

Gelijke kansen voor mannen en vrouwen

Werken aan een gelijkekansenbeleid op het werk

Je kan als afgevaardigde in jouw bedrijf, onderhandelen met de werkgevers om een gelijkekansenbeleid voor vrouwen en mannen in te voeren.

Het positieve actieplan (KB van 11 februari 2019)

Om de gelijkheid van vrouwen en mannen in hun bedrijf te waarborgen, hebben bedrijven de mogelijkheid **om een positief actieplan op te stellen**. Dit is een **specifieke maatregel** om de nadelen die vrouwelijke werknemers in het bedrijf ondervinden, **te voorkomen of te verhelpen** en kan vb. bestaan uit het organiseren van een aanwervingscampagne voor vrouwen, wanneer dat zij ondervertegenwoordigd zijn in het bedrijf.

Om rechtsgeldig te zijn, moet het positieve actieplan:

1. Het bestaan van een **manifeste ongelijkheid** aantonen.
2. Een omschrijving van **het objectieve en concrete effect** van de positieve actie hebben. Dat moet streven naar een gelijkekansenbeleid. Er moet een duidelijk omschreven doelstelling zijn op het elimineren of verminderen van de problemen die aan de basis liggen van de ongelijkheid.
3. **De duur van de positieve actie** bepalen. De maatregel moet tijdelijk zijn en moet worden ingetrokken bij het bereiken van de doelstelling en dit uiterlijk binnen de drie jaar.
4. Aantonen dat de ingevoerde maatregelen **in verhouding staan** tot het nagestreefde doel.
5. Aantonen dat de positieve actiemaatregel de rechten van anderen **niet nodeloos vermindert**.

Het positieve actieplan wordt opgesteld **in de vorm van een CAO of een toetredingsakte** (model in het Koninklijk Besluit), **goedgekeurd door de minister van Werkgelegenheid**. Het actieplan kan ook **in een andere vorm worden opgesteld**, met **facultatieve informatie** aan de minister van Werkgelegenheid. Het is dus een **interessant instrument** omdat het voorwerp uitmaakt van het sociaal overleg in de bedrijven en het aldus mogelijk maakt sociale ongelijkheden te corrigeren. Je kunt dus als syndicaal afgevaardigde initiatieven nemen om een positief actieplan op te zetten en daarover met je werkgever te onderhandelen!

De jaarlijkse economische en financiële informatie (EFI)(KB van 27 november 1973)

Hier is de doelstelling weliswaar **om werknemers informatie en uitleg te geven** over het beleid en het beheer van de onderneming met betrekking tot de tewerkstelling, de arbeidsorganisatie en het personeel, evenals over de economische vooruitzichten van de onderneming. Ook het gelijkekansenbeleid kan bij deze informatie onder de aandacht gebracht worden.

Info ACLVB

De sociale balans (Wet van 22 december 1995)

De sociale balans bevat onder meer informatie aangaande het beleid dat de onderneming voert in functie van haar personeel, zoals het aantal tewerkgestelde mannen en vrouwen, personeelsverloop, opleiding, enz., met daarin een aantal rubrieken opgesteld volgens het geslacht, zodat de verhouding tussen mannen en vrouwen kan geanalyseerd en besproken worden.

Cao nr. 9 van de Nationale Arbeidsraad

De informatie die volgens de cao dient gegeven te worden, werkt aanvullend op de werkzaamheden van de sociale balans. Daar waar de sociale balans eerder over het heden informatie geeft, **voorziet de cao ook informatie over de toekomst**. In de praktijk kan dit, in plaats van met aparte formulieren te werken, geïntegreerd worden in het overleg met betrekking tot de sociale balans of van het EFI rapport. Ook in deze oefening kan steeds gevraagd worden om bepaalde gegevens te vragen in functie van de situatie mannen en vrouwen tot het bevorderen van de bespreking van een gelijkheidsbeleid op ondernemingsniveau.

Analyseverslag op ondernemingsvlak voor gelijke behandeling van lonen tussen mannen en vrouwen en eventueel actieplan (Wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen)

Om de twee jaar moet een onderneming met ten minste 50 werknemers **een gedetailleerde analyse maken van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming**, die het mogelijk maakt te bepalen of de onderneming een genderneutraal bezoldigingsbeleid voert en, indien dat niet het geval blijkt te zijn, daartoe te komen via overleg met de personeelsafvaardiging.

Er zijn heel wat internationale en Belgische wetteksten die voorzien dat de lonen voor mannen en vrouwen op een gelijke basis moeten behandeld worden. Uit de meest recente cijfers voor België blijkt evenwel dat vrouwen gemiddeld 9,1% minder per uur verdienen dan mannen. **Op jaarbasis bedraagt de loonkloof 22,7%**. Dezelfde wet voorziet dat, voor een onderneming met ten minste 50 werknemers, **de werkgever iemand van het personeel als bemiddelaar kan aanduiden voor het onderzoeken van deze gelijkheidsacties**. In de praktijk zien we dat die werkzaamheden zich focussen op twee belangrijke momenten: de sociale balans en het EFI-rapport.

Het verslag dat om de 2 jaar voorziet in een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur en toetsing aan de genderneutraliteit, zal in vele gevallen opgenomen worden in de besprekingen van het EFI-rapport of de sociale balans. De werkgever dient hierbij te vermelden of bij de opstelling van de bezoldigingsstructuur gebruik werd gemaakt van de door het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen uitgewerkte **“Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie.”**

Op basis van die inlichtingen kan beoordeeld worden of het wenselijk is (niet verplicht) een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf.