προτεινόμενης μεθοδολογίας διερεύνησης - συστηματικής παρακολούθησης των παραγόντων δημιουργίας ανισότητας, προκύπτει αβίαστα ότι υπάρχει σημαντικό έργο για τις Επιτροπές Ισότητας σε κάθε εργασιακό χώρο και, συνολικά, για την αντίστοιχη κλαδική Επιτροπή.

Εάν οι Επιτροπές αποφασίσουν να υιοθετήσουν και να εφαρμόσουν την προτεινόμενη μέθοδο συστηματικής παρακολούθησης, διερεύνησης και εντοπισμού των ανισοτήτων κατά φύλο (ή άλλη παρεμφερή), θα διαθέτουν μια καλή βάση διαμόρφωσης εξειδικευμένων διεκδικήσεων σε κάθε χώρο αλλά και στον κλάδο συνολικά. Μια βάση που θα διευκολύνει τόσο τη θετική προβολή των καλών πρακτικών, όσο και την αρνητική προβολή - καταγγελία και προοπτικά τον περιορισμό των αυθαίρετων διακρίσεων που παρατηρούμε σήμερα.

Θα μπορούν, ακόμα, να επεκτείνουν τις αρμοδιότητές τους και στην παρακολούθηση μισθολογικών θεμάτων, θέμα το οποίο δεν έχει τεθεί ειδικά στις τυπικές τους αρμοδιότητες, ούτε έχει συστηματικά συζητηθεί στις Επιτροπές μέχρι σήμερα, αλλά το οποίο θεωρώ ότι ενυπάρχει στο ρόλο και στο σκοπό της σύστασής τους.

Όπως είδαμε, η ανισότητα αμοιβών (βασικών και πρόσθετων) μπορεί να έχει σημαντικές διαστάσεις και αναπόφευκτα συνδέεται με όλες τις πτυχές των πολιτικών διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού στις Τράπεζες, αλλά και με σημαντικές επιλογές του ίδιου του σ.κ. του κλάδου.

Δεν είναι, πιστεύω, τυχαίο ότι στη Διοικούσα Επιτροπή του κλαδικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης⁷ ουδέποτε φτάσαμε σε συμφωνία με τους εκπροσώπους των Τραπεζών ώστε να συλλέγονται και να διατίθενται μισθολογικά δεδομένα κατά φύλο!

Και όμως, αν σήμερα η λειτουργία του Παρατηρητηρίου έστω και μόνο σαν "στατιστικής υπηρεσίας του κλάδου" είναι περισσότερο απαραίτητη από ποτέ, αν θέλουμε να λέμε ότι διαπραγματευόμαστε τεκμηριωμένα στον κλάδο για θέματα απασχόλησης και αμοιβών, άλλο τόσο είναι απαραίτητο όλα τα εργασιακά -μισθολογικά δεδομένα των Κοινωνικών Απολογισμών του κλάδου και των επιμέρους επιχειρήσεων να απεικονίζονται σε κατανομές κατά φύλο.

Αυτό είναι βασικό, εάν θέλουμε να έχουμε διαφάνεια και τεκμηρίωση στο λεγόμενο κοινωνικό διάλογο του κλάδου!

Αλλά, ακόμα και αν οι Τράπεζες συνεχίσουν να κωλυσιεργούν σχετικά με τη λειτουργία του κλαδικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης, που έχει πρακτικά ανασταλεί από το 1999 μέχρι σήμερα, είναι χρέος των Επιτροπών Ισότητας κατά χώρο και, πολύ περισσότερο, των συνδικάτων - μελών της ΟΤΟΕ σε πρωτοβάθμιο επίπεδο, να παρακολουθούν και να αξιοποιούν τους επιχειρησιακούς κοινωνικούς απολογισμούς και όλες τις κατανομές της μισθοδοσίας και των εργασιακών μεγεθών του χώρου τους κατά φύλο.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να υπάρξουν οι προβλεπόμενες από την κλαδική ΣΣΕ 1996

(σημείο Β4) ετήσιες Εκθέσεις της κλαδικής Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών, που να ενσωματώνουν συστηματικά και το θέμα και τους παράγοντες δημιουργίας ανισότητας στις αμοιβές.

Παράλληλα, το σ.κ. του κλάδου μπορεί να σταθμίσει κατά πόσον θα του είναι χρήσιμο να αναδείξει δημόσια τυχόν υπάρχουσες καλές (αλλά και αντίστοιχα κακές...) πρακτικές των επιχειρήσεων στα θέματα της αρμοδιότητάς του, ώστε να υπάρξει ακόμα περισσότερη ευαισθητοποίηση όλων των ενεχόμενων μερών και, βέβαια, τα θέματα ισότητας να πάρουν τη σωστή τους διάσταση και να πάψουν να αποτελούν σχεδόν "εξωτική" πτυχή των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων!

Εάν δεν γίνουν τα παραπάνω, είναι αμφίβολο κατά πόσον μπορούμε να μιλάμε για αποτελεσματική προώθηση και διασφάλιση της Ισότητας ευκαιριών στην πράξη.

Κλείνοντας, επιτρέψτε μου να αποτολμήσω μια τελική διαπίστωση: όσο τα θέματα Ισότητας εξαντλούνται σε μεμονωμένες, ειδικές και "επανορθωτικές" ρυθμίσεις στην κλαδική και τις επιχειρησιακές ΣΣΕ, όσο αυτές οι συμβάσεις (πόσο μάλλον οι επιχειρησιακές πρακτικές) δεν διαπνέονται ΣΥΝΟΛΙΚΑ από τη μέριμνα και την αρχή της Ισότητας, τόσο περισσότερο υπάρχει ο κίνδυνος να αναπαράγονται και να εντείνονται οι περιχαρακώσεις, οι προκαταλήψεις και οι ανισότητες μεταχείρισης ανδρών - γυναικών στην πράξη!

Η επιλογή, όπως πάντα, ανήκει στους εργαζόμενους-ες του κλάδου, στη συλλογική τους εκπροσώπηση και στα θεσμικά της όργανα.

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. Για το θέμα αυτό έχουν γραφεί ήδη μελέτες και έχουν γίνει ημερίδες και παρεμβάσεις από την ΟΤΟΕ. Για μια γενική παρουσίαση, βλέπε Β. ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ "Εξαγορές και Συγχωνεύσεις, Έννοια, βασικές διαστάσεις, συνέπειες για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις", Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τ.χ. 20, Οκτώβριος 2000, σελ. 18-41.
2. Έρευνα SERVEMPLOI, Final Thematic Report - Retail Financial Services, J. WEBSTER, Trinity College, Dublin, December 2001.
3. PREMEQ - "Μηχανισμός πρόβλεψης νέων ειδικοτήτων στον τραπεζικό τομέα και η αποτελεσματική χρήση του στην επαγγελματική εκπαίδευση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις" - Πρόγραμμα Leonardo da Vinci, συλλογική επιστημονική μελέτη, έκδοση ΙΝΕ/ΟΤΟΕ, 1998.
4. "Τα στελέχη του τραπεζικού τομέα στην Ελλάδα: Όροι αμοιβής και εργασίας, ρόλος και προοπτικές", Έρευνα-μελέτη επιστημονικής ομάδας εργασίας, Επιστημονική Υπεύθυνη Β. ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ, έκδοση ΙΝΕ/ΟΤΟΕ, 2002.
5. Department of Justice, Equality & Law Reform - "Developing Sectoral Strategies to address gender pay gaps, a comparative analysis of sectoral wage differentials in the European Union", A final report by DTZ PIEDA Consulting, Dublin, Ireland, February 2003.
6. European Project on equal pay: "Checklist related to gender equality in Collective Agreements", "Instructions for the method Gender Equality in management Systems", "Survey, Analysis and Action Plan for Equal Pay" κ.α υλικά, διαθέσιμα στην ιστοσελίδα "www.equalpay.eu".
7. Η ίδρυση και η λειτουργία του πρώτου, στη χώρα μας, κλαδικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης, συμφωνήθηκε με τη διετή ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών 1994-95 και ειδικότερα με το άρθρο 2.2. αυτής της σύμβασης, που προσδιορίζει ότι: "Στα πλαίσια της λειτουργικής υποστήριξης της Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου και με στόχο την ουσιαστικότερη τεκμηρίωση σε θέματα απασχόλησης, συμφωνείται να συσταθεί και να λειτουργήσει... διμερές και ισομερές Παρατηρητήριο Απασχόλησης, με κύριο αντικείμενο την έρευνα και την τεκμηρίωση για την εξέλιξη της απασχόλησης στον κλάδο και τις επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις". Το Παρατηρητήριο διοικείται από επιστημονική Διοικούσα Επιτροπή (Δ.Ε), που ορίζεται και εκπροσωπεί ισότιμα και τα δύο μέρη (Τράπεζες - ΟΤΟΕ). Σύμφωνα με την ίδια ΣΣΕ, αντικείμενα του Παρατηρητηρίου είναι:
 - η συλλογή, επεξεργασία και αξιολόγηση μελετών, εργασιακών δεδομένων, στοιχείων απασχόλησης και αμοιβής εργασίας από όλες τις Τράπεζες του κλάδου, τα οποία θα ταξινομηθεί, θα επεξεργάζεται και θα συγκρίνει με διεθνή δεδομένα, σε συνεργασία με αντίστοιχα Παρατηρητήρια ή φορείς του εσωτερικού και του εξωτερικού
 - η τακτική σύνταξη αναφορών για τις εθνικές ή και τις διεθνείς εργασιακές εξελίξεις του κλάδου, για την καλύτερη ενημέρωση της Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου και για την αποτελεσματικότερη πρόληψη και αντιμετώπιση προβλημάτων απασχόλησηςΤο Παρατηρητήριο βρίσκεται σε λειτουργική σύνδεση με το Εκπαιδευτικό-ερευνητικό Κέντρο της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών, υποστηριζόμενο από αυτό για την αποτελεσματική υλοποίηση των στόχων του..."

**ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ
ΕΡΕΥΝΑΣ
της
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ
ΙΣΟΤΗΤΑΣ
της
ΟΤΟΕ**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται τα βασικά ευρήματα της έρευνας που διεξήχθη το 2003 από τη Γραμματεία Ισότητας της Ο.Τ.Ο.Ε. με τη διαδικασία αποστολής ερωτηματολογίου στις τράπεζες του κλάδου.

Ζητήθηκαν από τις Τράπεζες στοιχεία για:

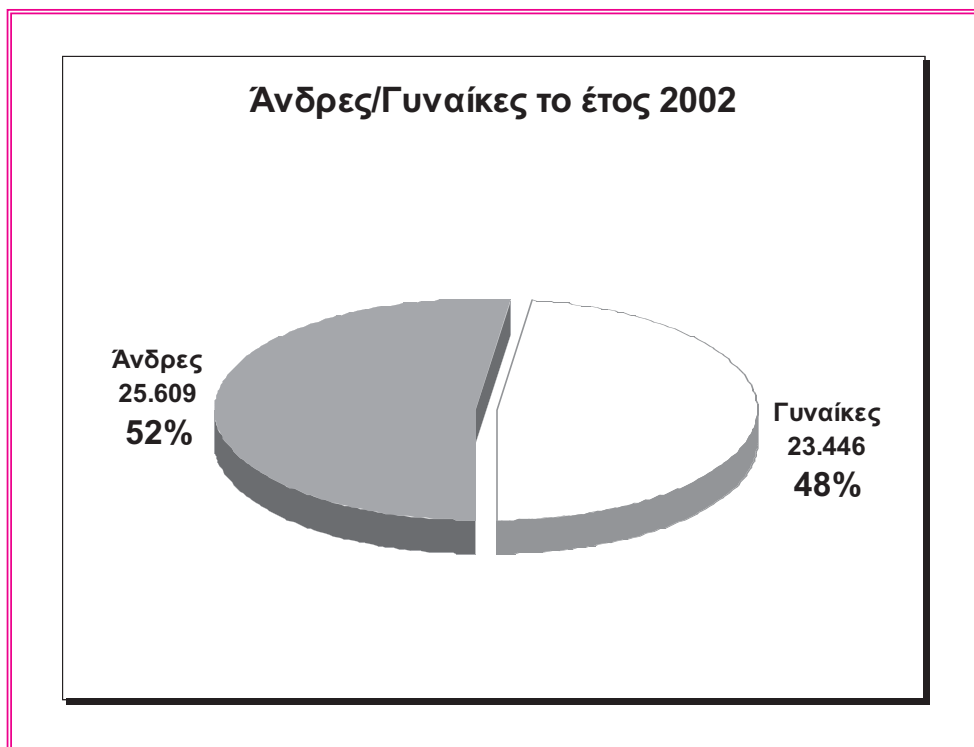
- Τον αριθμό απασχολουμένων από το 1998 μέχρι σήμερα, κατά φύλο.
- Το μορφωτικό επίπεδο των απασχολουμένων αυτών, κατά φύλο.
- Τη βαθμολογική κατάταξη και την κατανομή σε κλιμάκια ευθύνης κατά φύλο.

Ανταποκρίθηκαν 9 Τράπεζες (ΕΤΕ, Εμπορική, Ελλάδος, ΑΤΕ, Γενική, Alpha Bank, Εfg-Eurobank-Ergasias, Nova Bank). Η Τράπεζα Αττικής διέθετε στοιχεία μόνο για τον Απρίλιο του 2003.

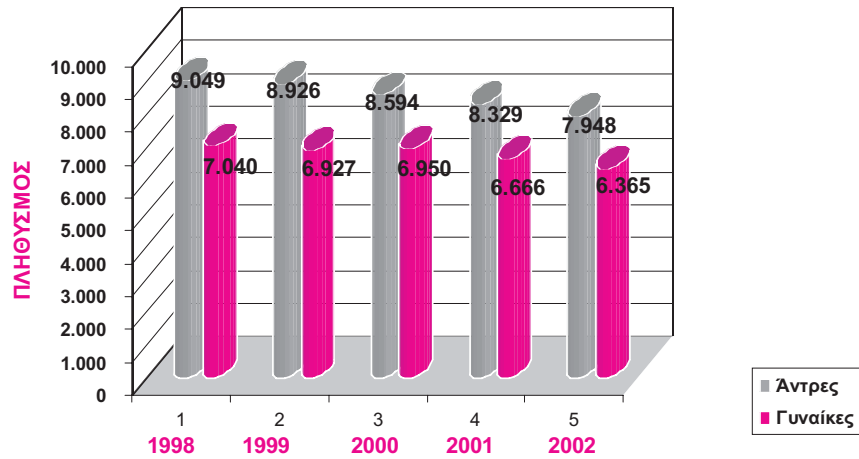
Πρόκειται για αντιπροσωπευτικά δεδομένα, σε επίπεδο κλάδου.

Για τις κατανομές κατά επίπεδο ευθύνης και βαθμό έγιναν οι αναγκαίες ομαδοποιήσεις, γιατί υπάρχουν διαφορές κατά Τράπεζα. Τα στοιχεία της Eurobank δεν ήταν αξιοποιήσιμα σε αυτές τις κατανομές, γιατί δεν έχει θεσπισμένο βαθμολόγιο και συναφείς ιεραρχικές δομές.

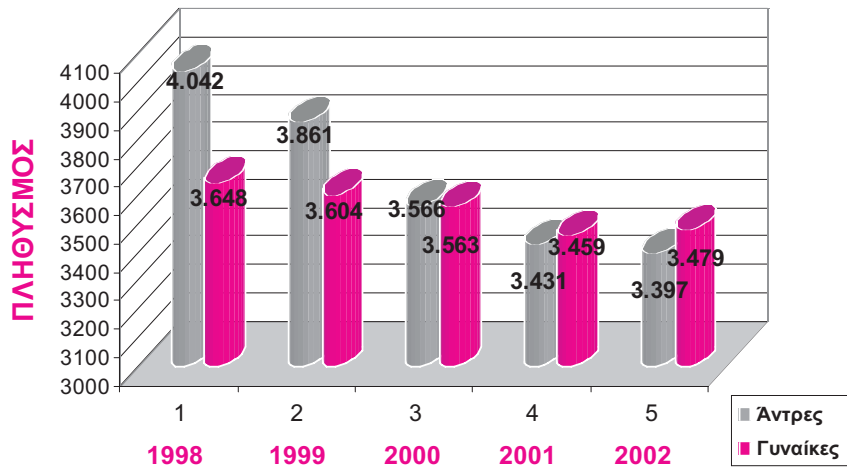
Η συγκεκριμένη μελέτη παρουσιάστηκε το Νοέμβριο του 2003 στην 6η Πανελλαδική Συνδιάσκεψη Γυναικών ΟΤΟΕ.

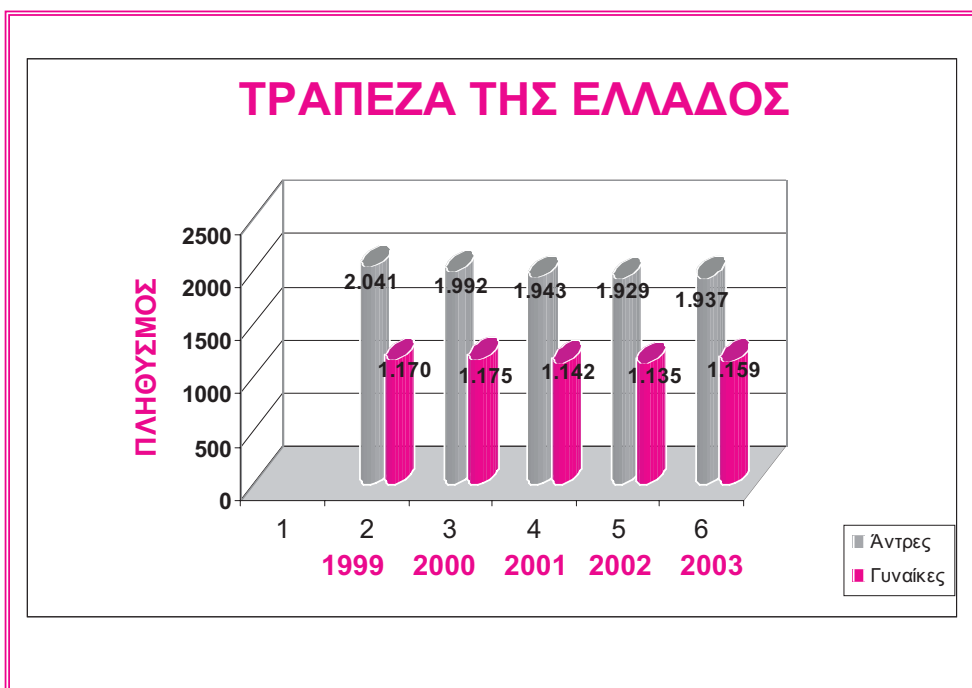
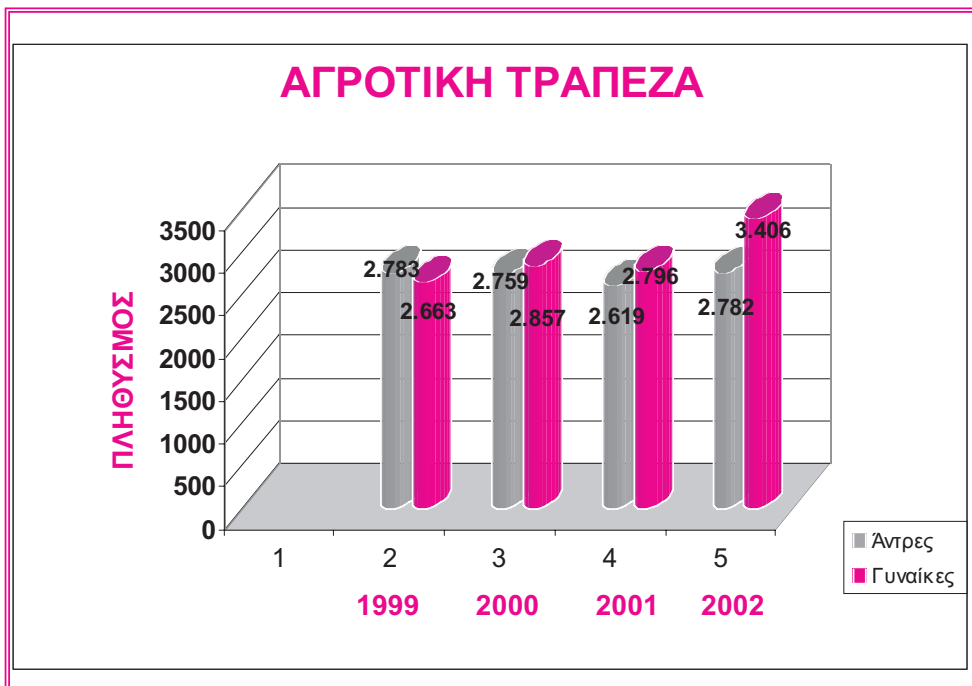


ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

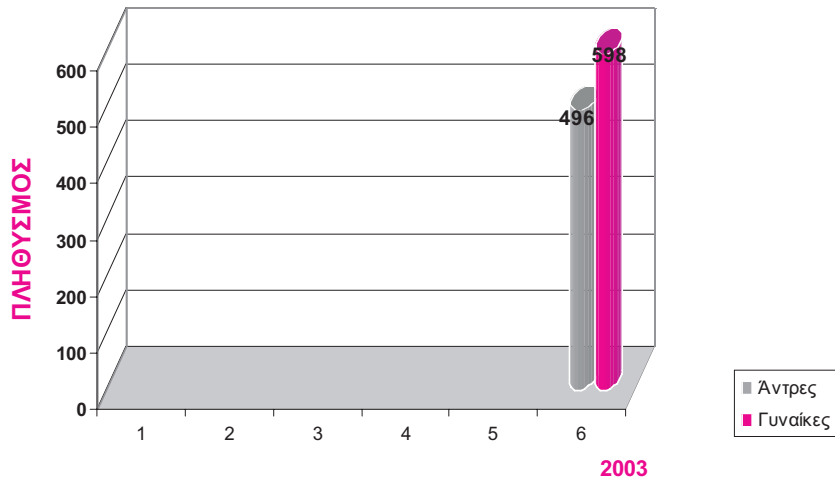


ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

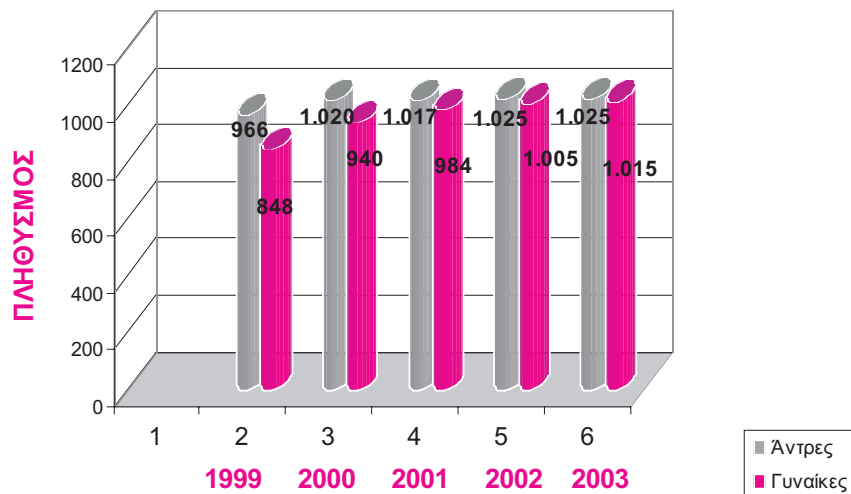


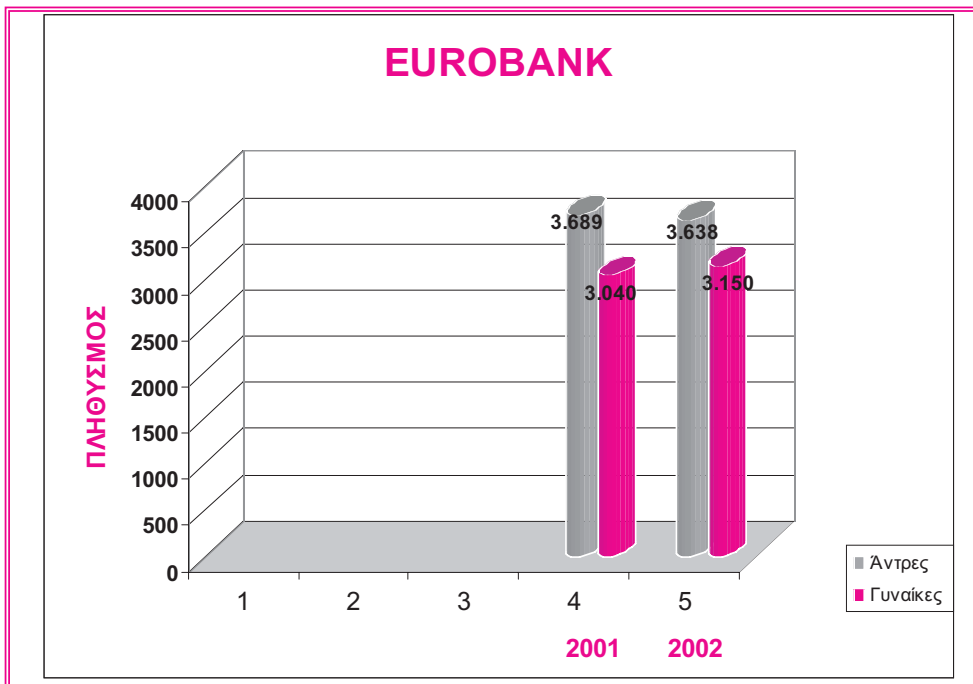
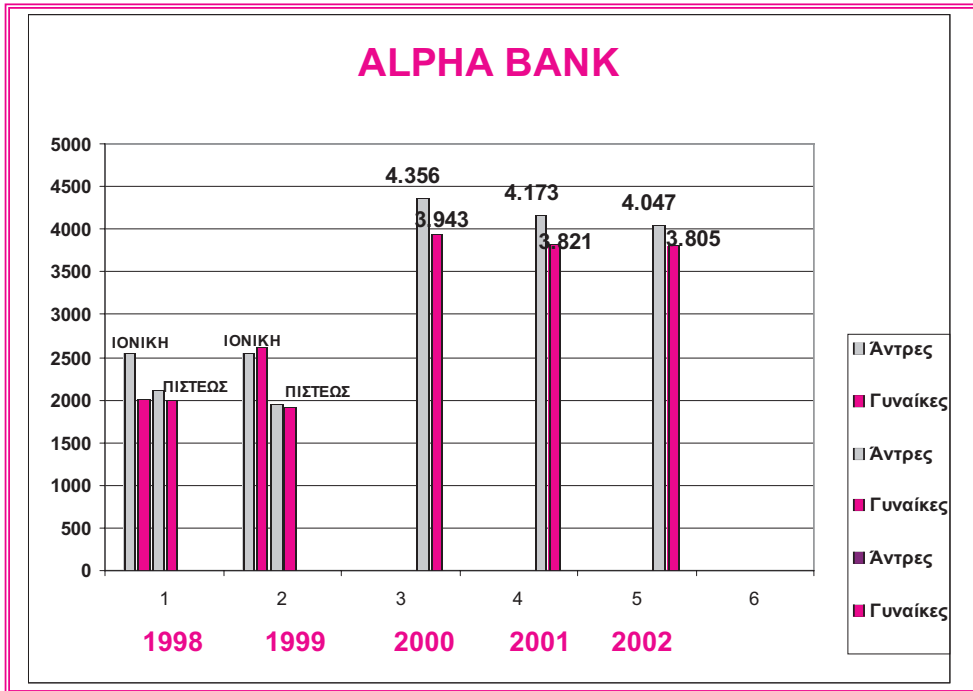


ΤΡΑΠΕΖΑ ΑΤΤΙΚΗΣ

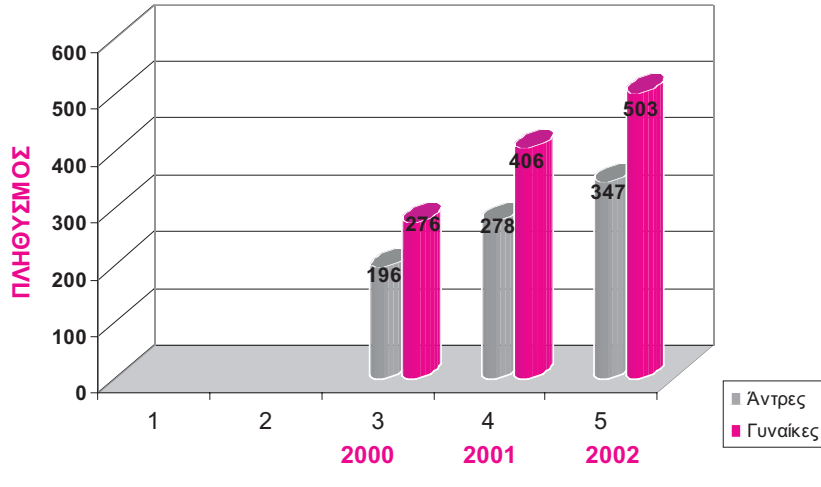


ΓΕΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ



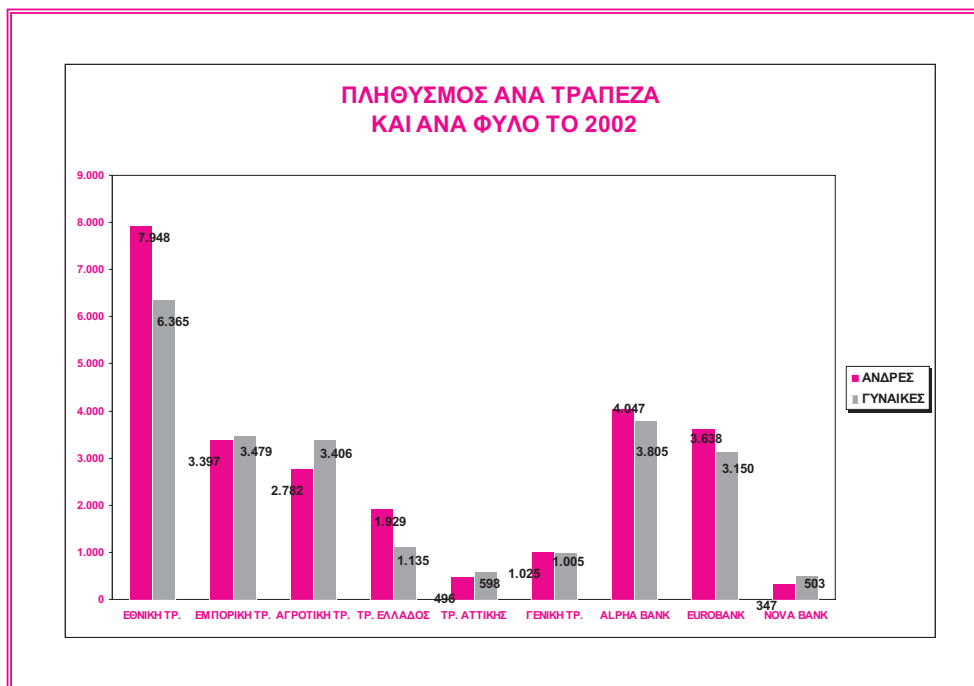


NOVA BANK



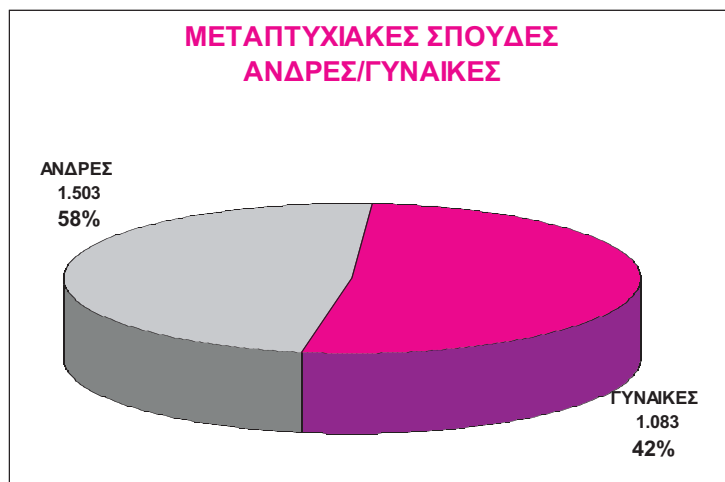
ΠΛΗΘΥΣΜΙΑΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΑ ΤΡΑΠΕΖΑ

ΤΡΑΠΕΖΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΕΘΝΙΚΗ ΤΡ.	7.948	6.365
ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡ.	3.397	3.479
ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΤΡ.	2.782	3.406
ΤΡ. ΕΛΛΑΔΟΣ	1.929	1.135
ΤΡ. ΑΤΤΙΚΗΣ	496	598
ΓΕΝΙΚΗ ΤΡ.	1.025	1.005
ALPHA BANK	4.047	3.805
EUROBANK	3.638	3.150
NOVA BANK	347	503
ΣΥΝΟΛΟ	25.609	23.446



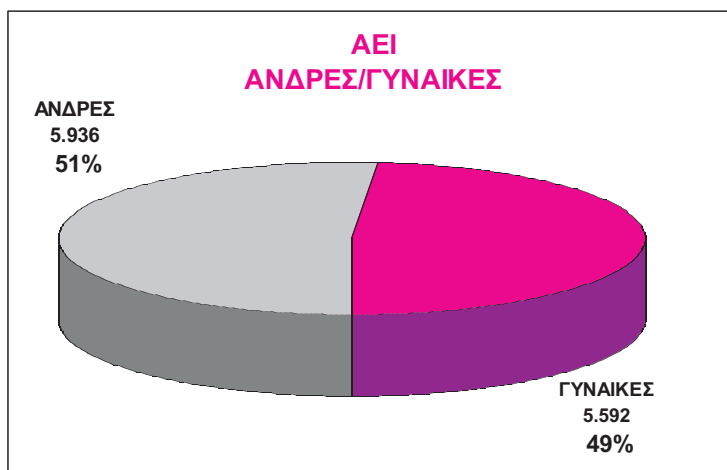
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ

ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΦΥΛΟ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	ΠΟΣΟΣΤΑ
ΕΘΝΙΚΗ	Άντρες	327	345	416	473	450		
	Γυναίκες	221	233	311	344	332		42%
ΑΓΡΟΤΙΚΗ	Άντρες					243		
	Γυναίκες					113		32%
ΕΛΛΑΔΟΣ	Άντρες		185	194	189	207	222	
	Γυναίκες		114	123	123	132	159	42%
ΑΤΤΙΚΗΣ	Άντρες						11	
	Γυναίκες						9	45%
ΓΕΝΙΚΗ	Άντρες			7	18	24	28	
	Γυναίκες			12	20	29	33	54%
ΠΙΣΤΕΩΣ	Άντρες	106	139					
	Γυναίκες	84	111					
ΙΟΝΙΚΗ	Άντρες	69	59					
	Γυναίκες	55	53					
ALPHA BANK	Άντρες			179	195	209		
	Γυναίκες			162	178	196		48%
EUROBANK	Άντρες				246	287		
	Γυναίκες				151	181		39%
NOVA BANK	Άντρες			30	40	53		
	Γυναίκες			32	43	60		53%
ΣΥΝΟΛΑ	Άντρες/ Γυναίκες		1503	1083			2586	42%



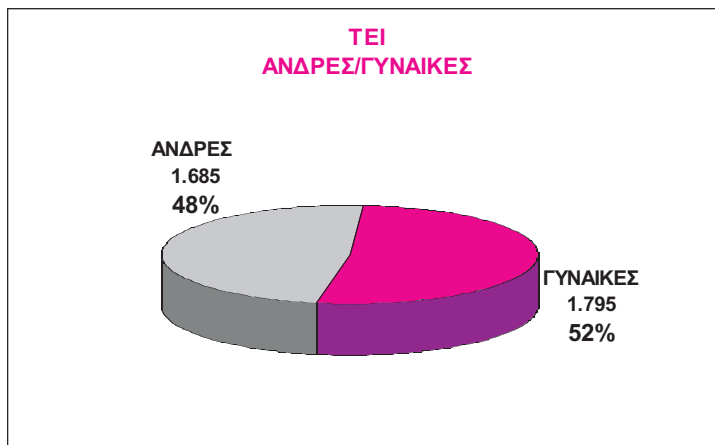
ΑΕΙ

ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΦΥΛΟ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	ΠΟΣΟΣΤΑ
ΕΘΝΙΚΗ	Άντρες	2455	2423	2301	2215	2099		
	Γυναίκες	2114	2075	2103	2001	1863		47%
ΑΓΡΟΤΙΚΗ	Άντρες					1065		
	Γυναίκες					1071		50%
ΕΛΛΑΔΟΣ	Άντρες		550	530	511	499	495	
	Γυναίκες		411	404	392	387	386	44%
ΑΤΤΙΚΗΣ	Άντρες						148	
	Γυναίκες						147	50%
ΓΕΝΙΚΗ	Άντρες			227	228	219	217	
	Γυναίκες			174	185	193	196	47%
ΠΙΣΤΕΩΣ	Άντρες	440	454					
	Γυναίκες	349	364					
ΙΟΝΙΚΗ	Άντρες	557	506					
	Γυναίκες	547	516					
ALPHA BANK	Άντρες			940	906	891		
	Γυναίκες			852	831	838		48%
EUROBANK	Άντρες				864	884		
	Γυναίκες				761	836		49%
NOVA BANK	Άντρες			71	111	137		
	Γυναίκες			144	216	255		65%
ΣΥΝΟΛΑ	Άντρες/ Γυναίκες		5936	5592			11528	49%



ΤΕΙ

ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΦΥΛΟ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	ΠΟΣΟΣΤΑ
ΕΘΝΙΚΗ	Άντρες	490	486	471	460	439		
	Γυναίκες	358	358	363	348	318		42%
ΑΓΡΟΤΙΚΗ	Άντρες					223		
	Γυναίκες					549		71%
ΕΛΛΑΔΟΣ	Άντρες		81	80	79	79	79	
	Γυναίκες		43	45	45	45	45	36%
ΑΤΤΙΚΗΣ	Άντρες						69	
	Γυναίκες						64	48%
ΓΕΝΙΚΗ	Άντρες			45	52	57	58	
	Γυναίκες			26	31	37	37	39%
ΠΙΣΤΕΩΣ	Άντρες	225	228					
	Γυναίκες	174	181					
ΙΟΝΙΚΗ	Άντρες	279	254					
	Γυναίκες	273	258					
ALPHA BANK	Άντρες			471	454	446		
	Γυναίκες			425	415	419		48%
EUROBANK	Άντρες				333	339		
	Γυναίκες				289	337		50%
NOVA BANK	Άντρες			27	31	32		
	Γυναίκες			12	20	26		45%
ΣΥΝΟΛΑ	Άντρες/ Γυναίκες		1685	1795			3480	52%



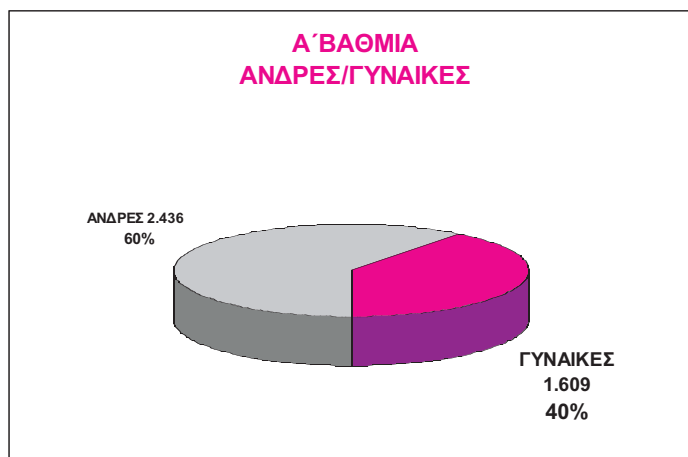
Β' ΒΑΘΜΙΑ

ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΦΥΛΟ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	ΠΟΣΟΣΤΑ
ΕΘΝΙΚΗ	Άντρες	3847	3789	3605	3464	3331		54%
	Γυναίκες	3152	3100	3057	2900	2813		
ΑΓΡΟΤΙΚΗ	Άντρες					1033		
	Γυναίκες					1532		60%
ΕΛΛΑΔΟΣ	Άντρες		925	918	912	898	897	
	Γυναίκες		471	475	458	458	456	34%
ΑΤΤΙΚΗΣ	Άντρες						250	
	Γυναίκες						346	58%
ΓΕΝΙΚΗ	Άντρες			670	648	653	652	
	Γυναίκες			657	682	679	683	51%
ΠΙΣΤΕΩΣ	Άντρες	1645	1658					
	Γυναίκες	1292	1325					
ΙΟΝΙΚΗ	Άντρες	930	875					
	Γυναίκες	850	831					
ALPHA BANK	Άντρες			2423	2310	2213		
	Γυναίκες			2193	2116	2081		48%
EUROBANK	Άντρες				2246	2128		
	Γυναίκες				1839	1796		46%
NOVA BANK	Άντρες			68	96	125		
	Γυναίκες			88	127	162		56%
ΣΥΝΟΛΑ	Άντρες/ Γυναίκες		10629	9869			20498	48%



Α' ΒΑΘΜΙΑ

ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΦΥΛΟ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	ΠΟΣΟΣΤΑ
ΕΘΝΙΚΗ	Άντρες	1900	1855	1771	1688	1598		
	Γυναίκες	1133	1102	1059	1019	986		38%
ΑΓΡΟΤΙΚΗ	Άντρες					218		
	Γυναίκες					141		39%
ΕΛΛΑΔΟΣ	Άντρες		300	270	252	246	244	
	Γυναίκες		131	128	124	113	113	32%
ΑΤΤΙΚΗΣ	Άντρες						18	
	Γυναίκες						32	64%
ΓΕΝΙΚΗ	Άντρες			71	71	72	70	
	Γυναίκες			71	66	67	66	49%
ΠΙΣΤΕΩΣ	Άντρες	133	128					
	Γυναίκες	104	102					
ΙΟΝΙΚΗ	Άντρες	278	263					
	Γυναίκες	271	249					
ALPHA BANK	Άντρες			343	308	288		
	Γυναίκες			310	282	271		48%
EUROBANK	Άντρες							
	Γυναίκες							
NOVA BANK	Άντρες							
	Γυναίκες							
ΣΥΝΟΛΑ	Άντρες/ Γυναίκες		2436	1609			4045	40%



6Η ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ ΣΥΝΔΙΑΣΚΕΨΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

1. Ισότητα στην Απασχόληση

Εμμένουμε στην ενίσχυση της πλήρους, συνεχούς και σταθερής απασχόλησης στον τραπεζικό κλάδο και στην αποφυγή του κατακερματισμού των θέσεων εργασίας με εξωτερικεύσεις δραστηριοτήτων, "ενοικίαση" εργαζομένων κλπ, που πλήττει κύρια τις γυναίκες εργαζόμενες.

Στη βάση αυτή, είναι αναγκαίο:

1. Να καταγραφούν από τους Συλλόγους και τις Επιτροπές Ισότητας σε κάθε επιχείρηση όλες οι μορφές απασχόλησης και ο αριθμός των εργαζομένων, σ' αυτές, κατά φύλο.
2. Να γίνει καταγραφή κατά επιχείρηση, από τους Συλλόγους και τις Επιτροπές Ισότητας, των μορφών απορύθμισης και του αριθμού των εργαζομένων, κατά φύλο.
3. Οι Κοινωνικοί Απολογισμοί των Τραπεζών και όλων των επιχειρήσεων του κλάδου, να συντάσσονται με ειδική αναφορά στις κατανομές κατά φύλο της απασχόλησης, της εκπαίδευσης, των αμοιβών, των παροχών και της διάρθρωσης των στελεχιακών θέσεων.
4. Να γίνει ολοκληρωμένη έρευνα από το ΙΝΕ-ΟΤΟΕ, για τις επιπτώσεις των εξαγορών, ιδιωτικοποιήσεων συγχωνεύσεων, καθώς και των νέων τεχνολογιών στη απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις, με ειδική αναφορά στη γυναικεία απασχόληση.
5. Οι επιχειρησιακές επιτροπές Ισότητας και η Κλαδική Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών να αξιολογούν, να μελετούν και να εντοπίζουν τα δεδομένα, τα προβλήματα και τη δυνατότητα ρύθμισής τους
 - ▷ μέσα από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο του εργατικού δικαίου, από τους όρους των συλλογικών συμβάσεων και των Κανονισμών Εργασίας, αλλά και
 - ▷ μέσα από συγκεκριμένους εργασιακούς στόχους, συστήματα διοίκησης, δεσμεύσεις και πρακτικές των επιχειρήσεων του κλάδου.

Σε σχέση με τα παραπάνω, η ΟΤΟΕ πρέπει να αναλάβει πρωτοβουλίες ώστε:

- Να εντάξει στις κεντρικές διεκδικήσεις, στις πρακτικές και στις στρατηγικές της επιλογές την αρχή των ίσων ευκαιριών, που αφορά στο σύνολο των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών ολόκληρου του κλάδου.
- Να διευρύνει μαζί με τους Συλλόγους την οργανωτική της κάλυψη, χρησι-

μποιώντας γι' αυτή τη δράση της κάθε πρόσφορο μέσο παρέμβασης, επικοινωνίας και προβολής.

2. Ειδικά μέτρα για την ενίσχυση της Ισότητας στις επιχειρήσεις του κλάδου.

2.1. Σχέδια Ισότητας σε κάθε επιχείρηση.

Διαπιστώσαμε ότι πρέπει:

- ➔ Να υπάρχει επικαιροποίηση των δεδομένων για τη θέση και την εξέλιξη των γυναικών στον τραπεζικό κλάδο σε ετήσια βάση, από το ΙΝΕ-ΟΤΟΕ και από τα αρμόδια κλαδικά όργανα (Παρατηρητήριο, διμερής Επιτροπή Ισότητας)
- ➔ Να υπάρχει πλήρης και όχι απλά τυπική εφαρμογή της Ισότητας και των ίσων ευκαιριών από τις Τράπεζες κλπ. επιχειρήσεις του κλάδου, με συγκεκριμένους και άμεσα εφαρμόσιμους στόχους, δεσμεύσεις και πολιτικές.

Βασικά εργαλεία για την εφαρμογή αυτής της αρχής είναι:

α) Η ένταξη των πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς της επιχείρησης (mainstreaming). Αυτή η αρχή εμφανίστηκε ως έννοια στη Γ΄ Διάσκεψη του Ο.Η.Ε. στο Ναϊρόμπι το 1985 και επικυρώθηκε στη Δ΄ Παγκόσμια Διάσκεψη του Ο.Η.Ε. στο Πεκίνο το 1995.

β) Οι θετικές δράσεις για την ισότητα

Με βάση τα παραπάνω είναι απαραίτητος ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη ενός Σχεδίου Ισότητας σε κάθε Τράπεζα- επιχείρηση του κλάδου.

Το σχέδιο Ισότητας είναι βασική νέα διεκδίκηση της κλαδικής Σ.Σ.Ε. και ουσιαστικό πεδίο παρέμβασης των Συλλόγων και των Επιτροπών Ισότητας κατά χώρο, με στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση των ίσων ευκαιριών για την ανάπτυξη των εργαζόμενων γυναικών στις τράπεζες.

Για να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον όπου άνδρες και γυναίκες έχουν πραγματικά ίσες ευκαιρίες, το Σχέδιο Ισότητας θα πρέπει να συμπεριλάβει ορισμένα βασικά "Πεδία παρέμβασης για την Ισότητα", που συνοπτικά είναι:

- 1.** Διατυπώσεις και ρυθμίσεις θεσμικών κειμένων του κλάδου και της επιχείρησης (Σ.Σ.Ε., Κανονισμοί Εργασίας, ειδικοί κανονισμοί, εγκύκλιοι, συστήματα διοίκησης).
- 2.** Είδη και μορφές απασχόλησης - τυπική και ουσιαστική μορφή της εργασιακής σχέσης ανά είδος, μορφή σύμβασης κλπ.
- 3.** Κριτήρια και διαδικασίες συστημάτων προσλήψεων, προαγωγών, ανάδει-

ξης και επιλογής στελεχών, προσδιορισμού προσόντων, αξιολόγησης και ιεράρχησης θέσεων εργασίας (job evaluation).

4. Ρυθμίσεις και πρακτικές οργάνωσης χρόνου εργασίας
5. Ρυθμίσεις αναγνώρισης υπηρεσίας - προϋπηρεσίας
6. Πρόσβαση σε επιμόρφωση - αναγνώριση επιμόρφωσης - ευκαιρίες/ όροι ανάδειξης και καριέρας
7. Παράγοντες προσδιορισμού και διάρθρωσης βασικών αποδοχών
8. Πρόσθετες αμοιβές και παροχές που σχετίζονται με συγκεκριμένες θέσεις.
9. Ευαισθητοποίηση για την εφαρμογή πολιτικών ισότητας και καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.
10. Ο εντοπισμός πρακτικών ή παραγόντων ηθικής παρενόχλησης στους χώρους δουλειάς, ρυθμίσεις και μέτρα για την αντιμετώπισή τους
11. Ρυθμίσεις και μέτρα για την αποφυγή διακρίσεων σε βάρος των γυναικών και των εργαζόμενων γενικότερα που κάνουν χρήση αδειών και διευκολύνσεων λόγω συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.
12. Ανάδειξη και προβολή "καλών πρακτικών για την ισότητα" και την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Το Σχέδιο Ισότητας είναι ένα σχέδιο δράσης, το οποίο διαμορφώνεται από την Επιτροπή Ισότητας της κάθε επιχείρησης του κλάδου, παρακολουθείται συστηματικά και αξιολογείται από αυτήν στη λήξη του.

Για την ανάπτυξη του απαραίτητα εργαλεία είναι:

- α) οι συνελεύσεις προσωπικού για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση
- β) ερωτηματολόγια αξιολόγησης των πολιτικών ισότητας και εντοπισμού φαινομένων ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας
- γ) ομάδες εργασίας για τη μελέτη των αποτελεσμάτων εφαρμογής των πολιτικών ισότητας και την προβολή των μεθόδων εφαρμογής της
- δ) δομές παρέμβασης για την αντιμετώπιση των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης και έμμεσων διακρίσεων.

Απαραίτητη προϋπόθεση για τη διαμόρφωση και την ομαλή λειτουργία του Σχεδίου Ισότητας σε κάθε επιχείρηση είναι:

- η ενεργή ανάμειξη των Συλλόγων και των διμερών επιτροπών Ισότητας ανά επιχείρηση, στη διαμόρφωση, την παρακολούθηση και την υλοποίηση των αντίστοιχων σχεδίων Ισότητας, με τη διάθεση από τις Τράπεζες της κατάλληλης υποδομής διερεύνησης και τεχνικής στήριξης.
- η ένταξη των στόχων, των διαπιστώσεων και των αποτελεσμάτων των

Σχεδίων Ισότητας ως ειδική θεματική στον ετήσιο Κοινωνικό Απολογισμό κάθε επιχείρησης του κλάδου.

Το Σχέδιο Ισότητας κάθε επιχείρησης κοινοποιείται στην Κλαδική Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών και αξιοποιείται συνολικά στις ετήσιες εκθέσεις της για την Ισότητα και τις πολιτικές ίσων ευκαιριών στον κλάδο.

Όλα τα παραπάνω πρέπει να αποτελέσουν διεκδίκηση για σαφή και ειδική ρύθμιση της νέας κλαδικής Σ.Σ.Ε. ΟΤΟΕ-ΤΡΑΠΕΖΩΝ.

2.2. Λοιπές διεκδικήσεις Ισότητας ή Συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή των εργαζόμενων, μέσω της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Συνεχίζουμε να διεκδικούμε μέσα από τις ΣΣΕ ΟΤΟΕ - ΤΡΑΠΕΖΩΝ και θέματα συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή των εργαζόμενων, όπως:

- Η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιού να μπορεί εναλλακτικά να χορηγείται στους γονείς σωρευτικά και συνεχόμενα με την άδεια τοκετού,
- Να διασφαλίζεται η υπηρεσιακή εξέλιξη του εργαζόμενου-εργαζόμενης και μετά τη λήψη άδειας τοκετού και φροντίδας παιδιών, ανεξάρτητα με την μορφή με την οποία η τελευταία λαμβάνεται, σωρευτικά ή όχι.

Η Γραμματεία Ισότητας επιφυλάσσεται, σε συνεργασία με τη νέα Διοίκηση της ΟΤΟΕ και με τη Γραμματεία Εργασιακών Σχέσεων- Συμβάσεων, να παρέμβει με προτάσεις της στη διαμόρφωση των διεκδικήσεων της νέας κλαδικής Σ.Σ.Ε. έτους 2004, με βάση και το συνολικότερο Πρόγραμμα της Ομοσπονδίας για την επόμενη τριετία, για διεκδικήσεις που αφορούν θέματα της αρμοδιότητάς της.

Τέλος, θεωρούμε απαραίτητο να γίνεται συστηματικά έλεγχος, σε επιχειρησιακό και σε κλαδικό επίπεδο, για την εφαρμογή διατάξεων συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, που απορρέουν από τις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

3. Αποτελεσματική Λειτουργία της κλαδικής Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών.

Σταθερή επιδίωξή μας είναι η κλαδική Επιτροπή:

- να λειτουργήσει συνεχώς και αποτελεσματικά
- να συγκεντρώνει και να αξιολογεί επαρκή στοιχεία κατά χώρο και κατά φύλο
- να εκπονεί τις ετήσιες εκθέσεις που προβλέπουν οι κλαδικές Σ.Σ.Ε. με λεπτομέρεια και αποτελεσματικότητα, για την ανάδειξη των καλών πρακτικών και

την αποφυγή-αντιμετώπιση των αρνητικών.

→ να στηρίξει τη δημιουργία και την υλοποίηση επιχειρησιακών Σχεδίων Ισότητας,

→ να αναδείξει συγκεκριμένες θετικές δράσεις για την αντιμετώπιση προβλημάτων- πρακτικών διάκρισης και για τη διασφάλιση των Ίσων ευκαιριών σε κάθε χώρο του κλάδου.

4. Αποτελεσματική λειτουργία των Επιτροπών Ίσων Ευκαιριών σε κάθε χώρο του κλάδου

Για να προωθηθεί ουσιαστικά και συστηματικά οποιοδήποτε θέμα Ισότητας - ίσων ευκαιριών και κρίσιμη προϋπόθεση για να πετύχουμε τους στόχους μας, είναι να συγκροτηθούν και να λειτουργήσουν, σ' όσες από τις επιχειρήσεις του κλάδου δεν έχουν ήδη συγκροτηθεί, οι ισομερείς Επιτροπές Ίσων ευκαιριών που προβλέπουν οι κλαδικές μας συμβάσεις.

Σε αυτό είναι καθοριστική η βοήθεια, αλλά και η ευθύνη, των Συλλόγων-μελών της ΟΤΟΕ και, όπου δεν υπάρχουν τέτοιοι, της ίδιας της ΟΤΟΕ.

5. Η εκπροσώπηση περισσότερων γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα, πάγιος στόχος και δέσμευση του σ.κ. του κλάδου.

Η δράση για την κατοχύρωση της ίσης μεταχείρισης της εργαζόμενης γυναίκας μέσα στις τράπεζες, με ίσους όρους και προϋποθέσεις με τους άνδρες συναδέλφους μας, παρεμποδίζεται από τη μικρή μέχρι σήμερα συμμετοχή των γυναικών στο συνδικαλιστικό κίνημα.

Γι' αυτό είναι απαραίτητο:

→ οι ίδιες οι γυναίκες να αναλάβουν πρωτοβουλία και να πιέσουν για την εκλογή τους σε όλα τα συνδικαλιστικά όργανα του κλάδου.

→ οι Σύλλογοι και η ΟΤΟΕ να αναλάβουν συγκεκριμένες πρωτοβουλίες και να προωθήσουν έμπρακτα τη μεγαλύτερη εκπροσώπηση των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα, με απώτερο στόχο η εκπροσώπηση των γυναικών να γίνει ανάλογη του πληθυσμού των εργαζομένων γυναικών στον Τραπεζικό κλάδο, που είναι σήμερα 48%.

