

# Gelijke kansen voor mannen en vrouwen

## Tools voor een gelijkekansenbeleid op het werk

### Wordt in jouw bedrijf voldoende aandacht geschonken aan gelijke kansen voor vrouwen en mannen en een gelijke behandeling?

Praat erover met je ACLVB-afgevaardigde; er bestaan een aantal wettelijke middelen waarvan op ondernemingsniveau kan gebruikgemaakt worden om een gelijkekansenbeleid te bespreken met de werkgever.

#### Het jaarlijks rapport over gelijke kansen voor mannen en vrouwen (KB van 14 juli 1987)

Dit is een **verplicht jaarlijks rapport** dat de nodige informatie moet bevatten over de gelijke kansen van mannen en vrouwen in de onderneming aangaande de tewerkstelling, de in- en uitstroom, promotiekansen, opleiding, enz. Dit rapport moet op hetzelfde moment besproken worden in de Ondernemingsraad (OR), of bij ontstentenis de Syndicale Delegatie (SD), als de inlichtingen die jaarlijks verstrekt worden over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de werkgelegenheid in de onderneming.

#### Het gelijkekansenplan (KB van 14 juli 1987)

Dit plan is geen verplichting, het KB voorziet een **aanbeveling tot het voeren van positieve acties tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in bedrijven van de privésector**. Het plan kan worden opgesteld in overleg met de OR of de SD.

Het doel:

- maatregelen tot verbetering van de nadelige gevolgen die vrouwen kunnen ondervinden uit bepaalde toestanden of gedragingen binnen het bedrijf;
- of maatregelen tot verbetering van de aanwezigheid of deelneming aan het beroepsleven van vrouwen in alle sectoren en beroepen en op alle hiërarchische niveaus.

Wat houdt dit plan in?

- Een beschrijving van de te bereiken doelstellingen in functie van de vergelijking van de positie mannen-vrouwen;
- een beschrijving van de positieve acties die hiertoe kunnen worden genomen;
- de datum van invoeging van het plan en de vastgestelde termijnen voor de realisatie van de tussenstappen die tot de doelstellingen leiden.

Na de gestelde termijn **moeten de OR of de SD dit plan en de resultaten ervan evalueren met de bedoeling het plan achteraf eventueel bij te stellen**.

Vrije visie, eigen stem



## 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.

## 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 gelijkekansenbeleid 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 7,6% minder per uur verdienen dan mannen. [Op jaarbasis bedraagt de loonkloof 20,6%](#).

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 gelijkekansenacties](#).

[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.