

take it

N° 2
Juli Juillet Luglio 2011



Frauen
Femmes
Donne



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

Lohnumfrage SBPV 2011

Damit die Lohnentwicklung verfolgt werden kann, hat der SBPV entschieden, auch im Jahr 2011 eine Lohnumfrage bei den Bankangestellten durchzuführen. Die Umfrage 2010 hat bei den Angestellten wie in der Presse ein positives Echo ausgelöst. Bei einer zahlreichen Teilnahme an der Umfrage 2011 können die Daten verfeinert und eine genauere Sicht über die Salärpolitik der Banken erzielt werden. Die Daten helfen uns auch bei der Beratung der Mitglieder. Der Fragebogen ist bis Ende Juli auf unserer Homepage aufgeschaltet. Nehmen Sie teil und erzählen Sie in ihrem Umfeld davon, damit die Resultate auch Ihnen dienen können.

www.sbpv.ch

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit.
Denise Chervet

Enquête salariale ASEB 2011

Afin de pouvoir suivre l'évolution des salaires, l'ASEB a décidé de soumettre aussi en 2011 un questionnaire sur les salaires aux employés de banque. Le questionnaire 2010 a rencontré un écho favorable aussi bien auprès des employés de banque que de la presse. Une participation nombreuse en 2011 nous permettra d'affiner nos données pour avoir une vision plus précise sur la politique salariale menée dans les banques. Cela nous servira aussi pour nos conseils aux membres. Le questionnaire est en ligne jusqu'à la fin juillet. Participez donc nombreux et parlez-en autour de vous, afin que ces résultats puissent aussi vous servir.

www.aseb.ch

Merci de votre collaboration.
Denise Chervet

Sondaggio salariale ASIB 2011

Anche nel 2011, per poter seguire l'evoluzione dei salari, l'ASIB ha deciso di sottoporre agli impiegati di banca un questionario sui salari. Il questionario 2010 ha riscontrato un'opinione favorevole sia dagli impiegati di banca sia dalla stampa. Una numerosa partecipazione nel 2011 ci permetterà di perfezionare i nostri dati per avere una visione più precisa sulla politica salariale condotta dalle banche. Inoltre, i dati ci serviranno per la consulenza ai nostri soci. Il questionario è disponibile online fino alla fine del mese di luglio. Partecipate numerosi e passate parola affinché questi dati possano servire anche a voi.

www.asib.ch

Grazie della vostra collaborazione.
Denise Chervet

Mitgliederbeitrags- erhöhung per 1.1.2012

Die Delegierten haben an der letzten Delegiertenversammlung der Erhöhung des Mitgliederbeitrags für die Aktivmitglieder per 1.1.2012 von CHF 100.– auf **CHF 150.–** zugestimmt. Lesen Sie mehr dazu auf Seite 16.

Augmentation de la cotisation annuelle pour le 1.1.2012

Lors de la dernière assemblée des délégués, les participants ont accepté une augmentation de la cotisation annuelle des membres actifs de CHF 100.– à **CHF 150.–**. Pour en savoir plus, lisez l'article p. 24.

Aumento della quota annuale per il 1.1.2012

In occasione dell'ultima Assemblea dei delegati, i delegati hanno approvato l'aumento della quota annuale dei soci attivi di CH 100.– a **CHF 150.–**. Per più informazioni, legga l'articolo, p. 30.

Korrigendum take it 01/11 Seiten 32 und 33

In der Publikation der Tabelle des Sorgenbarometers der Credit Suisse 2010 im take it 01/11 hat sich ein Fehler eingeschlichen. Der erste Balken zeigt nicht das Vertrauen in die «Arbeitnehmerorganisationen», sondern in das «Radio». Korrigierte Tabelle: www.sbpv.ch

Wir entschuldigen uns für den Fehler und danken für Ihr Verständnis.

Erratum dans take it 01/11, pages 32 et 33

Une erreur s'est glissée dans la publication du tableau du baromètre de confiance de Credit Suisse 2010 dans notre magazine take it 01/11. La première barre n'indique pas la confiance dans les «organisations de salariés», mais dans la «radio». Tableau corrigé: www.aseb.ch

Nous vous prions de nous excuser pour cette erreur et vous remercions pour votre compréhension.

Inhalt

Pro domo	2
Editorial: Frauen in den Banken	4
Gleichstellung in den Banken: von Worten zu Taten	5
Interview: Frau zur Vizedirektorin befördert – es könnte öfter sein!	9
Sexuelle Belästigung existiert auch in Banken!	12
Karriere mit Kind	13
Keine Einigung über eine Arbeitszeitreduktion	14
Jetzt erst recht – JA zur Initiative «6 Wochen Ferien für alle»	15
Delegiertenversammlung vom 27.5.2011 in Bern	16
Style: Schuhe sind karrierefördernd	34
Neue Ratgeber und Nachschlagewerke	36
Regionen: Nordwestschweiz / Zürich	37
Mitgliederangebot: Swiss Holiday Park, Morschach	38
Gewinnen: Sudoku	39
Mitgliederangebot: Frauenreise nach Indien – magisches Rajasthan	40

Sommaire

Pro domo	2
Editorial: les femmes dans les banques	4
Egalité dans les banques: de la parole aux actes	6
Interview: une femme nommée vice-directrice – cela devrait arriver plus souvent!	10
Le harcèlement sexuel existe aussi dans les banques!	18
Carrière et enfants	19
Pas d'accord sur une réduction du temps de travail	20
C'est le bon moment – OUI à l'initiative «6 semaines de vacances pour tous»	20
Les membres de l'ASEB ont des attentes réalistes et claires	21
Offre partenaire: voyage en Inde entre femmes – magie du Rajasthan	23
Assemblée des délégués du 27.5.2011 à Berne	24
Style: pensez à votre carrière, choisissez bien vos chaussures!	34

Sommario

Pro domo	2
Editoriale: le donne nelle banche	4
Parità dei sessi nelle banche: dalle parole ai fatti	7
Intervista: una donna viene nominata come vicedirettrice	26
La molestia sessuale esiste anche nelle banche!	28
Carriera e bambini	29
Assemblea dei delegati dell'ASIB	30
Nessun accordo su una riduzione del tempo di lavoro	32
Ora più che mai – Sì all'iniziativa «6 settimane di vacanza per tutti»	33
Style: le scarpe al passo con la carriera	35



DV 2012

Massnahmen zur Verstärkung
des SBPV S. 16



Egalité

Carrière et enfants P. 19



Style

Le scarpe al passo
con la carriera P. 35

Frauen in den Banken

Vor 40 Jahren wurde das Frauenstimmrecht auf nationaler Ebene eingeführt. 10 Jahre später wird der Gleichstellungsartikel in die Verfassung aufgenommen. Am 14. Juni 1991 legen eine halbe Million Schweizer Frauen ihre Arbeit nieder. 1996 trat dann endlich das Gleichstellungsgesetz in Kraft. Die ersten Schritte der Gleichstellung sind vollzogen, weitere müssen sicher noch folgen. Aber wo stehen wir wirklich mit der Gleichstellung? Und wie sieht die Gleichstellung der Frauen konkret in den Banken aus?

Das Jubiläumsjahr bietet Anlass und Gelegenheit, das Thema «Gleichstellung der Frauen in den Banken» eingehender zu betrachten. Auch wenn Führungspositionen bei den Banken längst nicht mehr nur eine Männerdomäne sind und die Präsenz von Frauen in Führungspositionen zunimmt, so sind die Frauen nach wie vor deutlich in der Minderheit. Gerade die Rahmenbedingungen in der Schweiz machen es für die Frauen oft schwierig und unattraktiv, Management-Jobs zu übernehmen. Es stellen sich also trotz 15 Jahren Gleichstellungsgesetz nach wie vor viele Fragen; Fragen einerseits zur Vereinbarung von Familie und Beruf, aber auch Fragen bezüglich Beförderung, gleicher Lohn für gleiche Arbeit usw. «take it» beleuchtet in der aktuellen Ausgabe die Thematik unter Betrachtung verschiedener Aspekte: So erzählt Sabine Straumann, Mitglied der Direktion in der Neuen Aargauer Bank, im Interview, welche Aspekte bei einer Beförderung eine Rolle spielen. Auch betrachten wir Gesichtspunkte wie «Teilzeit in Kaderpositionen», «Lohn-gleichheit» und «sexuelle Belästigung».

Lohn-gleichheit stellt denn auch in der VAB einen der Kernpunkte dar. Ziel ist es, die Banken zur Teilnahme am Projekt Lohn-gleichheitsdialog zu bewegen. Die Weiterentwicklung und Förderung der VAB gehört zur zentralen Aufgabe des SBPV. Die Arbeitszeit soll verkürzt und die Gesundheit am Arbeitsplatz gefördert werden. Mit dem an der DV beschlossenen Beitritt als Vollmitglied beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund kann sich der SBPV weiter stärken und politisch mehr Einfluss erzielen.

Doris Schmutz

Les femmes dans les banques

Il y a 40 ans, le droit de vote des femmes était introduit à l'échelon national. 10 ans plus tard, l'article sur l'égalité fut inscrit dans la Constitution. Le 14 juin 1991, un demi-million de Suissesses firent grève. En 1996, la loi sur l'égalité entra enfin en vigueur. De premiers pas vers l'égalité ont été faits, d'autres doivent suivre. Où en sommes-nous vraiment en matière d'égalité? Et dans les banques, qu'en est-il?

L'année du jubilé est l'occasion de se pencher sur la question de l'égalité entre hommes et femmes dans les banques. Même s'il y a désormais des femmes parmi les cadres des banques, et que cette présence est en augmentation, les femmes restent tout de même fortement minoritaires dans les directions. Les conditions cadres font que, en Suisse, il est souvent difficile pour une femme d'accéder à un poste dans le management. Malgré 15 ans de loi sur l'égalité, de nombreuses questions restent ouvertes; des questions sur la possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle, mais également des questions concernant les possibilités de carrière, le salaire égal pour travail égal, etc. Dans le présent numéro, «take it» s'intéresse à cette problématique, sous différents angles. Sabine Straumann, membre de la Direction de la Neue Aargauer Bank, explique dans une interview quels éléments peuvent jouer un rôle lors d'une promotion. D'autres articles abordent les questions suivantes: «travail à temps partiel chez les cadres», «égalité salariale» et «harcèlement sexuel».

L'égalité salariale est l'un des éléments importants de la CPB. L'objectif est d'inciter les banques à participer au projet «dialogue sur l'égalité salariale». Le développement de la CPB et sa promotion sont des tâches centrales pour l'ASEB. Le temps de travail doit diminuer et la santé au travail doit être promue. Du fait de la décision prise par l'AD de devenir membre actif de l'Union syndicale suisse, l'ASEB peut continuer à se renforcer et augmenter son influence politique.

Doris Schmutz

Le donne nelle banche

40 anni fa fu introdotto il diritto di voto e di eleggibilità per le donne a livello nazionale. 10 anni più tardi, nel 1981, venne integrato nella Costituzione federale l'articolo sulle pari opportunità. Il 14 giugno 1991, mezzo milione di donne svizzere entra in sciopero e per un anno intero vengono promosse varie attività di sensibilizzazione sul tema. Nel 1996 entra finalmente in vigore la legge sulla parità dei sessi. Sono stati così compiuti i primi passi nel cammino verso l'uguaglianza e ulteriori devono certamente seguire. Ma a che punto siamo oggi con la parità dei diritti? E come si presenta la parità di fatto nel settore bancario?

Il 20° anniversario della giornata di sciopero femminile offre l'opportunità di un esame più approfondito sul tema «Parità di diritti delle donne nelle banche». Anche se da tempo ormai nelle banche le funzioni direttive non sono più riservate esclusivamente agli uomini e la presenza delle donne è in costante aumento, le donne risultano a tutt'oggi in netta minoranza. Proprio le condizioni quadro in Svizzera rendono spesso difficoltosa e poco accattivante la carriera al femminile nell'ambito del management. Nonostante i 15 anni di legge sull'uguaglianza, molte questioni sono ancora in sospeso non solo per quanto riguarda la conciliabilità tra famiglia e lavoro bensì anche in merito alla promozione di una retribuzione uguale per un lavoro di valore uguale ecc. L'attuale edizione di «take it» riprende la tematica illustrandola da vari punti di vista. Sabine Straumann, membro della direzione della «Neue Aargauer Bank», racconta per esempio in un'intervista quali sono i punti che contano in una candidatura. Consideriamo anche aspetti quali «lavoro a tempo parziale in una posizione quadro», «equità retributiva» e «molestie sessuali».

Anche nella CIB la parità retributiva rappresenta uno dei punti chiave. L'obiettivo consiste nell'indurre le banche a partecipare al progetto di dialogo sulla parità degli stipendi. L'ulteriore sviluppo e la promozione della CIB rientrano tra i compiti centrali dell'ASIB. Devono essere promosse mete quali la riduzione dell'orario di lavoro e la salute sul posto di lavoro. Con la decisione presa in seno all'Assemblea dei delegati di aderire come membro integrale all'Unione sindacale svizzera, l'ASIB ha la possibilità di rinsaldare ulteriormente la propria posizione e di esercitare così un maggior influsso politico.

Doris Schmutz

Gleichstellung in den Banken: von Worten zu Taten

2011: Jahr der Frauen in den Banken?

Einige Frauen wurden in Banken in der Schweiz in Führungspositionen ernannt... ein Zeichen, dass die Banken «weibliche Züge» annehmen, oder nur ein Zufall? Frauen sind auf jeden Fall immer noch selten in Führungspositionen der Banken anzutreffen, und im Lohnvergleich schneiden sie schlechter ab. Wer ist verantwortlich dafür? Die Männer, die Frauen, die Einstellungen, die wirtschaftlichen und sozialen Strukturen, der Preis, der bezahlt werden muss, um die Leiter hochzusteigen?

Licht am Ende des Tunnels?

Gemäss Bundesamt für Statistik war der Medianlohn für hoch qualifizierte Aufgaben in Banken, bei gleicher Qualifikation, für einen Mann CHF 13 150.– und für eine Frau CHF 9 881.–. Das ergibt eine Differenz von 25%. Bei einfachen und sich wiederholenden Aufgaben beträgt sie 10%. Der Index der Nominallöhne der letzten vier Jahre zeigt insbesondere, dass in den Banken die Löhne der Frauen tendenziell weniger als diejenigen der Männer angestiegen sind. Eine mögliche Ursache dafür könnte der grössere Anstieg der hohen Saläre der Trader, Investmentbanker und Mitglie-

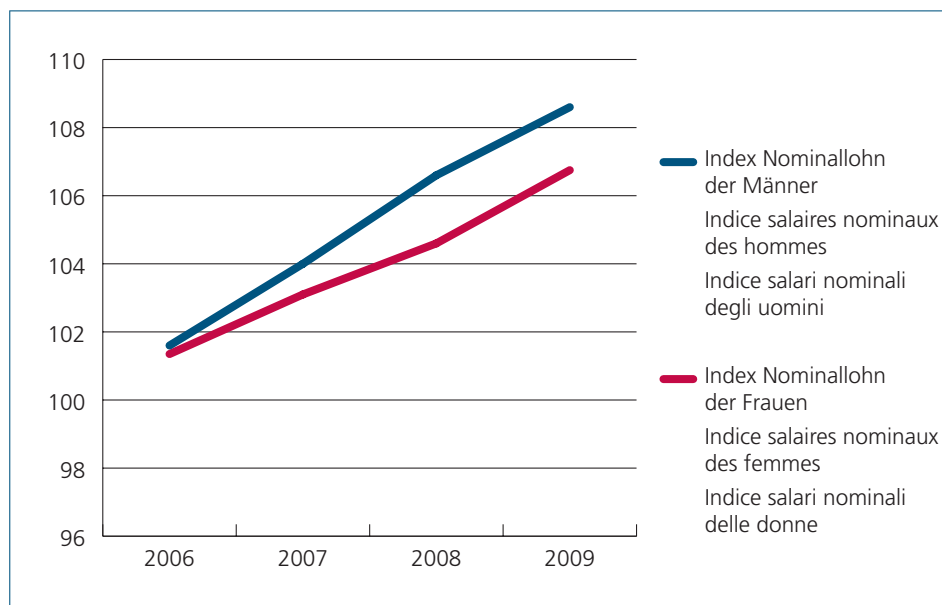
der der Managements sein, Funktionen, bei denen die Frauen untervertreten sind.

Durch das Fehlen einer Regressionsanalyse, die alle Gründe der Lohnunterschiede, die nicht auf der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts basieren (Ausbildung, berufliche Erfahrung, Kompetenz- und Verantwortlichkeitsstufe), ausmerzen liesse, lassen sich ohne genauere Daten alle Vermutungen anstellen. Die Teilnahme der Banken am paritätischen Projekt «Lohngleichheitsdialog» würde eine Klärung der Situation ermöglichen (www.lohnvergleichsdialog.ch).

Gemäss unserer Lohnumfrage 2010 sind die Löhne in gleichen Funktionen für Frauen tiefer als diejenigen für Männer. In jeder Kategorie sind prozentual mehr Frauen in den tieferen Lohnklassen als Männer. Dies ist ein weiteres Anzeichen dafür, dass die Lohngleichheit in den Banken noch nicht hergestellt ist. 15 Jahre nach der Inkraftsetzung des Gleichstellungsgesetzes ist es Zeit, dass die Banken die Situation aufdecken und Begründungen für die Lohnunterschiede liefern. Dies stellt in der Tat ein potenzielles Risiko betreffend Image wie auch ein finanzielles Risiko für jede Bank dar.

Der SBPV engagiert sich um einen Dialog zu dieser Frage, es hat sich jedoch bis heute keine Bank entschieden, am Projekt «Lohnvergleichsdialog» teilzunehmen. Die Frage bleibt bestehen.

Index der Nominallohnentwicklung Indice de l'évolution des salaires nominaux Indice dell'evoluzione dei salari nominali



Quelle: Bundesamt für Statistik / Source: Office fédéral de la statistique / Fonte: Ufficio federale della statistica

Begünstigen Banken Karrieren von Frauen?

Gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung SAKE (Umfrage 2005) sind 10,3% der Frauen und 24,5% der Männer, welche in einem Finanzinstitut angestellt sind, Mitglied der Direktion, was einem Verhältnis von 1:2 entspricht. Die Verteilung ist in anderen Branchen besser: 9% Frauen auf 17% Männer. In unserer Gesellschaft ist es für eine Frau generell schwierig, Karriere zu machen. Die Gründe sind zahlreich und Gegenstand von Diskussionen und Kontroversen. Aber warum ist es schwieriger, in einer Bank Karriere zu machen? Weil es ein Ort der Macht ist?

Man stellt ausserdem fest, dass in Krisenzeiten und Zeiten, in denen Arbeitsplätze

abgebaut werden, mehr Frauen als Männern gekündigt wird. So hat die Krise gemäss Statistik der Nationalbank die Frauen, die in Banken arbeiten, stärker getroffen: Die Anzahl Frauen ist zwischen 2008 und 2009 um 5,2%, das heisst von 41 601 auf 39 473, gesunken, die Anzahl Männer ist nur um 0,66% von 68 522 auf 68 072 gesunken. Sicher, die Arbeitgeber erklären diesen Unterschied mit Gründen wie Rationalisierungsmassnahmen und der Auflösung von Abteilungen, in denen

hauptsächlich Frauen angestellt waren. Das Resultat bleibt bestehen: Es sind die Frauen, die den hohen Preis der Krise bezahlt haben.

Frauen... die Zukunft der Banken

Die Arbeit in einer Bank verlangt keine «männlichen» Eigenschaften wie Kraft. Im Gegenteil, um wirkungsvoll zu sein, sind «weibliche» Qualitäten gefragt: Eigenschaften wie Zuhören, Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit... Die Frauen

können oft besser zuhören und passen sich besser an Veränderungen an. Sie erlauben den Banken auch, der Entwicklung der Gesellschaft zu folgen: Immer mehr Frauen arbeiten, investieren in die Wirtschaft und die Politik... Die Frauen sind eine Chance für die Banken... sie müssen sie ergreifen!

Denise Chervet

Egalité dans les banques: de la parole aux actes

2011: année des femmes dans les banques?

Quelques femmes nommées à des positions dirigeantes dans les banques en Suisse... un signe que les banques se féminisent ou simplement un hasard? Elles sont en tout cas encore rares dans les positions dirigeantes des banques, et les comparaisons salariales sont en leur défaveur. A qui la faute? Aux hommes, aux femmes, aux mentalités, aux structures économiques et sociales, au prix à payer pour grimper les échelons?

Anne ma sœur, vois-tu une augmentation à l'horizon?

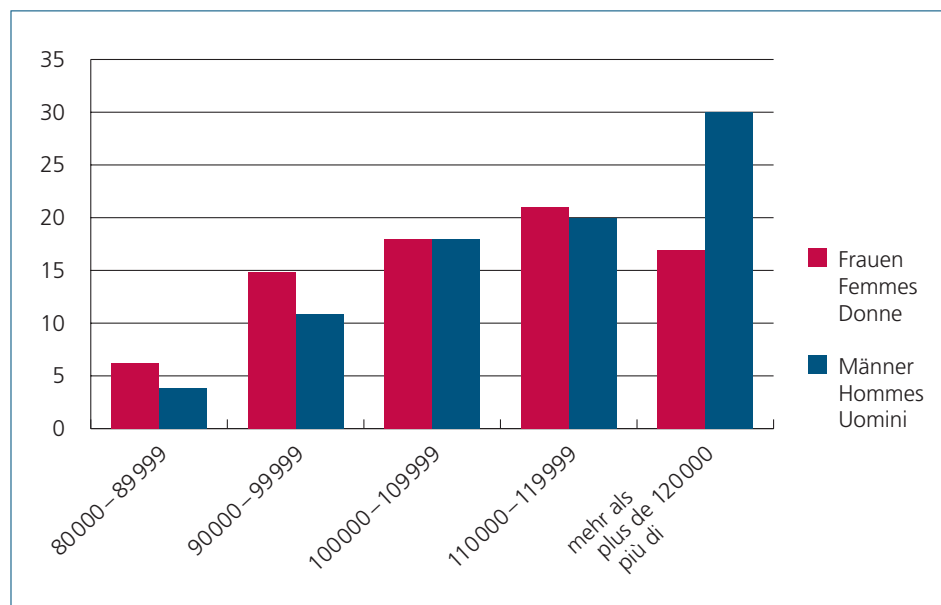
Selon l'Office fédéral de la statistique, à qualification égale, le salaire médian dans les banques pour des tâches très qualifiées, était de CHF 13 150.– pour un homme et de CHF 9881.– pour une femme, soit une différence de 25%. Cette différence était de 10% pour des activités simples et répétitives. L'indice de l'évolution des salaires nominaux des quatre dernières années montre en outre que dans les banques, les salaires des femmes ont tendanciellement moins augmenté que celui des hommes. Une des causes est peut-être la plus grande augmentation des hauts salaires des traders, banquiers d'investissement et membres des directions générales – fonctions où les femmes sont sous-représentées.

Faute de données plus précises, en l'absence d'une analyse de régression permettant d'éliminer toutes les causes de différences salariales qui ne sont pas basées sur une discrimination de genre (for-

mation, expérience professionnelle, niveau de compétences et de responsabilité.), toutes les conjectures sont possibles. La participation des banques au projet

paritaire «Dialogue sur l'égalité salariale» permettrait de clarifier la situation (www.dialogue-egalite-salaires.ch). A ce jour aucune banque ne participe à ce projet.

Kaderlöhne / Salaires des cadres / Salari dei quadri



Selon notre enquête salariale 2010, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes pour des fonctions identiques. Pour chaque catégorie, le pourcentage de femmes dans les classes de salaires inférieurs est supérieur à celui des hommes. C'est un indice supplémentaire que l'égalité salariale n'est pas encore réalisée dans les banques. Il est temps, 15 ans après l'adoption de la loi fédérale sur l'égalité, que les banques éclaircissent la situation et présentent des explications sur ces différences salariales. C'est en effet un risque potentiel pour chacune d'entre elles en terme d'image et de risque financier. L'ASEB est disposée à engager un dialogue sur cette question, mais à ce jour aucune banque n'a voulu s'engager dans le projet «dialogue sur l'égalité salariale». La question reste ouverte.

Les banques, favorables aux carrières féminines?

Selon l'enquête suisse sur la population active ESPA (enquête 2005), 10,3% des

femmes et 24,5% de hommes employés dans un institut financier sont membres de la direction, soit un rapport inférieur 1:2. Les proportions sont plus favorables dans les autres branches: 9% de femmes pour 17% d'hommes. Dans nos sociétés, c'est de façon générale difficile pour une femme de faire carrière. Les motifs sont nombreux et font l'objet de discussions et de controverses. Mais pourquoi est-il plus difficile de faire carrière dans une banque? Parce que c'est un lieu de pouvoir?

Par ailleurs, on constate qu'en période de crise et de réduction des postes de travail, les femmes sont licenciées en plus grand nombre que les hommes. Ainsi selon les statistiques de la Banque nationale, la crise a touché plus fortement les femmes employées dans les banques: leur nombre a ainsi baissé de 5,2% entre 2008 et 2009 passant de 41 601 à 39 473, celui des hommes seulement de 0,66% (de 68 522 à 68 072). Certes, les employeurs expliquent cette différence en évoquant des rationalisations et la suppression de sec-

teurs à majorité féminine. Le résultat demeure: ce sont les femmes qui ont payé le prix fort de la crise.

Les femmes... l'avenir des banques

Le travail dans une banque ne requiert pas des capacités «masculines» comme la force. Au contraire, pour être efficace, des qualités «féminines» sont requises: capacité d'écoute, empathie, travail en équipe... Les femmes sont souvent prudemment audacieuses et s'adaptent aux changements. Elles permettent aux banques aussi de suivre l'évolution de la société: toujours davantage de femmes travaillent, investissent l'économie et la politique... Les femmes sont une chance pour les banques... puissent-elles la saisir!

Denise Chervet

Parità dei sessi nelle banche: dalle parole ai fatti

2011: anno delle donne nelle banche?

Alcune donne sono state elette a posizioni dirigenziali nelle banche in Svizzera... un segnale che le banche si «femminizzano» o semplicemente un caso? Ad ogni qual modo, le donne con posizioni dirigenziali sono ancora rare e il confronto salariale è a loro sfavore. A chi la colpa? Agli uomini, alle donne, alla mentalità, alle strutture economiche e sociali, al prezzo da pagare per l'ascesa nei ranghi superiori?

Una luce in fondo al tunnel

Secondo l'Ufficio federale delle statistiche, a ugual qualifica, il salario mediano nelle banche per dei compiti altamente qualificati, era di CHF 13 150.– per un uomo e di CHF 9 881.– per una donna, vale a dire una differenza del 25%. Questa differenza era del 10% per attività semplici e

ripetitive. L'indice dell'evoluzione dei salari nominali degli ultimi quattro anni dimostra inoltre che nelle banche i salari delle donne sono aumentati tendenzialmente meno che quello degli uomini. Una delle cause, forse, il grande aumento dei salari alti dei traders, banchieri d'investimento e membri delle direzioni generali – funzione

dove le donne sono sottorappresentate. Senza dati più precisi, in assenza di un'analisi di regressione che permetta di eliminare tutte le cause delle differenze salariali che non sono basate sulla discriminazione di genere (formazioni, esperienza professionale, livello di competenze e di responsabilità), tutte le congiun-

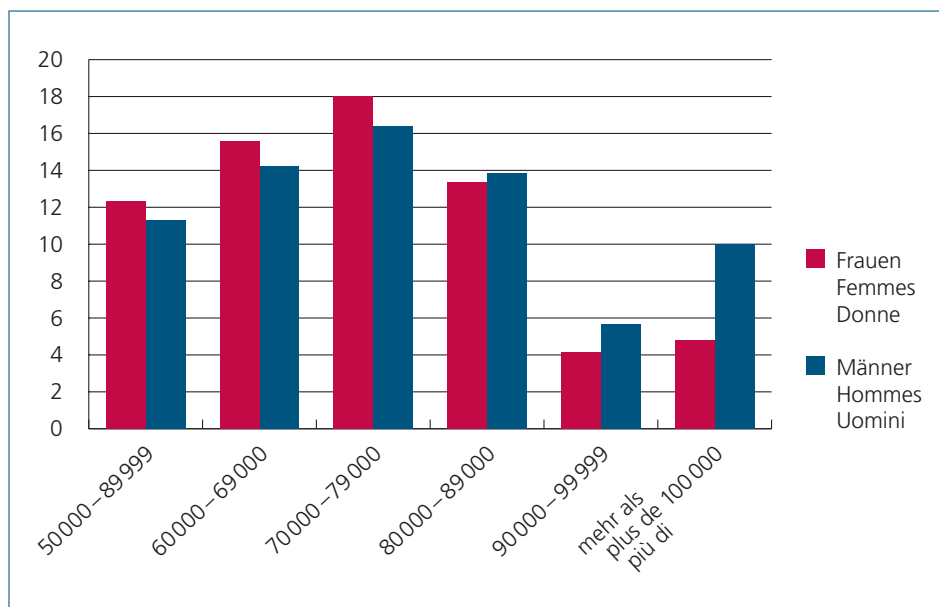
ture sono possibili. La partecipazione delle banche al progetto paritario «Dialogo sulla parità salariale» contribuirebbe a chiarire la situazione (www.dialogo-parita-salariale.ch).

Secondo il nostro sondaggio salariale 2010, i salari delle donne, per funzioni identiche, sono inferiori rispetto a quelli degli uomini. Per ogni categoria, la percentuale delle donne in classi di stipendio inferiori, è superiore a quella degli uomini. Si tratta di un ulteriore segnale che la parità salariale nelle banche non è ancora stata realizzata. È giunta l'ora, quindi, che le banche, 15 anni dopo l'adozione della legge federale sulla parità, chiariscano la situazione e forniscano delle spiegazioni su queste differenze salariali. In effetti, è un potenziale rischio per ognuna di esse in termini d'immagine e di rischio finanziario. L'ASIB è disposta a intavolare un dialogo sulla questione ma a tutt'oggi nessuna banca ha aderito al progetto «dialogo sulla parità salariale». La questione resta aperta.

Le banche, favorevoli alle carriere femminili?

Secondo la RIFOS (indagine 2005), il 10,3% delle donne e il 24,5% degli uomini impiegati in un istituto finanziario sono membri di direzione, sia un rapporto inferiore 1:2. Le proporzioni sono più favorevoli in altri settori: 9% delle donne per il 17% degli uomini. Nella nostra società è generalmente difficile per una donna fare carriera. I motivi sono tanti e sono oggetto di discussioni e di diver-

Löhne der Angestellten / Salaires des collaborateurs / Salari dei collaboratori



genze. Ma perché è più difficile fare carriera nelle banche? Perché è un luogo di potere?

Inoltre, si osserva che in periodo di crisi e di riduzione dei posti di lavoro, le donne vengono licenziate in numero maggiore rispetto agli uomini. Così secondo le statistiche della Banca nazionale, la crisi ha colpito maggiormente le donne impiegate nelle banche: il loro numero è diminuito del 5,2% fra il 2008 e il 2009 passando da 41 601 a 39 473, quello degli uomini solamente dello 0,66% (da 68 522 a 68 072). Naturalmente i datori di lavoro spiegano questa differenza evocando delle razionalizzazioni e la soppressione del settore a prevalenza femminile. Il risultato rimane: sono le donne che hanno pagato il prezzo forte della crisi.

Le donne ... il futuro delle banche

Il lavoro nelle banche non richiede capacità «maschili», come la forza. Al contrario, per essere efficace, sono richieste qualità «femminili»: capacità d'ascolto, empatia, lavoro di gruppo... Le donne sono spesso cautamente audaci e si adattano ai cambiamenti. Permettono inoltre alle banche di seguire l'evoluzione della società: sempre più donne lavorano, investono l'economia e la politica... Le donne sono un'opportunità per le banche... da affermare!

Denise Chervet



**MEMBER
GETS
MEMBER**

Consigliate l'ASIB ai vostri colleghi!

Per ogni nuovo socio acquisito riceverete un buono per gli acquisti online ASIB del valore di CHF 30.-.

www.asib.ch

Frau zur Vizedirektorin befördert: Es könnte öfter sein!

Es gibt immer noch wenige Frauen in Leitungsfunktionen in den Banken. Auch in den Personalkommissionen sind Frauen vielerorts in der Minderheit. Gerade in diesen Gremien wären weibliche Vertreter wichtig, damit frauenspezifische Anliegen mehr gefördert werden können. Eine, die den Aufstieg in die Direktionsebene geschafft hat, ist Sabine Straumann. «take it» hat sie gefragt, wie sich Frauen in der männerdominierenden Bankenwelt behaupten können und wieso sie sich sozialpolitisch in der Peko und im SBPV engagiert.

Sabine, letztes Jahr bist du zur Vizedirektorin befördert worden. Wir gratulieren dir. Musstest du diesen Rang hart erkämpfen oder war es eine normale Beförderung aufgrund deiner Ausbildung und Leistungen?

Das war keine automatische (z.B. infolge Dienstalters) oder selbstverständliche Beförderung. Um befördert zu werden, muss man sich dafür einsetzen und seinen Anspruch darauf geltend machen. Das ist für Mann oder Frau dieselbe Ausgangslage. Frauen erwarten eher, dass sie aufgrund ihrer Leistungen und Qualifikationen «irgendwann befördert werden». Das funktioniert wohl nur in den seltensten Fällen. Männer handeln gezielter und stellen konkrete Forderungen. Ich musste meine Ambition auch klar äussern. Ich war in der glücklichen Lage, in einem Umfeld zu arbeiten, welches mich unterstützte.

Nach wie vor gibt es viel zu wenige Frauen in den oberen Etagen. Weshalb das so ist, kann ich nicht abschliessend beurteilen. Wohl hat es auch damit zu tun, dass Frauen mit Familien Teilzeit arbeiten wollen/müssen. Teilzeitarbeit ist in den Führungsetagen aber immer noch eine Seltenheit. In meinem Departement gibt es eine Frau im Direktorium mit einem Teilzeitpensum. Sie war aber schon Direktorin, bevor sie ihr Pensum reduziert hat. Eine Karriere im Teilzeitpensum ist wahrscheinlich weiterhin schwierig.

Du arbeitest jetzt seit 16 Jahre erfolgreich in der Bank. Welchen Rat würdest du einer jungen, frisch auf der Bank eingestiegenen Bankangestellten geben?

Ich würde ihr raten, die Karriere zielstrebig anzugehen und nicht lange zu warten. Zuerst soll sie gut beobachten und die Kultur des Betriebs kennen und verstehen lernen. Die Bankenwelt erlebe ich weitgehend als Männerwelt. Frauen müssen den Spagat schaffen, ihre Weiblichkeit zu behalten, die eine Bereicherung für die Bank ist, und sich in einer stark hierarchisch, durch Männer geprägten Organisation durchzusetzen. Die Frau muss im Strom mitschwimmen und diese Kraft nutzen, um die eigenen Ziele zu erreichen und sich dabei treu bleiben. Sie



Sabine Straumann ist 1995 nach ihrem Jus-Studium bei der Neuen Aargauer Bank (NAB) eingestiegen und hat dort Karriere gemacht. Nach einem Einstieg im Credit Recovery und einigen Jahren Tätigkeit in der Rechtsabteilung wurde sie letztes Jahr zur Vizedirektorin befördert. Seit 1998 ist sie Mitglied der Personalkommission der NAB, seit 2002 deren Präsidentin. Mitglied beim SBPV wurde sie im Jahr 2000. Sie ist aktiv in der Kommission für Salär- und Sozialpolitik und in der Geschäftsleitung. Aufgrund ihrer Beförderung tritt sie nach drei Jahren aus der Geschäftsleitung des SBPV aus.

muss ihre Ambitionen klar äussern, und sie sollte sich internen Förderprogrammen anschliessen. Persönliche Netzwerke sind äusserst wichtig und müssen aktiv gepflegt werden. Bei der NAB gibt es zum Beispiel ein Mentoringprogramm.

Neben deiner professionellen Tätigkeit hast du aktiv in der Personalkommission (Peko) mitgemacht. Was waren deine Beweggründe?

Als im Jahre 1998 die Personalkommissionen ausgeschrieben wurden, hab ich aus Neugier mitgemacht und weil ich dachte, ich könnte einige meiner Fähigkeiten in diesem Bereich gut einsetzen. Die Aufgabe als Personalkommissionsmitglied und Peko-Präsidentin ist zeitaufwendig und bringt keine direkte berufliche Anerkennung oder Vorteile. Sie bringt aber Erfahrungen und Einsicht in neue Bereiche. Es war für mich auch ein Ausgleich zu meiner etwas buchstabenlastiger Arbeit als Juristin. In gewisser Weise kann ich meine soziale Ader ausleben. Arbeitnehmer sind in der Regel «am kürzeren Hebel». Die Peko gibt Anliegen der Arbeitnehmer mehr Gewicht. Die Arbeit der Personalkommission ist eine Arbeit der kleinen Fortschritte. Etwa vergleichbar mit der Arbeit im Garten: Es muss viel geackert werden, bevor aus einem Samen eine Pflanze wird. Und nicht jedes Saatgut geht auf. Der Erfolg hängt nicht nur vom Gärtner ab, sondern auch von der Qualität der Erde, der Samen und dem Wetter. Und manchmal gibt es Pflanzen, die werden zwar gross, aber trotzdem nicht beachtet. Die Peko ist von der Bedeutung ihrer Aufgaben überzeugt

und lässt sich nicht entmutigen. Wir können uns auch an kleinen Erfolgen freuen. Auch wenn wir unsere Forderungen nicht immer durchsetzen können, haben wir ein Zeichen gesetzt. Die Lohnverhandlungen sind ein Beispiel davon.

Du bist auch beim Schweizerischen Bankpersonalverband SBPV aktiv. Was bringt dir dieses zusätzliche Engagement?

Es gibt immer mehr Themen, die die ganze Finanzbranche angehen und nicht nur einzelne Banken, wie zum Beispiel Outsourcing und Stellenabbau, Gleichstellungs- und Arbeitszeitpolitik. Der SBPV

kann hier etwas in Bewegung setzen. Als Geschäftsleitungsmitglied konnte ich in einer Zeit von grossen Veränderungen an der Entwicklung des SBPV mitwirken. Das war spannend und lehrreich. Ich sammelte auch Erfahrung in Themengebieten, mit welchen ich in der Bank in meiner Position keine Berührungspunkte habe, z.B. eine Jahresrechnung kritisch prüfen, Personalpolitik betreiben oder zusammen mit den übrigen Geschäftsleitungsmitgliedern strategische Entscheide treffen. Ich habe die Sicht der Bankangestellten eingebracht, meine Meinung auch mal kontrovers diskutiert, um dann einen Konsens zu finden. Bei der Bank läuft viel

über hierarchische Entscheide und weniger über Konsensfindung. Diese Erfahrung ist für mich beruflich als auch persönlich bereichernd. Zudem konnten wir mit Bankvertretern auf sehr hohem Niveau Verhandlungen führen. Auch wenn ich als Geschäftsleitungsmitglied zurücktrete, arbeite ich in der KSSP, im Vorstand der Region Zürich und an den Peko-Tagungen weiterhin mit.

Danke Sabine für deine Antworten. Wir freuen uns, weiterhin mit dir zu arbeiten.

Denise Chervet / Karin Frei Dostal

Une femme nommée vice-directrice: cela devrait arriver plus souvent!

Les femmes restent rares parmi les cadres supérieurs des banques. Dans les commissions du personnel également, les femmes sont souvent en minorité. Il serait pourtant important que les intérêts spécifiques des femmes soient représentés à ces échelons. Sabine Straumann est l'une de celles qui ont réussi à atteindre l'étage de la direction. «take it» lui a demandé comment les femmes peuvent s'affirmer dans un monde bancaire dominé par les hommes, et pourquoi elle s'engage en matière de politique sociale, à la commission du personnel et à l'ASEB.

Sabine, l'an passé, tu as été nommée vice-directrice. Toutes nos félicitations! Cela a-t-il nécessité de ta part des efforts particuliers ou est-ce que cette promotion est venue de manière «normale», du fait de ta formation et de ton travail?

Cette promotion n'a été ni automatique (p.ex. en raison de l'ancienneté) ni évidente. Pour obtenir un tel poste, il faut le vouloir et savoir convaincre qu'on est la personne qui convient. La situation est la même qu'on soit une femme ou un homme. Les femmes adoptent souvent une attitude attentiste en croyant que, si elles travaillent bien et sont bien qualifiées, «on pensera tôt ou tard à elles pour une promotion». Cela ne fonctionne ainsi que dans de rares cas. Les hommes agis-

sent de manière plus ciblée et présentent des revendications concrètes. J'ai dû exprimer clairement mon ambition. J'ai eu la chance de travailler dans un environnement stimulant, où j'ai bénéficié d'un bon soutien.

Le fait est qu'il y a encore beaucoup trop peu de femmes cadres supérieurs. Je ne peux pas dire très précisément à quoi c'est dû. Un des éléments est probablement que de nombreuses femmes veulent ou doivent travailler à temps partiel à cause de leur famille. Pour les fonctions de direction, le temps partiel est encore une rareté. Dans mon département, il y a une femme qui travaille à temps partiel et qui est au comité de direction. Mais il est vrai qu'elle était déjà à cet échelon avant de réduire son temps de travail. Il reste

probablement difficile de faire carrière en travaillant à temps partiel.

Tu travailles depuis 16 ans avec succès dans la banque. Quel conseil donnerais-tu à une jeune employée de banque en début de parcours professionnel?

Je lui conseillerais de se fixer des objectifs et de ne pas trop attendre. Tout d'abord, elle devrait bien observer et apprendre à connaître et à comprendre la culture de l'entreprise. De mon point de vue, le monde de la banque est largement un monde d'hommes. Les femmes doivent réussir le grand écart consistant à soigner leur féminité, qui est un enrichissement pour la banque, tout en sachant s'imposer dans une organisation très hiérarchi-

sée, sous l'influence majoritaire des hommes. La femme doit nager avec le courant et utiliser cette force pour réaliser ses propres objectifs en restant fidèle à elle-même. Elle doit exprimer ses ambitions clairement, et devrait participer aux programmes internes d'encouragement. Les réseaux personnels sont extrêmement importants et doivent être entretenus de manière active. A la NAB, il y a par exemple un programme de mentoring.

Outre ton activité professionnelle, tu as participé activement à la commission du personnel (CP). Quelles étaient tes motivations?

En 1998, j'ai participé un peu par curiosité aux élections à la CP, aussi parce que je pensais pouvoir utiliser certaines de mes capacités dans ce domaine.

Le travail de membre de la CP et la présidence de celle-ci nécessitent du temps et n'apportent pas une reconnaissance ou des avantages professionnels directs. Ils permettent par contre d'acquérir de l'expérience et de connaître de nouveaux domaines. Pour moi, c'était également une manière de contrebalancer mon activité de juriste, beaucoup plongée dans les documents. C'était une manière d'exprimer ma fibre sociale. En règle générale, dans le monde du travail, les employés ont de la peine à faire pencher la balance de leur côté. La CP permet de donner davantage de poids aux préoccupations des employés. Le travail de la CP est fait de petits pas. On peut le comparer au jardinage: il y a beaucoup de travail de préparation avant qu'une semence devienne une plante. Et cela ne réussit pas à tous les coups. Le succès ne dépend pas seulement du jardinier, mais aussi de la qualité de la terre, des semences et du temps qu'il fait. Et parfois, certaines plantes grandissent bien, mais personne ne

Sabine Straumann a été engagée en 1995 par la Neue Aargauer Bank (NAB) après ses études de droit et y a fait carrière. Après un début dans le Credit Recovery et quelques années au service juridique, elle a été nommée vice-directrice l'année passée. Depuis 1998, elle est membre de la commission du personnel de la NAB, et assume sa présidence depuis 2002. Elle a adhéré à l'ASEB en 2000. Elle est active au sein de la commission de politique salariale et de politique sociale et au Comité directeur. Du fait de sa promotion, elle démissionne du Comité directeur de l'ASEB, dont elle fait partie depuis 3 ans.

les remarque. La CP doit être convaincue de l'importance de son travail et ne pas se laisser décourager. Et nous pouvons également nous réjouir en cas de petits succès. Même si les revendications ne passent pas toujours la rampe, il est utile de montrer sa détermination. Les négociations salariales sont un bon exemple.

Tu es également active à l'Association suisse des employés de banque (ASEB). Qu'est-ce que cet engagement t'apporte de plus?

Il y a toujours davantage de sujets qui concernent toute la branche de la finance et pas seulement certaines banques. On peut penser à la sous-traitance ou à la suppression de postes, à la politique en matière d'égalité ou de temps de travail. L'ASEB peut faire bouger les choses dans ces domaines. En tant que membre du Comité directeur de l'ASEB, j'ai pu participer au développement de l'association à une période où de grands changements étaient en cours. Cela a été passionnant et instructif. J'ai accumulé de l'expérience sur des sujets dont je ne m'occupais pas dans mon travail habituel, p.ex. analyser des comptes annuels de manière critique, réfléchir à la politique du personnel ou prendre des décisions stratégiques avec les autres membres du Comité directeur.

J'ai représenté le point de vue des employés actifs dans les banques, occasionnellement défendu un point de vue minoritaire, et ensuite participé avec les autres membres à la recherche d'un consensus. Dans les banques, beaucoup de décisions se prennent de manière hiérarchique et il y a assez peu de place pour une recherche de consensus. Cette expérience a été enrichissante pour moi, aussi bien professionnellement que personnellement. Nous avons également mené des négociations à un très haut niveau avec des représentants de grandes banques. Même si je me retire en tant que membre du Comité directeur, je continuerai à travailler au sein de la Commission de politique salariale et sociale au comité de la région de Zurich et en participant aux journées des commissions du personnel (rencontre des présidents des commissions du personnel).

Merci de tes réponses, Sabine. Nous nous réjouissons de continuer à travailler avec toi.

Denise Chervet / Karin Frei Dostal



**MEMBER
GETS
MEMBER**

Recommandez l'ASEB!

Pour l'acquisition de chaque nouveau membre vous recevez un bon de CHF 30.- à faire valoir auprès de notre boutique en ligne ASEB. www.aseb.ch

Sexuelle Belästigung existiert auch in Banken!

Gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz) ist die sexuelle Belästigung ein diskriminierendes, belästigendes Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Anzügliche Bemerkungen, lüsterne Blicke, unerwünschte E-Mails oder SMS, sexistische Kommentare und Witze, Auflegen von pornografischem Material, unangenehmer und/oder unerwünschter physischer Kontakt gehören zu Verhaltensweisen, welche die sexuelle Belästigung passend charakterisieren.

Die Bankenwelt wird leider nicht von sexuellen Übergriffen verschont. So hat sich eine Angestellte eines Genfer Finanzinstituts beim Schweizerischen Bankpersonalverband (SBPV) beschwert: Männliche Kollegen haben regelmässig sexistische Bemerkungen an sie adressiert und ihr eine E-Mail mit anzüglichen Kommentaren, an die ein pornografischer Film angehängt war, geschickt.

Fotos von entblösten Frauen, sichtbar für alle

Die Kollegen haben demonstrativ Fotos von entblösten Frauen in anstössigen Posen an eine Wand des offenen Büros aufgehängt. Einer der Kollegen ging gar so weit, dass er seinen Hosenschlitz vor der Kollegin geöffnet und ihr unanständige Angebote gemacht hat.

In Kenntnis gesetzt von diesen äusserst bedenklichen Fakten, hat der direkte Vorgesetzte der Angestellten keine Massnahme ergriffen, damit dieses Verhalten umgehend aufhört. Er hat es ebenfalls nicht als nötig erachtet, die Personalabteilung der Bank davon in Kenntnis zu setzen. Diese ungesunde Situation war für die betroffene Angestellte auf die Dauer unerträglich und hat den behandelnden Arzt dazu veranlasst, ihr ein Arztzeugnis zur Arbeitsunterbrechung auszustellen.

Wie soll bei sexueller Belästigung reagiert werden?

Eine im Jahre 2007 in der Schweiz realisierte Umfrage zeigt, dass 28% der befragten Frauen und 10% der befragten Männer sich während ihres Berufslebens sexuell belästigt fühlten oder durch ein

Verhalten dieser Art belästigt wurden. Die Verantwortung für die sexuelle Belästigung obliegt natürlich dem Belästiger, aber ebenfalls dem Arbeitgeber, der verpflichtet ist, die Persönlichkeit, die physische und psychische Integrität wie auch die Gesundheit der Angestellten zu schützen (Art. 328 OR und 6 ArG).

gen findet die Beweislastleichterung bei sexueller Belästigung keine Anwendung. Das Opfer muss die Verletzungen beweisen oder sehr glaubhaft darlegen. Alle Vorfälle müssen genau protokolliert und Beweise aufbewahrt werden, einschliesslich einer Liste möglicher Zeugen.

« Im Fall einer Belästigung gilt es, fest und unmissverständlich seine Missbilligung dem Belästiger mitzuteilen. »

Im Fall einer Belästigung gilt es, fest und unmissverständlich seine Missbilligung dem Belästiger mitzuteilen. Wenn die Tatsachen gravierend und/oder wiederholt auftreten, sollte die Missbilligung schriftlich erfolgen und eine Kopie dieses Dokuments aufbewahrt werden. Wenn die Belästigung anhält, nehmen Sie Kontakt mit der Direktion oder der Personalabteilung auf. Und zögern Sie nicht, sich beim SBPV beraten zu lassen. Reden Sie mit Kollegen darüber. Diese haben vielleicht das Gleiche erlebt und sich nicht getraut, darüber zu sprechen. Und fühlen Sie sich vor allem nicht schuldig, denn Sie sind nicht verantwortlich für diese Situation.

Die Beweislast liegt beim Opfer

Im Gegensatz zu anderen im Gleichstellungsgesetz geregelten Diskriminierung

Rat des SBPV

Auf Anraten des SBPV hat das Opfer schliesslich das Problem mit der Direktion der Personalabteilung regeln können. Die Belästiger haben einen Verweis erhalten und sich beim Opfer entschuldigt. Sie wurden ebenfalls versetzt. Der Angestellten wurde ein Posten in einer anderen Abteilung vorgeschlagen: Sie verlangte nichts anderes, als ihre Arbeit wieder aufzunehmen und den unangenehmen Vorfall so schnell wie möglich zu vergessen.

Clément Dubois,
Regionalsekretär

Karriere mit Kind

Kaderfrauen und Mütter erfüllen hohe Anforderungen in ihrem Job. Dann hört es mit den Gemeinsamkeiten aber schon auf. Eine berufliche Karriere bringt Anerkennung, Ansehen und gute Entlohnung. Dinge, worauf eine Vollzeitfrau und -mutter verzichten muss, weil ihre Erziehungs- und Managementkompetenzen wenig Wertigkeit erhalten. Kein Wunder, wollen Frauen mit Familie im Erwerbsleben bleiben. Wie aber sieht es mit einer Karriere aus?

45% der Frauen in Banken erachten die Gründung einer Familie als Hemmnis für ihren Karriereverlauf. Diese Einschätzung erstaunt nicht, bedingt doch eine Karriere in der Bank kontinuierliche Weiterbildung, überdurchschnittliches Engagement mit Überzeit, Teilnahme an Förderungsprogrammen und Zeit, um Netzwerke aufzubauen und Beziehungen zu pflegen. Personen, die Kinder betreuen, arbeiten meistens Teilzeit, sind auf familienfreundliche Arbeitsmodelle angewiesen und können diesen Mehraufwand nicht leisten.

Dennoch schaffen es Frauen mit einem Teilzeitpensum in Kaderfunktionen. Die Umfrage des Kaufmännischen Verbands FinanzFrau 2006 stellte fest, dass 6% der Kaderfrauen in einem 80 bis 100%igen, 15% in einem 60 bis 80%igen und 7% in einem 40 bis 60%igen Anstellungsverhältnis stehen. Nur 2% der männlichen Kollegen im Kader arbeiten Teilzeit. Da Frauen aber nach wie vor die hauptsächlich Betreuungspersonen der Kinder und demzufolge mit der Doppelbelastung Familie und Beruf konfrontiert sind, müssen sie im Verlauf ihrer beruflichen Entwicklung oft eine Entscheidung für oder gegen Kinder bzw. Karriere fällen oder einen Kompromiss suchen. Es erstaunt denn auch wenig, dass Frauen in einer Kaderfunktion im Vergleich zu ihren Kollegen weniger Kinder haben. So können sich 35% der Männer, aber nur 11%



der Frauen im Kader zeitlich zwei Kinder leisten.

Für eine Karriere mit Kind braucht es primär attraktive Teilzeitstellen. Von den in Jobdirectory ausgeschriebenen Stellen im Finanzsektor waren in den letzten zweieinhalb Jahren bloss 3% mit einem Teilzeitpensum und nur 0,1% im Management. Teilzeit im Kader hat Seltenheitswert. Und genau diese Teilzeitpensum braucht es, damit auch Frauen die Chance erhalten, beruflich weiterzukommen und gleichzeitig ihre Aufgabe als Mutter wahrnehmen zu können. Die Lohnumfrage des SBPV vom letzten Jahr stellte indes fest, dass neuerdings auch Männer

gerne reduzieren. Fast ein Viertel der befragten Teilzeitarbeitenden sind männlich. Begrüssenswert ist eine solche Entwicklung allemal, denn sie wertet die Teilzeitarbeit auf und fördert den Handlungsbedarf bei den Arbeitgebern. Steigt die Nachfrage generell, ist es absehbar, dass ein entsprechendes Angebot auch im Management gebildet wird. Es bleibt zu hoffen, dass die Männer sich dann vermehrt bei der Kinderbetreuung einbringen und Frauen mehr Raum für ihre berufliche Verwirklichung erhalten.

Karin Frei Dostal



**MEMBER
GETS
MEMBER**

Empfehlen Sie den SBPV weiter!

Für jedes neu geworbene Mitglied erhalten Sie einen Gutschein im Wert von CHF 30.– für unseren SBPV-Onlineshop.
www.sbpv.ch

Keine Einigung über eine Arbeitszeitreduktion

Die Vertragsverhandlungen 2011 sind gescheitert. Die Arbeitgeber haben sich geweigert, auf die Forderung in Form einer Arbeitszeitreduktion einzutreten, unter dem Vorwand, dass die Vertragsbedingungen der Branche als Ganzes zu den besten der Schweiz gehören.

Löhne, Zulagen und günstige Kreditbedingungen... sicher, die Banken bieten ihren Angestellten interessante materielle Vorzüge. Diese figurieren indes nicht im Gesamtarbeitsvertrag und können jederzeit gestrichen werden, so wie es in einigen Banken nach der Krise vorgekommen ist. Zudem, Mann (oder auch Frau), wenngleich Bankangestellter, kann nicht von Brot allein leben. Auch die Zeit, ein seltener, nicht erneuerbarer Rohstoff, ist ein Element des Arbeitsvertrages. Sie ist, zusammen mit dem Lohn, sogar das zentrale. Und diesbezüglich sind die Banken keine Vorzeigemodelle.

Die VAB sieht eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden und 5 Wochen Ferien bis zum 60. Altersjahr vor. In Wirklichkeit arbeitet ein Bankangestellter deutlich mehr: Das Bundesamt für Statistik hat eine durchschnittliche Überstundenrate von 5,2% (berechnet auf der normalen Arbeitszeit) aufgezeigt. Im Wissen, dass die in vielen Banken praktizierte Vertrauensarbeitszeit eine erhebliche Anzahl nicht erfasster Überstunden enthält, gehören Bankangestellte zu den Arbeitnehmenden in der Schweiz mit der

höchsten Arbeitszeit. Aus diesem Grund haben der SBPV und der KV Schweiz dieses Jahr ihre Forderung auf eine Arbeitszeitreduktion in Form einer Erhöhung der Ferientage beschränkt.

Eine realistische Forderung

Die Forderung der Arbeitnehmervertretungen war realistisch und vernünftig: In der Schweiz sieht die Mehrheit der Gesamtarbeitsverträge eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 40 und 41 Stunden bei 5 Wochen Ferien vor. Die letzte Reduktion der Wochenarbeitszeit der VAB von 42,5 auf 42 Stunden datiert von 1990. Die 5. Ferienwoche ist schrittweise zwischen 1998 und 2004 eingeführt worden, die Jahresarbeitszeit im Jahre 1998. Diese Jahresarbeitszeit, welche auf dem technologischen Fortschritt und verschiedenen Rationalisierungsmaßnahmen gründet, hat zu einer deutlichen Arbeitsintensität und einer Produktivitätssteigerung in den Banken geführt. Die Arbeitszeitreduktion wäre ein Mittel gewesen, den Druck, den die Arbeitnehmenden an ihrem Arbeitsplatz verspüren, zu reduzieren. Die Art der Arbeitszeit-

reduktion hätte Gegenstand der Verhandlungen sein sollen, nicht aber die Reduktion als solche. Das Nichteintreten der Arbeitgebervertreter auf diese sensible Frage ist sehr bedauerlich.

Die Frage der Arbeitszeit bleibt bestehen

Die Frage der Arbeitszeit ist nicht von der Gesprächsagenda der Sozialpartner verschwunden: Das Pilotprojekt zur Arbeitszeiterfassung endet im Juli, die Auswertung folgt im Herbst. Die hohe Arbeitszeit in den Banken kann Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit der Angestellten haben, wie auch auf ihre soziale Integration (Beziehungen zu Familie, Beteiligung am Sozialleben). Aus diesem Grund wird der SBPV die weiteren Schritte in dieser Frage prüfen.

Ausserdem: Die VAB wurde durch keinen der unterzeichnenden Partner infrage gestellt. Sie sollte demzufolge, falls nicht vor Ende Juni gekündigt, in ihrer aktuellen Form verlängert werden.

Denise Chervet



Jetzt erst recht – JA zur Initiative «6 Wochen Ferien für alle»

Die Arbeitgeberorganisation der Banken (AGV Banken) hat an den gescheiterten GAV-Verhandlungen jegliches Entgegenkommen über Arbeitszeitverkürzungen verweigert. Jetzt gilt ein JA zur Initiative «6 Wochen Ferien für alle».

Die von Travail.Suisse lancierte Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle» setzt sich für eine sinnvolle Work-Life-Balance ein. Nachdem die Initiative von Bundes-, Nationalrat und Wirtschaftskommission des Ständerats zur Ablehnung empfohlen wurde (unter anderem wegen des derzeitigen starken Frankens, der bereits Sorge bereitet), fragt sich, ob die Schweiz für eine derartige Forderung bereit ist beziehungsweise was für und was gegen die Initiative spricht.

Ist-Zustand

Die letzte Anpassung des Obligationenrechts betreffend Ferien liegt über 25 Jahre zurück: Der seither gültige Mindestferienanspruch beträgt 4 Wochen (bzw. 5 Wochen für Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr). Die Ferienregelung in den verschiedenen Branchen divergiert stark, wobei sich zahlreiche Sektoren und GAV immer noch an der Mindestferienregelung orientieren. Bankangestellte, welche der VAB unterstellt sind, kommen mit 5 Wochen Ferien in den Genuss einer grosszügigeren Regelung (Ziffer 17, VAB).

Die Initiative «6 Wochen Ferien für alle» richtet sich gegen die ungerechtfertigten und nicht nachvollziehbaren Branchenunterschiede.

Arbeitsdruck steigt

Es ist objektiv feststellbar, dass die Belastung am Arbeitsplatz massiv zugenommen hat, was vor allem auf die technologischen Kommunikationsmittel und die fortschreitende Globalisierung zurückzuführen ist. Die Arbeitswelt ist schneller, intensiver und dichter geworden; die Angestellten müssen innert kürzerer Zeit mehr leisten. Dazu bedarf es einer ständigen Anpassungsbereitschaft und einer absoluten Verfügbarkeit. Die negativen Konsequenzen von Stress (Burn-outs, psychische Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Störungen, Diabetes usw.) verursachen Kosten von über 4 Mia. Franken pro Jahr. Die IV-Berentungen wegen psychischer Erkrankungen haben sich seit Anfang der 90er-Jahre um 80% erhöht. Die Initianten sind davon überzeugt, dass ein sinnvoller Ausgleich zwischen Ferien und Arbeit dieser Entwicklung entgegenwirken kann: Mehr Ferien führen zur nötigen,

regelmässigen und vorbeugenden vollständigen Regeneration und zu motivierten und leistungsfähigeren Angestellten mit weniger Fehlzeiten.

Zu hohe Kosten?

Die Initiativgegner argumentieren, dass eine zusätzliche Ferienwoche 2% mehr koste, was besonders kleinere und mittlere Unternehmen in finanzielle Schwierigkeiten bringen könne. Es sei nicht auszuschliessen, dass dadurch die Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitsorts Schweiz geschwächt werde und es zu Änderungskündigungen oder Stellenabbau kommen könnte. Gegen diese Befürchtungen spricht, dass ein grosser Teil des Arbeitsproduktivitätswachstums den Arbeitnehmenden in den letzten Jahrzehnten vorenthalten worden ist. Die Reallohnentwicklung hinkt der Produktivitätsentwicklung nach.

Vergleich mit dem Ausland

Im Vergleich zu den anderen europäischen Nationen haben die Arbeitnehmenden in der Schweiz weniger bezahlte Ferien und Feiertage, kennen jedoch gleichzeitig längere Wochenarbeitszeiten und – im Vergleich beispielsweise zu Italien – ein höheres Rentenalter. Gesamthaft betrachtet, haben Angestellte in der Schweiz jährlich nahezu drei Wochen weniger Freizeit zur Verfügung – das ist eine beachtliche Zeitspanne.

Meines Erachtens ist es Zeit für eine Veränderung in der Ferienpolitik der Schweiz; ich bin bereit – Sie auch?

Regula Steinemann,
SBPV Nordwestschweiz



Die Delegierten haben den Massnahmen zur Verstärkung des SBPV zugestimmt

An der 93. Delegiertenversammlung am 27. Mai 2011 in Bern mussten die Delegierten über mehrere wichtige Entscheide, die die Zukunft des SBPV stark beeinflussen, abstimmen. Sie haben der vollen SGB-Mitgliedschaft und einer Beitragserhöhung für die Aktivmitglieder zugestimmt. Der SBPV ist durch diese Beschlüsse gestärkt worden.

SGB-Mitgliedschaft

Der SBPV ist seit über elf Jahren assoziiertes Mitglied des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds SGB. Während dieser Zeit lernten das Zentralsekretariat und die Mitglieder der verschiedenen SBPV-Gremien wie auch die Pekos die Qualität und den Nutzen der Zusammenarbeit mit dem SGB schätzen. Der SBPV konnte von den Kompetenzen des grössten Dachverbands der Personalverbände der Schweiz (400 000 Mitglieder) in Wirtschaftspolitik, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht sowie dem grossen Kontaktnetz profitieren. Daniel Lampart, leitender Sekretär des SGB, hatte keine Mühe, die Delegierten über den Nutzen des SGB für die Wahrung der Interessen der Angestellten in der Schweiz zu überzeugen: Der SGB gehört zu den unumstrittenen politischen Akteuren. Seine Tätigkeit in eidgenössischen Expertenkommissionen, seine öffentlichen Auftritte sowie seine Referendumskraft bezeugen den Einfluss in der schweizerischen politischen und sozialen Landschaft.

Der momentane Status als assoziiertes Mitglied kommt einer Verlobung gleich und hat den gleichen temporären Charakter. Nach elf Jahren kennen sich die beiden Partner nun so gut, dass sie rational über eine volle Mitgliedschaft entscheiden konnten.

Die Delegierten haben einstimmig (mit einer Enthaltung) der Vollmitgliedschaft zugestimmt, überzeugt von den Vorteilen, die ein starker Dachverband bringt. Dieser schliesst die verschiedensten privaten und öffentlichen Bereiche zusammen, wahrt indes die Minderheitsrechte und die Autonomie der Entscheide seiner Mitglieder.

Beitragserhöhung

Eine Beitragserhöhung ist immer eine schwierige Angelegenheit und doch wurde der Antrag der Geschäftsleitung, die jährlichen Mitgliederbeiträge von CHF 100.– auf CHF 150.– zu erhöhen, ohne Gegenstimme angenommen. Ein Gegenantrag für eine Erhöhung auf CHF 180.– wurde sogar von einer grossen Minderheit unterstützt.

Der neue Mitgliederbeitrag des SBPV bleibt indes einer der niedrigsten Beiträge unter den Arbeitnehmerorganisationen. Die Mitglieder haben die finanziell ungünstige Lage des SBPV erkannt. Trotz drastischer Sparmassnahmen musste die Jahresrechnung des SBPV in den letzten Jahren mit roten Zahlen abschliessen. Ein Verband, der sich in einer prekären finanziellen Lage befindet, ist ebenfalls schwächer in der Wahrung der Interessen seiner Mitglieder und bei der Gestaltung von Werbe- und Informationsaktionen. Nach der Finanzkrise und den daraus resultierenden Unsicherheiten stellt ein starker SBPV keinen Luxus für einen Angestellten oder ein Mitglied des mittleren Kaders des Finanzsektors dar.

Ein starker und vereinter SBPV

Die Beschlüsse der Delegierten stärken den SBPV, damit er sein Tätigkeitsprogramm durchführen und die Anträge der Region Romandie betreffend Lohnverhandlungen und Unterstützung von Opfern von Banküberfällen umsetzen kann. Nebst Mitgliederwerbung und der Stärkung der VAB wird dem SBPV die Arbeit nicht ausgehen.

Denise Chervet



Angenommene Anträge der Region Westschweiz

Da in vielen Banken keine oder nur unbefriedigende Lohnverhandlungen stattfinden, wurde die Geschäftsleitung beauftragt, mit der Arbeitgeberorganisation der Banken die Möglichkeit einer generellen Legitimation, Salarverhandlungen zu führen, die im Moment alleine den Personalkommissionen zusteht, zu prüfen und neu zu verhandeln.

Aufgrund der immer häufiger auftretenden Banküberfälle und deren dramatischen Folgen für die betroffenen Bankangestellten wurde die Geschäftsleitung beauftragt, einen neuen VAB-Artikel zu verhandeln, der den Opfern von Banküberfällen und Geiselnahmen und deren Familien eine psychologische und materielle Unterstützung bis zur Wiedererlangung ihrer moralischen und physischen Gesundheit zugesteht. Dazu müssten die Opfer die gleiche Versicherungsdeckung erhalten wie bei einem Berufsunfall.

Ausschnitt aus dem Jahresbericht des Präsidenten

Deutlich weniger Arbeitslose im Bankbereich – das Aufarbeiten der Finanzkrise findet auf politischer Ebene statt. Der SBPV will den Mittelstand stärken, der volkswirtschaftlich nützlich ist und politische Stabilität garantiert.



Gute Zahlen in durchzogenem Umfeld

Zurzeit fallen von den 123450 Arbeitslosen noch 1750 auf den Bankbereich, es herrscht wieder Vollbeschäftigung in unserer Branche. Generell ist die Arbeitslosigkeit auf 3,1% gefallen, was leider nicht nur auf neue Jobs, sondern auch auf die hohe Zahl von 28000 Ausgesteuerten im Jahr 2010 zurückzuführen ist. Die Auswirkungen des hohen Frankenkurses und der neuen Steuerabkommen mit wichtigen Handelspartnern werden wir in naher Zukunft zu spüren bekommen, mit offenem Ausgang.

«Too big to fail» und Schuldenkrise

Die Aufarbeitung der Finanzkrise befindet sich im politischen Prozess. Es bleibt zu hoffen, dass die Expertenvorschläge zur markanten Steigerung der Kapitalbasis von Grossbanken vollumfänglich übernommen werden. Die Stabilität des Finanzplatzes ist für unsere Volkswirtschaft zentral und garantiert langfristig Arbeitsplätze, sie steht auch für den Bankkunden ganz oben. Die hohe Kapitalisierung wird zum Wettbewerbsvorteil, insbesondere im sehr wichtigen Vermögensverwaltungsgeschäft. Die

momentane Schuldenkrise verschiedener Staaten, nach Rettung von gewichtigen Banken in den letzten Jahren, erlaubt kein Zuwarten mit den Stabilisierungsmassnahmen: Ein Staatsbankrott oder ein Schuldenschnitt wird auch bei Geschäftsbanken erneut zu hohem Abschreibungsbedarf führen, wofür nicht der Steuerzahler zur Kasse gebeten werden darf.

Zuwanderung und Einkommensverteilung

Die bilateralen Verträge mit der EU sind eine Erfolgsgeschichte und haben der Schweiz den nötigen Schub gebracht, um in wichtigen Industrien und im international tätigen Dienstleistungssektor vorne mitzuhalten. Die damit verbundene Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften hat vereinzelte Probleme gebracht, die von einem starken und handlungsfähigen Staat gelöst werden können. Die globalisierte Schweiz braucht eine internationale Vernetzung, basierend auf multinationalen Abkommen. Wichtige Entscheide werden mit «Brüssel» gefällt und nicht beim Buurezmorge mit Zottel. Die Bilateralen mit nationalistischen Argumenten erneut vor das Volk zu bringen, ist ein unverantwortbares Spiel mit dem Feuer.

Der SBPV setzt sich für einen starken Mittelstand ein. Die Verteilung der Einkommen und Vermögen klappt immer weiter auseinander. Nach dem Motto «and the winner takes it all» sind die hohen und höchsten Einkommen in den letzten zehn Jahren stark überdurchschnittlich gewachsen. Beispiele wie die der Berner Kantonalbank und der Valiant Bank zeigen, dass es auch anders geht: Der höchste Lohn ist nicht mehr als zwanzig Mal höher als der niedrigste. Bei den Grossbanken dürfte

dieser Faktor immer noch mehr als dreihundert betragen!

Der volkswirtschaftliche Nutzen einer einseitigen Einkommens- und Vermögensverteilung ist nicht ersichtlich und schadet dem Konsum. Der breite und gut gebildete Mittelstand garantiert politische Stabilität und darf deshalb nicht weiter erodieren, weshalb eine vernünftige Salärpolitik weiterhin ganz oben auf der Forderungsliste des SBPV steht, wie auch die Arbeitszeit und der Gesundheitsschutz, alle drei Kernthemen der VAB.

Stärkung der Regionen

Die Regionen bilden das Rückgrat des SBPV. Die Geschäftsleitung hat sich entschlossen, mit den Regionen eine klare Aufgabenteilung vorzunehmen, um vermehrt wieder in Banken aktiv zu werden, mit denen kein regelmässiger Kontakt über eine Personalkommission stattfindet und die nicht in der KSSP vertreten sind. Dazu wird die Reaktivierung eines Vertrauensleutenetzes im Jahr 2011 gemeinsam mit den Regionen gestartet.

Peter-René Wyder,
Zentralpräsident SBPV

**Integraler Bericht unter
www.sbpv.ch**

Le harcèlement sexuel existe aussi dans les banques!

Selon la loi fédérale sur l'égalité, le harcèlement sexuel est un comportement discriminatoire, importun, de caractère sexuel, ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail. Remarques scabreuses, regards concupiscent, courriels ou SMS gênants, propos et plaisanteries sexistes, étalage de matériel pornographique, contacts physiques déplaisants et/ou non désirés font partie des comportements qu'il convient de qualifier de harcèlement sexuel.

Le monde bancaire n'est malheureusement pas épargné par ces violences sexuelles. Ainsi une employée d'un établissement genevois s'est plainte à l'Association suisse des employés de banque (ASEB) que des collègues masculins lui adressaient régulièrement des remarques sexistes et lui avaient envoyé un courriel avec des commentaires désobligeants auquel était annexé un film pornographique.

Cette situation malsaine était insupportable sur la durée et a contraint le médecin traitant de l'employée visée à ordonner un arrêt de travail.

Comment réagir face au harcèlement sexuel?

Une enquête réalisée en Suisse en 2007 montre que 28% des femmes et 10% des hommes interrogés se sont sentis harcelés sexuellement au cours de leur vie profes-

ou les ressources humaines de l'établissement. Et surtout, n'hésitez pas à prendre conseil auprès de l'ASEB. Parlez en aussi à vos collègues, elles ont peut-être vécu la même chose mais n'ont pas osé en parler. Et surtout ne vous sentez pas coupable: vous n'êtes pas responsable de cette situation.

Le fardeau de la preuve incombe à la victime

Contrairement à d'autres types de discriminations incriminées par la loi fédérale sur l'égalité, l'allègement du fardeau de la preuve ne s'applique pas au harcèlement sexuel. La victime doit prouver ou rendre très vraisemblable les atteintes dont elle est l'objet. Il faut donc tenir un journal précis de tous les incidents qui surviennent et conserver les preuves, notamment une liste des témoins éventuels.

Conseil avisé de l'ASEB

Sur les conseils de l'ASEB, la victime a finalement pu régler le problème avec la direction des ressources humaines de l'établissement. Les harceleurs ont reçu un blâme et lui ont présenté des excuses. Ils ont également été déplacés. L'employée s'est vu proposer un poste dans un autre service: elle ne demandait rien d'autre que de pouvoir reprendre son travail et d'oublier bien vite ce fâcheux incident.

Clément Dubois
Secrétaire régional

« En cas de harcèlement, il convient d'exprimer fermement et sans équivoque votre désaccord à l'auteur du harcèlement. »

Photos de femmes dénudées à la vue de tous

Ces collègues affichaient ostensiblement des photographies de femmes dénudées et dans des poses lascives sur les parois d'un bureau open-space. L'un d'eux était même allé jusqu'à ouvrir sa braguette devant sa collègue et à lui faire des propositions indécentes.

Mis au courant de ces faits gravissimes, le supérieur hiérarchique de l'employée n'avait pris aucune mesure pour faire cesser immédiatement ces comportements. Il n'avait pas non plus jugé utile d'avertir les ressources humaines de la banque.

sionnelle ou importunés par un comportement de ce type. La responsabilité du harcèlement sexuel incombe naturellement au harceleur, mais aussi à l'employeur qui a un devoir de protection de la personnalité, de l'intégrité physique et psychique ainsi que de la santé de ces employés (art. 328 CO et 6 LT).

En cas de harcèlement, il convient d'exprimer fermement et sans équivoque votre désaccord à l'auteur du harcèlement. Si les faits sont graves et/ou répétés, faites-le sous la forme écrite et conservez une copie de ce document. Si le harcèlement se poursuit, prenez contact avec la direction

Carrière et enfants

Les femmes cadres et les mamans ont des jobs très exigeants. Il n'y a pas beaucoup d'autres points communs entre elles. Une carrière professionnelle est source de reconnaissance, de visibilité et de bonne rémunération. Des éléments dont doit savoir se passer une maman femme au foyer à plein temps, car ses compétences en matière de gestion et d'éducation sont moins valorisées. Dans ces conditions, on peut comprendre que les femmes ayant une famille souhaitent rester actives professionnellement. Mais qu'en est-il si elles souhaitent faire carrière?

45% des femmes travaillant dans une banque considèrent que la fondation d'une famille représente un obstacle pour leur carrière. Ce chiffre n'est pas étonnant, car une carrière dans le monde bancaire exige une formation continue quasi ininterrompue, un engagement supérieur à la moyenne, des heures supplémentaires, la participation à des programmes d'encouragement et du temps pour entretenir son réseau. Les personnes qui doivent s'occuper d'enfants travaillent souvent à temps partiel. Elles doivent pouvoir compter sur des modèles de temps de travail adaptés aux familles et ne peuvent pas fournir tous les efforts dont il a été question plus haut.

Et pourtant, certaines femmes travaillant à temps partiel parviennent à se hisser parmi les cadres. L'enquête de 2006 de la Société suisse des employés de commerce a révélé que 6% des femmes cadres travaillent entre 80 et 100%, 15% entre 60 et 80% et 7% entre 40 et 60%. Parmi les hommes cadres, seuls 2% travaillent à temps partiel. Etant donné que ce sont souvent les femmes qui s'occupent des enfants et qu'elles sont ainsi confrontées à la double charge «famille et vie professionnelle», elles doivent souvent, à un moment de leur parcours professionnel, faire un choix «pour ou contre» les enfants ou «pour ou contre» la carrière, ou chercher un compromis. Dans ce contex-

te, il n'est pas surprenant que les femmes assumant une fonction de cadre ont en moyenne moins d'enfants que leurs collègues. Parmi les cadres, 35% des hommes ont deux enfants ou plus, alors que ce pourcentage n'est que de 11% pour les femmes.

Pour pouvoir concilier carrière et enfants, il faut avant tout qu'il y ait des postes à temps partiel attrayants. Parmi les postes mis au concours sur Jobdirectory (secteur financier), il n'y a eu au cours des 2 ans et demi passés que 3% de postes à temps partiel, dont seulement 0,1% dans le management. Le temps partiel est une rareté parmi les cadres. Et ce sont précisément des postes à temps partiel qu'il faudrait pour que certaines femmes aient la chance de gravir les échelons professionnels tout en assumant leur rôle de maman. L'enquête sur les salaires de l'ASEB de l'an passé a révélé que certains hommes ont aujourd'hui envie de réduire leur temps de travail. A peu près un quart des personnes travaillant à temps partiel interrogées étaient des hommes. Cette évolution est réjouissante; elle permet d'accentuer l'aspect de «normalité» du travail à temps partiel et incite les employeurs à agir en ce domaine. Si la demande augmente de manière générale, on peut prévoir qu'il y aura bientôt de telles offres également au niveau du management. Il reste à espérer que les hommes passeront alors davantage de temps à s'occuper des enfants et que les femmes auront davantage d'espace à disposition pour se réaliser professionnellement.

Karin Frei Dostal



Pas d'accord sur une réduction du temps de travail

Les négociations contractuelles 2011 ont échoué. Les employeurs ont refusé d'entrer en matière sur toute forme de réduction du temps de travail sous prétexte que les conditions contractuelles de la branche dans leur ensemble sont parmi les meilleures de Suisse.

Salaires, rabais et conditions de prêts avantageux... certes, les banques offrent des avantages matériels intéressants à leurs salariés. Ces avantages ne figurent cependant pas dans le contrat collectif de travail et peuvent à tout moment être bifés, comme cela s'est passé dans certaines banques après la crise. En outre, l'homme (ou la femme), même employé de banque, ne vit pas que de pain. Le temps, cette denrée rare, car non renouvelable, est aussi un élément du contrat de travail, c'en est même l'élément central avec le salaire. Et dans ce domaine, les banques ne font pas figure de modèle.

La CPB prévoit un horaire de travail hebdomadaire de 42 heures pour 5 semaines de vacances jusqu'à 60 ans. En réalité l'employé de banque travaille notablement davantage: l'Office fédéral de la statistique a recensé un taux moyen d'heure supplémentaire de 5,2% (calculé sur l'horaire normal de travail). Sachant que le travail basé sur la confiance pratiqué dans de nombreuses banques recèle un nombre important d'heures supplémentaires non saisies, les employés de banque sont certainement parmi les sala-

riés avec les horaires de travail les plus élevés en Suisse. Pour cette raison, cette année, l'ASEB et la SEC ont limité leur revendication à une réduction du temps de travail sous forme d'une augmentation des jours de vacances.

Une revendication réaliste

La revendication des associations d'employés était réaliste et raisonnable: En Suisse la majorité des conventions collectives prévoit des horaires de travail entre 40 et 41 heures pour 5 semaines de vacances. Les dernières réductions de l'horaire hebdomadaire de travail de la CPB de 42,5 à 42 heures datent de 1990, la 5^e semaine de vacances a été introduite progressivement entre 1998 et 2004, l'annualisation du temps de travail en 1998. Cette annualisation, conjuguée aux progrès technologiques et aux différentes mesures de rationalisation a contribué à une intensification importante du travail et une augmentation de la productivité dans les banques. Une réduction du temps de travail aurait été le moyen de réduire la pression que subissent les employés sur leur lieu de travail. La forme de cette réduction du temps

de travail aurait dû être l'objet des négociations, mais pas le principe même d'une réduction. Le blocage des représentants des employeurs sur cette question sensible est très regrettable.

La question du temps de travail reste posée

La question du temps de travail n'a pas disparu de l'agenda des discussions entre partenaires sociaux: le projet pilote sur la saisie du temps de travail se termine en juillet, son évaluation aura lieu en automne. La durée élevée du travail dans les banques peut avoir des conséquences sur la santé physique et psychique des employés, mais aussi sur leur insertion sociale (relation avec leur famille, engagement dans la vie associative). Pour cette raison, l'ASEB examinera les prochaines démarches à entreprendre sur cette question.

Par ailleurs, la CPB n'a été remise en question par aucun des partenaires signataires et devrait donc être prolongée dans sa forme actuelle, si elle n'est pas dénoncée avant la fin juin.

Denise Chervet

C'est le bon moment - OUI à l'initiative «6 semaines de vacances pour tous»

Lors du récent échec des négociations CCT, l'organisation patronale des banques (AGV Banques) a refusé la moindre concession en matière de réduction du temps de travail. Dans ces conditions, votons OUI à l'initiative «6 semaines de vacances pour tous».

L'initiative populaire «6 semaines de vacances pour tous», lancée par Travail Suisse va dans le sens d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pourtant, ils sont nombreux à recommander le refus de l'initiative: Conseil fédéral,

Conseil national et Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats. Un des arguments avancés a été la force du franc suisse. On peut alors se demander si la Suisse est prête pour une telle revendication. Il n'est pas inutile de

réfléchir aux arguments pour et contre l'initiative.

Etat actuel

La dernière adaptation du Code des obligations concernant les vacances date d'il

y a 25 ans. Le minimum légal est de 4 semaines de vacances (et 5 semaines pour les travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus). Les règles sur les vacances varient beaucoup d'une branche à l'autre, mais de nombreux secteurs et CCT s'en tiennent aux dispositions légales minimales. Les employés de banque soumis à la CPB bénéficient d'une réglementation plus généreuse, avec 5 semaines de vacances (chiffre 17, CPB). L'initiative «6 semaines de vacances pour tous» souhaite lutter contre de grandes différences entre branches, difficiles à justifier et à comprendre.

La pression au travail augmente

On constate objectivement une augmentation de la charge sur les travailleurs, qui est due notamment aux technologies de l'information et à la tendance grandissante à la globalisation. Le monde du travail est devenu plus rapide, plus intensif et plus dense; les employés doivent fournir plus en moins de temps. Cela demande une capacité d'adaptation de tous

les instants et une grande disponibilité. Les conséquences négatives du stress (burn-out, maladies psychiques, problèmes cardio-vasculaires, diabète, etc.) coûtent plus de 4 milliards de francs par an en Suisse. Depuis le début des années 90, les cas de rentes AI pour maladies psychiques ont augmenté de 80%. Les auteurs de l'initiative sont convaincus qu'un meilleur équilibre entre travail et vacances permet de contrecarrer cette évolution. Avec davantage de vacances, deux effets seront produits: meilleure fréquence de récupération complète (nécessaire et préventive) et employés motivés et efficaces, moins souvent absents.

Coûts trop élevés?

Les opposants à l'initiative argumentent en disant qu'une semaine de vacances supplémentaire impliquerait 2% de coûts en plus, ce qui pourrait notamment mettre en difficultés les PME. Selon eux, il n'est pas exclu que la capacité concurrentielle de la Suisse soit ainsi affaiblie et que cela nécessite des congés-modification

ou des suppressions de postes. Face à ces craintes, on peut argumenter en disant qu'une grande partie de la croissance de productivité du travail des employés a été «confisquée» au cours de ces dernières décennies. L'évolution des salaires en termes réels a pris du retard par rapport à l'évolution de la productivité.

Comparaison avec l'étranger

Si l'on compare avec les autres pays européens, les employés de Suisse ont moins de vacances payées et moins de jours fériés et – si l'on pense à l'Italie par exemple – un âge de retraite plus élevé. Tout compte fait, les employés ont en Suisse presque trois semaines de temps libre de moins à disposition par année – ce n'est vraiment pas négligeable.

A mon avis, il est grand temps que la politique en matière de vacances soit modifiée en Suisse; je suis prête – et vous?

Regula Steinemann,
ASEB Suisse du Nord-Ouest

Enquête de satisfaction de la région romande:

Les membres de l'ASEB ont des attentes réalistes et claires

Début février, tous les membres de Suisse romande ont été invités à participer à notre première enquête de satisfaction. Les attentes de nos membres sont réalistes: négociations salariales conduites par l'ASEB; priorité aux salaires contractuels plutôt qu'aux bonus; des plans sociaux pour tous les établissements bancaires en Suisse; le droit aux vacances, etc. Avec des taux d'exigence de 75 à 90% les indications sont claires et le comité de la région a d'ores et déjà réagi.

A la grande satisfaction du comité régional, 15,6% de nos membres ont bien voulu retourner notre questionnaire. Ce niveau – très élevé pour ce type de sondage – nous permet de fixer nos priorités selon les attentes de nos affiliés. Des propositions concrètes ont d'ores et déjà été soumises à l'Assemblée des délégués du 29 mai dernier, à Berne.

Quelques points saillants de cette enquête sont rapidement présentés ici; l'ensemble des résultats fait l'objet d'un rapport¹ qui peut être consulté sur notre site www.aseb.ch.

Une image précise de la situation de nos membres

Les questionnaires en retour nous donnent une image très intéressante de la grande diversité de nos affiliés. L'exemple le plus simple est la proportion de nos membres qui, travaillant à Genève, sont

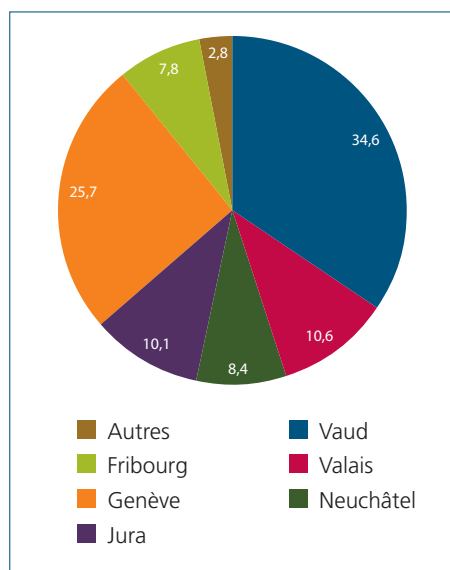
enregistrés sur les listes vaudoises. Notre administration centrale prend le domicile privé comme base de classification des membres et non l'employeur.

La répartition entre actifs et retraités de 82,4% pour les premiers et 17,6% pour les seconds, nous a encouragés à ne tenir compte dans notre analyse, et aussi pour des raisons de crédibilité vis-à-vis des employeurs, que des réponses des actifs.

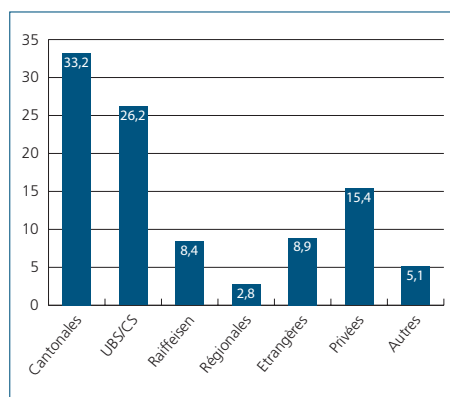
Les retraités n'ont pas été oubliés pour autant et leurs revendications, notam-

¹ Le rapport peut être téléchargé sur notre site Internet www.aseb.ch ou commandé au secrétariat romand de l'ASEB à Genève, T 022 810 27 13 / F 022 810 27 14

Répartition des réponses de nos membres selon le canton de l'employeur



Répartition des réponses de nos membres selon la catégorie de banque



ment celles sur l'adaptation des rentes au renchérissement, ont fait l'objet d'une revendication complémentaire adressée au Comité directeur.

Moyens de communications

Nos membres sont satisfaits des moyens de communication mis actuellement à leur disposition par notre association. Quelques-uns ont émis le souhait d'une information plus régulière et portant sur leur vie professionnelle. Nos retraités sont nombreux à ne pas utiliser le PC à titre privé et donc à apprécier tout particulièrement «take it». A relever le désin-

térêt général pour les articles culinaires y compris chez les femmes!

Activités et négociations de l'ASEB

Sans aucun doute, la partie «activités et négociations de l'ASEB» est la plus importante pour le Comité romand et son programme d'activité pour ces deux prochaines années.

Contrôle des horaires

Nos membres ne sont pas particulièrement intéressés par un retour au contrôle des horaires hebdomadaires. Seuls 39,3% l'estiment important, alors que 40,2% trouvent le thème intéressant mais ne sont pas concernés. Le reste des questionnaires ne comportaient pas de réponse sous ce point.

Signature de la convention

68,8% de nos membres souhaitent que leur banque les mette au bénéfice des dispositions de la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB). 48,5% de ces vœux sont émis par des personnes travaillant dans une banque cantonale.

Créer une commission du personnel

La faible majorité des avis favorables à la création d'une commission du personnel dans leur établissement (54,2%) démontre une méconnaissance des tenants et des aboutissants de la participation chez nos membres et dans l'ensemble du personnel bancaire.

Droit aux vacances et horaires hebdomadaires

Avec 79,4%, une très nette majorité de nos membres s'est prononcée en faveur de la sixième semaine de vacances. La réduction des horaires hebdomadaires est une demande particulière des femmes ayant entre 30 et 40 ans et des hommes de plus de 55 ans. Elle n'a réuni les suffrages que de 50,3% de l'ensemble des participants.

Négociations salariales conduites par l'ASEB

Le retour des négociations salariales dans le giron de l'ASEB est plébiscité par

78,2% de nos membres: soit, par 90% des collaborateurs des banques cantonales et par 86% de ceux des grandes banques.

Notre région a immédiatement soumis une proposition de révision de la CPB à l'Assemblée des délégués de l'ASEB qui s'est tenue à Berne le 29 mai dernier et a invité le Comité directeur à analyser l'évolution et l'impact des négociations salariales au niveau de l'entreprise depuis leur introduction il y a quinze ans.

Priorité au salaire contractuel

Nos membres se sont clairement exprimés en faveur du salaire contractuel au détriment de la part variable. Ceci ne doit pas être compris comme un refus du bonus, mais l'expression d'une insatisfaction face à la stagnation des salaires réels.

Les services de l'ASEB

Pour autant qu'ils aient eu l'occasion d'en bénéficier, nos membres se montrent très satisfaits des prestations complémentaires de notre association. Nous avons relevé que la protection juridique Coop-multi ASEB est particulièrement appréciée de celles et ceux qui ont conclu cette assurance et ce depuis son lancement il y a quelques années déjà.

La qualité de nos conseils juridiques et la disponibilité de notre secrétariat à Genève font également partie des excellentes prestations de l'ASEB en Suisse romande. Enfin, 76,1% de nos membres recommanderaient notre association à leurs collègues et 67,6% l'ont déjà fait.

Un grand merci à toutes les participantes et à tous les participants à notre enquête pour leur précieuse collaboration.

Mary-France Goy
Présidente de la Région de Suisse romande



Voyage en Inde entre femmes - magie du Rajasthan culture, rencontres et projets durables

Dates du voyage: 18.9. – 1.10.2011

Durée du voyage: 14 jours

Prix pour femmes membres de l'ASEB

Base chambre double*: CHF 4950.–
au lieu de CHF 5190.–

Supplément chambre individuelle:
CHF 990.–

Délai d'inscription: 18.7.2011

*Partage de chambre avec une autre voyageuse du groupe

Accompagnante

Sonja Müller Lang – Women Travel
(allemand, anglais, français)

Faites l'expérience de la fascinante culture indienne lors d'un voyage en groupe avec Sonja Müller Lang. Vous visiterez des palais majestueux, la ville rose de Jaipur, le mythique Taj Mahal, et aurez l'occasion de déambuler dans plusieurs quartiers et bazars à la beauté envoûtante. Ce voyage est unique, car il vous permettra de rencontrer des femmes dans le cadre de leurs projets sur place. Vous ferez la connaissance d'une princesse indienne, rencontrerez des femmes engagées socialement, entrez en contact avec des organisations de femmes et vivrez de très près le système du microcrédit. Bien entendu, nous irons voir un film Bollywood au temple du cinéma indien, le Raj Mandir. Au cours de ce séjour, il y aura égale-

ment du temps pour le repos, de bonnes discussions, une course en rickshaw ou encore par exemple une simple promenade dans un village.

Informations sur le voyage

Vous trouverez des informations sur le site www.womentravel.ch / Premiumreisen / Indien-Rajasthan

Pour réserver: Women Travel, Sonja Müller Lang, T 044 350 30 50. Mentionnez que vous êtes membre de l'ASEB.

Nous vous souhaitons des vacances féeriques!
Votre team ASEB

Prix réduit
pour les fem-
mes membres
de l'ASEB!

Les délégués ont voté pour un renforcement de l'ASEB

La 93^e Assemblée des délégués de l'ASEB s'est tenue à Berne, le 27 mai dernier. Les participants devaient se prononcer sur plusieurs objets importants pour l'avenir de l'ASEB. Ils ont accepté l'adhésion de l'ASEB en tant que membre actif à l'Union syndicale suisse (USS) et une augmentation des cotisations des membres actifs. L'ASEB sort ainsi renforcée de cette assemblée des délégués.

Adhésion à l'USS

L'ASEB est membre associé de l'USS depuis 11 ans. Durant cette période, le secrétariat central et les membres actifs dans les différents instances de l'ASEB, comités central et régionaux et commissions du personnel, ont pu apprécier la qualité et l'utilité de la collaboration avec l'USS. La plus grande faïtière des associations de salariés en Suisse (400 000 membres) est reconnue pour ses compétences en matière de politique économique, de droit du travail et des assurances sociales et son vaste réseau de contacts. Daniel Lampart, secrétaire dirigeant de l'USS, n'a eu aucune peine à convaincre les participants de l'importance que revêt l'USS



pour la défense des intérêts des salariés en Suisse: l'USS est un des acteurs politiques incontournables en Suisse que ce soit à cause de ses interventions publiques, de sa participation à différentes commissions d'experts ou de sa capacité référendaire. Le statut de membre associé est comparable à des fiançailles et en tant que tel il n'est que temporaire. Après 11 ans de collaboration, les deux partenaires se

connaissent et peuvent décider en connaissance de cause si une adhésion est judicieuse. Les délégués ont voté unanimement (une abstention) pour l'adhésion, convaincus des avantages de faire partie d'une faïtière forte qui regroupe les associations les plus diverses du domaine privé et public et garantit à ses membres l'autonomie des décisions et le respect des minorités.

Augmentation des cotisations

Le montant des cotisations est toujours un sujet difficile à thématiser et pourtant la proposition du Comité directeur d'augmenter la cotisation annuelle de ses membres actifs de CHF 100.- à CHF 150.-, n'a pas fait l'objet d'opposition, au contraire. Confronté à une contre-proposition d'augmentation à CHF 180.-, une forte minorité a même privilégié cette dernière variante. Même avec ce nouveau montant, l'ASEB figure encore parmi les associations de salariés avec une cotisation des plus basses. Les membres ont pris note des difficultés financières des dernières années, dont les programmes d'économie drastiques n'ont pas permis à l'association de sortir des chiffres rouges. Or une association en situation de fragilité financière est plus faible pour défendre les intérêts de ses membres et pour mettre sur pied des actions de sensibilisation et d'adhésion. Après la crise financière et les incertitudes qu'elle a engendrées, une ASEB forte n'est pas un luxe pour les nombreux employés et cadres moyens du secteur financier.

Une ASEB forte et unie

L'ASEB sort de cette Assemblée de délégués plus forte pour réaliser son pro-

gramme d'activités et appliquer les propositions de la Suisse romande concernant les négociations salariales et le soutien aux employés de banque victimes de hold-up. Entre l'adhésion de nouveaux membres grâce au projet d'activation de personnes de confiance d'un nouveau type, les contactors, et le renforcement de la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire, le travail ne manquera pas.

Denise Chervet

Propositions de la région Suisse romande acceptées à l'unanimité

Etant donné l'absence de négociations salariales ou les négociations insatisfaisantes dans de nombreuses banques, le Comité directeur est chargé d'évaluer la possibilité de renégocier avec l'Association patronale des banques la légitimation générale accordée aux représentations du personnel de négocier seules les augmentations annuelles des salaires du personnel bancaire.

Etant donné les attaques de banque toujours plus nombreuses et les conséquences dramatiques pour les employés qui les subissent, le Comité directeur est chargé de négocier un nouvel article de la CPB qui assure aux employés victimes d'un braquage, d'une agression ou d'une prise d'otage et à leur famille tout le soutien psychologique et matériel nécessaire jusqu'au recouvrement de leur santé morale et physique. Ils doivent en outre bénéficier des mêmes prestations d'assurance qu'en cas d'accident professionnel.

Extrait du rapport annuel du président

Baisse nette du nombre de chômeurs dans le domaine bancaire – gestion de la crise financière au niveau politique. L'ASEB souhaite renforcer la classe moyenne, qui est utile à l'économie et qui garantit une bonne stabilité politique.

De bons chiffres dans un environnement instable

Sur les 123450 chômeurs actuels, il n'y en a que 1750 dans le domaine bancaire. Notre branche connaît à nouveau le plein-emploi. De manière globale, le taux de chômage est tombé à 3,1%, ce qui ne s'explique malheureusement pas seulement par de nouveaux postes de travail, mais également par le grand nombre de personnes en fin de droit (28000 en 2010). Nous allons dans un futur proche ressentir les effets de la force du franc suisse et du nouvel accord fiscal avec d'importants partenaires commerciaux; il est cependant difficile de prévoir quelles seront les conséquences précises.

«Too big to fail» et crise de la dette

La gestion de la crise financière se fait au niveau politique. Il reste à espérer que les propositions des experts seront complètement mises en œuvre (augmentation massive du capital propre des grandes banques). La stabilité de la place financière est cruciale pour notre économie et permet de garantir des places de travail à long terme. Cette stabilité est également très importante du point de vue des clients des banques. Des capitaux propres importants permettront un avantage concurrentiel, en particulier dans le domaine de la gestion de fortune. Dans un contexte actuel de crise de la dette dans plusieurs pays, après une phase de sauvetage de plusieurs banques ces dernières années, on ne peut se permettre d'attendre avant de prendre des mesures de stabilisation: la faillite d'un Etat ou une restructuration brutale de dette signifierait à nouveau, pour les banques commerciales, une nécessité d'amortissement, pour laquelle le contribuable ne devra pas être mis à contribution.

Immigration et répartition des revenus

Les accords bilatéraux avec l'UE sont un succès et permettent à la Suisse de rester dans le peloton de tête, autant dans le domaine industriel international que dans celui des services. L'immigration liée à cet essor (souvent de la main-d'œuvre qualifiée) a provoqué certains problèmes qui doivent pouvoir être résolus par un Etat fort et disposant des marges de négociations. La Suisse «globalisée» a besoin d'une intégration dans des réseaux internationaux, en pouvant compter sur des accords multinationaux. Des décisions de grande importance sont prises avec «Bruxelles»; il ne suffit pas de discuter entre nous au café du commerce. Il serait irresponsable de vouloir remettre en question les accords bilatéraux et de les soumettre à nouveau au peuple, en avançant des arguments de type nationaliste.

L'ASEB s'engage en faveur d'une classe moyenne forte. La répartition des revenus et de la fortune est de plus en plus inégale. Ces dix dernières années, les hauts et très hauts revenus ont augmenté plus que la moyenne. A l'exemple de ce qui se fait à la Banque cantonale bernoise et à la Banque Valiant, on sait que les choses peuvent être différentes: le salaire le plus élevé n'y est pas plus de vingt fois plus haut que le salaire le plus bas. Dans les grandes banques, ce facteur peut être de un à trois cents!

Il n'y a pas d'utilité économique à une telle évolution des revenus et des fortunes «à sens unique»; la consommation en souffre. Une classe moyenne nombreuse et bien formée est le garant d'une bonne stabilité politique et il ne faut donc pas la laisser s'éroder. Dans ces conditions, une politique des salaires raisonnable figure tout en haut sur la liste des revendications de l'ASEB, de même que le temps de tra-



vail et la protection de la santé, trois thèmes centraux de la CPB.

Renforcement des régions

Les régions constituent la colonne vertébrale de l'ASEB. Le Comité directeur a décidé de travailler davantage au niveau des régions, avec une répartition claire des tâches, afin d'augmenter l'activité de l'ASEB dans des banques avec lesquelles il n'y a pas de contacts réguliers via une commission du personnel, ou qui ne sont pas représentées à la CPSS. Dans ce contexte, il y aura dès 2011 une réactivation du réseau de personnes de confiance, en collaboration avec les régions.

Peter-René Wyder,
président central ASEB

Rapport intégral sur le site
www.aseb.ch

Una donna viene nominata come vicedirettrice

Nel settore bancario ci sono sempre poche donne alla guida aziendale. Ma anche nelle commissioni del personale le donne si trovano spesso nella minoranza. Propriamente in queste posizioni sarebbe la presenza di donne di nota importanza affinché i problemi riguardanti il ruolo della donna sul lavoro vengano attivati e discussi. Una che ha raggiunto questo traguardo è Sabine Straumann recentemente promossa nella sfera della Direzione di una banca svizzera: «take it» ha preso l'occasione e ha potuto intervistare Sabine Straumann per sapere come una donna si può imporre in questa sfera dominata da uomini e come si trova nell'ingaggio sociale e politico della Peko.

Sabine, l'anno scorso sei stata nominata come vicedirettrice: congratulazioni. Questa promozione è dovuta alla tua formazione professionale e i tuoi risultati o hai dovuto contendere l'avanzamento?

Non è stato un avanzamento «automatico» (p.es. a seguito di anni di servizio) o un avanzamento sottinteso. Per essere promossa ci si deve ingaggiare e si deve far valere le esigenze: questo è valido sia per uomini come pure per donne. La donna si aspetta che in base alle sue prestazioni «un giorno venga promossa». Questo funziona però solo raramente. L'uomo da parte sua opera più in maniera mirata postando precise e concrete rivendicazioni. La mia ambizione l'ho dovuta dichiararla chiaramente. Posso però anche confermare che nel mio ambito di lavoro ho avuto il sostegno adeguato.

La constatazione che nei ranghi più alti la donna è poco presente è tuttora valida. Il perché di questa situazione non lo posso giudicare conclusivamente. Che la donna per via del tema famiglia lavora/ deve lavorare con una occupazione a tempo parziale non è da sottovalutare. Impieghi a tempo parziale nella direzione aziendale rimane una rarità. Un esempio lo si trova nel mio dipartimento: infatti abbiamo una donna nella direzione con una occupazione a tempo parziale, ma la riduzione del lavoro è stata in questo caso come conseguenza dopo che la collega era stata promossa. Resta sempre il fatto che una carriera a tempo parziale rimane una cosa ardua.

Sabine, tu lavori con successo già da 16 anni in banca. Quali suggerimenti daresti ad una giovane collega che inizia la via professionale in una banca?

Le consiglierei di cominciare subito a pianificare e di determinare la via senza aspettare a lungo. Anzitutto esaminare e studiare la cultura di un'azienda onde capire l'importanza del fatto. Il mondo bancario lo vedo sovente come mondo maschile. Le donne devono riuscire a divaricare questo mondo da una parte mantenendo le femminilità, che resta

di formazione e promozione aziendali interni. La rete sociale è estremamente importante e la si deve intrattenere attivamente con molta accuratezza.

Accanto alla tua vita lavorativa in banca sei molto attiva e ingaggiata nella Commissione del personale (Peko). Qual'è il movente per questa tua attività supplementare?

Per le elezioni della Peko nel 1998 mi sono annunciata anche per ragione di curiosità ma soprattutto per il motivo di mettere le mie conoscenze a favore della

« Per essere promossa ci si deve ingaggiare e si deve far valere le esigenze: questo è valido sia per uomini come pure per donne. »

sempre un arricchimento per la banca, e dall'altra di prevalersi nella scala gerarchica maschile dell'organizzazione. Deve inoltre essere capace di «nuotare con la corrente» e di usufruire di questa energia per arrivare al traguardo restando fedele ai propri ideali. Deve comunicare e far capire le proprie ambizioni e allacciarsi conseguentemente ai programmi

commissione. Il compito di un membro della commissione e di un presidente della commissione è molto intensivo con un enorme dispendio di tempo e porta in sé poco riconoscimento o vantaggio. Quello che porta è l'esperienza e la visione di altri ambiti di lavoro. Per me porta in sé un pareggiamento sul lavoro, che, come giurista, a volte sono costret-

« Le consigliereei di cominciare subito a pianificare e di determinare la via senza aspettare a lungo. »»

ta di seguire i paragrafi legali parola per parola. Saggiamente direi che posso dare sfogo e di vivere il mio impegno sociale. I dipendenti di solito non hanno «il coltello dalla parte del manico». La Peko dà più peso alle loro richieste. Il lavoro della commissione è anche un lavoro di piccoli passi, paragonabile al lavoro nel giardino: il seme diventa fiore e pianta dopo averlo curato intensamente. E non tutti i semi germogliano. Il successo non dipende unicamente dal giardiniere ma anche dalla qualità del terreno, del seme e dalla situazione meteorologica. Talvolta nascono e crescono delle piante e non vengono nemmeno rispettate e considerate. La Peko è convinta dell'importanza del suo compito e non si lascia scoraggiare. Siamo contenti anche se raggiungiamo solo un piccolo successo. Anche se non tutte le nostre rivendicazioni le portiamo a buon fine cerchiamo di mettere in discussione le nostre esigenze. Le trattative salariali fanno da esempio.

Tu sei attiva anche nell'ASIB. Cosa ti porta questo ingaggio supplementare?

Ci sono sempre temi che concernono tutto il settore bancario e non solo alcune banche come ad esempio il problema dell'outsourcing o la riduzione dei posti di lavoro, la parificazione dei diritti e la politica sul lavoro. L'ASIB in questi campi può fare i primi passi e mettersi in movimento. Come membro della gestione aziendale ho potuto contribuire allo sviluppo e al cambiamento

del'ASIB. Questa esperienza è molto ricca di suspense e molto istruttiva. In questo periodo ho potuto anche contribuire su lavori dei quali nel mio lavoro giornaliero non hanno direttamente una interferenza come ad esempio di analizzare criticamente una rendita annua o assieme ad altri membri di stabilire una strategia aziendale. Qui ho potuto dare informazioni da parte di vista bancaria. Ho potuto discutere, polemizzare e portare la mia opinione onde discuterne e onde ottenere un consenso. In una banca di solito queste decisioni vengono prese dalla scala gerarchica e meno in senso di consenso. Queste esperienze mi hanno arricchito sia dal punto lavorativo ma anche privato. Oltre a ciò abbia-



Sabine Straumann, nata nel 1995, dopo lo studio di giurisprudenza ha iniziato il lavoro presso la Neue Aargauer Bank (NAB). Dopo aver iniziato nel Credit Recovery continuò nell'ufficio legale. Dopo alcuni anni di esperienza è stata nominata e promossa a vicedirettrice l'anno scorso. Eletta nella Peko nel 1998 divenne presidente della stessa nel 2002 fino ad oggi. Membro attivo nell'ASIB a partire dal 2000. Fa parte della commissione di politica salariale e sociale. A causa della sua promozione lascia la direzione dell'ASIB dopo tre anni di lavoro intensivo.

« Ho potuto discutere, polemizzare e portare la mia opinione onde discuterne e onde ottenere un consenso. »»

mo avuto la possibilità di avere delle trattative a livello alto con esponenti e rappresentanti delle banche. Adesso anche se esco come membro della direzione dell'ASIB lavoro sempre come rappresentante del CPSS, nel consiglio di direzione della regione di Zurigo.

Grazie Sabine per le tue opinioni e risposte e ti auguriamo tanto successo nel e per il tuo ingaggio e per il lavoro che verrà.

Denise Chervet / Karin Frei Dostal

La molestia sessuale esiste anche nelle banche!

Secondo la legge federale sulla parità dei sessi, la molestia sessuale è un comportamento discriminatorio, molesto, di natura o qualsivoglia altro comportamento connesso con il sesso, che leda la dignità della persona sul posto di lavoro. Insinuazioni o commenti equivoci, sguardi libidinosi, mail o sms imbarazzanti, commenti o battute sessiste, esposizione di materiale pornografico, contatti fisici fastidiosi e/o indesiderati fanno parte di quei comportamenti da qualificare come molestia sessuale.

Il mondo bancario, purtroppo, non è immune da queste violenze sessuali. In effetti, un'impiegata di un istituto ginevrino, si è lamentata presso l'Associazione svizzera degli impiegati di banca (ASIB) sul fatto che dei colleghi maschili le indirizzavano regolarmente osservazioni a sfondo sessuale e le avevano inviato un mail con commenti sprezzanti e al quale era annesso un film pornografico.

Foto di donne nude alla vista di tutti

Questi colleghi esibivano apertamente foto di donne nude e in pose oscene sulle pareti di un ufficio open-space. Uno di loro, addirittura, si era spinto fino ad aprire la patta davanti alla sua collega e di farle proposte indecenti. Il superiore gerarchico dell'impiegata, messo al corrente di questi fatti gravissimi, non aveva preso nessuna misura atta a far cessare immediatamente questi comportamenti. Non aveva neppure ritenuto opportuno avvertire le risorse umane della banca. A lungo andare questa situazione malsana era a tal punto insopportabile che il medico curante dell'impiegata si è visto costretto ad ordinare una sospensione del lavoro.

Come reagire di fronte ad una molestia sessuale?

Un'inchiesta realizzata in Svizzera nel 2007 mostra che, nel corso della loro vita professionale, il 28% delle donne e il 10% degli uomini interrogati si sono sentiti molestati sessualmente o importunati da un comportamento di questo tipo. La responsabilità della molestia sessuale incombe naturalmente al molestatore ma

anche ai datori di lavoro che, nell'ambito della loro responsabilità, hanno l'obbligo di tutelare la personalità, l'integrità fisica e psichica come pure la salute delle lavoratrici e dei lavoratori (art. 328 CO e 6 LL).

In caso di molestia, occorre esprimere fermamente e senza equivoci il proprio disaccordo all'autore della molestia. Se i fatti sono da ritenersi gravi e/o ripetuti, fatelo in forma scritta e conservate una copia di questo documento. Se la molestia persiste, prendete contatto con la direzione o le risorse umane dell'istituto. Ma soprattutto non esitate a rivolgervi all'ASIB per dei consigli. Parlatene con i

sulla parità, la facilitazione dell'onere della prova non si applica alla molestia sessuale. La vittima deve provare o rendere verosimili le violazioni di cui è oggetto. Occorre dunque tenere un giornale preciso di tutti i fatti accaduti e conservare le prove, tra cui una lista di eventuali testimoni.

Consiglio avveduto dell'ASIB

Su consiglio dell'ASIB, la vittima ha finalmente potuto risolvere il problema con la direzione delle risorse umane dell'istituto. I molestatori hanno ricevuto un monito e presentato le loro scuse. Inoltre sono stati trasferiti. L'impiegata si è vista

« In caso di molestia, occorre esprimere fermamente e senza equivoci il proprio disaccordo all'autore della molestia. »

vostrici colleghi, chissà che non hanno vissuto la stessa esperienza e non osano parlarne. E soprattutto non sentitevi colpevoli: non siete responsabili di questa situazione.

L'onere della prova incombe alla vittima

Contrariamente ad altri tipi di discriminazioni incriminate dalla legge federale

proporre un posto in un altro servizio: non chiedeva altro che di poter riprendere il suo lavoro e dimenticare in fretta questo spiacevole episodio.

Clément Dubois,
segretario regionale

Carriera e bambini

Sia le donne in posizioni quadro che le mamme devono rispondere ad elevate esigenze nell'ambito del loro lavoro. Questo rimane però l'unico comune denominatore. Perché una carriera professionale include riconoscimento, considerazione e una buona retribuzione. Mentre il lavoro a tempo pieno come donna di casa e mamma non è ricompensato finanziariamente, perché alle relative competenze manageriali non viene aggiudicato il dovuto valore. Non c'è da stupirsi, quindi, se le donne con famiglia desiderano rimanere inserite in un'attività professionale retribuita. Ma quali sono le prospettive di carriera?

Il 45% delle donne nelle banche ritiene che la formazione di una famiglia ostacoli la carriera. Un'opinione ovvia, visto che una carriera in banca richiede, al di là del costante perfezionamento professionale, anche un considerevole impegno con ore supplementari, programmi d'incentivazione e il tempo necessario per edificare reti interpersonali e curare le relazioni. Chi si occupa dei bambini ha limitate possibilità di partecipare a queste ulteriori incombenze perché è generalmente impiegato a tempo parziale e deve poter usufruire di modelli di lavoro a misura di famiglia.

Eppure anche le donne che lavorano a tempo parziale riescono a conquistare posti di responsabilità. Da una relativa indagine (FinanzFrau) svolta dalla società degli impiegati di commercio nel 2006 emerge che il 6% delle donne in funzione dirigenziale è impiegato all'80–100%, il 15% al 60–80% e il 7% al 40–60%. Invece solo il 2% dei colleghi maschi a livello di quadri lavora a tempo parziale. Le donne rimangono però le persone principali preposte all'accudimento dei bambini e sono quindi esposte a un doppio carico lavorativo tra famiglia e professione. Di conseguenza, nel corso del loro sviluppo professionale, sono spesso confrontate con la necessità di dover scegliere tra bambini e carriera oppure cercare un compromesso. È pertanto comprensibile che solo l'11% delle famiglie con donne che ricoprono una funzione direttiva abbiano due bambini, rispetto al 35% delle famiglie nelle quali è l'uomo ad avere una posizione quadro. Per fare carriera, chi ha bambini ha biso-



gno di adeguati posti di lavoro a tempo parziale. Solo il 3% dei posti di lavoro pubblicati da Jobdirectory nel settore finanziario negli ultimi due anni e mezzo erano part-time e soltanto lo 0,1% nel management. Il lavoro part-time nelle funzioni quadro è in effetti una rarità. Ma proprio i posti di lavoro part-time sono necessari affinché anche le donne abbiano l'opportunità di evolversi sul piano professionale e di assolvere nel contempo al loro compito di madri. Con l'inchiesta sugli stipendi, svolta l'anno scorso, l'ASIB ha constatato che oggi anche gli uomini apprezzano tendenzialmente il lavoro a tempo parziale.

Uno sviluppo senz'altro auspicabile, perché valorizza il lavoro part-time e stimola i datori di lavoro a promuoverlo. Con un aumento generale della richiesta è prevedibile anche un conseguente incremento della relativa offerta nel management. Si spera che poi gli uomini s'impegnino di più nell'accudimento dei bambini e che le donne possano godere di un maggior spazio per la loro realizzazione professionale.

Karin Frei Dostal

I delegati hanno approvato le misure per il rafforzamento dell'ASIB

In occasione della 93ª Assemblea dei delegati, svoltasi a Berna il 27 maggio 2011, sono state vagliate varie proposte determinanti per il futuro dell'ASIB. I delegati hanno approvato l'adesione dell'ASIB come membro integrale all'Unione sindacale svizzera (USS) nonché un aumento della quota annuale per i soci attivi. Queste decisioni contribuiscono a rinforzare l'ASIB.

Adesione all'USS

L'ASIB è da più di undici anni membro passivo dell'Unione sindacale svizzera USS. In questo lungo lasso di tempo, il segretariato centrale e i membri dei vari organi dell'ASIB nonché le commissioni del personale hanno avuto modo di convincersi della qualità e dell'utilità della collaborazione con l'USS, che è la maggiore organizzazione ombrello delle associazioni del personale in Svizzera (400 000 soci). L'ASIB ha potuto usufruire tanto delle competenze dell'USS in materia di politica economica, di diritto del lavoro e di assicurazioni sociali quanto della vasta rete di contatti dell'organizzazione. Daniel Lampart, segretario dirigente dell'USS, non ha avuto difficoltà a convincere i delegati dell'importanza che l'USS riveste per la tutela degli interessi dei dipendenti in Svizzera. L'USS rientra nella cerchia degli incontestati protagonisti della scena politica. La sua attività in seno alle commissioni federali di esperti, i suoi interventi a livello pubblico e la sua forza referendaria attestano l'influsso dell'USS nel paesaggio politico e sociale svizzero. L'attuale stato di membro associato passivo è paragonabile a un fidanzamento e ha lo stesso carattere temporaneo. Dopo undici anni, i due partner si conoscono ormai talmente bene da poter decidere in maniera razionale sull'adesione integrale. I delegati hanno approvato all'unanimità (con un'astensione) l'adesione definitiva, convinti dei vantaggi insiti nell'integrazione in una forte organizzazione ombrello che raggruppa i più diversi ambiti privati e pubblici, preservando nel contempo i diritti come minorità e l'autonomia decisionale dei suoi membri.

Aumento della quota annuale

L'aumento della quota di adesione è sempre una questione difficile. Ciononostante, la proposta del comitato direttivo di aumentare la quota annuale dei soci attivi da CHF 100.– a CHF 150.– è stata approvata senza voti contrari. Perfino una controproposta per l'aumento a CHF 180.– è stata accolta favorevolmente da una forte minoranza. La nuova quota di adesione dell'ASIB rimane comunque una delle più basse tra le associazioni dei salariati. I soci si sono resi conto della sfavorevole situazione finanziaria dell'ASIB. Nonostante le drastiche misure di risparmio, negli ultimi anni il conto annuale dell'ASIB ha dovuto chiudere purtroppo nelle cifre rosse. Se un'associazione si trova in una situazione finanziaria precaria, risulta indebolita anche nella capacità di difendere gli interessi dei suoi soci ed è limitata nella messa a punto di promozioni pubblicitarie e informative. Dopo la crisi finanziaria e le

insicurezze correlate, un'ASIB forte non rappresenta un lusso per i numerosi impiegati e per i quadri medi del settore finanziario.

Un'ASIB forte e unita

Le decisioni dei delegati rinsaldano l'ASIB consentendole di continuare il suo programma operativo e di far fronte alle richieste della Svizzera francese in merito alle trattative salariali e al sostegno delle vittime di assalti alla banca. Tra il lavoro di acquisizione di persone di fiducia nella cerchia dei membri per il nuovo progetto «Contactors» e il rafforzamento della CIB (Convenzione condizioni di lavoro impiegati di banca), all'ASIB non mancherà certamente il lavoro.

Denise Chervet

Proposte accolte della Svizzera francese

Poiché in molte banche le trattative salariali non hanno affatto luogo o si svolgono in modo insoddisfacente, il Comitato direttivo è stato incaricato di valutare e di rinegoziare con l'Associazione padronale delle banche la possibilità di una legittimazione generale per la conduzione di trattative salariali, attualmente riservata unicamente alle commissioni del personale.

In seguito ai sempre più frequenti assalti alle banche e alle relative, drammatiche conseguenze per gli impiegati di banca coinvolti, il Comitato direttivo è stato incaricato di discutere un nuovo articolo CIB che preveda il supporto psicologico e materiale per le vittime di assalti alla banca, di aggressioni e di prese in ostaggio, nonché per i loro familiari, fino al ripristino della salute fisica e morale. Inoltre le vittime dovrebbero beneficiare delle stesse prestazioni assicurative previste per gli infortuni sul lavoro.

Estratto dalla relazione annuale del presidente

Chiaro calo della disoccupazione nel settore bancario – il fronteggiamento della crisi economica si svolge sul piano politico. L'ASIB vuole rinvigorire il ceto medio, che giova all'economia nazionale e garantisce la stabilità politica.



Cifre positive in un contesto fiacco

Attualmente, dei 123 450 disoccupati solo 1750 provengono dall'ambito bancario: nel nostro settore regna di nuovo la piena occupazione. In linea generale il tasso di disoccupazione è sceso al 3,1%, un dato che però non è riconducibile soltanto ai nuovi posti di lavoro, bensì purtroppo anche all'elevata quota di 28 000 persone che nel 2010 hanno esaurito il diritto all'indennità di disoccupazione. In futuro percepiremo le ripercussioni dell'alto corso del franco svizzero e dei nuovi accordi fiscali con importanti partner commerciali. L'esito è incerto.

«Too big to fail» e la crisi del debito

Il fronteggiamento della crisi è parte integrante di un processo politico. Si spera che le proposte degli esperti concernenti un considerevole incremento della base di capitale delle grandi banche vengano pienamente accolte. La stabilità della piazza finanziaria riveste un'importanza centrale per la nostra economia politica e garantisce posti di lavoro a lungo termine. Gioca inoltre un ruolo di primo piano anche per il cliente bancario. L'elevata capitalizzazione si trasforma in vantaggio competitivo, in particolare nell'importantissimo ambito della gestione patrimoniale. L'at-

tuale crisi del debito di diversi Stati, dopo il salvataggio di influenti banche negli ultimi anni, non consente una proroga delle misure di stabilizzazione: una bancarotta di Stato o un taglio dei debiti innescherà nuovamente anche per le banche commerciali la necessità di ingenti ammortamenti che non possono essere scaricati sui contribuenti.

Immigrazione e distribuzione del reddito

Gli accordi bilaterali con l'UE sono una storia di successo e hanno conferito alla Svizzera la spinta necessaria per tenere il passo in prima fila in importanti industrie e nel settore delle prestazioni di servizio operante a livello internazionale. Le forze di lavoro qualificate provenienti dall'estero hanno fatto insorgere sporadicamente problemi che possono però essere risolti da uno Stato efficiente. La Svizzera globalizzata ha bisogno di una rete di relazioni internazionali basata su convenzioni multinazionali. Le decisioni importanti vengono prese con «Bruxelles» e non alla tavolata del brunch sotto l'egida del caprone-mascotte Zottel. Riproporre al popolo i bilaterali con argomenti nazionalistici è un irresponsabile gioco con il fuoco.

**Relazione integrale sul sito
www.asib.ch**

L'ASIB s'impegna a favore di un forte ceto medio. Il divario nella ripartizione dei redditi e del patrimonio continua a crescere. In base al motto «and the winner takes it all», negli ultimi dieci anni si registra un anomalo aumento dei redditi alti e molto alti. Esempi come quelli della Banca Cantonale di Berna e della Banca Valiant dimostrano che le cose possono andare anche diversamente: la differenza massima tra lo stipendio più alto e quello più basso non supera qui il rapporto di venti a uno. Nelle grandi banche può arrivare ancora a oltre trecento! Il vantaggio politico-economico di una ripartizione unilaterale dei redditi e del patrimonio non è plausibile e danneggia il consumo. Il vasto ceto medio con una buona istruzione garantisce la stabilità politica e non può pertanto continuare a essere oggetto di ulteriori erosioni. Una ragionevole politica salariale rimane quindi la propugnazione prioritaria dell'ASIB, insieme all'orario di lavoro e alla tutela della salute, tutti e tre temi centrali della CIB.

Rinforzamento delle regioni

Le regioni formano la spina dorsale dell'ASIB. Il comitato direttivo ha deciso di definire una chiara ripartizione dei compiti con le regioni per incrementare nuovamente l'attività nelle banche con le quali non sussiste un contatto regolare tramite una commissione del personale e che non sono rappresentate nella CPSS. Allo scopo, nel 2011 viene riattivata una rete di persone di fiducia in cooperazione con le regioni.

Peter-René Wyder,
presidente centrale ASIB

Nessun accordo su una riduzione del tempo di lavoro

Falliti i negoziati contrattuali 2011. I datori di lavoro hanno rifiutato l'entrata in materia su qualsiasi forma di riduzione del tempo di lavoro su pretesto che le condizioni contrattuali del settore, nel loro insieme, sono fra le migliori in Svizzera.

Salari, ribassi e condizioni di prestiti vantaggiosi ... certo, le banche offrono vantaggi materiali interessanti ai loro salariati. Tuttavia questi vantaggi non figurano nel contratto collettivo di lavoro e possono in qualunque momento essere stralciati, com'è successo in alcune banche dopo la crisi. Inoltre, l'uomo (o la donna) anche se impiegato di banca, non vive di solo pane. Il tempo, questa merce rara perché non rinnovabile, è anche un elemento del contratto di lavoro, anzi, con i salari, è l'elemento centrale. E in questo campo le banche non sono certo figura di riferimento. La CPB prevede un orario di lavoro settimanale di 42 ore per 5 settimane di vacanza fino ai 60 anni. In realtà l'impiegato di banca lavora molto di più: l'Ufficio federale della statistica ha registrato un tasso medio di ore supplementari del 5,2% (calcolato sull'orario di lavoro normale). Sapendo che il lavoro basato sulla fiducia praticato in numerose banche ha un significativo numero di ore supplementari non registrate, gli impiegati di banca sono certamente tra i dipendenti con gli orari di lavoro più alti in Svizzera. Per questa ragione, quest'anno, l'ASIB e la SEC hanno limitato la loro rivendicazione a una riduzione del tempo di lavoro sotto forma di un aumento dei giorni di vacanza.

Una rivendicazione realista

La rivendicazione delle associazioni degli impiegati era realista e ragionevole: in Svizzera la maggior parte dei contratti collettivi prevede orari di lavoro fra le 40 e 41 ore per 5 settimane di vacanza. L'ultima riduzione dell'orario di lavoro settimanale della CPB da 42,5 a 42 ore risale al 1990, la 5ª settimana di vacanza è stata introdotta progressivamente fra il 1998 ed il 2004, l'annualizzazione del tempo di lavoro nel 1998. Quest'annualizzazione, associata ai progressi tecnologici e alle differenti misure di razionalizzazione, ha contribuito a un'intensificazione importante del lavoro e a un aumento della produttività nelle banche. Una riduzione del tempo di lavoro sarebbe stata un modo per ridurre la pressione che subiscono gli impiegati sul posto di lavoro. La forma di questa riduzione del tempo di lavoro avrebbe dovuto essere oggetto di negoziati, ma non il principio stesso di una riduzione. Il blocco dei rappresentanti dei datori di lavoro a proposito di questo delicato tema è alquanto deplorabile.

La questione del tempo di lavoro resta aperta

La questione del tempo di lavoro non è scomparsa dall'agenda delle discussioni

fra i partner sociali: il progetto pilota sulla registrazione dell'orario di lavoro si conclude in luglio, la sua valutazione si svolgerà in autunno. La durata elevata del lavoro nelle banche può incidere sulla salute fisica e psichica degli impiegati, ma anche sul loro inserimento sociale (relazione con la famiglia, impegni nella vita associativa). Per questa ragione, l'ASIB esaminerà i prossimi passi da intraprendere a riguardo di questa questione.

Peraltro, la CPB non è stata contestata da nessun partner firmatario e quindi dovrebbe essere estesa nella sua forma attuale, sempreché non venga denunciata entro la fine di giugno.

Denise Chervet

Impressum «take it» – 98. Jahrgang

Herausgeber: Schweizerischer Bankpersonalverband SBPV, Monbijoustrasse 61, Postfach 8235, 3001 Bern, T 0848 000 885, info@sbpv.ch, www.sbpv.ch

Redaktionsleitung: Denise Chervet, Zentralsekretärin

Koordination: Doris Schmutz

Redaktionelle Mitarbeit: René Buri, Denise Chervet, Clément Dubois, Karin Frei Dostal, Marie-France Goy, Jean-Pierre Leutwyler, Doris Schmutz, Maria Schmutz-Wyder, Regula Steinemann, Peter-René Wyder

Prepress: Schnittstelle-Prepress Buri&Ulrich, Bern

Druck: Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Bern

Ora più che mai - Sì all'iniziativa «6 settimane di vacanza per tutti»

Nelle fallite trattative CCL, l'Associazione padronale delle banche (AGV Banken) ha rifiutato qualsiasi concessione in merito alla riduzione dell'orario di lavoro. È ora quindi di dire Sì all'iniziativa «6 settimane di vacanza per tutti».



L'iniziativa popolare «6 settimane di vacanza per tutti», lanciata da Travail Suisse, propugna un ragionevole bilancio «work-life». Il Consiglio federale, il Consiglio nazionale e la Commissione economica e dei tributi del Consiglio degli Stati hanno sconsigliato l'adesione all'iniziativa, non per ultimo a causa dei rischi insiti nella crescita delle quotazioni del franco svizzero, attualmente una valuta forte. Di conseguenza ci si chiede se la Svizzera sia pronta ad affrontare una richiesta del genere e quale sia il pro e il contro dell'iniziativa.

Situazione attuale

L'ultimo adeguamento del Codice delle obbligazioni in materia di vacanze risale a più di 25 anni fa. Da allora il periodo minimo di vacanza previsto per legge è di 4 settimane in generale, rispettivamente di 5 settimane per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori fino al compimento dei 20 anni. La regolamentazione delle vacanze presenta ingenti divergenze a seconda della branca e molti settori e partner CCL si attengono tuttora al minimo previsto. Grazie al CIB, gli impiegati di banca usufruiscono di 5 settimane di vacanza (art. 17, CIB). L'iniziativa «6 setti-

mane di vacanza per tutti» contesta le ingiustificate e inspiegabili differenze in campo tra i vari settori.

Lo stress lavorativo aumenta – interazione con i costi per malattia?

È un dato di fatto oggettivo che la pressione sul posto di lavoro ha subito un massiccio aumento. Ciò è riconducibile soprattutto alla tecnologizzazione dei mezzi di comunicazione e alla progressiva globalizzazione. Il mondo del lavoro è diventato più veloce, più intenso e più immediato, i dipendenti devono conseguire prestazioni più elevate in minor tempo. Ciò richiede una costante capacità di adattamento e un'assoluta disponibilità. Le conseguenze negative dello stress (burn out, malattie psichiche, patologie cardiovascolari, diabete ecc.) causano costi di oltre quattro miliardi di franchi all'anno. Dall'inizio degli anni 90, i versamenti dell'assicurazione per l'invalidità (AI) hanno registrato un aumento dell'80%. I promotori dell'iniziativa sono convinti che un equilibrio ben ponderato tra vacanze e lavoro frenerebbe questo malsano sviluppo: vacanze più lunghe consentono la necessaria, regolare e completa rigenerazione, prevenendo così l'accu-

mulo di stress e incrementando la motivazione e la performance dei dipendenti, con una conseguente riduzione delle assenze.

Costi troppo elevati?

Gli avversari dell'iniziativa argomentano che un'ulteriore settimana di vacanza aumenterebbe i costi del 2%, il che comporterebbe difficoltà finanziarie in particolare per le imprese di piccole e medie dimensioni. Non è escluso che ciò possa anche indebolire la capacità competitiva del mercato di lavoro svizzero, con conseguenti licenziamenti per riconfigurazioni interne o con cancellazioni di posti di lavoro in generale. A tali timori si contrappone il fatto che negli ultimi decenni ai dipendenti sono stati in gran parte negati gli effettivi profitti correlati alla crescita della produttività lavorativa. Infatti, lo sviluppo della retribuzione reale non tiene il passo con lo sviluppo della produttività.

Comparazioni con l'estero

In confronto alle altre nazioni europee, in Svizzera i lavoratori hanno meno vacanze, meno giorni liberi retribuiti e nel contempo orari lavorativi settimanali più lunghi – per esempio in confronto all'Italia – nonché un'età di pensionamento più alta. Complessivamente, i dipendenti in Svizzera hanno tre settimane di vacanze all'anno di meno – un considerevole numero di giorni.

Secondo me è giunto il momento di un cambiamento nella politica delle vacanze in Svizzera. Io sono pronta – voi anche?

Regula Steinemann,
ASIB Svizzera nord-occidentale

Schuhe sind karrierefördernd

Spätestens seit dem High-Heel-Run vom 8. April 2011 auf dem Berner Bundesplatz weiss die Schweiz, dass frau auch auf hohem Fuss schnell laufen kann. Mit ein Grund, allzu strenge Schuhregeln gekonnt auszureizen.

Nach Kleiderknigge haben die Schuhe der Businessfrau schlicht, dunkel, elegant, geschlossen, mittlerer Absatzhöhe (4 bis

5 cm) und aus feinen Lederarten zu sein. Vorgaben, die durchaus Sinn machen, nicht selten aber etwas gar bieder interpretiert werden und damit manch einer Frau den Anschein eines Graumäuschens verpassen. Tatsache ist nämlich: Mit der Wahl der Schuhe steht und fällt ein Outfit und damit die positive Ausstrahlung der Trägerin.

Ob man es glaubt oder nicht, frau (mann natürlich auch) sieht fast automatisch gut aus, wenn sie/er schöne Schuhe anhat. Schöne Schuhe implizieren nämlich guten Geschmack, Souveränität und gesundes Selbstbewusstsein – Werte, die durchaus karrierefördernd sind!

Genau deshalb sollten Schuhregeln unbedingt persönlich interpretiert und gekonnt ausgereizt werden. So müssen Businesschuhe nicht zwingend schwarz sein, die breite Palette an dunklen Braun- und

Blautönen steht ebenfalls zur Wahl. In den Sommermonaten liegen sogar helle Beigetöne drin. Dekorative Elemente wie Schnallen und Schleifen werten Schuhe modisch auf und statt eines gänzlich geschlossenen Schuhwerks dürfen es gerne auch mal Slingpumps (vorne zu, Riemen um die sonst freie Ferse) sein und im Winter wärmende Stiefeletten.

Ballerinas hingegen wirken zu verspielt bis kleinemädchenhaft, Sandaletten zu freizeithaus bis festlich und Flipflops zu häuslich bis privat. Und: Nackte Beine und Füsse sind für die Businesslady auch im Sommer tabu! Was aber die Absatzhöhe anbelangt, liegt bei genügend Übung durchaus mehr als die mittlere Höhe drin – zumindest der gute Überblick über die männlichen Kollegen wäre damit schon mal gewährleistet.



Maria Schmutz-Wyder ist Fach-

frau in Sachen Stil und Kleidersprache. Die Buchautorin vermittelt ihr Wissen als Referentin, Trainerin und Verfasserin von pointierten und provokativen Artikeln allen, die Wert auf einen stilvollen, angemessenen und trotzdem individuellen Auftritt legen. www.gentle.ch

Pensez à votre carrière, choisissez bien vos chaussures!

La course sur talons hauts du 8 avril 2011 à Berne a rappelé à la Suisse que la hauteur n'empêche pas les femmes d'avancer. Dans ces conditions, il serait dommage que votre élégance soit entravée par des règles trop strictes sur le choix des chaussures.

Selon les gourous de l'habillement, les chaussures des businesswomen doivent être sobres, sombres, élégantes, fermées, avoir des talons moyens (4 à 5 cm) et être en cuir fin. Ces conseils sont pertinents, mais il peut arriver qu'on les suive avec trop d'application, au risque de passer pour une souris grise. Le fait est avéré: le choix d'une chaussure peut mettre la touche finale à un style ou au contraire le neutraliser. Le rayonnement de la personne est en jeu.

Croyez-le ou non, l'élégance d'une femme (et d'un homme aussi bien entendu) dépend énormément de ses chaussures. En étant bien chaussée, une personne

signale qu'elle a bon goût et qu'elle fait preuve d'assurance et d'estime de soi, des valeurs indispensables si l'on souhaite faire carrière! Dans ces conditions, on comprend que les règles concernant les chaussures doivent impérativement être interprétées de manière individuelle, en les adaptant aux circonstances. Ainsi, les chaussures portées durant le travail ne doivent pas à tout prix être noires; une large palette est possible, incluant divers bruns et bleus. Durant les mois d'été, le

Maria Schmutz-Wyder est une spécialiste des questions de style et de langage des vêtements. Elle a écrit différents ouvrages et des articles remarquables, parfois un peu provocateurs, à l'attention de toutes celles et tous ceux qui accordent de l'importance à un style approprié mais tout de même individuel. www.gentle.ch

beige est également possible. Certains éléments décoratifs tels que boucles et nœuds permettent de donner un aspect très mode. Les chaussures ne doivent pas être forcément complètement fermées; il est ainsi possible de porter parfois des escarpins sling (fermés devant, lanières

autour du talon) et en hiver des bottillons, plus chauds. Les ballerines par contre ont un effet «petite fille», les sandalettes doivent être réservées aux loisirs et les flipflops à la vie privée. Encore une chose: la nudité des pieds et des jambes est à proscrire même en plein été! Par

contre, en ce qui concerne la hauteur des talons, une femme qui en a l'habitude peut très bien se permettre davantage qu'une hauteur moyenne et, point qui peut avoir son importance, s'assurer ainsi une bonne vue d'ensemble sur ses collègues masculins...

Le scarpe al passo con la carriera

Al più tardi dall'8 aprile, giornata nella quale si è svolta l'iniziativa degli «high heel» nella piazza Federale di Berna, la Svizzera sa che le donne sanno procedere con andatura veloce anche con i tacchi alti. Un motivo in più per aggirare abilmente certe prescrizioni troppo rigide in fatto di scarpe.

Secondo il galateo dell'abbigliamento, le scarpe delle donne business devono essere sobrie, scure, eleganti, chiuse, con un tacco di altezza media (da 4 a 5 cm) e in pelle pregiata. Direttive che hanno senz'altro senso, ma che non di rado vengono interpretate in modo piuttosto ristretto, imponendo alle donne nel peggior dei casi un indesiderato appeal di bigie cenerentole. Un fatto è indiscusso: la scelta delle scarpe è determinante per la riuscita o meno dell'outfit, rispettivamente per l'impressione che desta chi lo indossa.

Maria Schmutz-Wyder è specialista nell'ambito dello stile e del linguaggio dell'abbigliamento. La scrittrice divulga il suo know how in veste di relatrice, trainer e autrice di articoli arguti e provocatori per tutti coloro che ci tengono a presentarsi con stile, in modo adeguato e nel contempo individuale. www.gentle.ch

Che lo si voglia credere o meno, una donna (e naturalmente anche un uomo) acquisisce quasi automaticamente un'aura estetica positiva, se indossa delle belle scarpe. Delle belle scarpe premettono infatti buon gusto, sovrantà e una sana autostima. Valori che favoriscono indubbiamente la carriera! Proprio per questo le regole che riguardano le scarpe dovrebbero poter essere interpretate liberamen-



te e sfruttate con arguzia. Le scarpe da business, per esempio, non devono essere per forza di cose nere: si può benissimo attingere alla vasta gamma di tonalità scure in marrone e in blu. Nei mesi estivi è adeguato perfino il beige chiaro in tutte le sue sfumature. Elementi decorativi come fibbie e fiocchetti valorizzano le scarpe con una nota alla moda. E invece dei modelli completamente chiusi si possono indossare anche delle sling pump (sandaletti chiusi davanti, con cinghietta sul tallone libero). Nella stagione invernale fanno la loro entrata in scena i caldi stivaletti. Le

ballerine hanno invece un approccio troppo disinvolto e da ragazzina, i sandaletti devono essere riservati piuttosto al tempo libero o alle occasioni festive e l'uso delle fliflop va limitato all'ambito casalingo e privato. E infine: per la business lady, le gambe e i piedi nudi sono tabù anche d'estate! Ma per quanto concerne l'altezza dei tacchi, premesso il debito esercizio per esibirli con un portamento elegante, si può senz'altro andare al di là dell'altezza media – perlomeno ci si assicurerebbe così una buona visione d'insieme sui colleghi maschi.

Ich weiss, wie du tickst

Wer wundert sich nicht manchmal über die Reaktion seines Gegenübers oder das unguete Gefühl, bei anderen nicht durchzudringen? Menschen zu durchschauen, ist keine einfache Angelegenheit. Oder etwa doch?



Der Motivationsexperte Martin Betschart führt in die Kunst der Menschenkenntnis ein. Sein Buch ist eine Anleitung, wie man seine Mitmenschen treffsicher einschätzt, sich selbst besser kennen lernt und dabei eigene Talente und Fähigkeiten entdeckt. Selbsttests, Trainingsbögen und Fallbeispiele verhelfen dazu, die Sinne zu schärfen und das Wissen über sein Gegenüber in jeder Lebenslage richtig einzusetzen. Für alle, die sich bei Partner, Kind, Chef, Kollege oder Kunde verständlich machen möchten.

Martin Betschart
Ich weiss, wie du tickst
Wie man Menschen durchschaut

ISBN 978-3-280-05410-9
372 Seiten, gebunden | CHF 34.90
Orell Füssli Verlag AG, Zürich 2011



Erfolge sind planbar. Es gibt nichts, das man mit viel Arbeit und geschicktem Taktieren nicht erreichen könnte. Ist dem wirklich so? Sind strategische Zielsetzung und

konsequentes Handeln sichere Garantien für Erfolg? Jens Braak hat für sein Buch 50 Menschen aus Wirtschaft und Kultur interviewt und kommt dabei zum Schluss, dass erfolgreiche Menschen nicht alleiniger Schmied ihres Glückes sind, sondern einfach ihre Chancen richtig bewerten und effektiv für sich nutzen. Gekonnt aktiv werden, wo man Einfluss hat, und dort gelassen bleiben, wo der Zufall agiert.

Jens Braak
Zufallstreffer
Vom erfolgreichen Umgang mit dem Unplanbaren

ISBN 978-3-280-05405-5
192 Seiten, gebunden | CHF 34.90
Orell Füssli Verlag AG, Zürich 2011



Die Lösung wichtiger gesellschaftlicher Probleme und die Vision einer besseren und nachhaltigeren Welt rufen nach Veränderungen. Oft sind gesellschaftliche Umbrü-

che und soziale Innovationen jedoch so komplex, dass eindimensionale Vorstellungen zu den Zusammenhängen von Ursache und Wirkung versagen. Um sich trotzdem orientieren zu können, entwickeln Menschen sowohl in der Praxis wie auch in den Wissenschaften unterschiedliche Modelle. In diesem Buch wird aus diesen Modellen die gemeinsame Essenz herausdestilliert.

Kora Kristof
Models of Change
Einführung und Verbreitung sozialer Innovationen und gesellschaftlicher Veränderungen in transdisziplinärer Perspektive

ISBN 978-3-7281-3315-1
584 Seiten, broschiert | CHF 88.–
vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich



Das Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) stammt aus dem

Jahre 1993. Parallel dazu haben internationale Unternehmen zum Thema Personalvertretung Firmenreglemente und Konzepte entworfen, die über das Gesetz hinausgehen. Diesen Themen war 2009 eine Tagung in Luzern gewidmet mit dem Ziel, eine Bestandesaufnahme über die Mitwirkung der Angestellten in Firmen zu präsentieren und die Tauglichkeit des Mitwirkungsgesetzes zu prüfen. Ein kommentierter Revisionsvorschlag ist Teil der Publikation.

Bernhard Ehrenzeller / Hans Furer / Thomas Geiser (Hrsg.)
Die Mitwirkung in Betrieben
Gerichtspraxis, Erfahrungen und Sicht der Sozialpartner
Band 69

ISBN 978-3-908185-90-1 | CHF 35.–
Universität St. Gallen, Institut für Rechtswissenschaft und
Rechtspraxis, St. Gallen, 2010



Bisher konnte die Bank als Unternehmen – von punktuellen Haftungsgrundlagen im Nebenstrafrecht abgesehen – nicht strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden. Delikte eines Bankangestellten konnten nur zur Haftung des delinquenten Bankers führen. Die Bank an sich blieb unberührt. Seit Einführung der kernstrafrechtlichen Unternehmenshaftung am 1.10.2003 ist dem nicht mehr so. Die Abhandlung hat bankspezifische Vorkehrungen erarbeitet, welche den Anforderungen an die Unternehmensorganisation des Art. 102 StGB genügen.

Nikodemus von Gleichenstein
Strafrechtliche Bankhaftung
Abhandlungen zum schweizerischen Recht ASR,
Heft 777

ISBN 978-3-7281-3315-1
ca. 250 Seiten, broschiert | ca. CHF 74.–
Stämpfli Verlag AG, März 2011

Nordwestschweiz

Für August und September stehen zwei Führungen und ein Business Lunch auf dem Programm:

Führungen

Sammlung Im Obersteg

13. August 2011, 13.30–ca. 16 Uhr

Kunstmuseum Basel

St.-Alban-Graben 16, Basel

Eine der bedeutendsten Schweizer Privatsammlungen der Klassischen Moderne. Sie beinhaltet weltbekannte Spitzenwerke von Chagall, Picasso, Buffet, Klee und Soutine. Den Kern bilden die Künstlerbriefe, welche einen Einblick in die Entstehungsgeschichte der Sammlung und den Zeitgeist von 1920 bis 1950 geben. Frau Henriette Mentha – Konservatorin – wird durch die Ausstellung führen. Im Anschluss wird ein Apéro offeriert.

Anmeldungen per E-Mail an
info.nws@sbpv.ch / T 061 261 45 45

Besichtigung Brauerei Unser Bier

5. September 2011, 18–20 Uhr

Brauerei Unser Bier

Gundeldingerstr. 287, Basel

Die Besichtigung steht unter dem Motto «Bier kann man trinken, Unser Bier kann man auch erleben».

Sie erfahren mittels unterhaltsamer und informativer Diaschau Wissenswertes über die zwischenzeitlich grösste Brauerei beider Basel und verbringen zwei gemütliche Stunden mit köstlichem Bier und Salzstangen.

Die Teilnehmerzahl ist beschränkt. Anmeldungen werden nach Datum des Eingangs berücksichtigt. Unkostenbeitrag: CHF 10.–

Business Lunch

Thema Bankenplatz Basel

28. September 2011, 12.30–13.30 Uhr

Ort: noch offen

Referent: Regierungsrat Christoph Brutschin, Vorsteher des Departements für Wirtschaft, Soziales und Umwelt

Basel bietet nebst kulturellen Angeboten auch eine Vielzahl renommierter Finanzdienstleistern. Wie hat sich die Situation rund um Basel in den letzten Jahren verändert, wie sieht die künftige Entwicklung aus, welche Position nimmt die Politik ein? Herr Christoph Brutschin wird diesen und ähnlichen Fragen nachgehen, aus seinem Arbeitsumfeld berichten und steht für Diskussionen betreffend aktueller Anliegen zur Verfügung.

Zürich

Generalversammlung / Wechsel im Vorstand

Rund vierzig Bankangestellte haben am 5. April an der Generalversammlung des Schweizerischen Bankpersonalverbands, Region Zürich, im Restaurant Weisser Wind in Zürich teilgenommen. Nach den ordentlichen Traktanden referierte Dr. Daniel Lampart, Chefökonom des SGB. Beim abschliessenden Apéro riche gab es genügend Zeit, sich über das Gehörte auszutauschen und sich zu vernetzen. Die geknüpften Kontakte sind eine gute Basis für die zukünftige Zusammenarbeit.

Der regionale Präsident, Andreas Pfammatter, führte die Anwesenden durch die Traktanden. Wichtigste Ereignisse waren

die Abnahme der Rechnung 2009 und 2010 und die Wahl von Frau Sabine Straumann in den Vorstand der Region Zürich. Da der Kassier Urs Schaffer krankheitshalber abwesend war, wurde die Rechnung 2009 und 2010 vom Regionalsekretär, Jean-Pierre Leutwyler, erstellt und präsentiert. Frau Germaine Perrenoud ist aufgrund ihrer Pensionierung aus dem Vorstand ausgetreten. Ihre Arbeit wurde vom Präsidenten herzlichst verdankt und sie gebührend verabschiedet. Mit der Juristin Sabine Straumann nimmt eine Person Einsitz im Vorstand, die als langjähriges Geschäftsleitungsmitglied des SBPV Schweiz und immer noch aktives KSSP-

Mitglied über grosse Erfahrung einerseits im Bankenwesen, andererseits in der Verbandsarbeit verfügt.

Nach dem Pflichtteil der Versammlung referierte Dr. Daniel Lampart, Chefökonom des SGB, über das Thema «Lohn, Lohnentwicklung – quo vadis?». Das Referat fand grosses Interesse beim Publikum.

Für weitere Informationen:

Jean-Pierre Leutwyler,
SBPV-Regionalsekretär Zürich,
T 044 201 24 21

Swiss Holiday Park, Morschach

Wellness – die Seele baumeln lassen



Auftanken im Wellnesshotel und vom umfangreichen Angebot in erholsamer Umgebung profitieren!

Für CHF 300.– (Midweek) p.P. verbringen Sie zwei Nächte im Comfort-Doppelzimmer (Aufpreis CHF 25.– p.P.

am Wochenende) inkl. Frühstücksbuffet. Einzelzimmerzuschlag CHF 50.– pro Nacht.

Im Preis eingeschlossen sind Eintritte ins Erlebnisbad, in die Saunalandschaft und ins Fitnesscenter.

Mitglieder des SBPV erhalten zusätzlich einen Eintritt ins Römisch-Irische Bad und eine Seifen-Bürsten-Massage im Wert von total CHF 44.–.

Family – Spass für Kids und Eltern



Während sich die Eltern erholen, geniessen die Kids die Aktivitäten des Kids Club.

Aber auch gemeinsamer Spass hat im Swiss Holiday Park Platz. Für CHF 450.– p.P. verbringen Sie drei Nächte im

Comfort-Doppelzimmer, inkl. Frühstückbuffet.

Im Preis eingeschlossen sind Eintritte ins Erlebnisbad, in die Saunalandschaft, ins Fitnesscenter und das Programm des Kids Club.

Für Mitglieder des SBPV ist das jüngste zahlende Kind im Zimmer der Eltern gratis (Sie sparen CHF 150.– bis 330.–). Ebenfalls gibt es einen Upgrade in die Junior Suite.

Buchung des Angebots: online über www.swissholidaypark.ch.

Bitte erwähnen Sie das Spezialangebot.

Die Angebote sind gültig für Aufenthalte bis 25.9.2011

Sudoku



Gewinnen Sie einen Eintritt in die Römisch-Irischen Thermen des Swiss Holiday Park in Morschach im Wert von CHF 54.– und geniessen Sie einen Rundgang durch zwei traditionsreiche europäische Badekulturen.

Der Preis* wird vom **Swiss Holiday Park in Morschach**, Partnerin des Schweizerischen Bankpersonalverbands, offeriert. Unter allen richtigen Einsendungen wird 1 Gewinner/-in gezogen. Füllen Sie das Sudoku aus und schicken Sie die Lösungszahlen der rot markierten Felder in der richtigen Reihenfolge und mit dem Betreff «Sudoku 02/11» an **take-it@sbpv.ch** oder per Postkarte an SBPV, Postfach 8235, 3001 Bern unter Angabe Ihrer Adresse und Telefonnummer zur Gewinnbenachrichtigung. Einsendeschluss ist der 31. Juli 2011. Viel Glück!

A)	2					8	
3			1	5			9
			6	7			
	8	4				6	3
	9	6		B)		2	5
			7		8		C)
1			5		2		7
	5					1	

©Conceptis Puzzles

06010020900

Gewinner Sudoku 01/11:

Herr Heinz Schächtelin, 8803 Rüschtlikon

* Der Preis kann nicht umgetauscht oder bar ausbezahlt werden. Über den Wettbewerb wird keine Korrespondenz geführt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Die Gewinner werden persönlich benachrichtigt.

Möchten Sie in einer Bank arbeiten, wo nicht Geld allein im Mittelpunkt steht?

Zur Verstärkung unserer KundInnenberatung in Olten suchen wir eine/n

LeiterIn Anlegen, 80 – 100-%-Stelle

Als LeiterIn Anlegen sind Sie verantwortlich für die Führung des gesamten Anlagebereichs. Sie führen und unterstützen folgende Gruppen:

- > KundInnenberatung inkl. Wertschriftenadministration
- > Anlageberatung
- > Fachdienstleistungen

Es erwartet Sie ein starkes und engagiertes 18-köpfiges Team. Unser Anlagegeschäft wird aktuell ausgebaut. Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, die Erarbeitung, Umsetzung und Überprüfung der strategischen Produktentwicklung aktiv und kreativ mitzugestalten.

Folgende Voraussetzungen verhelfen Ihnen zum Erfolg:

- > nachweisliche fachliche Qualifikation im Alltagsgeschäft einer Bank inkl. Compliance
- > Erfahrungen im Anlagegeschäft und in der Wertschriftenadministration
- > technisches Verständnis für Bankensoftware
- > mehrjährige Führungserfahrung

- > hohe Kommunikations- und Sozialkompetenz, gepaart mit einem partizipativen Führungsstil
- > Flexibilität und die Bereitschaft, auch selbst mit anzupacken
- > gute Französisch- und Englisch-Kenntnisse
- > Vertrautheit mit ökologischen und sozialen Themen

Wir bieten Ihnen eine vielseitige und verantwortungsvolle Aufgabe, fortschrittliche Anstellungsbedingungen sowie die Gelegenheit, aktiv an der Entwicklung und Gestaltung der Alternativen Bank Schweiz mitzuwirken.

Der Arbeitsort ist Olten. Der Eintritt erfolgt nach Vereinbarung. Bitte senden Sie Ihre Bewerbung an Roswitha Kick, Leiterin Personal. Für fachliche Fragen steht Ihnen Sabine Richter, Leiterin Anlegen, Telefon 062 206 16 29, gerne zur Verfügung.

Erfahren Sie mehr über uns unter www.abs.ch



**ALTERNATIVE
BANK
SCHWEIZ**



Frauenreise nach Indien – magisches Rajasthan Kultur, Begegnungen und nachhaltige Projekte.

Ermässigung
für SBPV-
Frauen

Reisedaten: 18.9. – 1.10.2011

Reisedauer: 14 Tage

Preis für SBPV-Frauen

Basis Doppelzimmer*: CHF 4950.–
anstatt CHF 5190.–

Einzelzimmerzuschlag: CHF 990.–

Anmeldeschluss: 18.7.2011

*Roomsharing mit anderer Teilnehmerin

Ihre Begleitung

Sonja Müller Lang – Women Travel
(deutsch, englisch, französisch)

Erleben Sie Indiens eindrückliche Kultur in einer Gruppenreise mit Sonja Müller Lang. Sie besuchen prachtvolle Paläste, die rosarote Stadt Jaipur, den sagenumwobenen Taj Mahal und shoppen in malerischen Gassen und Basaren. Das Aussergewöhnliche an dieser Reise liegt in den Begegnungen mit Frauen und deren Projekten in Indien. Sie treffen eine Fürstin, besuchen sozial engagierte Frauen, erhalten Einblick in Frauenorganisationen und lernen das Mikrokreditesystem kennen. Selbstverständlich gehört auch ein Bollywoodfilm im Kinopalast Rajmandir dazu. Auf der Reise bleibt Zeit für Erholung, gute Gespräche, eine Rikshafahrt oder einen Dorfspaziergang.

Informationen zur Reise finden Sie auf der Webseite www.womentravel.ch / Premiumreisen / Indien-Rajasthan Bestseller, Begegnungen und Nachhaltigkeit

Buchung: Women Travel, Sonja Müller Lang, T 044 350 30 50. Erwähnen Sie Ihre Mitgliedschaft beim SBPV.

Wir wünschen Ihnen zauberhafte Ferien!
Ihr SBPV-Team