



19 Kasım 2015
İstanbul

Strengthening our rights, safety and participation in decision-making

Kadınlar tarafından belirtilen önemli noktalar listesi

- Erkek egemen işlere kadınların erişimini sağlamak
- Eşit ücret ve emeklilik için mücadele etmek
- Esnek çalışma saatleri ve kariyer gelişimini içeren sözleşmeler yapabilmek
- Analık korumasını garanti altına almak
- Geçinmeye yetecek maaş sağlayan işler
- Kadınlar için eğitimi teşvik etmek
- İş sağlığı ve güvenliğinde toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım sağlamak
- Kadına yönelik şiddete sıfır tolerans tanımak
- Kadınların yönetim pozisyonlarında yer almasını savunmak
- Fırsat eşitliğini sağlamak
- Kadın liderliğini geliştirmek
- Ayrımcılığa karşı kadınları korumak
- Ataerkil egemenlikle mücadele etmek

Liderlik pozisyonunda kadın sayısı az

- AB içindeki şirketlerde, kadınlar en yüksek karar alma organlarındaki pozisyonların %13,7'sinde bulunuyor
- Özellikle Malta (%3), Kıbrıs (%4) ve Macaristan'da (%5) kadınların oranı düşük
- Finlandiya (%27), Letonya (%26) ve İsveç'te (%25) nispeten yüksek
- Alman şirketleri yüzde 16'ya yaklaşıyor. Japonya'da kadınların kararlara neredeyse hiçbir etkisi yok: Yönetici pozisyonlarının yalnızca %0,9'unda kadınlar var.

Kadınların yüzdesi nasıl?

- 27 AB ülkesinde kadınların oranı yavaş ama neredeyse sürekli olarak artıyor. 2003 yılından bu yana, bu oran 0,6 puanlık bir ortalama yıllık artış oranı ile yükseliyor.
- **Aykırı durum Fransa'da:** Son 15 ay içinde kadın yöneticilerin oranı %12,3'ten %22,3'e çıktı. Fransa'da kanun gereği 2017'ye kadar yönetici pozisyonundaki kadınların oranının en az %40 olması gerekiyor.
- **Norveç'teki** en büyük şirketlerin karar verme mekanizmalarındaki pozisyonları %42'si kadınlarda. 2003'teki %40'lık yasal oran 2006 yılından beri zorunlu. Bu gereklilikleri sağlamayan şirketler mahkeme kararı ile tasfiye edilebilir.

Yasalaşmış kotalar

2011 yılında **Fransa, İtalya ve Belçika** üst yönetim kadrolarında kadınlar için zorunlu bir kota kabul etmiştir. **Hollanda ve İspanya** ihlaller için yasalar çıkartmıştır ancak herhangi bir yaptırım mevcut değil. Bazı AB ülkelerinde kamu iktisadi teşebbüslerinde kotalar bulunmaktadır.

183 Nolu ILO Sözleşmesi Analık Koruması

- *Madde 1:* “Bu sözleşme kapsamında "kadın" sözcüğü herhangi bir ayrımcılık yapılmaksızın tüm kadın (*dişi*) bireyler, "çocuk" sözcüğü ise herhangi bir ayrımcılık yapılmaksızın tüm çocuklar anlamına gelir.”
- 185 üye ülke - 29 ülke 183 Nolu ILO Sözleşmesi onayladı

Ücretler

- İşçilerin %60'ının herhangi bir iş akdi yok (gelişmekte olan ülkelerdekilerin çoğu "kendi hesabına çalışan" konumunda)
- Ancak, ücret alan çalışan grubunun yalnızca yarısından azının (%42) kalıcı bir iş akdi bulunuyor
- Başka bir eğilim ise, özellikle kadınlarda, yarı zamanlı çalışmadaki artıştır. 2009 ve 2013 yılları arasında, ülkelerin çoğunda yarı zamanlı istihdam büyümesi tam zamanlı istihdam büyümesini aştı.

Temel haklar

- 100 Nolu Ücret Eşitliği Sözleşmesi -1951
- 111 Nolu istihdam ve meslekte ayrımcılık sözleşmesi (1958), 183 ILO üyesi ülkenin 169'u tarafından onaylandı
- Ayrımcılık yasaklanmasının yanı sıra, sözleşme çocuk işçiliği, zorunlu çalıştırmayı yasaklamakta ve örgütlenme özgürlüğü hakkını içermektedir.

Ücret farkının nedenleri

- Kadınlar kariyerlerine elverişsiz başlangıç pozisyonlarında başlıyor
- Kadınlar erkeklere oranla önemli ölçüde daha düşük bir maaş (ortalama %18 daha az) ile çalışmaya başlıyor
- İyi gelirlerle birikim yapabilecekleri bu dönemde, bekleme süreleri kadınları önemli ölçüde geri plana atıyor
- Yeniden giriş sırasında, kadınlar için beceri ve kariyer olanakları kısıtlı.

- Eđitim
- Yaş
- Çocuklar
- İş değerlendirme yöntemleri

İlginiz için teşekkürler