



Pak de **loonkloof**
in je onderneming aan

Inhoud

Inhoudsopgave	3
1. Samen bouwen aan de toekomst	4
2. Verklaringen voor de loonkloof	7
3. Hardnekkige clichés	9
4. Een analyse op ondernemingsniveau: wetgevend kader	11
4.1 Je rechten op vlak van informatie en raadpleging in de ondernemingsraad	12
4.2 Informatie-consultatie rechten inzake gelijke verloning van mannen en vrouwen	12
4.3 Recht op informatie inzake de structuur en de evolutie van de werkgelegenheid en de werkgelegenheidsvooruitzichten	16
4.4 Informatie – en consultatierechten inzake opleiding, toegang tot opleiding en beroeps(her)scholing	17
4.5 Informatie – en consultatierechten inzake de arbeidsorganisatie en de arbeidsomstandigheden	17
4.6 Informatie – en consultatierechten inzake het personeelsbeleid	17
5. Een analyse op ondernemingsniveau: de praktijk – een stappenplan	18
5.1 Een analyse van de tewerkgestelde personen in de onderneming	19
5.2 De personeelskosten van mannen en vrouwen in de onderneming	21
5.3 Formele en informele opleidingen: gelijke toegang voor mannen en vrouwen?	22
5.4 Samenvatting: identificatie van mogelijke discriminaties M/V	22
6. Concrete actie voor meer gelijkheid in je onderneming	23
6.1 Opstellen van een actieplan voor gelijkheid M/V in de OR, het CPBW en/of de VA	24
6.2 Verschillende mogelijke actieterreinen	24
6.3 Via de algemene taken van de vakbondsafvaardiging	26
6.4 In de ondernemingskern	26

1

Pak de loonkloof in je onderneming aan
Samen bouwen aan de toekomst





Waarom en hoe bouwen aan de toekomst?

Het ACV draagt gelijkheid hoog in het vaandel. Gelijkheid tussen alle werknemers. Daarom nodigt het ACV vakbondskernen en militanten uit om in het bijzonder te werken rond gelijkheid tussen mannen en vrouwen in ondernemingen en instellingen. Concreet willen we jullie aansporen om het thema loongelijkheid regelmatig op de agenda te plaatsen.

Het is belangrijk om de loonkloof in de onderneming te ontdekken, en dus te meten. Aan de hand hiervan kan via de methode Zien – Oordelen – Handelen een actieplan ontwikkeld worden. Volgende vragen staan centraal:

- Is er een loonkloof tussen mannen en vrouwen in je onderneming/instelling?
- Zo ja, wat zijn de oorzaken van deze loonkloof? Dus: waarom verdienen mannen en vrouwen die binnen onze onderneming een gelijkaardige functie uitoefenen niet hetzelfde?
- Welke acties kunnen we ondernemen om deze discriminatie aan te pakken; op welk niveau dient actie te worden ondernomen en binnen welke termijn kunnen we resultaat verwachten?

Het spreekt voor zich dat dit thema niet enkel op de ondernemingsraad besproken moet/kan worden; ook binnen de vakbondskern is het belangrijk om met de neuzen in dezelfde richting te staan. Zo kunnen de verantwoordelijkheden en initiatieven efficiënt worden verdeeld over de ondernemingsraad, het comité PB en de vakbondsafvaardiging; afhankelijk van de bevoegdheden van deze organen.

Om je te ondersteunen bij deze werking stellen we in deze brochure een aantal instrumenten voor, een aantal middelen / tools, om de analyse te maken van eventuele ongelijkheden voor jouw onderneming. Zodra deze analyse klaar is, kunnen samen met de werkgever en de andere leden van de ondernemingsraad en/of het comité PB, stappen ondernomen worden om de loonkloof aan te pakken en de ongelijkheid te verminderen. Dit aan de hand van een actieplan, dat dan eventueel ook geïntegreerd kan worden in een gelijke kansenplan dat breder is dan enkel een 'actieplan tegen de loonkloof'.

Die loonkloof, is die er wel nog?

Hier kunnen we resoluut JA op antwoorden! Ondanks de vele inspanningen die reeds geleverd werden in het verleden inzake gelijke behandeling, hebben we toch nog een grote loonkloof. Vrouwen verdienen gemiddeld (afhankelijk van hun functie) nog steeds zo'n 10 à 23% minder dan mannen. Wetgeving is een belangrijk instrument om dit aan te pakken, maar volstaat duidelijk niet. Ook de sociale partners en de overheid moeten concrete verbintenissen aangaan op verschillende niveaus. En dat doen ze ook.

Een overzicht.

Al meer dan tien jaar blijven de sociale partners zich engageren om de kloof tussen het loon van mannen en

vrouwen te verkleinen. Verschillende wetgevende initiatieven hebben de bestaande reglementering versterkt. Zo is op Europees niveau het gelijk loon één van de prioriteiten van het actiekader 2005 voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en de werkplek.

Op Belgisch niveau verbinden de sociale partners zich sinds 1999 ertoe om het principe 'gelijk loon voor gelijk werk' zoveel mogelijk te doen naleven. Onder meer door sectoren en ondernemingen aan te sporen hun functieclassificatiesystemen te evalueren en zo nodig bij te sturen om ze genderneutraal te maken. Het interprofessioneel akkoord (IPA 2007-2008) leidde ook tot een verbetering van cao 25 over de

gelijke beloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Daarnaast werd ook de basiswet van 1978 betreffende 'gelijke behandeling' opgeheven en vervangen tot een meer omvangrijke wet, deze van 10 mei 2007, ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen.



BINNEN ONDERNEMINGEN VERPLICHT DE WET DE WERKGEVER OM, NAAST EEN GESPLITSTE SOCIALE BALANS M/V, ELKE TWEE JAAR EEN UITSPLITSING VAN DE LOONGEGEVENS TE BEZORGEN AAN DE ONDERNEMINGSRAAD.

Aan de slag met de loonkloofwet!

Op de vorige pagina kon je een oplistijng zien van de wetgevende instrumenten die gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen nastreven. Deze opsomming is echter niet volledig; sinds 2012 is er immers ook een echte loonkloofwet goedgekeurd. Dit wetsvoorstel, goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 8 april 2012, en daarna goedgekeurd in het Parlement op 22 april 2012, geeft sociale partners meer instrumenten om de loonkloof te bestrijden. De loonkloofwet, die reeds aangepast werd op 12 juli 2013 (B.S. 26/7/2013) voorziet hefbomen op zowel ondernemingsniveau als op sectoraal niveau.

Binnen ondernemingen verplicht de wet de werkgever om, naast een gesplitste sociale balans M/V, elke twee jaar een uitsplitsing van de loongegevens te bezorgen aan de ondernemingsraad. Deze uitsplitsing analyseert de lonen binnen de onderneming volgens functie, anciënniteit en opleidingsniveau. Dit analyserapport wordt voorgelegd aan de OR, of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging, waar dan besloten kan worden een actieplan op te stellen zodat een genderneutrale bezoldigingsstructuur in de onderneming kan nagestreefd worden. Het uitvoeringsbesluit van deze wettelijke verplichting dateert van

25 april 2014 en werd in het staatsblad gepubliceerd op 15 mei 2014. De ondernemingen moeten het analyserapport volgens een bepaald schema indienen (verder meer) en dit met de gegevens van het boekjaar dat afgesloten wordt in 2014. Dit betekent dat dit analyserapport voor het eerst op de tafel komt te liggen in het "efi-seizoen" van +- maart 2015.

Daarnaast voorziet de wet ook in de mogelijkheid tot aanstellen van een bemiddelaar, wanneer iemand zich slachtoffer zou voelen van een loondiscriminatie. Deze bemiddelaar staat in voor een informele behandeling van de klacht in samenspraak met werknemer en werkgever. (KB van 25 april 2014 betreffende de bemiddelaar in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen) Tenslotte stuurt de loonkloof op ondernemingsniveau ook aan op het opstellen van een actieplan, op basis van de bevindingen die het analyserapport van de lonen naar voor bracht.

Sectoraal moeten de paritaire comités dankzij de loonkloofwet de cao's die zij afsluiten (en afgesloten hebben in het verleden) controleren op de genderneutraliteit van de functieclassificatiesystemen.



2

Pak de loonkloof in je onderneming aan **Verklaringen voor de loonkloof**



Verschillende studies ontleden tamelijk gedetailleerd de verschillende oorzaken van de loonkloof. Zo schrijft het jaarrapport van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen van de FOD WASO 48% van de loonkloof toe aan verklaarbare factoren, wat niet betekent dat deze legitiem zijn.

Verschillende studies ontleden tamelijk gedetailleerd de verschillende oorzaken van de loonkloof. Zo schrijft het jaarrapport van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen van de Federale overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg (FOD WASO) 48% van de loonkloof toe aan verklaarbare factoren, wat niet betekent dat deze legitiem zijn.

De belangrijkste oorzaken schuilen in de strikte beroepssfeer, meer in het bijzonder het uitgeoefende beroep, de activiteitssector, het soort arbeidsovereenkomst, de arbeidsduur, ... Vrouwen werken immers vaker in slechter betaalde beroepen, lagere en/of minder gewaardeerde functies, in sectoren die minder winst maken, met meer preciaire arbeidsvoorwaarden zoals overeenkomsten van bepaalde duur en deeltijdse en flexibele jobs. Vrouwen zijn bijvoorbeeld vaker tewerkgesteld in de laagbetaalde

schoonmaaksector, terwijl in een goedbetaalde sector zoals de chemie, vaker mannen aan de slag zijn.

Daarnaast hebben vrouwen ook minder toegang tot promotie en vorming. Bovendien worden premies, resultaats- en prestatiegebonden toeslagen en voordelen in nature, vaker toegekend in hoofdzakelijk door mannen bevolkte sectoren en ondernemingen. Naast deze factoren is er het feit dat vrouwen vaker dan mannen werken in KMO's en in ondernemingen zonder vakbondsvertegenwoordiging... En daar is de loonkloof ook groter.

De oorzaken die verband houden met de omgevings – en relationele kenmerken van de werknemers staan op een tweede plaats. De gezinssituatie; het al dan niet getrouwd zijn en/of kinderen hebben, beïnvloedt het loon duidelijk. Daarna komen de oorzaken die verband houden met de individuele kenmerken

van de persoon zelf: opleidingsniveau en studierichting, ervaring en anciënniteit in de onderneming.

Het onverklaarde deel van de kloof, wat toch nog goed is voor 52%, wordt toegeschreven aan rechtstreekse discriminatie op basis van geslacht. Dat betekent dat de helft van de oorzaken van de loonkloof toe te dichten zijn aan effectieve loonverschillen tussen mannen en vrouwen met hetzelfde beroep, dezelfde functie, dezelfde opleiding, dezelfde anciënniteit ...

Ook de studie die het HIVA-KU Leuven op vraag van het ACV uitvoerde bevestigt dit. Op basis van deze studie is trouwens een uitgebreide brochure ontwikkeld, genaamd "De loonkloof verklaard". Deze brochure is verkrijgbaar in je ACV-verbond en op of via www.acv-online.be.



DE BELANGRIJKSTE OORZAKEN SCHUILEN IN DE STRIKTE
BEROEPSSFEER, MEER IN HET BIJZONDER HET UITGEOEFENDE BEROEP,
DE ACTIVITEITENSECTOR, HET SOORT ARBEIDSOVEREENKOMST,
DE ARBEIDSDUUR,

3

Pak de loonkloof in je onderneming aan
Hardnekkige clichés





Clichés, vooroordelen, ... zijn duidelijk aanwezig in onze maatschappij en worden al vanaf de kindertijd meegegeven. Er zijn nog steeds heel wat gedeelde overtuigingen over vrouwen en kenmerken, en wat zij al dan niet kunnen, moeten of zouden moeten doen in het leven.

Clichés, vooroordelen, ... zijn duidelijk aanwezig in onze maatschappij en worden al vanaf de kindertijd meegegeven. Er zijn nog steeds heel wat gedeelde overtuigingen over vrouwen en kenmerken, en wat zij al dan niet kunnen, moeten of zouden moeten doen in het leven.

Je hoort tot op de dag van vandaag nog heel wat uitspraken waarin vooroordelen duidelijk naar boven komen, zoals:

"In de industrie is productiewerk belangrijker dan verpakking"
 "Verpleegster worden is eerder een roeping dan een beroep"
 "Vrouwen zijn van nature zorgzamer en nauwkeuriger"

"Mannen verdienen meer dan vrouwen, dat is toch normaal? Zij doen ook zwaarder werk, met meer risico's..."
 "Vrouwen die voltijds werken? Wat moet er dan van de kinderen worden..."
 "Zij, technicus? Kan zij dat wel?"

Deze stereotypen en vooroordelen vinden hun oorsprong vroeg in de opvoeding van kinderen en worden voortgezet in de studiekeuze van meisjes en jongens. Gendergetint speelgoed is een voorbeeld bij uitstek van de commerciële uitbuiting van stereotypen en de versterking ervan. Het zijn net die clichés die aan de oorsprong liggen van ongelijkheid en van gendergebonden discriminatie op de arbeidsmarkt.

Gelukkig beschikken we vandaag over studies en getuigenissen die de verborgen werkelijkheid achter deze vooroordelen blootleggen. Dit is onder meer het geval voor functiewaardering – en classificatie, de man-vrouw verhouding op de arbeidsmarkt, werktijden en toegang tot beroepen. Uit studies

blijkt immers dat functies die vooral door vrouwen worden uitgeoefend, ondergewaardeerd blijven ten opzichte van functies die vooral door mannen worden uitgeoefend. Sterk mannelijke sectoren maken meer winst en betalen beter. Vrouwen hebben minder toegang tot hogere functies, en hebben ook minder kans om formele opleidingen te volgen, en blijven zo onderaan de ladder steken. Bovendien worden de meest flexibele en onzekere jobs vooral door vrouwen uitgeoefend...

- 44.9% van de vrouwen werkt deeltijds; dit tegenover slechts 9.5% van de werkende mannen
- meer dan 50% van de vrouwen heeft alternerende werktijden op korte termijn
- 12% van de vrouwen heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst; dit tegenover 6.5% van de mannen – bij vrouwen zijn de prestaties ook meer versnipperd

DEZE STEREOTYPEN EN VOOROORDEN VINDEN HUN OORSPRONG VROEG IN DE OPVOEDING VAN KINDEREN EN WORDEN VOORTGEZET IN DE STUDIEKEUZE VAN MEISJES EN JONGENS.



4

Pak de loonkloof in je onderneming aan

Een analyse op ondernemingsniveau: wetgevend kader



Om samen, zowel mannen als vrouwen, te strijden tegen de vooroordelen en de discriminatie op de arbeidsmarkt, moeten we de problemen bij naam durven noemen, de oorzaken analyseren, de moeilijkheden opsporen en doelstellingen bepalen om dit allemaal aan te pakken.

De allereerste stap is dus zich een zo duidelijk mogelijk beeld te vormen van de loonsituatie van vrouwen en mannen in de onderneming. Er moet hiervan een analyse worden opgemaakt. Daarvoor beschikken werknemersvertegenwoordigers in de OR over een aantal rechten op informatie en raadpleging. We beschikken niet enkel over informatierechten inzake de werkgelegenheid, maar ook inzake de genderloonkloof.

4.1

Je rechten op vlak van informatie en raadpleging in de ondernemingsraad

(Inzake gelijke kansen tussen mannen en vrouwen in het algemeen: wet van 10 mei 2010 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en het KB van 14 juli '87 over gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector, uitgebreid naar de openbare sector door KB van 12 september '93)

De antidiscriminatiewet van 2007 die een reeks Europese richtlijnen omzet en de Belgische wet inzake gelijke behandeling van 1978 opheft, creëert een algemeen kader om discriminatie op basis van geslacht te bestrijden. Die wet heeft betrekking op alle aspecten van arbeidsrelaties, zoals de voorwaarden voor toegang tot arbeid, het rekruterings- en selectieproces, promotiemogelijkheden, arbeids- en loonvoorwaarden en ontslagmodaliteiten, alsook heeft de wet betrekking op de sociale zekerheid en aanvullende stelsels voor sociale zekerheid.

Naast dat algemeen kader bepaalt een KB van 1987 dat een rapport over gelijke kansen jaarlijks in ondernemingen moet worden opgemaakt. Dit rapport moet worden voorgesteld aan de OR of - als er geen is - aan de vakbondsafvaardiging, tegelijk met de informatie die jaarlijks moet worden bezorgd over algemene perspectieven van de onderneming en van de werkgelegenheid. Het KB bepaalt ook dat plannen voor gelijke kansen kunnen worden opgemaakt binnen de sector of het bedrijf, in samenspraak met de werknemersvertegenwoordigers. Aangezien de beschrijving van de inhoud van het jaarrapport ontbreekt, evenals

de verduidelijking van het eventuele actieplan, werd de wetgeving van '87 nooit echt nageleefd, ook al werden gedragslijnen uitgewerkt door het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen van de FOD WASO.

De nieuwe loonkloofwet geeft nu verduidelijking over de inhoud van het analyseverslag met betrekking tot de loonkloof (zie verder).

4.2

Informatie-consultatie rechten inzake gelijke verloning van mannen en vrouwen

(Cao 25ter van 1975, gewijzigd in 2008 en de wetten van 22 april 2012 en 12 juli 2013 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen)

Er moet nagegaan worden of het beginsel «gelijk loon voor gelijk werk» in de onderneming wel wordt gerespecteerd. Cao 25 bepaalt dat ieder onderscheid op basis van geslacht moet worden weggewerkt in alle loonelementen en loonvoorwaarden: basisloon, fooien, voordelen in geld, conventioneel of aanvullend vakantiegeld, vergoedingen van aanvullende stelsel sociale zekerheid, ...

We beschikken sinds 22 april 2012 (aangepast op 12 juli 2013) over de loonkloofwet die het mogelijk maakt de loonverschillen tussen mannen en vrouwen beter te analyseren en te bestrijden, zowel op interprofessioneel, sectoraal als ondernemingsniveau. Ondertussen zijn ook alle uitvoeringsbesluiten er, zodat alle bepalingen van de wet nu echt ook moeten worden uitgevoerd.

De mogelijkheden dankzij deze wet:

4.2.1

Uitsplitsing van loongegevens naar geslacht in de sociale balans

De wet van 2012 is rechtstreeks van toepassing wat de mededeling van gegevens inzake loonkosten in de onderneming betreft. Dit betekent dat gegevens over personeelskosten die

vermeld zijn in de sociale balans, uitsplitst moeten worden naar het geslacht van de werknemers en naar voltijds en deeltijds werk (behalve als het aantal werknemers kleiner of gelijk is aan 3).

Het gaat om de volgende gegevens: het gemiddeld aantal werknemers, het aantal effectief gepresteerde uren, de personeelskosten en het bedrag van de toegekende voordelen bovenop het loon.

Aan de hand van die gegevens kan je de loonkosten per gepresteerd uur én per jaar volgens geslacht berekenen. Aangezien we ook over de opsplitsing van de gegevens volgens het voltijds of deeltijds arbeidsstelsel beschikken, kunnen we ook nagaan of er een link is tussen de uurloonkosten en het arbeidsstelsel. Daarmee kan je simpel narekenen of het uurloon van deeltijdse mannen en vrouwen lager is dan het uurloon van voltijdse mannen en vrouwen. Als dat zo is zou deeltijds werken in je onderneming kennelijk een negatieve invloed hebben op het uurloon. Natuurlijk moeten eventuele verborgen oorzaken van die vaststelling dan nog worden opgespoord. Het kan bijvoorbeeld zijn dat deeltijdwerkers in hiërarchisch lagere, minder betaalde functies worden ondergebracht. De gegevens uit de sociale balans zijn indicatoren, maar zeggen te weinig of niets over de oorzaken van eventuele verschillen. Er is wat meer diepgaand analysewerk nodig om de oorzaken van de vastgestelde verschillen te achterhalen.

Het officieel schema van de sociale balans werd begin december 2012 aangepast door de Nationale bank. Voortaan moeten ondernemingen in hun sociale balans een aantal loongegevens apart vermelden voor mannen en vrouwen. Alle ondernemingen die een jaarrekening hebben afgesloten na 7 september 2012, moeten hun jaarrekeningen indienen volgens dit nieuwe gewijzigde schema van de sociale balans. Het is dus niet meer wettelijk om het oude schema van de sociale balans te gebruiken. Dit nieuwe schema is van toepassing op alle ondernemingen die hun jaarrekening volgens volledig schema

moeten indienen. Ondernemingen met meer dan 50 werknemers maar waarvan de omzet onder de 7.3 miljoen blijft en waar het balanstotaal niet meer is dan 3.6 miljoen gebruiken het verkorte schema (zie volgende bladzijden).

Het loont meer dan de moeite om na te gaan of je onderneming of instelling die verplichting nakomt. Begin 2014 stelden we met het ACV vast dat een kleine 10% van de ondernemingen met meer dan 50 werknemers de sociale balans nog niet splitsen naar geslacht. Daarnaast is er bij 30% van de ondernemingen vastgesteld dat de gegevens van de sociale balans niet klopten; bij het narekenen van het uurloon, bleken zowel mannen als vrouwen exact hetzelfde uurloon te hebben. Dit is in de ideale wereld natuurlijk mogelijk, maar helemaal niet geloofwaardig. Want exact hetzelfde uurloon zou betekenen dat er evenveel mannen als vrouwen in dezelfde functies werken, hetzelfde anciënniteitsniveau hebben, hetzelfde opleidingsniveau hebben, ... Dit komt niet overeen met de realiteit. De ondernemingen die we hierover hebben aangeschreven, gaven dan ook meteen toe dat ze de totale personeelskost evenredig hebben verdeeld over het aantal mannen en vrouwen, waardoor het uurloon natuurlijk exact hetzelfde was en er zogezegd geen loonkloof te bespeuren viel... De moeite waard dus om de cijfers te controleren!

4.2.2

Analyse van het bezoldigingsbeleid

De nieuwe wet bepaalt ook dat de werkgever van een onderneming die gewoonlijk gemiddeld minstens 50 werknemers telt, **om de twee jaar** een gedetailleerde analyse moet uitvoeren van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming. (KB en MB van 25 april 2014 betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van werknemers). Ondernemingen met minder dan 100 werknemers moeten een verkort formulier voorleggen. De analyse moet het mogelijk maken om te bepalen of de onderneming een genderneutraal loonbeleid voert en, als dat niet het geval is, om daar toch toe te komen via

een actieplan, in overleg met de personeelsafvaardiging.

De analyse moet in een rapport worden gegoten en besproken worden samen met de jaarlijkse economische en financiële informatie. Het wordt minstens twee weken voor de volgende vergadering ter studie bezorgd aan de leden van de ondernemingsraad. Wanneer er geen OR is, wordt het rapport overgemaakt aan de Vakbondsafvaardiging. Het analyseverslag bevat de volgende informatie:

- de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor deeltijdse werknemers worden ze uitgedrukt in voltijdse equivalenten;
- de patronale bijdragen voor buitenwettelijke verzekeringen.
- het totaal van de andere, extralegale voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.

Deze inlichtingen worden telkens uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers en meegedeeld volgens een indeling op basis van het functi-

veau, de anciënniteit, het kwalificatie- of opleidingsniveau. De analyse volgens statuut, zoals eerst werd voorzien in de wet, zal niet meer gebeuren gezien het eenheidsstatuut.

De wet bepaalt dat deze informatie moet worden overgebracht op basis van een door de minister vastgesteld formulier. Dit formulier verscheen in het Staatsblad op 15 mei 2014. De eerste keer dat we binnen de onderneming zo'n rapport moeten krijgen, zal in de praktijk meestal vanaf maart 2015 zijn; de loongegevens moeten gebaseerd zijn op de cijfers van het boekjaar dat afgesloten wordt in 2014. Vanaf 2015 hebben werknemersvertegenwoordigers het recht op dergelijke loonanalyse om de twee jaar. Vanaf 2015 hebben werknemersvertegenwoordigers het recht op dergelijke loonanalyse om de twee jaar.

Best kies je het moment van die informatie om op de ondernemingsraad of met de vakbondsafvaardiging de kwestie van loongelijkheid tussen mannen en vrouwen aan te kaarten. Op basis van de verzamelde informatie en de info die je dan krijgt, kan de OR (of de Vakbondsafvaardiging) dan oordelen over de wenselijkheid van een actieplan om de bezoldigingsstructuur meer genderneutraal te maken.



DE ALLEREERSTE STAP IS DUS ZICH EEN ZO DUIDELIJK MOGELIJK BEELD TE VORMEN VAN DE LOONSITUATIE VAN VROUWEN EN MANNEN IN DE ONDERNEMING.

Het officiële rapport moet er als volgt uitzien:

(Let wel: wanneer er drie of minder personen tot een bepaalde categorie behoren, mogen de kosten niet weergegeven worden omwille van privacyredenen)

VOLLEDIG FORMULIER (ondernemingen van 100 werknemers of meer)						
A. Identificatie van de onderneming						
Naam						
Adres						
Activiteitssector						
Paritair Comité						
Aantal werknemers in FTE	Mannen		Vrouwen		Totaal	
Om de functieclassificaties te bepalen werd gebruik gemaakt van de checklist seksenneutraliteit.	JA			NEE		
B. Inlichtingen over de bezoldigingsstructuur						
Boekjaar 1	Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (code 620)		Patronale premies voor extralegale verzekeringen (code 622)		Totaal van de andere voordelen bovenop het loon (code 623+1033+andere)	
FUNCTIE(*)	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Uitvoerend personeel	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers						
Kaderpersoneel	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers						
Leidinggevend personeel	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers						
ANCIËNNITEIT						
Minder dan 10 jaar	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
Van 10 tot 20 jaar	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
Meer dan 20 jaar	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
KWALIFICATIE/OPLEIDING						
Lager onderwijs	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
Middelbaar onderwijs	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
Bachelor of gelijkwaardig	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
Master of gelijkwaardig	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						

(*) Het functieniveau moet onderverdeeld worden volgens de functieclassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat van toepassing is in de onderneming. Wanneer dergelijk systeem niet van toepassing is, moeten de functies onderverdeeld worden zoals hierboven in het formulier.

C. Actieplan met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf

Opstellen van een actieplan

Op basis van het analyseverslag met betrekking tot de boekjaren 20.. en 20.. hebben de leden van de OR of de werkgever in overleg met de VA het opportuun geacht om een actieplan op te stellen met oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf: **JA / NEE**

JA -> Actieplan toevoegen in bijlage

NEE -> Einde van de evaluatie

Ondernemingen met minder dan 100 werknemers, moeten minder uitgebreide informatie geven. Zij maken de analyse van de bezoldigingen op basis van een beknopt formulier; de analyse naar functie valt weg en volgens anciënniteit worden de personeelsleden maar in twee groepen onderverdeeld.

BEKNOPT FORMULIER [ondernemingen van 50 tot 100 werknemers]

A. Identificatie van de onderneming

Naam			
Adres			
Activiteitssector			
Paritair Comité			
Aantal werknemers in FTE	Mannen	Vrouwen	Totaal
Om de functieclassificaties te bepalen werd gebruik gemaakt van de checklist seksneutraliteit.	JA		NEE

B. Inlichtingen over de bezoldigingsstructuur

Boekjaar 1			Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (in €) (code 620)		Extralegale voordelen bovenop het loon (in €) (code 622+623+1033+andere)	
	Aantal M	Aantal V	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
ANCIËNNITEIT						
Minder dan 10 jaar						
Aantal werknemers (FTE)						
Meer dan 10 jaar						
Aantal werknemers (FTE)						
KWALIFICATIE/OPLEIDING						
Lager onderwijs						
Aantal werknemers (FTE)						
Middelbaar onderwijs						
Aantal werknemers (FTE)						
Bachelor of gelijkwaardig						
Aantal werknemers (FTE)						
Master of gelijkwaardig						
Aantal werknemers (FTE)						

C. Actieplan met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf

Opstellen van een actieplan

Op basis van het analyseverslag met betrekking tot de boekjaren 20.. en 20.. hebben de leden van de OR of de werkgever in overleg met de VA het opportuun geacht om een actieplan op te stellen met oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf: **JA / NEE**

JA -> Actieplan toevoegen in bijlage

NEE -> Einde van de evaluatie

De totaalbedragen van de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen, de patronale bijdragen voor extralegale verzekeringen en de andere, extralegale voordelen moeten respectievelijk worden gedeeld door het aantal mannen en vrouwen in voltijds equivalenten. Tot nog toe werd het aantal mannen en vrouwen volgens beroepscategorie, volgens functieklasse of anciënniteit niet meegedeeld. De bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen waarvan sprake in de tabel, komen overeen met de som van de wedden en lonen, met inbegrip van de patronale bijdragen en de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen, d.w.z. de brutolonen. De rechtstreekse sociale voordelen kunnen met name zijn: een tegemoetkoming van de onderneming in de woon-werkverplaatsingskosten, een buitengewone tegemoetkoming in geval van ernstige ziekte of overlijden, een mobiliteitspremie, een huisvestingsvergoeding, enz. (Zie jaarrekeningen, bedrijfskosten, code 620).

Patronale bijdragen en premies voor sociale verzekeringen worden globaal opgenomen onder code 622 van de jaarrekeningen.

De andere extralegale voordelen bovenop het loon worden globaal opgenomen volgens het geslacht onder code 622 van de jaarrekening en code 1033

van de sociale balans. Deze indirecte voordelen omvatten met name de voordelen van alle aard (bedrijfswagen, lening, gratis huisvesting,...); de forfaitaire vergoedingen van specifieke kosten voor de werkgever; niet-belaste sociale voordelen (cadeaus, financiële steun,...); de toekenning van winstdeelname of opties van maatschappelijke aandelen; groepsverzekeringen of pensioenfondsen; de toekenning van maaltijdcheques; aanvullende ziekte-invaliditeitsverzekering of hospitalisatieverzekering; enz.

Deze tabel omvat dus een reeks cijfer-indicatoren die het mogelijk maken eventuele loonverschillen tussen mannen en vrouwen binnen dezelfde werknemerscategorie vast te stellen: tussen arbeiders, bedienden of directieleden; binnen dezelfde beroepsklasse of hetzelfde opleidingsniveau; binnen dezelfde anciënniteitscategorie. Deze info vult de reeds beschikbare gegevens uit de sociale balans en cao 9 aan, met name: het aantal mannen en vrouwen volgens arbeidsstelsel en voltijds equivalenten, de opsplitsing van het aantal werknemers naar geslacht en studieniveau, het aantal mannen en vrouwen dat deelneemt aan opleidingen en de opsplitsing van de opleidingskosten naar gender. Deze verschillende wets-instrumenten vermelden echter niet altijd de uitsplitsing van het personeel

naar geslacht per type arbeidsovereenkomst (onbepaalde tijd, bepaalde tijd, voor een welomschreven werk of een vervangingscontract, uitzendarbeid).

Om het analyseverslag te maken moet de bovenstaande tabel over de loonkloof natuurlijk worden aangevuld met andere "gendergebonden" informatie over de voltijdse en deeltijdse arbeidstelsels, de verschillende types arbeidsovereenkomsten, de verschillende functiecategorieën, de voorwaarden en modaliteiten voor toegang tot opleiding, de verschillende functiecategorieën, de systemen voor promotie, de klachten inzake arbeidsomstandigheden en inzake werkorganisatie, enz. Op basis van het volledig analyseverslag kan dan een concreet actieplan, aangepast aan de situatie in het bedrijf, worden opgesteld (zie volgend hoofdstuk).

Het Instituut voor gelijke kansen heeft ook een «checklist» uitgewerkt waarmee de genderneutraliteit van functieclassificaties kan worden nagegaan. De lijst kan ook dienen als referentie bij de analyse van de bezoldigingsstructuur.

4.2.3

Mogelijkheid tot aanduiden van een loonkloofbemiddelaar

In de loonkloofwet van 2012 is voorzien dat er op voorstel van de ondernemings-

Ook langs vakbondskant waren er bij het voorafgaand overleg wel wat vragen over die loonkloofbemiddelaar. Niet dat we het niet wenselijk vinden dat een personeelslid wordt aangeduid als deskundige of om deskundige te worden in het genderbeleid. Wel integendeel: dat lijkt ons zeer nuttig en wenselijk. Meer twijfels en vragen hebben we bij het optreden als bemiddelaar bij loonkloof-klachten van werknemers. Het wordt een hele dobber voor de loonkloofbemiddelaar om concrete klachten te onderzoeken en toch de identiteit van de klager te beschermen. De klager is niet beschermd tegen represailles van zijn werkgever. En ook te ijverige loonkloofbemiddelaars kunnen weer wandelen worden gestuurd. De bemiddelaar heeft geen concrete bevoegdheden of drukingsmiddelen tenzij informeel overleg met de werkgever. Ook overlappen die opdrachten van een loonkloofbemiddelaar bij klachten met het normale werk van de vakbondsafvaardiging: die heeft wel een rol bij individuele loonklachten en kan daarover tussenkomen bij de werkgever. Ook als er een bemiddelaar is.

Meteen zullen ook vragen rijzen over wie best wordt aangesteld als loonkloofbemiddelaar. Eerder iemand van de personeelsdienst of eerder iemand van de vakbondsafvaardiging. En zo ja, van welke vakbondsafvaardiging? Of zoeken we een meer neutraal persoon, geen leidinggevende en ook geen vakbondsmilitant?

In elke onderneming zal naargelang de concrete arbeidsverhoudingen moeten nagegaan worden of het wenselijk is om een bemiddelaar aan te stellen. En om de rol bij loonkloofklachten te preciseren. Onrechtvaardige discriminaties bij lonen aanpakken blijft hoe dan ook een opdracht van de vakbondsafvaardiging, bemiddelaar of niet.

raad een bemiddelaar kan aangesteld worden. Dat mag maar dat moet niet. De bepalingen hieromtrent werden in het Staatsblad gepubliceerd op 21 mei 2014 (KB van 25 april 2014). Deze bemiddelaar kan aangesteld worden in ondernemingen met ten minste 50 werknemers en is een lid van de personeelsgroep. Bedoeling is dat de bemiddelaar de deskundige wordt inzake het genderbeleid in de onderneming. Zijn of haar taak bestaat erin om zowel de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn als de werknemers te ondersteunen in het toepassen van de maatregelen van de loonkloofwet. Daarbij komt ook het bemiddelen tussen werknemer en werkgever in geval van eventuele discriminatie in het loon. Hij/zij komt op informele wijze tussenbeide om zo tot een oplossing te komen. De bemiddelaar doet dit autonoom, onpartijdig en gaat vertrouwelijk om met de informatie, zodat de identiteit beschermd wordt. De bemiddelaar adviseert ook bij het opstellen van een actieplan ter bestrijding van discriminatie M/V op de werkvloer.

De bemiddelaar moet van de werkgever de kans krijgen om zijn opdracht ten allen tijde efficiënt uit te voeren, hij moet daartoe dan ook de kans krijgen om vaardigheden te verwerven en te verbeteren via vormingen. Elke jaar zal de bemiddelaar verslag moeten uitbrengen aan de ondernemingsraad over zijn werkzaamheden, zonder hierbij de anonimiteit van eventuele slachtoffers van discriminatie op basis van loon te schenden.

4.3

Recht op informatie inzake de structuur en de evolutie van de werkgelegenheid en de werkgelegenheidsvooruitzichten

(cao 9 van 1972 betreffende OR en sociale balans, gewijzigd door twee KB's van 10/02/2008 en door de wet van 2012 over de loonkloof)

Naast het uitsplitsen van de loongegevens naar gender in het nieuwe volledige schema van de sociale balans, waarvan hierboven sprake, zal jaarlijks

OP DE OR VAN MAART

We raden aan om de directie te vragen om een doelgericht informatie – en raadplegingsmoment te organiseren inzake werkgelegenheid en loon, waarin de situatie van mannen en vrouwen duidelijk is. Er zal een bespreking moeten worden gepland in het kader van de jaarlijkse bijzondere vergadering gewijd aan economische, financiële en sociale informatie, over de invoering van de wet en de uitwerking van een gedetailleerd analyseverslag van de bezoldigingsstructuur volgens gender.

Over de diagnose en analyse-elementen inzake de oorzaken van eventuele verschillen zal vervolgens overleg gepleegd worden over de eventuele noodzaak om een actieplan in de onderneming in te voeren. Zie hoofdstukken 5 en 7.

andere gendergebonden info inzake de werkgelegenheid worden bezorgd aan de OR, tegelijk met de info over de algemene toekomstperspectieven. Het gaat om volgende informatie:

- Werkvolume, instroom, uitstroom, arbeidstijd, studieniveau
- Gegevens over het type overeenkomsten, over de beroeps categorie, over mutaties en promoties worden niet uitgesplitst naar geslacht. Toch mag je deze informatie vragen.
- Het gepresteerde aantal uren moet op vraag worden meegedeeld aan de OR, maar er is niet bepaald dat deze informatie uitgesplitst moet zijn naar geslacht (maar je mag het wel vragen).
- De werkvooruitzichten voor het volgende boekjaar zijn niet uitgesplitst naar geslacht (maar opnieuw mag je dit natuurlijk steeds vragen).

4.4

Informatie – en consultatierechten inzake opleiding, toegang tot opleiding en beroeps(hers)choling

(sociale balans en artikel 8 van cao 9)

De sociale balans die jaarlijks aan de OR (of bij ontstentenis aan de VA, als ook aan het CPBW bij ondernemingen tussen de 50 en 100 werknemers) wordt meegedeeld, omvat ook gendergebonden gegevens over opleidingen ten laste van de werkgever (aantal betrokken werknemers, gevolgdde opleidingsuren, kosten voor de onderneming, ...). Deze informatie vind je terug onder de jaarrekeningcodes 5801 tot 5853.

Op basis van art. 8 van cao 9, moet de OR ook geconsulteerd worden over de maat-

regelen die genomen kunnen worden inzake opleiding. Zie er dus op toe dat je deze informatie verkrijgt.

4.5

Informatie – en consultatierechten inzake de arbeidsorganisatie en de arbeidsomstandigheden

(art. 15 van de wet van 1948; KB EFI van 1973 en art. 4 en 10 van cao 9)

Er moet informatie gegeven worden én geconsulteerd worden over de algemene toekomstvooruitzichten van de onderneming en de gevolgen hiervan voor de werkgelegenheid. Met inbegrip van de sociale aspecten en belangrijke veranderingen in de organisatie van het werk en de overeenkomsten (beslissingen, projecten, maatregelen, ...). Een gendergebonden benadering van deze informatie is niet voorzien, maar niets belet de werknemersvertegenwoordigers om toch toelichting te vragen hierrond.

4.6

Informatie – en consultatierechten inzake het personeelsbeleid

(art. 9 van cao 9)

De OR kan, op vraag van de werknemersafgevaardigden, geïnformeerd worden over de personeelsbeleidsregels: aanwerving, selectie, mutatie, onthaal, personeelsinformatie, ... Bij de invoering van evaluatiesystemen en/of competentiebeheer met een link naar de bezoldiging, zullen de afgevaardigden erop toezien dat het beginsel “gelijk loon voor gelijk werk” wordt toegepast.



5

Pak de loonkloof in je onderneming aan

Een analyse op ondernemingsniveau: de praktijk - een stappenplan



In dit hoofdstuk willen we je een leidraad geven om nu alle gegevens die te verzamelen zijn inzake (loon)gelijkheid mannen/vrouwen te analyseren. Telkens met enkele richtvragen en de link met waar de gegevens te vinden zijn.

Zijn er grote verschillen tussen mannen en vrouwen? Hoe zit het met het opleidingsniveau? Krijgen mannen en vrouwen dezelfde kansen tot opleidingen? De analyse van de sociale balans kan al heel wat vragen met betrekking tot gelijkheid M/V naar boven halen.

5.1

Een analyse van de tewerkgestelde personen in de onderneming

In dit eerste hoofdstuk gaan we na hoeveel mannen/vrouwen er tewerkgesteld zijn in de onderneming, hoeveel man-

nen/vrouwen vol – en deeltijds werken, hoeveel uren zij presteren en wat de globale personeelskost van vrouwen en mannen is. Deze oefening is nuttig om te zien hoe het zit met de tewerkstelling in je onderneming. Is er vooral een tewerkstelling van mannen of vrouwen? En presteren deze beide ook hetzelfde aantal uren?

5.1.1

Tewerkstelling en uren

Met behulp van de hierna volgende tabel kan je de gegevens uit de sociale

balans uit de jaarrekening overbrengen en hiermee aan de slag gaan. In de tabel geven we telkens aan over welke nummer van de rubriek het gaat. Logischerwijs duid 'M' steeds op 'mannen', V op 'vrouwen' en T op 'totaal'; je moet dus in de desbetreffende kolommen van de sociale balans de cijfers halen die hiermee overeen komen.

- Het teken / slaat op "delen door", dus bijvoorbeeld kolom 2, 4e rij is de berekening: aantal mannen delen door totaal aantal personeelsleden = percentage mannen in de onderneming.

TEWERKSTELLING	Mannen	Vrouwen	Totaal
Aantal voltijds	[1001M]	[1001V]	[1001T]
Aantal deeltijds	[1002M]	[1002V]	[1002T]
VTE	[1003M]	[1003V]	[1003T]
% VTE M/V	$[1003M / 1003T] \times 100$	$[1003V / 1003T] \times 100$	
% voltijds t.a.v. totaal	$[1001M / 1003M] \times 100$	$[1001V / 1003V] \times 100$	$[1001T / 1003T] \times 100$
% deeltijds t.a.v. totaal	$[1002M / 1003M] \times 100$	$[1002V / 1003V] \times 100$	$[1002T / 1003T] \times 100$
GEPRESTEERDE UREN	Mannen	Vrouwen	Totaal
Aantal voltijds	[1011M]	[1011V]	[1011T]
Aantal deeltijds	[1012M]	[1012V]	[1012T]
VTE	[1013M]	[1013V]	[1013T]
Gemiddeld aantal uur gepresteerd door voltijdse werknemer	$[1011M / 1001M]$	$[1011V / 1001V]$	$[1011T / 1001T]$
Gemiddeld aantal uur gepresteerd door deeltijdse werknemer	$[1012M / 1002M]$	$[1012V / 1002V]$	$[1012T / 1002T]$

Enkele vragen naar aanleiding van deze tabel:

- Wat is het aandeel mannen en vrouwen in onze onderneming?
- Is er iets op te merken inzake de deeltijdse tewerkstelling?
- Wordt een evenredig aantal uren gepresteerd door vrouwen als door mannen? Werken deeltijdse vrouwen minder uren dan mannen? Dit zou dan kunnen wijzen op het feit dat deeltijdse vrouwen vaker halftijds werken, en deeltijdse mannen in een 80%-systeem zitten.



5.1.2 Studieniveau werknemers

De eerste tabel vertelt ons meer inzake de tewerkstelling van de werknemers in aantal uren en verdeeld over vrouwen en mannen. Als we echter willen

zien welke functies door wie uitgeoefend wordt en welke verdeling er bijvoorbeeld is volgens opleidingsniveau, hebben we informatie nodig die we vinden vanaf de code 105 in de sociale balans. In de tabel rekenen we met de

derde kolom van de sociale balans; dit gaat telkens over VTE. Je kan echter dezelfde berekeningen maken voor voltijds werkenden en deeltijds werkenden, mits gelijkaardige berekening.

STUDIENIVEAU WERKNEMERS	Mannen	Vrouwen	Totaal
Lager onderwijs - aantal t.a.v. totaal aantal werknemers van = geslacht	[1200.3 / 120.3]	[1210.3 / 121.3]	[(1200.3 + 1210.3)/105.3]
Secundair onderwijs - aantal t.a.v. totaal aantal werknemers van = geslacht	[1201.3 / 120.3]	[1211.3 / 121.3]	[(1201.3 + 1211.3)/105.3]
Hoger onderwijs (niet-univ.) - aantal t.a.v. totaal aantal werknemers van = geslacht	[1202.3 / 120.3]	[1212.3 / 121.3]	[(1202.3 + 1212.3)/105.3]
Universitair onderwijs - aantal t.a.v. totaal aantal werknemers van = geslacht	[1203.3 / 120.3]	[1213.3 / 121.3]	[(1203.3 + 1213.3)/105.3]

Duiding bovenstaande tabel:

In de kolom 'mannen' bereken je hoeveel % van de mannen een bepaald diploma heeft, idem in de kolom 'vrouwen'. Zo zie je binnen de groep mannen en vrouwen wat de gemiddelde scholingsgraad is.

In de laatste kolom zie je dan het aandeel werknemer met hetzelfde diploma (mannen en vrouwen) ten opzichte van de volledige personeelsgroep. Vb. 20% van alle personeelsleden heeft als studieniveau middelbaar onderwijs.



5.2

De personeelskosten van mannen en vrouwen in de onderneming

Om een zicht te krijgen op de lonen van mannen en vrouwen in de onderneming, moeten we natuurlijk beide lonen met elkaar kunnen vergelijken. Dit is mogelijk dankzij de loonkloofwet

van 2012, waardoor de sociale balans nu de loongegevens verstrekt, afzonderlijk voor mannen en voor vrouwen. Met behulp van de berekeningen in onderstaande tabel, kom je heel snel te

weten of een gemiddelde vrouw evenveel verdient als een gemiddelde man in jouw onderneming.

PERSONEELSKOSTEN	TOTAAL	MANNEN	VROUWEN	LOONKLOOF M/V
Gemiddelde personeelskost voltijds werkende	[1021T / 1001T]	[1021M / 1001M] = gemiddeld jaarloon VT M	[1021V / 1001V] = gemiddeld jaarloon VT V	[1 - (Gemiddeld jaarloon VT V / Gemiddeld jaarloon VT M) x 100] = ... %
Gemiddelde personeelskost deeltijds werkende	[1022T / 1002T]	[1022M / 1002M] = gemiddeld jaarloon DT M	[1022V / 1002V] = gemiddeld jaarloon DT V	[1 - (Gemiddeld jaarloon DT V / Gemiddeld jaarloon DT M) x 100] = ... %
Gemiddelde personeelskost VTE	[1023T / 1003T]	[1023M / 1003M] = gemiddeld jaarloon VTE M	[1023V / 1003V] = gemiddeld jaarloon VTE V	[1 - (Gemiddeld jaarloon VTE V / Gemiddeld jaarloon VTE M) x 100] = ... %
Gemiddeld voordeel bovenop het loon per VTE	[1033T / 1003T]	[1033M / 1003M] = gemiddeld voordeel VTE M	[1033V / 1003V] = gemiddeld voordeel VTE V	[1 - (Gemiddeld voordeel VTE V / Gemiddeld voordeel VTE M) x 100] = ... %
Gemiddelde kost per gepresteerd uur (voltijds)	[1021T / 1011T]	[1021M / 1011M] = gemiddeld uurloon VT M	[1021V / 1011V] = gemiddeld uurloon VT V	[1 - (Gemiddeld uurloon VT V / Gemiddeld uurloon VT M) x 100] = ... %
Gemiddelde kost per gepresteerd uur (deeltijds)	[1022T / 1012T]	[1022M / 1012M] = gemiddeld uurloon DT M	[1022V / 1012V] = gemiddeld uurloon DT V	[1 - (Gemiddeld uurloon DT V / Gemiddeld uurloon DT M) x 100] = ... %
Gemiddelde kost per gepresteerd uur (VTE)	[1023T / 1013T]	[1023M / 1013M] = gemiddeld uurloon VTE M	[1023V / 1013V] = gemiddeld uurloon VTE V	[1 - (Gemiddeld uurloon VTE V / Gemiddeld uurloon VTE M) x 100] = ... %
Gemiddelde kost per gepresteerd uur door een uitzendkracht	[152 / 151]			

Uit bovenstaande tabel kan je al heel wat aflezen; de loonkloof tussen mannen en vrouwen per uur, de gemiddelde loonkloof in jaarloon, het verschil in lonen tussen voltijds werkende mannen en vrouwen, ook voor deeltijds werkenden. Daarnaast zien we ook wat een gemiddelde vrouw krijgt als voordeel bovenop het loon, en wat de gemiddelde man als voordeel bovenop het loon ontvangt. Je vindt deze cijfers allemaal

terug in de laatste kolom van de tabel. De gegevens over uitzendkrachten zijn niet opgesplitst volgens geslacht.

Je vindt de gegevens over de personeelskosten ook in bijlage C5.10 van de jaarrekening, maar ook daar zijn de gegevens niet gesplitst naar geslacht.

- Zijn er conclusies te trekken?
- Is er een verschil tussen voltijds

werkende mannen en vrouwen?

- In uurloon?
- In jaarloon?

- Heeft deeltijds werken invloed op het gemiddeld uurloon?
- Is er een verschil in voordelen bovenop het loon bij mannen en vrouwen?
- Wat zouden mogelijke oorzaken van bovenstaande verschillen kunnen zijn?

5.3

Formele en informele opleidingen: gelijke toegang voor mannen en vrouwen?

Naast een verschil in loon, kan ook de toelating tot opleidingen een oorzaak zijn van een mogelijke kloof tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk gaan we na of vrouwen en mannen een evenredig aantal uur opleiding mochten volgen in het boekjaar, en of de focus

dan wel lag op informele, meer “on the job” opleidingen, of externe, formele opleidingen die door externen gegeven worden, vaak duurder zijn en soms ook resulteren in een extra getuigschrift. Mogelijks zijn formele opleidingen voorbehouden voor de hogere functies, en wanneer

vrouwen in de onderneming last hebben van fameuze ‘glazen plafond’, is het dus mogelijk dat zij geen toegang hebben tot formele opleidingen. In de volgende tabel berekenen we de participatiegraad van formele en informele opleidingen volgens geslacht.

DEELNAME AAN OPLEIDINGEN	MANNEN	VROUWEN	TOTAAL
Participatiegraad alle opleidingen – aantal werknemers die opleiding volgden t.o.v. alle werknemers	$[(5801 + 5821 + 5841) / (1001M + 1002M)]$	$[(5811 + 5831 + 5851) / (1001V + 1002V)]$	$[(5801 + 5811 + 5821 + 5831 + 5841 + 5851) / (1001T + 1002T)]$
Participatiegraad formele opleidingen – aantal werknemers die formele opleiding volgden t.o.v. alle werknemers	$[5801 / (1001M + 1002M)]$	$[5811 / (1001V + 1002V)]$	$[(5801 + 5811) / (1001T + 1002T)]$
Participatiegraad informele opleidingen – aantal werknemers die informele opleiding volgden t.o.v. alle werknemers	$[5821 / (1001M + 1002M)]$	$[5831 / (1001V + 1002V)]$	$[(5821 + 5831) / (1001T + 1002T)]$
KOSTPRIJS EN DUUR OPLEIDINGEN	MANNEN	VROUWEN	VERSCHIL
Gemiddelde nettokostprijs formele opleidingen per werknemer	$[5803 / 5801]$	$[5813 / 5811]$	Vergelijking kostprijs opleiding M/V ?
Gemiddelde nettokostprijs informele opleidingen per werknemer	$[5823 / 5821]$	$[5833 / 5831]$	Vergelijking kostprijs opleiding M/V ?
Gemiddelde aantal uren formele opleiding per werknemer	$[5802 / 5801]$	$[5812 / 5811]$	Vergelijking duur opleiding M/V ?
Gemiddeld aantal uren informele opleiding per werknemer	$[5822 / 5821]$	$[5832 / 5831]$	Vergelijking duur opleiding M/V ?

Enkele vragen omtrent de bovenstaande tabel:

- Krijgen mannen en vrouwen toegang tot dezelfde opleidingen?
- Hoeveel percent van de mannen volgde een formele opleiding? Hoeveel percent van de vrouwen?
- Hoeveel percent van de mannen volgde een informele opleiding? Hoeveel percent van de vrouwen?
- Zeggen deze cijfers iets? Is er een groot verschil in kans tot opleiding tussen mannen en vrouwen? Welke syndicale voorstellen zouden we hier kunnen doen?
- Is er iets te zeggen over de kostprijs van de opleidingen voor mannen en vrouwen?
- Is er iets te zeggen over de duur van de opleidingen voor mannen en vrouwen?

5.4

Samenvatting: identificatie van discriminaties M/V

De bedoeling van dit hoofdstuk was om een grondige analyse te maken van de tewerkstellingsgegevens binnen de onderneming. Aan de hand van de berekeningen, conclusies uit bovenstaande kaders én de gestelde vragen, is het mogelijk om ongelijkheden tussen mannen en vrouwen te identificeren.

Deze analyse, samen met het analyserapport van de bezoldigingsstructuur dat vanaf 2015 om de twee jaar moet worden voorgelegd door de werkgever, vormt samen een stevige basis om als OR en/of VA een actieplan op te stellen om maatregelen te nemen, wanneer ongelijkheden naar boven

zouden komen. In het volgende hoofdstuk bekijken we de mogelijkheden tot actie. Een voorbeeldanalyse kan je terugvinden op de website www.acv-online.be. De volledige tewerkstellingsanalyse kan je ook aanvragen via de website www.kenuwbedrijf.be

6

Pak de loonkloof in je onderneming aan

Concrete actie voor meer gelijkheid in je onderneming



In het vorige hoofdstuk lag de focus op de analyse van de cijfers die je als vakbondsafgevaardigde en/of lid van de ondernemingsraad te zien krijgt, en wat je allemaal uit die cijfers kan halen. Eenmaal er gemeten is, en dus ook geweten is, en er zijn eventuele discriminaties ontdekt, is het natuurlijk de bedoeling om hiermee aan de slag te gaan. Dit kan in de drie ondernemingsorganen (OR, CPBW en VA), via de algemene vakbondstaken en in de vakbondskern. En vereist natuurlijk een automatische reflex als afgevaardigde: hoe kan ik naar een betere gelijkheid mannen/vrouwen streven in mijn onderneming?

6.1

Opstellen van een actieplan voor gelijkheid M/V in de OR, het CPBW en/of de VA

De loonkloofwet van 2012 bepaalt dat de OR, of bij ontstentenis de VA, moet oordelen over de wenselijkheid om een actieplan op te stellen, op basis van de verzamelde informatie (zie vorig hoofdstuk). Overigens bepaalde het KB van 14 juli '87 al de mogelijkheid om een gelijke kansenplan op te stellen binnen de activiteitenbranche of binnen het bedrijf, in samenspraak tussen werkgever en werknemersvertegenwoordigers in de OR, het CPBW en/of de VA.

Het plan moet het volgende omvatten:

- Concrete doelstellingen
- Actieterreinen en instrumenten om de doelstellingen te bereiken
- De termijn waarbinnen de acties moeten vallen en wanneer deze geëvalueerd zullen worden

Het analyseverslag van de bezoldiging, dat om de twee jaar moet worden opgesteld, kan ook de vorderingen van het actieplan omvatten. Het plan dient te worden aangepast aan de situatie van het bedrijf en kan heel uiteenlopende maatregelen bevatten op meerdere terreinen.

Dit is natuurlijk afhankelijk van welke oorzaken er voor de loonkloof worden aangeduid. De maatregelen kunnen getroffen worden op bijvoorbeeld onderstaande terreinen:

- Voorwaarden voor toegang tot werk en de aanwervingsvoorwaarden
- Arbeidssstelsels en redenen voor deeltijds werk

Het spreekt voor zich dat het aanpakken van de loonkloof M/V niet mag stoppen bij de diagnose van een eventuele loonkloof. De diagnose is immers slechts een begin, een aanzet, om concrete acties te plannen om de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in de onderneming aan te pakken.

- Omschrijving, evaluatie en classificatie van functies
- Toegang tot formele en informele opleidingen
- Promotiekansen
- Toegang tot kader – en directiefuncties
- Arbeidsomstandigheden
- ...

Naast concrete, “tastbare”, maatregelen, is er natuurlijk ook sensibilisering nodig bij het personeel, zowel bij mannen als bij vrouwen. Dit om hardnekkige clichés en vooroordelen te doorprikken.

Op voorstel van de ondernemingsraad kan de werkgever ook een bemiddelaar of een bemiddelaarster aanduiden onder de personeelsleden (zie punt 4.2.3). Hij/zij ondersteunt het opstellen en het uitvoeren van dit actieplan.

6.2

Verschiedende mogelijke actieterreinen

6.2.1

Uitwerken van functieclassificaties, barema's, extralegale voordelen, genderneutrale bonussen

Functieclassificatiesystemen moeten de gelijke behandeling verzekeren bij de keuze van de evaluatiecriteria, in hun weging en in modaliteiten voor de omzetting van de classificatie in looncomponenten. De sectoren en ondernemingen die dat nog niet hebben gedaan, moeten hun systemen evalueren volgens de verplichting tot genderneutraliteit. Eventueel moeten correcties aangebracht worden (cao 25ter en “checklist Sekseneutraliteit bij functiewaardering en – classificatie” van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen). Deze evaluatie draagt bij tot de toegang van mannen en vrouwen tot alle functies. Doordat bepaalde functieomschrijvingen vooroordelen of genderstereotypen bevatten, worden soms mannen of vrouwen voor die functies geweigerd. Als we willen streven naar gelijkheid M/V, dan mag de functieomschrijving al niet beperkend zijn. Dit komt zowel mannen

als vrouwen ten goede. Helaas betekent een genderneutrale functieclassificatie natuurlijk nog niet dat de discriminatie daarmee ook verdwenen is. Er zijn immers nog verschillen tussen sectorale en ondernemingscao's, er wordt vaak niet de link gelegd naar het salaris, ... Daarnaast zijn er ook nog heel veel ondernemingen waar een groot deel van de werknemers niet volgens een bepaald barema werkt. Barema's volgen vaak het minimum, en dan is er ook nog een individuele onderhandelingsbasis... Toch is het screenen van de verschillende functies positief en laat toe dat er stilgestaan wordt bij de huidige stereotype ‘mannenjobs’ en ‘vrouwenjobs’.

De loonkloofwet van 22 april 2012 bepaalt ook dat de paritaire comités voor 12 januari 2015 hun evaluatie – en classificatiesystemen ter advies voorleggen aan de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. De algemene directie zal het genderneutraal karakter van het voorgelegde systeem onderzoeken. Elke wijziging van een bestaande overeenkomst dat het loonstelsel in de sector regelt, zal ook worden bezorgd aan dezelfde instantie. Maakt dit advies melding van tegenstrijdigheden op vlak van gender, dan moet het paritair comité een actieplan opstellen om dit weg te werken. Binnen de 18 maanden na 1 juli 2013 kan de FOD WASO het genderneutraal karakter van functieclassificaties nagaan. Wanneer een paritair comité op de hoogte gebracht wordt van een eventuele niet-genderneutrale classificatie, moet dit PC binnen de 24 maand daarna de noodzakelijke wijzigingen aanbrengen.

Bij de uitwerking of de herziening van de functieclassificaties binnen het bedrijf dient de OR te worden geraadpleegd, krachtens artikel 15f van de wet van '48 houdende organisatie van het bedrijfsleven. De werknemersafgevaardigden moeten nagaan of binnen de functieclassificatie alles genderneutraal is. De “checklist sekseneutraliteit” en de “gids voor gelijkheid van mannen en vrouwen bij functiewaardering” van het IGVM zijn referentietools voor de uitwerking of de herziening van een genderneutrale clas-

sificatie. Deze documenten zijn beschikbaar op de website van de FOD WASO.

! Extra aandacht moet uitgaan naar individuele bezoldigingssystemen. Soms is er een systeem van toepassing in een onderneming waar een werknemer "naar verdienste" (vb. een vertegenwoordiger naar verkoop) extralegale voordelen of extra loon kan krijgen bovenop zijn/haar loon. Hier zijn ook discriminaties mogelijk. Let dus goed op de genderneutraliteit van alle competentie – en evaluatiesystemen binnen de onderneming.

6.2.2

De toegang tot alle functies bevorderen

"Gelijk loon voor gelijk werk" ... akkoord, maar mannen en vrouwen doen niet noodzakelijk hetzelfde werk! Analyseer dus waarom bepaalde functies niet toegankelijk zijn voor vrouwen en voer een gelijke kansenbeleid in om dat te veranderen. Er kunnen bijvoorbeeld formele opleidingen georganiseerd worden binnen het bedrijf en/of de sector zodat vrouwen dankzij deze opleiding beter toegang krijgen tot bepaalde functies, die normaal voor mannen zijn weggelegd.

6.2.3

Toegang tot opleidingen

Zorg ervoor dat elke werknemer van elke personeelscategorie een gelijk recht heeft om deel te nemen aan opleidingen. Wees ook aandachtig voor deeltijdse werknemers; zij hebben recht op volwaardige (geen deeltijdse) opleidingen!

6.2.4

De werkvoorwaarden voor deeltijdse werknemers verbeteren

Ten eerste moet de reële arbeidstijd voor alle personeelscategorieën geregistreerd worden en dient er controle te zijn op overuren. Daarnaast moet er aandacht uitgaan naar de tewerkstellings- en arbeidsvoorwaarden van

deeltijdsen zoals het mogelijk maken van (indien gewenst) voltijds te werken; beperking van tijdelijke bijlagen bij de arbeidsovereenkomst in geval van bijkomende uren; de prestaties over maximum 4 dagen; verhoging van de minimale wekelijkse arbeidstijd; prestaties van minimum 4 uur per dag.

6.2.5

Een betere communicatie beroeps- en privéleven mogelijk maken

Werkgevers eisen steeds meer flexibiliteit, wat werkroosters soms onverzoenbaar maakt met de eisen en noden van het gezins- en privéleven (schooluren, buitenschoolse uren, sociale activiteiten, ...). Het probleem is soms zo groot dat bepaalde werknemers, meestal vrouwen, zich gedwongen voelen hun prestaties te verminderen, ondanks de negatieve gevolgen voor hun loon, hun carrière en later hun pensioen. De combinatiemogelijkheden gelden zeker ook voor deeltijdswerkers, die in bepaalde sectoren flexibiliteit moeten combineren met laag loon. In het geval van eenoudergezinnen, opnieuw meestal vrouwen, is de combinatie beroeps – en gezinsleven nog minder evident. Hieronder reiken we enkele pistes aan voor een betere combinatie werk – privé.

- Ga na waarom sommige mensen voor deeltijds werk kiezen. Op het eerste zicht lijkt dit een persoonlijke keuze, maar als we verder kijken, zien we dat het vaak ligt aan het type werk (te zwaar) of aan het feit dat er geen soepele arbeidsregeling bestaat. Als vakbondsafgevaardigde is het belangrijk dat je de oorzaak van de problemen aanpakt en nadenkt over collectieve oplossingen die niet in het nadeel zijn van het individu.
- Zorg dat flexibele werktijden, onderbroken uurroosters en nachtwerk kwalitatief omkaderd zijn in je onderneming. Ga na of de wetgeving gerespecteerd wordt over de vroegtijdige communicatie van uurroosters, compensatie van de arbeidsduur, initiatieven om woonwerkverplaatsingen te verbeteren, vooral in de daluren voor het open-

baar vervoer, tegemoetkoming in kosten voor kinderopvang, ...

- Zorg voor gelijke toegang voor mannen en vrouwen tot verschillende vormen van tijdskrediet, zonder gevolgen voor de loopbaan (gelijkstelling van prestaties in de vorige arbeidsregeling en verbrekingsvergoedingen gebaseerd op de prestaties van de vorige regeling, behoud van de premies van de groepsverzekering, ...)
- Vervang werknemers die langdurig ziek zijn, met bevallings- of met ouderschapsverlof zijn, of in een stelsel van tijdskrediet zitten. Dit maakt de werkdruk houdbaar.
- Werk een constructief, ecologisch mobiliteitsplan uit voor woon-werkverplaatsingen. Vb. afspraken met het openbaar vervoer voor een betere onderlinge afstemming van de werkuren en transportmogelijkheden rond de onderneming, stimuleren van car-pooling, etc.

6.2.6

Uitwerken van een eindloopbaanbeleid en ervoor zorgen dat oudere werknemers aan het werk blijven in goede omstandigheden

In het kader van het algemeen beleid dat alle werknemers van 45 jaar en ouder aan het werk wil houden, werd een cao gesloten in de NAR, namelijk cao 104 op 27/6/2012. Alle ondernemingen en instellingen van de privésector die meer dan twintig werknemers tewerkstellen, moeten een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers opstellen. De werkgever stelt ieder jaar een werkgelegenheidsplan op of stelt een werkgelegenheidsplan met meerjarenmaatregelen op. Deze maatregelen zijn van toepassing op volgende aspecten: de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers; de ontwikkeling van de competenties en de kwalificaties van werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen; de loopbaanontwikkeling en – begeleiding; de mogelijkheden om via interne mutatie een aangepaste functie te verwerven; de mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsom-

standigheden; de gezondheid van de werknemer; de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven; de systemen van erkenning van verworven competenties.

We willen er graag op wijzen dat het belangrijk is om oudere werknemers en werknemers aan het werk te houden. Daarvoor bestaan maatregelen die kunnen worden geïntegreerd in een actieplan vanuit genderstandpunt. Het is niet omdat de bezorgdheid inzake gelijke behandeling tussen man en vrouw niet uitdrukkelijk vermeld wordt in deze cao, dat deze kwestie genegeerd mag worden.

6.2.7

De strijd aangaan met onzekere arbeidsovereenkomsten

Vrouwen werken doorgaans meer met een tijdelijk contract (voor bepaalde tijd of welomschreven werk) dan mannen, terwijl er meer mannen aan het werk zijn als uitzendkracht of werken in het kader van een opleiding. Dergelijke onzekere overeenkomsten kunnen nog meer onzeker worden als ze bovendien deeltijds zijn. Is dit het geval in jouw onderneming? Indien ja, zoek uit waarom. Pak de preciaire statuten zo snel mogelijk aan door een betere omkadering via een cao die rekening houdt met de anciënniteit van de werknemers met een overeenkomst voor een bepaalde tijd en van de werknemers met een vervangingsovereenkomst die in dienst zijn genomen met een overeenkomst voor onbepaalde tijd bij dezelfde werkgever. Probeer het aantal overeenkomsten voor bepaalde tijd en het aantal overeenkomsten voor uitzendarbeit te beperken: het overgrote deel van de werknemers wil immers zekerheid van werk en inkomen

6.2.8

Gelijke aanpak op het vlak van gezondheid en veiligheid op het werk

Bij het opsporen en analyseren van de beroepsrisico's en de uitwerking van het preventiebeleid (Zie Wet over Wel-

zijn op het werk en uitvoeringsbesluiten) moeten de leden van het Comité PB bijzondere aandacht besteden aan de functies die vooral door vrouwen worden uitgeoefend.

- Elke job moet worden onderzocht waarbij rekening wordt gehouden dat de job zowel door een man als door een vrouw kan worden uitgeoefend. Vooringenomenheid inzake 'kleine' risico's moet worden vermeden. Er moet rekening worden gehouden met de hele activiteit, dus ook met de taken en handelingen die deeltijds of occasioneel worden uitgevoerd.
- Als voor dezelfde jobs de klachten verschillen afhankelijk van het geslacht, probeer je de oorzaak hiervan te achterhalen. Bij onderzoek naar de arbeidsvoorwaarden bekijk je de resultaten ook best opgedeeld per geslacht.
- En natuurlijk probeer je bij de uitwerking van het preventiebeleid zoveel mogelijk risico's aan de bron te vermijden. Dus het werk en de werkorganisatie aanpassen aan alle werknemerscategorieën.
- Ga ook na of vrouwen en mannen informatie en vorming krijgen over aspecten van gezondheid en veiligheid die specifiek zijn voor hun job (ook de deeltijdwerkers, tijdelijke werknemers, uitzendkrachten).
- Evalueer de impact van periodes van moederschapsverlof of verwijdering van de arbeidsplaats van zwangere vrouwen op de loonkloof. Zie erop toe dat prioriteit wordt gegeven aan aanpassingen van de job, in plaats van van de arbeidsplaats verwijderd te worden, en zie erop toe dat de ontslagbescherming gewaarborgd wordt.

6.3

Taken van de vakbondsafvaardiging

Als vakbond is het belangrijk voortdurend te onderhandelen over cao's en acties te voeren voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen, onder meer in verband met bovenvermelde aspecten. Waak over de naleving van het gelijk-

heidsprincipe bij alle onderhandelingen en acties.

- Zorg voor onthaal, informatie, sensibilisering, raadpleging en vertegenwoordiging van alle werknemers en werknemers in de onderneming.
- Waak over de naleving van de algemene principes (rechtvaardigheid, goede verhoudingen), van de sociale wetgeving, van de cao's, het arbeidsreglement en de arbeids-overeenkomsten.
- Bespreek veranderingen die de arbeids- en loonvoorwaarden en beroepsclassificaties kunnen wijzigen en heb oog voor gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij deze veranderingen.

6.4

Rol van de ondernemingskern

In de vakbondskern kan je de thema's rond (loon)gelijkheid en arbeidsvoorwaarden proberen te integreren, door bijvoorbeeld:

- De samenhang te bewaren tussen het werk dat in de verschillende organen gebeurt rond loongelijkheid;
- Te zoeken naar verbanden tussen verloning en arbeidsvoorwaarden, werkgelegenheidsvoorwaarden, vorming, loopbaan en ontwikkeling.

Om het thema goed te integreren, kan je altijd gebruik maken van het genderzakboekje 'samen bouwen aan de toekomst' van het ACV, alsook de 'Wegwijzer voor ondernemingswerking'. Beide kan je verkrijgen bij je centraalpropagandist of de vormingsdienst van het verbond.

Als kern kan je bij het uitwerken en evalueren van acties ook waken over de betrokkenheid van alle werknemers. Daarnaast kan het ook nuttig zijn stil te staan bij de interne vakbondswerking; is deze te combineren met het werk en het privéleven? Op die manier heb je ook binnen je vakbond oog voor het genderspect, en is vakbondswerking zowel voor mannelijke als vrouwelijke (kandidaat-) vakbondsafgevaardigden haalbaar.

Succes!

DE LAATSTE NIEUWE INFORMATIE MET BETREKKING TOT WETGEVING EN SOCIAAL OVERLEG
IS STEEDS BESCHIKBAAR OP WWW.ACV-ONLINE.BE

JE KAN OOK STEEDS TERECHT BIJ JE SECRETARIS OF HET DIENSTENCENTRUM
IN JOUW BUURT.

