

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

De wet van 22 april 2012 en de doelstellingen ervan



.be

1. Europese context



.be

Europese context

1.1. Verdrag en richtlijn

- Artikel 157 van het Verdrag van Rome (ratio legis + direct horizontaal effect)
- Artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie
- Richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, « herschikking » genaamd

Europese context

1.2. Aanbevelingen

Talrijke aanbevelingen voor de effectiviteit van het principe “gelijk werk/gelijk loon”

- Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015
- Vrouwencharter
- Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten
- Conclusies over de versterking van de inzet en acties rond het uitbannen van loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen, alsook over de evaluatie van de uitvoering van het actieprogramma van Peking.
- Europees pact voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Europese context

Aanbeveling van de Commissie van 7 maart 2014 gericht op de versterking van het principe van gelijk loon voor mannen en vrouwen dankzij de transparantie :

- Recht van werknemers op het verkrijgen van informatie over de verschillende loonniveaus (inclusief extralegale voordelen en bonussen)
- Verstrekken van informatie met betrekking tot het loon (in bedrijven met ten minste 50 werknemers)
- Controles met betrekking tot het loon: analyse van de verhouding van het aantal vrouwen en mannen, van het classificatiesysteem en van het ter beschikking stellen van looninformatie aan personeelsvertegenwoordigers en sociale partners
- Collectieve onderhandeling

Europese context

1.3. Voorbeelden van lidstaten

- Zweden: Driejaarlijkse analyse en actieplan voor ondernemingen met meer dan 25 werknemers
- Frankrijk: analyse, plan en de verplichting om te onderhandelen. In geval van niet-naleving krijgt de werkgever geen toegang tot overheidsopdrachten.
- Oostenrijk: Tweejaarlijkse analyse voor alle ondernemingen met meer dan 150 loontrekkenden.

2. De Belgische wetgeving

De Belgische wetgeving

2.1. Wet van 10 mei 2007, de “genderwet” genoemd

Verbod op elke vorm van discriminatie :

- Directe discriminatie
- Indirecte discriminatie
- Opdracht tot discrimineren
- Intimidatie
- Seksuele intimidatie

De Belgische wetgeving

- Verbod in het domein van werkgelegenheid, loon inbegrepen (art.6)
- Rechtsbescherming voor mensen die klacht neerleggen
- Bewijslast (art.33)

De Belgische wetgeving

2.2. De wet van 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

- De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, gewijzigd door de wet van 12 juli 2013
- Koninklijk besluit van 17 augustus 2013 houdende uitvoering van hoofdstuk 4, afdeling 2, van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen
- Koninklijk besluit van 25 april 2014 betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers
- Koninklijk besluit van 25 april 2014 betreffende de bemiddelaar in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

De Belgische wetgeving

Parlementaire werkzaamheden: compromis tussen verschillende politieke partijen

- Op verschillende niveaus handelen
- Transparantie
- Genderneutrale functieclassificatie
- Sociaal overleg
- Vermindering van de administratieve lasten, voornamelijk voor kmo's
- Respect voor het privéleven
- Samenhang met de bestaande wetgeving

De Belgische wetgeving

1) Interprofessioneel niveau

Het verschil in verloning tussen mannen en vrouwen wordt een permanent thema in het sociaal overleg op interprofessioneel niveau

2) Sectorieel niveau

De FOD Werkgelegenheid controleert of de classificatiesystemen ontwikkeld door de paritaire comités genderneutraal zijn.

De Belgische wetgeving

3) Ondernemingsniveau

- Verplichting om een analyseverslag van de structuur van de beloning in het bedrijf in te dienen voor bedrijven met meer dan 50 werknemers. Dit verslag moet aan de ondernemingsraad bezorgd worden (of bij het ontbreken ervan aan de vakbondsafvaardiging).
 - Volledig of beperkt formulier (tussen 50 en 100 werknemers)

Naargelang de resultaten wordt een actieplan opgesteld

- Uitsplitsing van gegevens van de sociale balans
- Mogelijk tot het aanduiden van een bemiddelaar voor de loonkloof

De Belgische wetgeving

Doelstelling: Gebruikmaken van deze wettelijke verplichtingen om vragen te stellen en indien nodig maatregelen te nemen.

Voorbeelden:

- Waarom is het team niet gemengd?
- Hoe verklaren we een loonverschil?
- Hebben mensen die halftijds werken dit zelf gekozen?
- Hebben alle werknemers wel degelijk toegang tot opleidingen?
- Zorgt de organisatie van het werk voor een goede balans tussen werk en privéleven?
- Wordt het ouderschaps- of vaderschapsverlof gebruikt door mannen?
- Zijn alle functietitels genderneutraal?