

Μελέτη

<http://www.ine.otoe.gr>
<http://ineotoe.wordpress.com>

○ Το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις τράπεζες



Ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικών για τη μείωση και την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος στις τράπεζες πρέπει να βασίζεται στην στατιστική ανάλυση των παραγόντων του συγκεκριμένου χάσματος αμοιβών. Για τον λόγο αυτόν, το Ινστιτούτο Εργασίας της ΟΤΟΕ πραγματοποίησε σχετική μελέτη ώστε τα σωματεία των εργαζομένων στις τράπεζες να διαθέτουν μια αντικειμενική βάση συζήτησης και δράσης στο πεδίο των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ως πολυπαραγοντικό φαινόμενο που αναπαράγεται με πολλούς τρόπους και παραπέμπει και στο επίπεδο της κοινωνικής κουλτούρας, των αντιλήψεων και των προκαταλήψεων, γίνεται και πρέπει να γίνεται, αντικείμενο πολύμορφης αντιμετώπισης, μέσω πολλαπλών μέτρων και επιμέρους πολιτικών. Στον προσδιορισμό των μέτρων για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος θα πρέπει να αξιοποιηθεί η υπάρχουσα ευρωπαϊκή εμπειρία στον τομέα αυτό, καθώς το φαινόμενο είναι διεθνές και αντιμετωπίζεται, περισσότερο ή λιγότερο επιτυχώς, με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους.

Σημαντικό στοιχείο για την επιλογή και την διαμόρφωση των προτεινόμενων μέτρων είναι η διαπίστωση της παρούσας μελέτης ότι η μεγαλύτερη συμβολή στο χάσμα αμοιβών προέρχεται από τις «καθαρές» ή «άμεσες» διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, δηλαδή από τις διακρίσεις που δεν σχετίζονται με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά αλλά απλώς με το φύλο.

Έτσι η βαρύτητα που έχουν οι «καθαρές» ή άμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στο χάσμα αμοιβών, πρέπει να είναι καθοριστική και για το είδος των πολιτικών που θα προκριθούν για την αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών.

Ωστόσο, η μελέτη του ΙΝΕ ΟΤΟΕ διαπίστωσε ότι πέραν των καθαρών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, τρεις ακόμη παράγοντες ευθύνονται σημαντικά για το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων: Πρώτον, οι εργαζόμενες στις τράπεζες διαθέτουν μικρότερη επαγγελματική πείρα έναντι των ανδρών, δεύτερον, μεταξύ ενός άνδρα και μιας γυναίκας που εργάζονται στις τράπεζες και διαθέτουν την ίδια επαγγελματική εμπειρία, η γυναίκα αμείβεται λιγότερο για την πείρα της, και τρίτον, οι γυναίκες συμμετέχουν λιγότερο στις θέσεις από τις οποίες ασκείται επίβλεψη (θέσεις ευθύνης).

Τα μέτρα πολιτικής που θα προκριθούν για την μείωση και την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος στις τράπεζες πρέπει να αφορούν, επομένως, και τους τρεις παραπάνω παράγοντες. Πιστεύω ότι η μελέτη του ΙΝΕ ΟΤΟΕ μας προσφέρει μια αντικειμενική βάση για συζήτηση και σχεδιασμό δράσεων για την εξάλειψη των αδικαιολόγητων μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων στις τράπεζες.

Σταύρος Κούκος

Πρόεδρος ΟΤΟΕ
Πρόεδρος ΙΝΕ - ΟΤΟΕ



η μελέτη

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να περιγράψει τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων στον τραπεζικό κλάδο της Ελλάδας και να προσδιορίσει τους παράγοντες στους οποίους αυτές οφείλονται. Οι παράγοντες αυτοί, είτε αναφέρονται στα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, είτε είναι χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας, της επιχείρησης ή των επαγγελματιών, είτε είναι προκαταλήψεις και στερεότυπα που οδηγούν σε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

Πιο συγκεκριμένα, η μελέτη επιχειρεί να απαντήσει στα παρακάτω κρίσιμα ερωτήματα:

- ποιοι είναι οι καθοριστικοί παράγοντες που διαφοροποιούν ανά φύλο τους μισθούς στις τράπεζες και πιο συγκεκριμένα, εάν και σε ποιο βαθμό επηρεάζουν τις αποδοχές ενός μισθωτού παράγοντες όπως το εκπαιδευτικό του επίπεδο, η γενική επαγγελματική πείρα που απέκτησε στη διάρκεια ολόκληρου του επαγγελματικού του βίου, η πείρα που απέκτησε στην τελευταία θέση εργασίας που κατέχει, ο τύπος της σύμβασης εργασίας, το μέγεθος της επιχείρησης, η μορφή ιδιοκτησίας (δημόσια, ιδιωτική, ημι-κρατική), η κάλυψη από συλλογική σύμβαση κ.ά.
- σε ποιο βαθμό οι μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων δικαιολογούνται από τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, των επαγγελματιών κλπ.
- ποιο είναι το μέγεθος των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών αφού αφαιρέσουμε από το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων το τμήμα εκείνο του χάσματος που εξηγείται από τα διαφορετικά δημογραφικά, εκπαιδευτικά και εργασιακά χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών. Πρόκειται για την “καθαρή” ή “άμεση” διάκριση που προέρχεται από στερεότυπα και προκαταλήψεις.

Η μελέτη αποτελεί, επίσης, συμβολή στην προώθηση, στον τραπεζικό τομέα της Ελλάδας, κατάλληλων μέτρων πολιτικής για την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών ανδρών και γυναικών. Οι προτάσεις αυτές δεν είναι αποκλειστικές, με την έννοια ότι η επιστημονική ανάλυση αφήνει ανοικτές δυνατότητες για την διαμόρφωση και άλλων προτάσεων.

Μεταγενέστερες μελέτες, ειδικότερα μελέτες πεδίου, θα μπορούσαν να εμβαθύνουν ζητήματα που θέτει η παρούσα μελέτη, όπως η καριέρα των γυναικών και η “γυάλινη οροφή”, η μικρότερη επαγγελματική πείρα που συσσωρεύουν οι γυναίκες, οι διακρίσεις που βασίζονται σε προκαταλήψεις και στερεότυπα.

Αριστοτέλης Λάκκας
Διευθύνων Σύμβουλος INE - ΟΤΟΕ

η μέθοδος

Η ανάλυση των μισθολογικών ανισοτήτων βασίζεται στην ιδέα ότι οι αποδοχές ενός εργαζόμενου προκύπτουν από τα ιδιαίτερα, ατομικά χαρακτηριστικά του, από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας που κατέχει, από το επάγγελμά του, και από τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης όπου εργάζεται.

Καταρχήν, τα ατομικά χαρακτηριστικά σχετίζονται με την εκπαίδευση, τις δεξιότητες, την επαγγελματική εμπειρία, τις άρρητες ικανότητες, την ηλικία, το φύλο του εργαζόμενου κλπ. Οι παράγοντες που αναφέρονται στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται ο μισθωτός ενδέχεται να εξηγούν επίσης ένα σημαντικό μέρος των μισθολογικών ατομικών διαφορών και περιλαμβάνουν τον τύπο ιδιοκτησίας (ιδιωτική ή δημόσια), την κάλυψη από συλλογική σύμβαση, το μέγεθος του καταστήματος (συνήθως μετρούμενο με τον αριθμό απασχολούμενων στην επιχείρηση) κλπ.

Οι εκτιμήσεις μας για το χάσμα αμοιβών βασίζονται στον υπολογισμό της σημασίας των παραπάνω παραγόντων ξεχωριστά για κάθε φύλο. Χρησιμοποιούμε τα ατομικά δεδομένα της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών (Structure of Earnings Survey) της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος που πραγματοποιείται με βάση τις κατευθύνσεις της Eurostat. Τα στοιχεία που χρησιμοποιήσαμε αναφέρονται στο έτος 2002 ενώ θα υπάρξει επικαιροποίηση της μελέτης με τα στοιχεία του 2006 εντός του έτους (2009). Η επόμενη Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών θα διεξαχθεί κατά το 2010 και τα στοιχεία της προβλέπεται να είναι διαθέσιμα για επεξεργασία το 2012.

Ηλίας Ιωακείμογλου
Επιστημονικός Συνεργάτης INE - ΟΤΟΕ

Ο Ηλίας Ιωακείμογλου, είναι επιστημονικός σύμβουλος του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ (1993 έως σήμερα), επιστημονικός συνεργάτης της ΟΤΟΕ, δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων και του Ινστιτούτου Εργασίας Κύπρου της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΠΕΟ). Αποφοίτησε από το ΕΜΠ το 1975 και από το Ινστιτούτο Διοίκησης Επιχειρήσεων του πανεπιστημίου της Grenoble το 1976. Έχει δημοσιεύσει σειρά μελετών, άρθρων και βιβλίων για την κρίση και την αναδιάρθρωση της ελληνικής οικονομίας, για τους μισθούς, την μακροοικονομική πολιτική, την απασχόληση και την ανεργία. Για το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει εκπονήσει μελέτες για το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), για το Υπουργείο Εργασίας Κύπρου και για την ΠΕΟ και έχει δημοσιεύσει το άρθρο Wage Determination and the Gender Pay Gap στο ακαδημαϊκό περιοδικό Feminist Economics (2007, σε συνεργασία με την Μ. Καραμεσίνη).

Όλη η μελέτη “Το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις τράπεζες” είναι προσβάσιμη στις ηλεκτρονικές μας σελίδες: <http://www.ine.otoe.gr>, <http://ineotoe.wordpress.com>



τα αποτελέσματα

Ο μέσος μισθός των γυναικών στις τράπεζες είναι κατά 18,5% χαμηλότερος από τον αντίστοιχο μέσο των ανδρών

Η μέση ακαθάριστη ωριαία αμοιβή για τους άνδρες (συμπεριλαμβανομένων των ασφαλιστικών εισφορών εργαζόμενου και εργοδότη) ανερχόταν, το 2002, σε 10,8 ευρώ έναντι 8,8 ευρώ για τις γυναίκες. Επομένως, το μισθολογικό χάσμα ανερχόταν σε 18,5% έναντι 21,1% στο σύνολο του επιχειρηματικού τομέα και περίπου 27% στον χρηματοπιστωτικό τομέα της ευρωζώνης.

Το 25% των γυναικών είχε ακαθάριστη ωριαία αμοιβή μικρότερη των 6,4 ευρώ ενώ η αντίστοιχη αμοιβή για τους άνδρες ανερχόταν σε 7,6 ευρώ. Στην άλλη άκρη της κατανομής των αμοιβών, το 25% των γυναικών είχε ωριαία ακαθάριστη αμοιβή μεγαλύτερη των 10,6 ευρώ έναντι 13,3 ευρώ των ανδρών.

Το χάσμα αμοιβών είναι μικρότερο για τους πτυχιούχους πανεπιστημίου και για την ειδικευμένη εργασία

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ομάδα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας ανερχόταν σε 15,3% ήταν δηλαδή χαμηλότερο από τον μέσο όρο (18,5%). Το χάσμα ανερχόταν σε 16,6% για τους πτυχιούχους πανεπιστημίου έναντι 21,0% των μη πτυχιούχων. Το χάσμα είναι εξαιρετικά μικρό έως ασήμαντο στις ηλικίες έως 40 ετών ενώ αντίθετως είναι εξαιρετικά υψηλό στις ηλικίες άνω των 50 ετών.

Το χάσμα αμοιβών που οφείλεται σε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών ανέρχεται σε 23,3%

Το χάσμα αμοιβών υπολογισμένο με βάση την ακαθάριστη ωριαία αμοιβή για άνδρες και γυναίκες ανέρχεται σε 18,5%. Εντούτοις, οι εργαζόμενες γυναίκες και οι εργαζόμενοι άνδρες διαθέτουν διαφορετικά χαρακτηριστικά: έχουν διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης, διαφορετικά έτη προϋπηρεσίας κλπ. Για να προσδιορίσουμε το τμήμα εκείνο του χάσματος που οφείλεται σε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών (και όχι σε διαφορετικά χαρακτηριστικά των δύο φύλων) πραγματοποιούμε στατιστική ανάλυση η οποία επιτρέπει να προσδιορίσουμε την “ευθύνη” κάθε ξεχωριστού παράγοντα στην διαμόρφωση του χάσματος.

Από την ανάλυση αυτή, διαπιστώσαμε ότι για άνδρες και γυναίκες με τα ίδια δημογραφικά, εκπαιδευτικά και εργασιακά χαρακτηριστικά, το χάσμα αμοιβών ανέρχεται σε 23,3%. Εφόσον αυτό το ποσοστό δεν μπορεί να εξηγηθεί από διαφορετικά χαρακτηριστικά, ούτε από διαφορετικές αμοιβές για αυτά τα χαρακτηριστικά, συμπεραίνουμε ότι οφείλεται σε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών επί τη βάση προκαταλήψεων και στερεοτύπων. Βεβαίως, στο χάσμα 23,3% περιλαμβάνεται και η επίπτωση των μη καταγεγραμμένων χαρακτηριστικών των εργαζομένων. Επειδή, όμως, η Έρευνα Κατανομής και Διάρθρωσης Αμοιβών περιλαμβάνει μεγάλο αριθμό μεταβλητών, πρέπει να συμπεράνουμε ότι οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, μολοντί ενδέχεται να μην ευθύνονται για ολόκληρο το χάσμα (23,3%) ευθύνονται για το μεγαλύτερο μέρος του.

Ως εκ τούτου, ο σημαντικότερος παράγοντας του χάσματος αμοιβών στις τράπεζες είναι οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών που είναι αποτέλεσμα στερεοτυπικών συμπεριφορών και προκαταλήψεων σε σχέση με τα δύο φύλα.

Εκτός από τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών που ανάγονται σε προκαταλήψεις και στερεότυπα, η επαγγελματική πείρα και η άνοδος στις ιεραρχικές θέσεις αποτελούν σημαντικούς παράγοντες του μισθολογικού χάσματος στις τράπεζες

Η επαγγελματική πείρα των γυναικών που εργάζονται στις τράπεζες είναι μικρότερη και ταυτοχρόνως αμειβεται σημαντικά λιγότερο. Ο μέσος αριθμός ετών προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη ανερχόταν, το 2002, σε 10,6 έτη έναντι 15,0 έτη για τους άνδρες. Ελέγξαμε την υπόθεση να οφείλεται η μικρότερη επαγγελματική πείρα των γυναικών αποκλειστικά στην μικρότερη ηλικία τους και διαπιστώσαμε ότι η υπόθεση αυτή δεν ευσταθεί. Επομένως, θα πρέπει να αναζητηθούν οι κοινωνικοί, θεσμικοί ή άλλοι λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες εμφανίζουν μικρότερη διάρκεια καριέρας.

Η συγκέντρωση των γυναικών σε “γυναικεία επαγγέλματα” είναι δύσκολο να διαπιστωθεί στις τράπεζες, σε αντίθεση με τους περισσότερους άλλους κλάδους του επιχειρηματικού τομέα της οικονομίας. Εξάιρεση, ωστόσο, αποτελούν οι διευθυντικές θέσεις, τις οποίες καταλαμβάνουν οι άνδρες σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό από ό,τι οι γυναίκες, αλλά και οι θέσεις επίβλεψης (θέσεις ευθύνης) γενικότερα.

Η διαφορετική θέση των φύλων στις θέσεις επίβλεψης δημιουργεί χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών ύψους 5,3%. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι μόνον τον 31% των γυναικών καταλαμβάνει τέτοιες θέσεις εργασίας έναντι 40% των ανδρών, αλλά και στο ακόμη σημαντικότερο γεγονός ότι η άσκηση επίβλεψης αμειβεται για τους άνδρες με σχεδόν διπλάσια αμοιβή σε σχέση με την αντίστοιχη αμοιβή για τις γυναίκες (που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά).

Παρουσιάσαμε παραπάνω μόνον τους σημαντικότερους παράγοντες που καθορίζουν το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις τράπεζες. Στην μελέτη του ΙΝΕ ΟΤΟΕ αναφέρεται αναλυτικά η επίδραση περισσότερων παραγόντων που περιλαμβάνονται στην Έρευνα Κατανομής και Διάρθρωσης Αμοιβών. Οι παράγοντες αυτοί είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, η γενική επαγγελματική πείρα και η ειδική εργασιακή πείρα που αναφέρεται στην σχετική με την επιχείρηση πείρα, το μέγεθος της τράπεζας, το ιδιοκτησιακό κάθεστώς της επιχείρησης, η κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας, η θέση εργασίας από την οποία ασκείται επίβλεψη επί άλλων εργαζομένων, η πραγματοποίηση υπερωριών, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, και η εργασία υψηλής ειδίκευσης (ειδικευμένη διανοητική εργασία) ή μικρότερης ειδίκευσης και ανειδίκευτης εργασίας.



οι προτάσεις

Ενίσχυση και αναβάθμιση των μηχανισμών παρακολούθησης της Ισότητας στην Απασχόληση

Ο θεσμός των Επιθεωρητών Ισότητας μπορεί να εφαρμοστεί ως θεσμός συμφωνίας μεταξύ τραπεζικών επιχειρήσεων και ΟΤΟΕ. Ως θεσμός εξωδικαστικής προστασίας των θιγόμενων από διακρίσεις στο χώρο εργασίας, θα έχει διευρυμένες εξουσίες και αρμοδιότητες για την εφαρμογή της νομοθεσίας περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην απασχόληση. Θα πραγματοποιεί επιτόπιους ελέγχους σε όλες τις επιχειρήσεις, θα εξετάζει καταγγελίες και θα διευθετεί τις διαφορές με διαβούλευση και συνεννόηση των δύο μερών.

Η συμφωνία τραπεζών και ΟΤΟΕ για τον προτεινόμενο θεσμό θα όριζε αναλυτικά τις διαδικασίες λειτουργίας του έργου των Επιθεωρητών Ισότητας.

Η τυποποίηση των εργασιών εκτιμάται ότι θα συνέβαλε στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας του μηχανισμού με τη συγκεκριμενοποίηση και διευκρίνιση των σταδίων παρέμβασης των Επιθεωρητών και των εσωτερικών λειτουργιών του μηχανισμού, έτσι ώστε να αυτοματοποιηθούν οι σχετικές διαδικασίες.

Ειδική ρήτρα για την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών που οφείλεται σε διακρίσεις σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας θα πρέπει να αναφέρεται ρητά στην έννοια της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και να καλύπτει και τις περιπτώσεις υποκρυπτόμενων διακρίσεων που αναφέρονται σε γυναίκες και να είναι απόλυτη με την έννοια ότι θα πρέπει να κατοχυρώνει πλήρως την ισότητα στην αμοιβή για το ίδιο επάγγελμα και ειδικότητα και σε θέση εργασίας με τα ίδια χαρακτηριστικά.

Παρεμβάσεις για την προώθηση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ειδικότερα μέτρα για τη διευκόλυνση γυναικών με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις

Οι χώρες με το μεγαλύτερο χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο, είναι παράλληλα και αυτές στις οποίες οι συνθήκες εργασίας είναι οι λιγότερο «φιλικές» προς την οικογενειακή ζωή.

Αλλά οικογενειακή ζωή δεν σημαίνει διευκόλυνση των γυναικών να ασκήσουν και να διατηρήσουν τους παραδοσιακούς τους ρόλους. Χρειάζονται γενικότερα μέτρα για τους γονείς, ώστε να πάψει η ταύτιση της φροντίδας των παιδιών με τη γυναικεία παρουσία: γονικές άδειες με υποχρεωτικό αποδέκτη τον πατέρα, παιδικοί σταθμοί που να απευθύνονται στους εργαζόμενους γονείς –και όχι στην εργαζόμενη μητέρα κλπ.

Προώθηση μέτρων για τη διευκόλυνση

Προώθηση μέτρων για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών και την υιοθέτηση σχεδίων ισότητας από τις επιχειρήσεις

Προτείνουμε ετήσιο απολογισμό των επιχειρήσεων για τις μισθολογικές τους πρακτικές και πρόγραμμα για την εξάλειψη των όποιων αποκλίσεων. Ο απολογισμός πρέπει

α) να περιλαμβάνει όλες τις σχετικές στατιστικές που αναφέρονται στις αμοιβές γυναικών και ανδρών ανά τομέα και θέση απασχόλησης, β) να περιγράφει τα μέτρα που ελήφθησαν κατά το προηγούμενο έτος για την εξασφάλιση της ισότητας στην εργασία, και γ) να παρουσιάζει το σχετικό πλάνο, με συγκεκριμένους στόχους για την επόμενη χρονιά. Επίσης προτείνουμε να καθιερωθούν σχέδια που θα περιλαμβάνουν μέτρηση και αναφορά των ποσοστιαίων διαφορών αμοιβών για θέσεις εργασίας με τα ίδια χαρακτηριστικά, θετικές δράσεις για τη διευκόλυνση των γυναικών με οικογενειακές υποχρεώσεις ώστε να ανέλθουν ιεραρχικά και να διευρύνουν τις γνώσεις και δεξιότητες τους κ.ο.κ.

Καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργοδοτών

Η θεσμοθέτηση μέτρων για την ευαισθητοποίηση πάνω στο θέμα είναι απαραίτητη καθώς οι μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών δεν αποτελούν αντικείμενο ευρύτερου διαλόγου και δημόσιου προβληματισμού. Γι' αυτό προτείνουμε καμπάνιες, διαφημιστικά σποτ και διανομή έντυπου υλικού, συζητήσεις, websites, διερεύνηση πρακτικών ισότητας ευκαιριών που έχουν λειτουργήσει θετικά, εκπόνηση και δημοσιοποίηση μελετών για τα συστήματα αξιολόγησης της εργασίας και εντοπισμό περιγραφών του περιεχομένου της εργασίας (job descriptions) που είναι καταφανώς σεξιστικές και προκαλούν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

Εκπόνηση οδηγών / εγχειριδίων για την εφαρμογή της ίσης αμοιβής στις επιχειρήσεις

Προτείνεται η ανάπτυξη και διάχυση ειδικών εργαλείων που θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους εργοδότες να εντοπίζουν, εκτιμούν και τελικά εξαλείφουν τις ανισότητες στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ειδικότερα προτείνεται να αναπτυχθούν οδηγοί για την ισότητα αμοιβών που να περιλαμβάνουν:

- ερωτηματολόγια αυτό-αξιολόγησης για τον προσδιορισμό του βαθμού εφαρμογής της ίσης αμοιβής σε μια τράπεζα
- μεθόδους διαχείρισης προσωπικού για την εισαγωγή της ίσης αμοιβής και της διάστασης του φύλου συνολικά στην οργάνωση και λειτουργία μιας τράπεζας
- δείκτες ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες σε ότι αφορά τη μισθολογική πολιτική κάθε επιχείρησης
- κώδικες πρακτικής για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας
- εγχειρίδιο ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για υπευθύνους προσωπικού ή μισθοδοσίας, λογιστές, Επιθεωρητές Ισότητας, το οποίο θα καλύπτει το σύνολο των θεμάτων που αφορούν τα ζητήματα ισομισθίας, τη σχετική νομολογία των δικαστηρίων, την εφαρμογή στην πράξη της νομοθεσίας μέσω παραδειγμάτων
- εργαλεία αξιολόγησης των θέσεων εργασίας, για την αναλυτική περιγραφή του περιεχομένου και των καθηκόντων κάθε θέσης εργασίας σε συγκριτική βάση και με αντιστοίχιση με τις αμοιβές που προσδιορίζονται για κάθε θέση.

