



AVRUPA BİRLİĞİ - Eşit iş veya eşit değerde erkeklerle kadınlar için eşit ücret

Komisyon, 5 Mart 2010'da Avrupa'da ve dünyadaki kadın erkek eşitliğini teşvik etmek amacıyla Kadınlar Tüzüğü'nü kabul etmiştir.

Komisyon, 2016 yılında Kadının ve erkekler arasındaki Eşitlik Stratejisinin takibi ve devamı olarak, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejik Taahhüdü'nü (2016-2019) sundu ve bu öncelikler ve anahtar eylemler tanımlandı:

- kadının işgücü piyasasına katılımını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ekonomik bağımsızlık açısından arttırmak;
- ücret, gelir ve emeklilikteki cinsiyet eşitsizliğini azaltmak ve böylece kadınlar arasındaki yoksullukla mücadele etmek;
- karar alma sürecinde erkeklerle kadınlar arasındaki eşitliği teşvik etmek;
- cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmek ve mağdurları savunmak ve desteklemek;
- cinsiyet eşitliğini ve kadın haklarını dünya genelinde teşvik etmek.

Birlik, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumların gelişmekte olduğunu düşünüyor, ancak genç nesiller cinsiyet eşitsizliklerine ve cinsiyet kalıplarına dokunmuyor Kadınların bir üniversite mezunu olma olasılığı daha yüksektir. Ancak bakım ile ilgili alanlarda olduğu gibi geleneksel kadın rolleriyle bağlantılı çalışma alanlarında, bilim, matematik ve diğer ilgili alanlarda fazla temsil edilmemektedir. Sonuç olarak, meslekler arasındaki eşitsizlik, azalma yerine yeni biçimler alıyor ve eğitime yapılan yatırıma rağmen, ekonomik olarak aktif olmayan genç kadınların oranı hâlâ genç erkeklerden iki kat daha fazladır.

KONVANSİYONLAR/SÖZLEŞMELER, YÖNERGELER, DÜZENLEMELER, ÇALIŞMA ÖNERİLERİ:

ILO Sözleşmesi

- No 183 (2000) - annelik koruması hakkında
- No 171 (1990) - gece çalışması hakkında
- No156 (1981)- aile sorumlulukları olan işçiler hakkında
- No.11 (1958) - Ayrımcılık hakkında (istihdam ve meslek)
- No103 (1952) - Annelik Koruma Sözleşmesinin gözden geçirilmesi
- No 100 (1951) - ücretlerin eşitliği
- No 87 (1949) - Sendikalaşma özgürlüğü ve sendikal hakları koruma
- No 89 (1948) - gece çalışması (kadınlar)
- No 3 (1919) - annelik koruması

Serbest meslek sahibi bir faaliyette bulunan ve 86/613 / EEC sayılı Konsey Direktifini yürürlükten kaldıran erkeklerle kadınlar arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2010/41 / AB sayılı direktifi.

Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2006/54 / EC sayılı ve eşit istihdam ilkesinin uygulanması ve kadın ve erkeklerin istihdam ve meslek konularında eşit muamele görmesi hakkındaki direktifi (yeniden düzenlenmesi).

İstihdam ve meslek konularında eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey'in 2006/54 / EC sayılı direktifi (yeniden düzenlenmesi) OJ No L 204, 26.07.2006.

İstihdam, mesleki eğitime erişim, terfi ve çalışma koşulları hakkında (Avrupa Ekonomik Alanı ilgili metni) kadın ve erkekler için eşit muamele ilgesinin uygulanması konusunda Avrupa Parlamentosu'nun 2002/73/CE nolu direktifi ve Konseyin 76/207/CEE Direktifi üzerindeki değişikliği - 15-08-2009 itibarıyla Avrupa Parlamentosu'nun 2006/54/CE nolu ve Konseyin 05-07-2006 tarihli direktifi ile iptal edildi/yürürlükten kaldırıldı.

Çalışma süresinin organizasyonunun belirli yönleri hakkında 04.11.2003 Avrupa Parlamentosu ve Konseyin 2003/88 / EC sayılı -R.G. 18.11.2003 tarihli L 299 no'lu.

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nü kuran Avrupa Parlamentosu ve 20-12-2006 Konseyinin 1922/2006 sayılı (AT) Yönetmeliği. R.G. No: L 403, 30-12-2006

Komisyonun Tavsiye Kararı C (2014) - Kadınlar ve erkekler için eşit ücret ilkesinin güçlendirilmesi.

Çocuk bakımı konusunda 31-03-92 sayılı Konsey Tavsiye Kararı 92/241 / EEC (R.G. L 123, 08-05-92).

Çocuk bakımı konusunda 31-03-92 sayılı Konsey Tavsiye Kararı 92/241 / EEC (R.G. L 123, 08-05-92).

Çalışmalar - FESETE, Fonksiyon ve Ücretlendirme Değerlendirme Sistemi, Tekstil, Giyim ve Ayakkabı Sektörü yapısı (2012).



TGAT Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Tabaklama



KADINLARIN İSTİHDAMA VE SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE KATILIMI

Ortaklar:



Destek Veren:



European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion

KADINLARIN İSTİHDAMA VE SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE KATILIMI



PROJE

“Tekstil, Giyim, Deri İşleme (Tabaklama) ve Ayakkabı Endüstrilerinde istihdam ve üretkenlikte sürekli iyileşme için Sektör ve İşyeri Düzeyinde Sosyal Diyaloğu ve Toplu Sözleşmeyi Güçlendirmek.”

Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Deri Sektörleri, Avrupa’da güçlü bir gelenek ve uygulama ile faaliyet gösteren sektörlerdir ve Avrupa Birliği ve Avrupa Birliği’nin aday ülkelerindeki ekonomik ve sosyal sistemde önemli rol oynamaya devam etmektedirler.

Bu sektörlerin önemli bir kadın işgücü vardır ve kadınlar hala sendikalarda yeterince temsil edilmiyor.

Bu anlamda bu projenin ortaklığı şunlardan oluşur: FESETE: Portekiz’de Tekstil, Yün, Giyim, Ayakkabı ve Deri sektörlerini temsil eden Portekizli sendikal örgüt, ACV-CSC METEA: Tekstil ve Giyim sektörlerini temsil eden Belçikalı bir sendikal örgüt, OS-TOK: Tekstil, Giyim ve Deri sektörlerini temsil eden Çek sendikal örgüt ve DISK TEKSTİL: Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Deri İşleme sektörlerini temsil eden Türk sendika örgütü; kadınların sendikal örgütlenmelere artan katılımlarını vurguluyor. Onlar sosyal diyalogda anahtar rol oynarlar; cinsiyet eşitliğini; doğum ve babalık haklarını; kişisel ve aile hayatını dengelemeyi teşvik etmede, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkıyla mücadelede.

Şu anda bu sendikal örgütlerde yönetim kademelerinde çalışan kadın sayısı giderek artmakta ve şirketlerdeki sendikal eylemin dinamikleri artmaktadır.

İşçi sendikalarının organizasyonu ve müdahalesi, sosyal diyalog ve toplu pazarlık sistemi kadınların ayrımcılığa ve cinsiyet eşitsizliklerine karşı mücadelesinde kadınların artan katılımı, meslekleri, kariyeri ve ücretleri, farkındalığı, örgütlenmesi ve mücadele edilmesi, açıklığa kavuşturma kapasitesini etkiler. Bununla beraber çalışan kadınların mücadelesi tüm işçilerin, kadınların ve erkeklerin mücadelesinden ayrılmaz.

Hukuk normlarındaki ilerlemelere rağmen, toplumsal cinsiyet kalıpları günümüzde aynı kalmaktadır. Kadınlar ve erkeklerle ilgili olarak, toplumlar kendi kültürlerinde bu rollerin her birinin kadınlara karşı ayrımcılık yapmada rol oynaması gerektiğini benimserler. Bu önyargılar, ailenin ve sosyal bağlamın ötesine geçmekte ve ayrıca mesleki yaşamda şekillenmektedir.

Bu önyargıların en doğrudan görüntüsü, liderlik ve yönetim rollerinin uygulanması için profesyonel bir kariyere erişimde kadınlar ve erkekler arasındaki fırsat eşitsizliğinin yanı sıra sürekli ücret farklılıklarıdır.

Portekiz’deki Tekstil, Giyim ve Ayakkabı sektöründeki işlevlerin değerlendirilmesi konusundaki son FESETE çalışmaları, ILO verilerine dayanarak, bu sektörlerin baskın olarak kadın emek olmasına rağmen, kadınlar ücret ağının alt kategorilerini işgal etmeye devam ettiğini, kadınların istihdam becerilerinin yeterince değerlendirilmesinin devam ettirilmesiyle, idari ve yönetsel roller azalmıştır.

İşgücü hastalıklarından özellikle de kas-iskelet sistemi yaralanmalarından en fazla etkilenen kadın çalışma kadınlardır.

Yüksek çalışma oranları, tekdüze ve tekrarlayan çalışma, çeşitli çalışma koşullarının bulunmaması, geçici tedbirsizliğin ve uzun çalışma saatlerinin birleşmemesi, kas-iskelet sistemi yaralanmaları ve fiziksel ve psikolojik tükenme riskini arttırma potansiyelidir.



ILO - "İşyerinde Kadınlar - Eğilimler 2016 Sürdürülebilir Kalkınma için Gündem 2030, işyerinde cinsiyete dayalı eşitsizliklerin giderilmesi için bir fırsattır

Bu çalışmada ILO, kadınların değerli işlere girmek için önemli engellerle yüzleşmeye devam ettiklerini düşünmektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik, fırsatlar, muamele ve sonuçlar ile bağlantılı olarak küresel emek piyasalarında devam etmektedir.

Ücretli ve ücretsiz işi dikkate alırsak, kadınlar erkeklerden daha fazla saat çalışmaya devam ediyor. Veriler, kadınların, erkeklerle oranla, çoğu ev, ücretsiz ve aile bakımı görevlerine cevap verebilmek için ücretli istihdamda daha az saat çalıştığını göstermektedir

ILO şunu düşünmektedir:

- Mevcut eğilimlerle cinsiyetler arasındaki ücret farkını ortadan kaldırmak için 70 yıl gerekli olacaktır.
- Kadınların daha fazla ve daha iyi işlere erişimini sağlamak için bütünsel bir politika çerçevesine ihtiyaç vardır.
- Erkek ve kadın arasındaki ücret farkı ortadan kaldırılmalıdır.
- Kadınlar, ortalama olarak, erkeklerden en az iki buçuk kat daha fazla ödenmemiş ev işleri ve bakımı gerçekleştiriyor.
- İşyerinde kadınlar ve erkekler arasında etkili bir eşitliğin sağlanması için, toplumların, hem erkekler hem de kadınlar üzerinde çalışma ve bakım yapma hakkı ve sorumluluğunun bulunduğunu kabul etmeleri şarttır.
- Ücretli bakım işi, toplumların bakım, refah ve esenlik için öz rolüne göre de değerlendirilmeli ve ödenmelidir. Sürdürülebilir Kalkınma için Gündem 2030 uyarınca erkeklerle kadınlar arasında eşitliği sağlamak, kimseyi geride bırakmayan ve geleceğin işinin insana yaraşır iş olmasını sağlayacak sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için vazgeçilmez bir ön şarttır.