

Koninklijk besluit van 25 april 2014 betreffende de bemiddelaar in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

(BS, 21-05-2014)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op artikel 108 van de Grondwet;

Gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, in het bijzonder artikel 13/2, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen;

Gelet op het eensluidend advies nr. 25/2013 van de Commissie ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer, gegeven op 17 juli 2013;

Gelet op het advies nr. 1.872 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 6 november 2013;

Gelet op het advies nr. 3 van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, gegeven op 18 september 2013;

Gelet op het advies van de Raad van State nr. 55.635, gegeven op 3 april 2014, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Minister van Gelijke kansen en van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1

Voor de toepassing van de bepalingen van dit besluit wordt verstaan onder :

1. de wet : de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;
2. de bemiddelaar : de persoon die werd aangeduid overeenkomstig artikel 13/2 van de wet;
3. de werknemer : de persoon van het ene of het andere geslacht.

Artikel 2

De bemiddelaar is belast met volgende taken :

1. hij verstrekt een deskundig advies aan de werkgevers en de werknemersafgevaardigden in verband met de wenselijkheid van het opstellen van een actieplan met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen de onderneming en adviseert hen bij het opstellen ervan;
2. hij adviseert de werkgever en werkt met hem samen in het kader van het opstellen van de voortgangsrapportage inzake de uitvoering van het actieplan;
3. hij hoort de werknemer die meent het voorwerp te zijn van een ongelijke behandeling inzake verloning op basis van geslacht, en informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze tot een oplossing te komen via een interventie bij het ondernemingshoofd of een lid van de hiërarchische lijn;
4. hij staat de werkgever bij voor de concretisering in de onderneming van de procedure die moet worden gevolgd door de werknemer die meent het voorwerp te zijn van een ongelijke behandeling inzake verloning op basis van geslacht, zoals bedoeld in artikel 5 van dit besluit.

Artikel 3

§ 1. De bemiddelaar beschikt over de deskundigheid in termen van knowhow en noodzakelijke kennis om zijn taken uit te voeren of verwerft deze, meer in het bijzonder met betrekking tot de analyse van het bezoldigingsbeleid met het oog op de identificatie van de elementen van een niet-genderneutraal

bezoldigingsbeleid, een algemene kennis van systemen van functiewaardering en functieclassificatie, een kennis van de praktijken bij het opstellen en uitvoeren van actieplannen rond genderneutrale bezoldiging, het gebruik van de door het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen uitgewerkte " Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie ", een basiskennis van de organisatie en de werking van het sociaal overleg op ondernemingsniveau, evenals de vaardigheden en technieken voor het voeren van bemiddelingsgesprekken en onderhandelingen.

§ 2. Hij heeft de mogelijkheid opleidingen te volgen om de nodige kennis te verwerven of deze te vervolmaken.

§ 3. De kosten van de opleidingen bedoeld in § 2, evenals de verplaatsingskosten die hierop betrekking hebben, zijn ten laste van de werkgever.

§ 4. De tijd die wordt besteed aan deze opleidingen, wordt betaald zoals arbeidstijd.

Artikel 4

De bemiddelaar moet de volgende deontologische regels naleven :

1° hij waakt erover op elk moment een onafhankelijke en onpartijdige houding aan te nemen;

2° hij is gehouden tot het beroepsgeheim; hij beschermt de vertrouwelijkheid van zijn dossiers;

3° hij informeert de partijen over het vertrouwelijk karakter van de inlichtingen die hem werden overgemaakt, en bekomt vooraf hun akkoord;

4° hij is "verantwoordelijke voor de verwerking van de gegevens" die hij in de hoedanigheid van bemiddelaar ontvangen heeft, als bedoeld in artikel 1, § 4, van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

Artikel 5

De bemiddelingsprocedure verloopt als volgt :

1. de werknemer die meent het voorwerp te zijn van een ongelijke behandeling inzake verloning op basis van geslacht, kan zich richten tot de bemiddelaar;
2. de bemiddelaar hoort de werknemer die zich tot hem richt, binnen een termijn van 8 kalenderdagen na het eerste contact. Hij informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze tot een oplossing te komen via een interventie bij een lid van de hiërarchische lijn. Hij handelt enkel met het akkoord van de werknemer. Het bemiddelingsproces vereist het akkoord van beide partijen;
3. het lid van de hiërarchische lijn informeert de bemiddelaar schriftelijk over de maatregelen die hij van plan is te nemen;
4. de bemiddelaar informeert de werknemer over de maatregelen die het lid van de hiërarchische lijn van plan is te nemen;
5. indien de informele bemiddeling niet tot een bevredigend resultaat leidt voor de werknemer, kan hij een klacht indienen, overeenkomstig artikel 22 van de wet.

Artikel 6

De bemiddelaar stelt op vraag van de ondernemingsraad of van de vakbondsafvaardiging een verslag op van zijn werkzaamheden, waarin hij een overzicht geeft van zijn activiteiten, vaststellingen en aanbevelingen, voor zover de anonimiteit van de betrokken werknemers daarbij kan worden gevrijwaard. De bemiddelaar is aanwezig bij het onderzoek van dit verslag.

Artikel 7

De minister bevoegd voor Gelijke Kansen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.