

ÚMLUVY, SMĚRNICE, NAŘÍZENÍ, DOPORUČENÍ A STUDIE

EVROPSKÁ UNIE – rovné odměňování mužů a žen na stejných pracovních místech nebo na pracovních místech stejné hodnoty

Dne 5. března 2010 Komise přijala Chartu žen, jejímž cílem je posílení a prosazování rovnosti mezi muži a ženami v Evropě a ve světě.

V roce 2016 pokračovala Strategii pro rovnost žen a mužů na období 2010–2015, ve které Komise představila strategický závazek k rovnosti žen a mužů – období 2016–2019, který nastiňuje následující priority a klíčové iniciativy:

- zvýšit účast žen na trhu práce a zvýšit rovnost žen a mužů z hlediska ekonomické nezávislosti;
- snížit rozdíly mezi pohlavími v odměňování, příjmech a důchodech, a tak napomoci boji proti chudobě žen;
- podporovat rovnost mezi muži a ženami v rozhodovacím procesu;
- bojovat proti násilí na základě pohlaví a bránit a podporovat oběti a
- prosazovat rovnost žen a mužů a práva žen na celém světě.

Unie se domnívá, že postoje k rovnosti žen a mužů se mění, ale mladší generace nejsou imunní vůči rozdílům mezi muži a ženami a genderovým stereotypům. Ženy mají vyšší pravděpodobnost, že budou mít vysokoškolské vzdělání, ale nadále jsou nadměrně zastoupeny v oblastech studia spojených s tradičně ženskými pracovními místy, jako je odvětví poskytování péče, a nedostatečně zastoupeny v oblastech, jako jsou přírodní vědy, matematika, informační a komunikační technologie a inženýrství a další související kariéry. Nerovnost v profesích jako taková přebírá nové způsoby, než aby se zmenšovala, a navzdory svým investicím do vzdělání mají mladé ženy stále 2,5krát vyšší pravděpodobnost, že budou ekonomicky neaktivní, než mladí muži.

- Úmluva – MOP:Č. 183 (2000) – o ochraně v mateřství
Č. 171 (1990) – o noční práci
Č. 156 (1981) – o pracovních s rodinnými povinnostmi
Č. 11 (1958) – o diskriminaci (zaměstnání a povolání)
Č. 103 (1952) – revize Úmluvy o ochraně mateřství
Č. 100 (1951) – rovná mzda
Č. 87 (1949) – právo organizovat a úmluva o kolektivním vyjednávání
Č. 89 (1948) – noční práce (ženy)
Č. 3 (1919) – ochrana mateřství

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby – Úř. věst. č. L 299 ze dne 18. 11. 2003

Nařízení (ES) č. 1922/2006 Evropského parlamentu a Rady ze dne 20. prosince 2006 o zřízení Evropského institutu pro rovnost žen a mužů, Úř. věst. č. L 403 ze dne 30. 12. 2006

Doporučení Komise-C(2014) – o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen

Studie – MOP – Ženy v práci (2016)

Studie – FESETE, Výstavba systému hodnocení zaměstnání a odměňování, textilní, oděvní a obuvnické odvětví (2012)



TOKO Textil, Oděvy Kůže a Abuv



ÚČAST ŽEN V ODBORECH A NA PRACOVNÍM TRHU

Partneři:



Spolufinancuje:



European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion

ÚČAST ŽEN V ODBORECH A NA PRACOVNÍM TRHU



PROJEKT

„Posilovat sociální dialog a kolektivní vyjednávání na odvětvové a podnikové úrovni, pro trvalé zlepšování pracovních míst a produktivity v textilním, oděvním, kožedělném a obuvnickém průmyslu.“

Textilní, oděvní, kožedělný a obuvnický průmysl má v Evropě silnou tradici a historii a nadále hraje klíčovou úlohu v hospodářském a sociálním systému zemí Evropské unie a zemí, které se chtějí připojit k EU.

Tyto sektory představují značný podíl zaměstnanosti žen, ale ženy zůstávají v odborech nedostatečně zastoupeny.

Partneři tohoto projektu, zahrnující FESETE, portugalské odbory, které zastupují v Portugalsku textilní, vlněné, oděvní, kožedělné a obuvnické odvětví, ACV-CSC METEA, belgické odbory, které zastupují textilní a oděvní odvětví, OS-TOK, české odbory zastupující textilní oděvní a kožedělné odvětví a turecké odbory DISK TEKSTIL, které zastupují textilní, kožedělné a obuvnické odvětví, informují o zvýšené účasti žen ve svých odborech. Hrají zásadní roli v sociálním dialogu, podporují rovnost žen a mužů, bojují za práva na mateřství a otcovství, sladění pracovního a rodinného života a bojují proti platovému odstupu mezi ženami a muži.

V současné době se v těchto odborech a v organizaci odborových akcí ve společnostech postupně zvyšuje počet žen na řídicích funkcích.

Rostoucí počet žen bojujících proti diskriminaci a nerovnosti na základě pohlaví, lepší příležitosti v profesní kariéře a platu, spolu s chápavým, organizačním a bojovým duchem jsou neoddělitelné od schopnosti odborů vyjasňovat a organizovat sebe a zasahovat do sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Boj za práva žen na pracovišti nelze oddělit od boje všech pracovníků, ať už žen nebo mužů.

Členské státy musí zavést politiky, které pomohou sladit rodinný a pracovní život, pozitivní diskriminaci, která podporuje jmenování žen do řídicích funkcí, podporovat větší účast mužů na péči o jejich děti a zavést programy na pomoc při využívání rodičovské dovolené, a tak poskytnout ženám rovné příležitosti při aktivní účasti na politickém, společenském a hospodářském životě.

Navzdory pokroku dosaženému v právních předpisech zůstávají stereotypy týkající se genderových rolí i dnes zřejmé. Ve vztahu k ženám a mužům společnosti zachovávají kulturu, že by každý měl vykonávat svou roli v rámci, který diskriminuje ženy. Tyto stereotypy se týkají rodinného a společenského kontextu a jsou také přítomny na pracovišti. Nejprůměrnější představu o těchto stereotypech lze zaznamenat v nerovnosti příležitostí mezi ženami a muži při vstupu do profesní kariéry a výkonu manažerských pozic, stejně jako přetrvávající platové rozdíly.

Podcenění dovedností žen a následné nerovné rozdělení rodinných úkolů omezují potenciál žen překonat tuto segregaci a aktivně se účastnit profesionální, politické, společenské, ekonomické a rozhodovací sféry na stejné úrovni.

Nedávné studie FESETE o hodnocení pracovních míst v textilním, oděvním a obuvnickém odvětví v Portugalsku potvrzují data MOP a ukazují, že i když v těchto odvětvích tvoří pracovní sílu převážně ženy, ženy i nadále obsazují nejhůře placená pracovní místa a obsazují malý podíl manažerských pozic, čímž se udržuje podcenění dovedností žen na pracovišti.

Pracovnice jsou nejvíce postiženy nemocemi z povolání, zejména poraněními pohybového ústrojí.

Rychlé tempo a monotónní a opakující se povaha práce a nedostatek vhodných podmínek v několika aspektech spolu s nejistotou pracovního místa a dlouhou pracovní dobou společně zvyšují riziko poranění pohybového ústrojí a fyzického a psychického vyčerpání.



MOP – Ženy v práci – trendy v roce 2016
Agenda 2030 pro udržitelný rozvoj představuje příležitost řešit přetrvávající nerovnosti mezi ženami a muži na pracovišti

Tato studie MOP dospívá k závěru, že ženy nadále čelí značným překážkám při získávání přístupu k důstojným pracovním místům. Nerovnost mezi muži a ženami na globálních trzích práce nadále existuje, pokud jde o příležitosti, zacházení a výsledky.

Ženy i nadále pracují delší dobu než muži, pokud zahrnujeme placenou i neplacenou práci. Data ukazují, že ženy mají ve srovnání s muži méně času na placené zaměstnání, vykonávají většinu domácích prací, které jsou neplacené, a starají se o rodinu.

MOP se domnívá, že:

- Vzhledem k současným trendům bude odstranění platových rozdílů žen a mužů trvat 70 let.
- Je zapotřebí integrovaného politického rámce k podpoře přístupu žen k více pracovním místům, která budou kvalitnější.
- Platový rozdíl mezi muži a ženami by měl být eliminován.
- V průměru ženy dělají alespoň 2,5krát více neplacených domácích a pečovatelských úkonů než muži.
- Aby bylo dosaženo skutečné rovnosti mezi muži a ženami v práci, je nezbytné, aby společnosti uznaly, že muži i ženy mají právo a povinnost pracovat a poskytovat péči.
- Placená pečovatelská práce by měla být rovněž uznávána a placena v souladu se svou zásadní rolí v udržování, prosperitě a blahobytu společností. Dosažení rovnosti mezi muži a ženami v souladu s Agendou 2030 pro udržitelný rozvoj je nepostradatelným předpokladem udržitelného rozvoje, který nikoho nevynechává a zaručuje, že budoucnost zaměstnání je důstojné zaměstnáním.