



**TGADS** Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Deri Sanayileri

Sosyal Diyaloğa yönelik ve Sektörel Alanda,  
Şirketlerde Toplu Pazarlıklara Yönelik Tavsiyeler



Sosyal Diyaloğu ve Toplu Pazarlığı hedefleyen proje  
deneyimleriyle ilgili tanıtım kitapçığı

**AVRUPA KOMİSYONU**  
**İstihdam, Sosyal İşler ve İçerme Genel Müdürlüğü**  
BÜTÇE BAŞLIĞI 04 -03 -01 -05  
İşçi örgütleri için bilgiler ve eğitime yönelik önlemler

İş ilişkilerinde kadınlar ve erkekler arasında ayrımcılık uygulamalarının ortadan kaldırılmasına yönelik katkılar

Anlaşma - VS/2021/0022

## ORTAKLIK



**FESETE**

**Portekiz Tekstil, Yün, Giyim, Ayakkabı ve Deri İşçileri Sendikaları Federasyonu.**

Portekiz İşçi Sendikası Örgütü

Porto - Portekiz | +351 22 600 23 77

[geral@fesete.pt](mailto:geral@fesete.pt) | [www.fesete.pt](http://www.fesete.pt)



**DİSK Tekstil**

Türkiye İşçi Sendikası Örgütü

İstanbul - Türkiye | +90 212 637 2900

[international@disktekstil.org](mailto:international@disktekstil.org) | [www.disktekstil.org](http://www.disktekstil.org)



**Bánya, Energia és Ipari Dolgozók Szakszervezete**

Macaristan İşçi Sendikası Örgütü

Budapeşte - Macaristan | +36 132 29 865

[rabif@banyasz.hu](mailto:rabif@banyasz.hu) | [www.banyasz.hu](http://www.banyasz.hu)



**IndustriAll**

Avrupa Sendikalar Federasyonu

Brüksel - Belçika | +32 2226 0050

[info@industriAll-europe.eu](mailto:info@industriAll-europe.eu) | [www.industrial-europe.eu](http://www.industrial-europe.eu)

Cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, Avrupa'da uluslararası ve ulusal düzeyde, işgücü piyasasındaki varlığını ortadan kaldırmayı amaçlayan yasal çerçevenin halihazırda zaten mevcut olduğu, yaygın olarak gelişmiş bir konudur.

Yasal çerçeveye rağmen ve ayrıca Avrupa Komisyonu tarafından yapılan son değerlendirmelere göre, bu ilkeye uyum sağlama ve izleme faaliyetleri Avrupa Birliği (AB) bölgesinde engellerle karşılaşmaya devam etmektedir. Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi ([COM\(2021\) nihai 93](#)) önerisinde rapor edildiği gibi, cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasına yönelik genel hedefin sürdürülmesi hususunda "ücret şeffaflığının bulunmaması ana engellerden biri olarak tanımlanmıştır" ve "eşit ücret hakkının düzgün bir şekilde uygulanmadığı, gerçekleştirilmediği ve birçok Üye Devletin ücret şeffaflığı sağlamadığı" not edilmiştir.

Avrupa Komisyonu verilerine göre, 2020 yılında kadın ve erkek arasındaki ücret farkı hala %13 idi. Bu ücret farkı, günlük yaşamda kadınlar için daha fazla dezavantaj meydana getirmektedir, ancak erkekler ve kadınlara ödenen emekli maaşları arasında %33 'lük fark oluşması örneğinde görüldüğü gibi, yaşam kaliteleri üzerinde uzun vadeli bir etki oluşturmakta ve kadınları güvencesiz bir duruma maruz bırakmaktadır.

Covid 19 pandemisi, kadınları iş dünyasında etkilemeye devam eden güvencesiz bir durumun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Tüm uluslararası, Avrupalı ve ulusal kuruluşlar, tutarlı bir şekilde Covid 19 pandemisinin sebep olduğu krizin özellikle çalışan kadınları etkilediğini ve en çok onların sıkıntı çektiğini belirlemiştir.

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve AB'nin Avrupa'daki endüstriyel/sektörel pazarlık sistemlerini sürdürme çabalarına ve girişimlerine rağmen, Avrupa İşçi Sendikaları Enstitüsü ([ETUI, 2019](#)) tarafından belirlendiği üzere, bu çabalar başarılı olamamıştır ve beklenen sonuçlar alınamamıştır. Avrupa genelinde, işverenlerin merkezi olmayan, şirket temelli pazarlık tercihlerinin hakim olma eğilimi gösterdiğini görüyoruz.

Bu tercihler, neoliberal ekonomi politikalarına bağlı hkmetler, Troyka müdahaleleri ve AB'nin 'Avrupa sosyal modelini' destekleyen kurumlara destek verme konusundaki isteksizlik ile desteklendi.

ye Devletlerde pazarlık sistemlerine getirilen değişikliklerin sonuçları, maaşların Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) içindeki payının azalması, eşıtsizliğin artması ve reel ücretlerin gelişmesi şeklinde-dir. Reel cretler ise 1960 ve 1970'li yıllara kıyasla 1980'lerden beri daha düşük olan üretkenlik artışıının gerisinde kalma eğilimi göstermektedir. Kısacası, işgücü piyasası pazarlığın ademi merkezizetiliği için yüksek bir bedel ödemiştir ([ILO, 2018](#)).

Daha önce sendikalar ve toplu pazarlık ile ilgili olarak sosyal pazarlık ekonomisinin ayrılmaz bir parçası olduğu şeklinde geniş bir anlayış varken, şimdi esas olarak işverenlerle diyalogu engelleyen kurumsal 'katılık' olarak görülmektedir ([ETUI, 2019](#)).

Eşit ücretin teşvik edilmesine yönelik önlemlerin uygulanması ve izlenmesi için sosyal ortaklıkların temel olduğu konusunda ana uluslararası kurumlar ve Avrupa kurumları arasında fikir birliği bulunmaktadır. Ancak Avrupa, güçlü endüstriyel/sektörel pazarlık yerine şirketten şirkete pazarlığı teşvik ederek adem-i merkezizetilik eğilimini sürdürürse, sonuç, toplu pazarlığın zayıflaması, işçilerin daha az kapsanması ve aynı zamanda işyerinde erkekler ve kadınlar arasındaki ayrımcılığın artması olacaktır.

2021 'de Avrupa Komisyonu, işçilerin cinsiyete dayalı olası ayrımcılığı tespit etmesini ve kanıtlamasını sağlayan ücret şeffaflığı mekanizmalarını teşvik etmek ve geliştirmek için bir öneri üzerinde çalışmaya başladı. cret şeffaflığı tedbirinin uygulanması önem arz etmektedir, çünkü "cret ve iş sınıflandırma sistemlerinde cinsiyet önyargısının varlığını da ortaya koyabilir. Bu sistemler kadın ve erkeklerin çalışmalarına eşit ve cinsiyetten bağımsız olarak değerlendirmeyen veya çoğunlukla kadınsı nitelik olarak kabul edilen belirli mesleki becerilerine değer vermektedir".

“Kadın ve erkek arasında eşit ücretle ilgili şüpheleri giderecek ve ücretlerde cinsiyet önyargısıyla mücadele edecek” mekanizmaların uygulanması ve aynı zamanda “yapısal cinsiyet temelli ücret açığının ardındaki nedenlerle ilgili” tartışma açılması esastır.

Sosyal Diyaloğun rolünün önemini ve üye devletlerin ekonomileri için faydalı olduğunu kabul eden AB, iki önemli zorluğa dikkat çekmektedir:

- Ulusal sosyal ortakların kapasitelerini güçlendirmek;
- Sosyal ortakları AB hukukuna ve politika oluşturma faaliyetlerine dâhil etmek;

Alınacak tedbirlerin uygulanabilir olmasını sağlamak için, Sosyal Diyalog ve Toplu Sözleşme'nin güvence altına alınması gerekir. Böylece, sosyal ortakların sahada cinsiyet eşitliği ilkesini uygulaması ve yerine getirmesi için gerekli araçlara sahip olmaları sağlanacak, böylece istihdam ilişkilerinde cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasına doğru ilerleyeceklerdir.

Ağırlıklı olarak kadınlar tarafından icra edilen mesleklerin sosyal statülerinde değer azalması olduğunu ve bu azalmanın mesleki niteliklere kadar uzandığını gördük. Ücret eşitsizliğine yaklaşım, aynı meslek grubundaki kadın ve erkek arasındaki ücret farkıyla sınırlandırılmaz. Genel olarak kadın istihdamının yer aldığı meslek kategorileriyle ilgili ücret ölçeklerinin alt kısmında konumlanmasına yol açan faktörleri de dikkate almak gerekir.

24 Mayıs 2012 tarihli Avrupa Parlamentosu kararı, kadınlar ve erkekler için eşit işe eşit ücret veya eşit değerli iş ilkesinin uygulanmasına ilişkin Komisyona yönelik tavsiyeleriyle ([2011/2285\(INI\)](#)), "objektif kriterlere dayanan herhangi bir gerekçe olmaksızın kadınların baskın oldukları meslek ve işlerde, beceri ve yetkinliklerine daha az değer verildiği; mevcut istatistiklere göre kadınların yetkinliklerinin ve tecrübelerinin ekonomik anlamda erkeklerin kazancından daha az ödüllendirildiğini; (...)" dikkate almaktadır.

Kararda ayrıca, basmakalıp yargılardan etkilenmeyen nesnel ve şeffaf kriterlere sahip olmanın önemli olduğu, "(...) şimdye kadar eğitim ve meslek seçimini önemli ölçüde etkileyen toplumsal rol dağılımına son verilmesinin gerektiği ve eğitimin cinsiyetle ilgili basmakalıp yargıları toplumdan uzaklaştırılmasına katkıda bulunabileceği ve bulunması gerektiği; (...) Avrupa mevzuatı ve içtihatlarına göre, işverenlerin tüm çalışanlara aynı değerlendirme kriterlerini uygulaması gerektiği, ücret düzenlemelerinin anlaşılabilir ve şeffaf olması gerektiği, uygulanan kriterlerde işin niteliğinin ve türünün dikkate alması, ayrımcı unsurlar içermemesi gerektiği" hususlarında uyarılarda bulunmaktadır.

Aslında eşit ücret ilkesini gerçekleştirebilmek için işlerin özelliklerine yeni bir bakış açısıyla bakmak, erkeklerin çalışmasıyla karşılaştırıldığında kadınların çalışmasıyla ilgili algıyı değiştirmek, örgütlerde yürürlükte olan ücretlendirme sistemlerini gözden geçirmek ve son olarak da ağırlıklı olarak kadınların çalıştığı işlerin maaşlarını iyileştirmek gereklidir([ILO, 2011](#)).

Komisyon'dan Parlamente'ya gönderilen 26 Nisan 2017 tarihli Tebliğ'e ([COM\(2017\)252](#)) göre, "Kadınların giderek daha yüksek eğitim seviyesine sahip olmasına ve Avrupa'daki üniversitelerden mezun olan kadın sayısının erkeklere göre daha fazla olmasına rağmen, çoğu, annelik veya aile üyelerine bakma konusunda sorumlulukları üstlenmek zorunda kaldıkları için işgücü piyasasından ayrılıyor."

Tebliğ'de ifade edilen bir diğer husus ise, "Bu istihdam açığının temel nedenlerinden birinin, aile sorumluluklarının erkekler ve kadınlar arasında eşit olmayan bir şekilde paylaşılmasıdır. Bu eşitsizlikler çocuklu ailelerde önemli ölçüde artmaktadır, çünkü kadınlar aile ve ebeveynlik konusundaki sorumluluklarını işleriyle bağdaştırma konusunda zorluk yaşamaktadır. Çalışan kadınlar haftada ortalama 22 saatini ücretsiz aktivitelere ayırırken, çalışan erkekler aynı aktivitelere 10 saatten daha az zaman ayırıyor." [Eurofound](#) (2015).

Raporda yer alan verilere göre, 20-64 yaş arası istihdam edilen erkeklerin yüzdesi, aynı yaş grubunda tüm ülkelerde istihdam edilen kadınların yüzdesinden daha yüksektir. Sadece tam zamanlı istihdam (TZE-Tam Zamanlı Eşdeğeri) dikkate alındığında bu fark artmaktadır. Raporda, TZE verisine göre ortalama fark %18,1 'e ulaşırken, Macaristan'da fark neredeyse %15' tir ve Portekiz'de ise neredeyse %10 'dur. Bu durum kadınların yarı zamanlı işlerde daha yaygın olarak çalıştığını göstermektedir.

Kadınların çalışmalarına ve niteliklerine değer vermeme, erkekler ve kadınlar arasında aile sorumluluklarının dağılımında dengesizlik, kadınları daha fazla yük altına sokma ve/veya çalışma saatlerini azaltmaya (yarı zamanlı çalışma) ya da işgücü piyasasından ayrılmaya zorlama gibi durumlara zaten ortaya konulan erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizlik, kadınları daha fazla finansal bağımlılık ve aynı anda daha fazla kırılganlık, sosyal dışlanma gibi durumlara getirmekte ya da buna yakın bir duruma sokmaktadır.

Aynı raporda AB'de cinsiyete dayalı ücret açığının 2017 yılında ortalama %16, cinsiyete dayalı emeklilik ücreti açığının ise ortalama %40 olduğuna dikkat çekilmiştir. Veriler ayrıca, ortalama olarak, kadınların aile ve meslek hayatını bağdaştırmak için yarı zamanlı çalışmayı tercih etme ihtimalinin %31,3 olduğunu, erkeklerin ise aile ve meslek hayatını bağdaştırma olasılığının çok daha düşük olduğunu, sadece %8,3 seviyesinde olduğunu göstermektedir.

Eurostat verilerine göre, Tekstil, Giyim, Deri ve Ayakkabı Sektörleri (TGDAS) 27 AB üye ülkesinde, çoğunlukla mikro ve küçük işletmeler halinde 221 binden fazla şirkette yoğunlaşmıştır (2018 yılında). Yaklaşık 189 bin işçi ile Portekiz, yaklaşık 45 bin işçi ile Macaristan ve mevcut gümrük anlaşmaları nedeniyle üretiminin önemli bir kısmını AB alanına yerleştirilen Türkiye, 2020 yılında yaklaşık 66 bin şirket ve 1,2 milyondan fazla işçi tescil etti.

Bu endüstriler ağırlıklı olarak kadınları istihdam etmektedir. AB düzeyinde kadın istihdam oranı yaklaşık %67, Portekiz'de %68 ve Macaristan'da

%80'dir. Türkiye'de kadınlar bu sektörlerdeki istihdamın %41'ini oluşturmaktadır. Bu durum normalde erkek iş gücünün daha fazla kullanıldığı Türkiye'de tekstil ve deri endüstrilerinin ağırlıkta olduğu şeklinde açıklanabilir.

AB düzeyinde, ücret farkının son yıllarda azaldığını görüyoruz, ancak yine de (2020 'de) erkekler ve kadınlar arasındaki ücret farkı ortalama %13 idi. Portekiz'de (AB verileri) ücret farkı %11,4 (AB ortalamasının altında) Macaristan'da ise fark %17,2 (AB ortalamasının üstünde) idi. Türkiye'deki duruma bakıldığında, ILO tarafından 2018 verilerine dayanarak yapılan yakın tarihli bir çalışma ([ILO, 2020](#)), ücret farkının yüzde 15,6 olduğunu ortaya koymuştur.

Daha fazla ayrıntıya girerek Portekiz, Macaristan ve Türkiye'de Tekstil, Giyim, Deri ve Ayakkabı Sektörlerindeki (TGDAS) ücretlere ilişkin verileri incelediğimizde, kadınların hala erkeklere kıyasla dezavantajlı durumda olduğunu ve erkeklerden daha az kazanmaya devam ettiğini görüyoruz. Portekiz örneğinde, ücret farkı ulusal ortalamanın ve AB ortalamasının önemli ölçüde üzerindedir. 2019 istatistik verilerine göre Portekiz'de ücret farkı ortalama %19,9 olarak gerçekleşmiştir. Analizimizi üst düzey yöneticilere odaklarsak, farkın %26,3 'e yükseldiğini görüyoruz. Macaristan örneğinde ortalama %16 (2020 verileri), Türkiye örneğinde ise %8 (2020 verileri) olarak gerçekleşmiştir.

Veriler, sektörel düzeyde ve ayrıca aynı profesyonel kategoriye işgal ettikleri zaman erkek ve kadınlar arasında bir ücret farkının olduğunu göstermektedir. Mesele sadece çoğunlukla kadınlar tarafından icra edildiği için işlerin değersizleştirilmesi değildir, aynı işlerde erkeklere kadınlardan daha iyi ödeme yapıldığı gibi, kadınların çalışmasının net bir şekilde değersizleştirilmesi ile şirketlerin ücret uygulamalarında basmakalıp düşüncelerin ve önyargıların kalıcılığı olduğu ortaya konulmuştur.



Portekiz örneğinde, ağırlıklı olarak erkeklerin çalıştığı Tekstil ve Deri sektörlerinde, Aylık Ortalama Esas Ücret ve Kazanç, ağırlıklı olarak kadınların çalıştığı Ayakkabı ve Giyim sektörlerine göre daha yüksektir.

Bu da bizi Giyim ve Ayakkabı gibi sektörlerin yatay ayrışmaya maruz kalıp kalmadığını sorgulamaya yöneltiyor, dolayısıyla bu kadınların yaptığı işe değer verilmiyor çünkü ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yapılıyor.

Her ne kadar üç ülkede erkekler ve kadınlar için eşit ücret verisi elde edemesek de, ücret farklılıklarının kadın ağırlıklı sektörde daha yüksek, erkek ağırlıklı sektörde daha düşük olduğunu görüyoruz.

Tekstil, Giyim, Deri ve Ayakkabı Sektörlerine baktığımızda, Deri ve Tekstil sektörlerinde (erkek hakimiyeti) Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının daha küçük olduğunu, Ayakkabı ve Giyim sektörlerinde (kadın hakimiyeti) ise ücret farkının daha büyük olduğunu görmekteyiz.

Analiz ayrıca, belirli bir meslek kategorisinin maaş ölçeğindeki konumunu belirlemek için bir faktörün değeri ve ağırlığı arasında bulunması gereken dengeyi sorgulamamıza neden oluyor. Bir yandan Yeterlilik ve Sorumluluk gibi faktörlere değer verilmesi sorgulanamazken, diğer yandan, görevler bakımından çok spesifik özellikleri bulunan, monoton, tekrarlanan, çok yüksek çalışma oranlarına sahip ve bu görevleri yerine getiren kadın işçilerin birçoğunun vazgeçmelerine, çalışma yaşamlarının ortasında işsiz kalmalarına ve daha sonra meslek hastalıkları gelişmesi nedeniyle erken emekli olmalarına neden olan yüksek fiziksel ve zihinsel yıpranmaya maruz bırakan faaliyet sektörleriyle karşı karşıya kalıyoruz. Efor ve çalışma koşullarıyla ilgili faktörler - riskler ve meslek hastalıkları aşırı derecede dikkate alınmalıdır, çünkü bu iki faktöre yüksek düzeyde maruz kalınması, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik ile ilgili sektörel çalışmalarda görüldüğü gibi, çalışanın meslek hayatı boyunca normal bir aktivite geliştirmesini engelleyebilir.

Proje sırasında elde edilen deneyimlerin ışığında, bu ortaklığın sosyal ortaklarda bir yansıma gerçekleştirilmesi gerektiğini düşünüyoruz, yani:

1. Portekiz, Macaristan ve Türkiye'de tespit edilen ücret farklılıkları Tekstil, Giyim, Deri ve Ayakkabı Sektörlerinde (TGDAS) kadın ve erkek arasında doğrudan ayrımcılık uygulaması olduğunu işaret etmektedir. Bu uygulamanın müzakere edilen Toplu İş Sözleşmelerinden (TİS) gelip gelmediği veya şirketlerin ücret uygulamalarında bir önyargı durumu olup olmadığı ve kadınların çalışmalarına daha az değer verme konusunda basmakalıp düşüncelerin olup olmadığı her bir ortak tarafından değerlendirilmelidir.

---

2. 100 numaralı ILO Sözleşmesine göre "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ilkesinin tüm işçilere uygulanmasını sağlamak" ve sektörlerimizde var olan dikey ayrışmayı önlemek için meslek kategorilerine ve maaş ölçeğindeki konumlarına bu hususları yansıtmak gerekir;

---

3. Mesleki kategorilerin değerini sadece beceri ve sorumluluklar açısından değil, ILO ve iş hukuku standartları tarafından önerildiği gibi, dört faktörün yani Beceriler, Sorumluluklar, Çabalar ve Çalışma Koşullarının bir kombinasyonu ile yansıtmak gerekir;

---

4. Yürürlükteki düzenlemelere uygun olarak şirketlerde etkili bir şekilde maaş şeffaflığını sağlamak da gereklidir. Toplanan veriler, erkekler ve kadınlar arasında ücret eşitsizliğine işaret ediyor. Esas olarak kadınların mevcut olduğu bir sektörde, aynı iş yapıldığı halde erkekler kadınlardan daha fazla kazanıyor. Etkili bir ücret şeffaflığını gerçekleştirmek ve orta vadede ücret farkının (GPG-Gender Pay Gap- Cinsiyete Dayalı Ücret Farkları) azaltılabilmesi için tedbirlerin uygulanması gerekmektedir. Böylece bu durumlar tespit edilebilir ve çözmek için zamanında harekete geçilebilir;

---

5. Ortakların, ücret farkını TGDAS'lerde yıllık olarak değerlendirmeyi sağlayan araçları kullanması ve TGDAS'lerde ücret farkını azaltmak için bir gündem oluşturması gerekmektedir.

---

## DANIŞMA LİNKLERİ

- Projenin internet sitesi :<https://fesete.pt/elimination-of-discrimination/>
  - AB - Cinsiyet Eşitliği: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en)
  - ILO: <http://www.ilo.org> (Uluslararası Çalışma Örgütü internet sitesi);
  - FESETE: [www.fesete.pt](http://www.fesete.pt)
  - DİSK - Tekstil: <https://disktektstil.org/en/>
  - BDSZ :<https://www.banyasz.hu/>
  - IndustriAll - Avrupa :<https://news.industriall-europe.eu/>
  - Eurostat: [Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat/)
- 

## DİĞER REFERANS KAYNAKLARI

- Uluslararası Çalışma Örgütü (2013), *Eşit Ücret - Tanıtım Kılavuzu*, Cenevre.
- Avrupa Komisyonu (2016): *Sosyal Diyalog için Yeni Bir Başlangıç*, Brüksel.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2018), *Üç Partili Koalisyon ve Sosyal Diyalog*, Cenevre.
- Avrupa İşçi Sendikaları Enstitüsü - ETUI (2019), *Avrupa'da Toplu Pazarlık: final oyununa doğru*, Brüksel.
- Friedrich Ebert Stiftung (2022), *Türkiye'de Sendikalar 2022*, İstanbul.
- Ücret şeffaflığı ve uyum izleme mekanizmaları (COM(2021) 93 son) aracılığıyla erkekler ve kadınlar için eşit işe eşit ücret veya eşit değerde iş ilkesinin güçlendirilmesine ilişkin AVRUPA PARLAMENTOSU ve KONSEY DİREKTİFİ önerisi, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2021:93:FIN> internet sayfasından ulaşılabilir
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2007), *Kadın İşçi Hakları ve Cinsiyet Eşitliğinin ABC'si*. 2'nci baskı. Cenevre.
- Chicha, Marie - Thérèse (2008), *Eşitliği Teşvik Etmek: Eşit ücret için cinsiyetten bağımsız iş değerlendirmesi. Adım adım rehber*. Cenevre, Uluslararası Çalışma Ofisi
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2022) - *ILO Sözleşmeleri*, [www.ilo.org](http://www.ilo.org) adresinde mevcuttur
- FERREIRA, Virginia (1999) - A segregação sexual do mercado de trabalho - perspectivas teóricas e políticas in MINISTÉRIO DO LABOUR AND SOCIAL SOLIDARITY, Sociedade e Trabalho - Igualdade de Oportunidades, n.º 6, Lizbon
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2020), *Rapor - Cinsiyete Dayalı Ücreti Farkının Ölçülmesi (Türkiye Örneği)*
- Kadın ve Erkek çalışanlar için eşit işe veya eşit değerde işe eşit ücret prensibinin uygulanmasına ilişkin Komisyona yönelik tavsiyelerle 24 Mayıs 2012 tarihli Avrupa Parlamentosu kararı (2011/2285(INI)), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.CE.2013.264.01.0075.01.ENG>
- Avrupa Parlamentosu Komisyonu, Konseyi, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi ve Bölgeler Komitesi'nin, çalışan ebeveynler ve bakıcılar için iş - yaşam dengesini destekleme girişimi tebliği (COM/2017/0252), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017DC0252> adresinde mevcuttur .

PROMOTER



FESETE

PARTNERSHIP:



DISK Tekstil



BDSZ

ASSOCIATED ORGANIZATION



Co-funded by  
**European Union**