

Gendergelijkheid op de werkvloer

Arbeid

GENDERGELIJKHEID OP DE WERKVLOER

Over het thema:

Gendergelijkheid en inclusiviteit zijn mensenrechten. In veel sectoren is er een verhoogd risico op schendingen. Aan de orde zijn dan onder meer genderidentiteit, seksuele oriëntatie, een beperking, leeftijd of etniciteit.

Omdat werken aan gender en inclusiviteit specifieke kwetsbaarheden en behoeften met zich meebrengen, kan het zijn dat algemene bedrijfsactiviteiten een specifiek negatieve impact hebben op de rechten en het welzijn van werkenden. De invloed van het bedrijfsleven op gender strekt zich echter ook uit tot onderwerpen zoals productontwerp en reclame, bedrijfsactiviteiten nabij lokale gemeenschappen en het gedrag van personeel. Bij internationaal opererende bedrijven dient men rekening te houden met culturele opvattingen over gendergelijkheid. Bij een mix van culturen kunnen er op het gebied van discriminatie en gelijkheid andere risico's spelen.

Link met andere thema's:

Occupational Safety and Health: denk met name aan seksuele en reproductieve gezondheid, seksuele intimidatie en gendergerelateerd geweld op de werkplek;

Waar vrijheid van vereniging wordt belemmerd, is het lastiger om misstanden effectief tegen te gaan en op te komen voor gender en inclusiviteit .

Gender pay gap en de link met leefbaar loon; vaak is de betaling aan vrouwen 10-20% lager dan mannen, het gat tussen wat wordt verdiend en een leefbaar loon is voor vrouwen daarmee nog groter.

Richtlijnen en beleid

De Universele Verklaring rechten van de mens bepaalt dat niemand gediscrimineerd mag worden op grond van ras, huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of om het even welke overtuiging, afkomst, bezit, geboorte of andere status. Ook staat in artikel 23 dat iedereen recht heeft op gelijk loon voor gelijk werk.

GENDERGELIJKHEID OP DE WERKVLOER

Richtlijnen en beleid

De relevante ILO conventies op het gebied van gendergelijkheid zijn:

C100 equal remuneration convention, 1951

C 111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958

C190 Violence and Harassment Convention, 2019

C 156 workers with family responsibilities convention, 1981

C183 maternity protection convention, 2000

De Verenigde Naties heeft een document gepubliceerd: over de Gender Dimension mbt Business and Human Rights. Verder zijn SDG 5 (gendergelijkheid) SDG 8 (eerlijk werk en economische groei) en SDG 10 (ongelijkheid verminderen) relevant voor beleidsontwikkeling op het gebied van gendergelijkheid.

Verdiepingsinformatie

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/policy_brief_gender_gaps_social_protection_en.pdf

SER advies over de samenhang tussen SDG's en IMVO (2019)

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)

[Kennisdocument van diversiteit naar inclusiviteit.](#)

CNV heeft specifiek onderzoek gedaan naar GBV geweld op de werkvloer een paper ontwikkeld.

Risicosectoren en specifieke risico's

Als het gaat om het bestrijden van schendingen van arbeidsrechten van vrouwen is er bijzondere aandacht nodig waar het gaat om het bestrijden van gender based violence, zwangerschapsdiscriminatie of onderbetaling. Let er daarnaast dat vrouwen vaak werkzaam zijn in beroepen en op werkplekken waar arbeidsomstandigheden onveilig zijn en misbruik op de loer ligt. De gender pay gap is overal een groot probleem, te meer daar waar wanneer vrouwen niet zichtbaar zijn in het werk of geen contract krijgen (mijnbouw, bouwsector, transport, informele sector).

GENDERGELIJKHEID OP DE WERKVLOER

Tools:

Er zijn een aantal toolkits die kunnen bijdragen aan het vergroten van bewustwording en verbeteringen, toolkits die specifiek bij geweld en crisis hulp bieden:

- Gender-based violence in global supply chains resource Kit: <https://gbv.itcilo.org/>

Toolkits die zich meer algemeen op het vergroten van gendergelijkheid in bedrijfsvoering richten:

[Gender and Recovery Toolkit](#) (UN Development Programme)

[Diversiteit in de top \(SER\)](#)

[Gender dimensions of the UNGP's](#)

[Gender-Sensitive Human Rights Due Diligence](#)

Indicatoren:

Lage of geen participatie van vrouwen in de top of in een specifieke functie; lage betaling of inschaling van vrouwelijke medewerkers bij gelijk werk; geen toegang tot krediet, materiaal of land; ontslag op basis van zwangerschap of bevalling; hoog verloop van vrouwen.

Met wie kan ik contact opnemen:

CNV en FNV maken via hun lidmaatschap van de internationale vakbondsorganisatie ITUC deel uit van een wereldwijd netwerk van vakbonden www.ituc-csi.org en bij de Europese vakbondskoepel ETUC www.etuc.org. CNV is lid van WO=MEN, Dutch Gender Platform, zij zijn te bereiken voor iedereen info@wo-men.nl.

De FNV is aangesloten bij de OESO geleding www.tuac.org.

Vraag bij CNV Internationaal naar Maurice van Beers of Marieke de Vries-den Hollander. Vraag bij de FNV naar Gerard.Roest@fnv.nl, Lucia.vanWesterlaak@fnv.nl of Vivian. Vaessen@fnv.nl .