

Gendergelijkheid

Gendergelijkheid op de werkvloer is een **permanent aandachtspunt voor het ACV**. Daarom vragen we de syndicale teams om de genderkwestie op de agenda van de overlegorganen in de onderneming te plaatsen. Binnen de ondernemingsraad krijgen de werknemersafgevaardigden informatie om hiermee aan de slag te gaan.

Hoe groot is de loonkloof in mijn onderneming?

Elk jaar moeten de ondernemingen een sociale balans opmaken die samen met de jaarrekeningen aan de leden van de ondernemingsraad wordt bezorgd.

De sociale balans bevat gendergerelateerde informatie aan de hand waarmee je kan:

- De loonkloof bereken
- Aantal voltijdse en deeltijdse werknemers kan nakijken
- De gewerkte uren kan raadplegen
- De personeelskosten en extralegale voordelen kan terugvinden

Let wel: ook al wordt de sociale balans gecontroleerd en gecertificeerd door de bedrijfsrevisor, de **genderspecifieke informatie klopt niet altijd!**

Om de twee jaar moet de OR ook een verslag ontvangen met een analyse van de loonstructuur om eventuele loonongelijkheden tussen mannen en vrouwen vast te stellen. De leden van de OR ontvangen het verslag binnen de drie maanden na het afsluiten van het boekjaar en ten laatste twee weken vóór de geplande OR-vergadering voor een grondige analyse.

Het verslag bevat **informatie over de lonen** en sociale voordelen, de werkgeversbijdragen voor de extralegale verzekeringen (zoals de groepsverzekering) en alle overige extralegale voordelen. Deze informatie wordt opgesplitst naar geslacht en de volgende parameters:

- Statuut
- Functieniveau
- Anciënniteit
- Kwalificatie- of opleidingsniveau.

Een actieplan om loonongelijkheid de kop in te drukken?

Als uit de sociale balans en het verslag over de loonstructuur blijkt dat er sprake is van **ongelijkheden**, zal de OR uitzoeken hoe dat komt en eventueel voorstellen om een actieplan op te zetten voor een "genderneutrale" loonstructuur.

Het jaarverslag over gendergelijkheid

Sinds 1987 moet in de ondernemingen jaarlijks een verslag over gendergelijkheid worden opgesteld en aan de ondernemingsraad worden voorgelegd, samen met de informatie over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de werkgelegenheid. De wetgeving adviseert eveneens om, in overleg met de werknemersvertegenwoordigers, een gelijkheidsplan op te stellen op ondernemings- of sectorniveau.