

Doe de (loonkloof)test

Niet helemaal overtuigd van het belang van actie voor (loon)gelijkheid? Doe de test en kijk of een actie in jouw onderneming (of sector) nodig is.

- Werk je in een bedrijf (of sector) met overwegend vrouwelijke werknemers?
- Werk je in een bedrijf (of sector) met overwegend mannelijke werknemers, is dit dan een bedrijf (of sector) waar de lonen goed zijn?
- Werk je in een bedrijf (of sector) met overwegend vrouwelijke werknemers, is dit dan een bedrijf (of sector) waar er doorgaans niet goed betaald wordt?
- Weet je hoeveel vrouwelijke en mannelijke werknemers er in je bedrijf (of sector) werken?
- Worden de best betaalde functies doorgaans door mannen uitgeoefend?
- Werken er relatief gezien (dus in verhouding tot het totale aantal tewerkgestelde vrouwen en mannen) evenveel vrouwen als mannen in functies die minder goed betaald worden?
- Als er individuele loonsverhogingen, bonussen of premies worden toegekend, profiteren mannen daar dan (relatief) meer van?
- Hebben mannen (relatief) meer bedrijfswagens?
- Zijn bepaalde functies 'per definitie' weggelegd voor deeltijdse jobs?
- Indien ja op vorige vraag, worden deze functies dan meestal uitgeoefend door vrouwen?
- Hebben deeltijdse werknemers/werkneemsters automatisch recht op een voltijdse job als zij dit vragen?
- Hebben alle werknemers (vrouwelijke/mannelijke werknemers, voltijds/deeltijds) effectief toegang tot opleidingen?
- Krijgen mannen (relatief) vaker promoties dan de vrouwen?

Kan je meer dan vijf vragen aankruisen die van toepassing zijn in jouw bedrijf (sector)? Dan is het tijd om actie te ondernemen om de loonkloof in bespreekbaar te maken en te verkleinen.

Verklein de loonkloof!

Onze voorstellen:

- De toepassing van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen
- De verbetering van het statuut en de arbeidsomstandigheden van deeltijdse werknemers
- Meer aandacht voor een gendervriendelijk personeelsbeleid
- Voldoende, kwaliteitsvolle, gemakkelijk bereikbare en betaalbare opvanginfrastructuur (crèches, ...)
- De individualisering van de rechten
- Het aanpakken van stereotypen, ook in de opvoeding en op school.
- Een rechtvaardiger fiscaliteit

SPEAK UP!
SPEAK UP!
SPEAK UP!

ABVV
Samen sterk

ABVV | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw © maart 2015
Niet op de openbare weg gooien aub.

14 maart 2015

Dag voor gelijk loon v/m

Verklein de loonkloof v/m, de wet staat aan onze kant



ABVV

Een wet Nieuwe bevoegdheden Nieuwe taken

De wet van 22 april 2012 is een belangrijk instrument om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te dichten. Deze wet voorziet en stimuleert sociale dialoog en actie op de drie niveaus van het sociaal overleg. Maak er als vertegenwoordiger van jouw collega's optimaal gebruik van. Help ons de kloof te dichten.

Om de loonkloof tussen vrouwen en mannen weg te werken, moet je op alle overlegniveaus, in alle transparantie vrijuit kunnen discussiëren over de lonen en de loongelijkheid. Op die manier kunnen we pas échte loongelijkheid bereiken.

Interprofessioneel

Bij de tweejaarlijkse interprofessionele onderhandelingen moeten de sociale gesprekspartners (vakbonden en werkgevers) het punt van de loongelijkheid op de agenda zetten. Het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dat als basis dient voor die onderhandelingen, wordt voortaan aangevuld met een rubriek over de loonverschillen tussen vrouwen en mannen.

Sectoraal

De loonvorming in de ondernemingen is vaak gebaseerd op een functieclassificatie die uitgewerkt werd door het paritair (sub)comité waartoe de onderneming behoort. Voortaan moeten deze functieclassificaties sekseneutraal zijn. De paritaire (sub)comités zijn verplicht nieuwe functieclassificaties op hun sekseneutraal karakter te laten toetsen door de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg.

Ondernemingen

Voortaan beschik je op jouw niveau over drie instrumenten om de loonkloof aan te pakken:

De uitgesplitste sociale balans

Ondernemingen met meer dan 50 werknemers moeten elk jaar hun jaarrekening en hun balans aan de leden van de ondernemingsraad (of het comité) voorleggen.

Die cijfers handelen niet alleen over de economische toestand van de onderneming, maar geven ook een idee van de sociale situatie. De sociale balans is het deel van de jaarrekening dat gaat over de personeelskosten. Dankzij de loonkloofwet moeten de loonkosten van de voltijdse en de deeltijdse werknemers uitgesplitst worden tussen mannen en vrouwen. Met die cijfers kan je precies berekenen hoe groot de loonkloof is, en vervolgens ook de dialoog naar de oorzaken ervan opstarten.

Volgende gegevens moeten naar geslacht uitgesplitst worden:

- het aantal voltijdse en deeltijdse werknemers;
- het totaal aantal door die werknemers gepresteerde uren;
- het totaal van de extralegale voordelen.

Het analyserapport over de loonstructuur

De bedrijven moeten om de twee jaar een analyse van hun loonstructuur maken. Daaruit moet blijken of de loonstructuur sekseneutraal is. Deze analyse moet uitgesplitst worden volgens het geslacht, maar ook volgens het functieniveau, de anciënniteit en het statuut van de werknemers. Voorts moet zij de volgende informatie bevatten: de lonen en de directe sociale voordelen, de werkgeversbijdragen aan extralegale verzekeringen (groepsverzekering of hospitalisatieverzekering) en alle andere extralegale voordelen.

De werkgever moet tevens aangeven of ze bij de opmaak van de loonstructuur gebruik gemaakt hebben van de desbetreffende checklist van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Op basis van die analyse zal de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging oordelen over de noodzaak van een actieplan m.b.t. een sekseneutrale loonstructuur. Het volgende analyserapport moet een stand van zaken van dat plan bevatten.

De aanstelling van een bemiddelaar

Als een werknemer van mening is dat hij/zij niet hetzelfde loon krijgt enkel en alleen vanwege zijn/haar geslacht, kan een bemiddelaar aangesteld worden om de situatie te onderzoeken. In ondernemingen met meer dan 50 werknemers kan de werkgever daarvoor een personeelslid aanduiden (op voorstel van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging). De wetgever heeft spijtig genoeg voor die bemiddelaar geen enkele bescherming voorzien (bijv. een gelijksoortige bescherming als voor de vertrouwenspersoon).

