

# Wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

(BS, 28-08-2012)

---

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt:

## *Artikel 1*

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

## *Artikel 2*

In artikel 4, § 1, eerste lid, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen worden de woorden "en de ontwikkeling van het loonverschil tussen mannen en vrouwen" ingevoegd tussen de woorden "en de ontwikkeling van ondernemingen" en de woorden ". In voorkomend geval".

## *Artikel 3*

Artikel 6, § 1, van dezelfde wet wordt aangevuld met de volgende zin: "Er worden ook maatregelen in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen vastgelegd, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken."

## *Artikel 4*

Artikel 91, punt B "Sociale Balans", I, tweede lid, 1<sup>o</sup>, van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van Vennootschappen, wordt aangevuld met een lid, luidende: "De gegevens opgesomd in bovenstaande rubrieken worden uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers. Ingeval het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk aan drie is, moet de rubriek niet worden uitgesplitst."

## *Artikel 5*

Artikel 8 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, gewijzigd bij de wet van 26 juni 1997, wordt aangevuld met een § 3, luidende: " § 3. Collectieve arbeidsovereenkomsten worden ook in het kader van de strijd tegen de loonkloof tussen mannen en vrouwen gesloten, in het bijzonder door de functieclassificatiesystemen genderneutraal te maken."

## *Artikel 6*

Voor de toepassing van deze afdeling verstaat men onder :

1. het comité : het paritair comité of het paritair subcomité in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
2. de overeenkomst : de collectieve arbeidsovereenkomst;
3. de classificatie : de functieclassificatie;
4. de directie : de directie van de analyse en de evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten, ingesteld in de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
5. de registratie : de registratie door de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, in de zin van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten;
6. het Instituut : het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht bij de wet van 16 december 2002;
7. de minister : de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft.

#### *Artikel 6/1*

Het comité dat een overeenkomst met betrekking tot de classificatie heeft gesloten, maakt binnen een termijn van zes maanden na de inwerkingtreding van de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een gecoördineerde versie van de actueel toepasselijke classificatie over aan de directie.

Iedere overeenkomst houdende een wijziging aan een bestaande classificatie of houdende invoering van een nieuwe classificatie, wordt eveneens, binnen een termijn van zes maanden na de registratie van die overeenkomst, overgemaakt aan de directie.

Vooraleer de overeenkomst met betrekking tot de classificatie wordt overgemaakt aan de directie, voert het comité een voorafgaandelijke controle uit op het genderneutraal karakter ervan.

#### *Artikel 6/2*

§ 1. De directie onderzoekt het genderneutraal karakter van de aan haar voorgelegde classificatie.

Binnen een periode van achttien maanden na de inwerkingtreding van de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen kan dit onderzoek uitgevoerd worden in samenwerking met openbare of private instellingen die een expertise met betrekking tot het genderneutraal karakter van classificaties hebben, met uitsluiting van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

§ 2. Wat betreft de op de datum van inwerkingtreding van de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen bestaande overeenkomsten, brengt de directie een advies uit binnen een termijn van [2 tweeëntwintig maanden]<sup>2</sup> na de inwerkingtreding van voormelde wet.

§ 3. De directie brengt een advies uit, binnen de in vorige paragraaf bedoelde termijn, wat de overeenkomsten betreft die geregistreerd en haar overgemaakt worden binnen een termijn van zeventien maanden na de inwerkingtreding van de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

§ 4. Wat betreft de na het verstrijken van de in vorige paragraaf bedoelde termijn van zeventien maanden overgemaakte overeenkomsten, brengt de directie een advies uit binnen een termijn van zes maanden na de ontvangst van de overeenkomst.

#### *Artikel 6/3.*

Indien, op basis van het in artikel 6/2 bedoelde advies, de classificatie niet genderneutraal is, brengt het comité, binnen een termijn van vierentwintig maanden na de kennisgeving van het advies, de noodzakelijke wijzigingen aan.

Tijdens voormelde periode kan het comité de directie raadplegen. De directie kan bij die gelegenheid een beroep doen op het Instituut.

Als de noodzakelijke wijzigingen niet binnen die termijn van vierentwintig maanden worden aangebracht, brengt de directie de minister, alsook het Instituut, daarvan op de hoogte. Het comité ontvangt een afschrift van deze mededeling.

Het comité beschikt over een termijn van drie maanden om aan de minister en aan het Instituut de redenen mee te delen die verantwoorden waarom de betwiste classificatie nog steeds niet genderneutraal is.

#### *Artikel 6/4.*

De Koning bepaalt de nadere uitvoeringsregels van deze afdeling.

#### *Artikel 7*

In titel II, hoofdstuk II, afdeling IV van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt een artikel 13/1 ingevoegd, luidende: "Art. 13/1, § 1. De werkgever van iedere onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt, maakt om de twee jaar een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming, die het mogelijk maakt te bepalen of de onderneming een genderneutraal bezoldigingsbeleid voert en, indien dat niet het geval blijkt te zijn, daartoe te komen via overleg met de personeelsafvaardiging.

Deze analyse is het voorwerp van onderzoek en overleg binnen de organisatie overeenkomstig de bepalingen van deze wet.

De vaststelling of een onderneming gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt, gebeurt overeenkomstig de artikelen 49 tot 51bis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. De in § 1 vermelde analyse wordt gerapporteerd overeenkomstig de bepalingen van artikel 15, m), 1°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of het artikel 65duodecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ingevoegd door de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Dit analyseverslag wordt verstrekt en besproken in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar.

Het wordt aan de leden van de ondernemingsraad of van het Comité toegezonden ten minste vijftien dagen voor de vergadering belegd om dit te onderzoeken."

#### *Artikel 8*

Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 6 mei 2009, wordt aangevuld met de bepaling onder m), luidende "m) 1° om van de werkgever

om de twee jaar een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers te krijgen, in toepassing van de wet van het artikel 13/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Dit analyseverslag wordt, aanvullend op de informatie bedoeld in artikel 15 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen aan de ondernemingsraden, verstrekt en besproken binnen de termijn bedoeld in artikel 16 van dat besluit. Het analyseverslag wordt uitsluitend overgezonden aan de leden van de ondernemingsraad. Die moeten de vertrouwelijkheid van de verstrekte gegevens in acht nemen.

Dit analyseverslag bevat onderstaande inlichtingen, behalve ingeval het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk is aan drie :

- a) de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten;
- b) de patronale bijdragen voor buitenwettelijke verzekeringen;
- c) het totaal van de andere, extra legale, 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 medegedeeld volgens een indeling op basis van volgende parameters :

- a) het statuut (arbeider, bediende, directiepersoneel);
- b) het functieniveau ingedeeld volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is;
- c) de anciënniteit;
- d) het kwalificatie- of opleidingsniveau (indeling naar lager-, midden- en hoger geschoold volgens Eurostat-definitie en aan de hand van het basisdiploma van de werknemer).

De werkgever verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde nadere regels en aan de hand van een door de minister bevoegd voor Werk vastgesteld formulier. De Koning kan de lijst van de inlichtingen en van de parameters bedoeld in het eerste en tweede lid aanpassen.

Tevens vermeldt de werkgever of bij de opstelling van de bezoldigingsstructuur gebruik werd gemaakt van de door het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen uitgewerkte "Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie."

Indien in de onderneming een in het 2° van dit punt bedoeld actieplan van toepassing is, bevat het verslag eveneens een voortgangsrapportage inzake de uitvoering van dit plan;

2° Om op basis van de inlichtingen die verkregen werden overeenkomstig het analyseverslag bedoeld in 1°, te oordelen of het wenselijk is een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf.

Desgevallend bevat dit actieplan :

- a) de concrete doelstellingen;
- b) de actiedomeinen en instrumenten om die te bereiken;
- c) de termijn van realisatie;

d) een systeem om de uitvoering op te volgen."

#### *Artikel 9*

Artikel 32, eerste lid, van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 juli 2000, wordt aangevuld met de bepaling onder 6°, luidende: "6° de werkgever die de verplichtingen opgelegd door artikel 15, m) en zijn uitvoeringsbesluiten niet naleeft."

#### *Artikel 10*

In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt een artikel 65duodecies, ingevoegd, luidende: "Art. 65duodecies. § 1. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad bezorgt de werkgever aan het Comité om de twee jaar het analyseverslag bedoeld in artikel 15, m), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Het analyseverslag wordt uitsluitend overgezonden aan de leden van het Comité. Die moeten de vertrouwelijkheid van de verstrekte gegevens in acht nemen.

Indien in de onderneming een in § 2 van dit artikel bedoeld actieplan van toepassing is, bevat het verslag eveneens een voortgangsrapportage inzake de uitvoering van dit plan.

§ 2. Op basis van het in het in § 1 bedoelde analyseverslag oordeelt het Comité over de wenselijkheid om een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf.

Desgevallend bevat dit actieplan :

- 1° de concrete doelstellingen;
- 2° de actiedomeinen en instrumenten om die te bereiken;
- 3° de termijn van realisatie;
- 4° een systeem om de uitvoering op te volgen."

#### *Artikel 11.*

In titel II, hoofdstuk II, afdeling IV, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt een artikel 13/2, ingevoegd, luidende: "Art. 13/2. § 1. Op voorstel van de ondernemingsraad of bij ontstentenis, van het Comité kan de werkgever van elke onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt, zoals bedoeld in artikel 13/1 van deze wet, een personeelslid als bemiddelaar aanwijzen.

Hij ontslaat hem uit deze functie na voorafgaand akkoord van alle leden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, van het Comité, die de personeelsleden vertegenwoordigen.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen bedoeld in artikel 13, § 1 van deze wet. Indien hij het advies van deze Commissie niet volgt, deelt hij de redenen hiervoor mee aan de ondernemingsraad of, in voorkomend geval, aan het Comité.

De bemiddelaar staat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de maatregelen bedoeld in de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Meer in het bijzonder ondersteunt hij de opmaak van het actieplan en de voortgangsrapportage bedoeld in de artikelen 8 en 10.

De bemiddelaar hoort de werknemer die meent het voorwerp te zijn van een ongelijke behandeling inzake verloning op basis van zijn geslacht en informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze tot een oplossing te komen via een interventie bij het ondernemingshoofd of bij een lid van de hiërarchische lijn. De bemiddelaar handelt enkel met het akkoord van het personeelslid dat beroep doet op zijn tussenkomst.

In geen enkel geval deelt de bemiddelaar in het kader van zijn interventies de identiteit mee van het personeelslid dat beroep deed op zijn tussenkomst. Hij waakt over het vertrouwelijk karakter van de gegevens die hij in het kader van zijn mandaat als bemiddelaar verkrijgt. Ook na afloop van zijn opdracht neemt hij het vertrouwelijk karakter in acht. De wijze waarop deze gegevens worden verwerkt, valt onder het toepassingsgebied van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

De bemiddelaar oefent zijn functie volledig autonoom uit en mag geen nadeel ondervinden van zijn opdracht.

De werkgever zorgt ervoor dat de bemiddelaar zijn opdracht te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen. Hij zorgt er eveneens voor dat de bemiddelaar de bekwaamheden en vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van zijn opdracht, inzonderheid inzake loonadministratie, kan verwerven of verbeteren via vormingen.

De bemiddelaar treft de nodige maatregelen om het vertrouwelijk karakter te respecteren van de sociale gegevens van persoonlijke aard waarvan hij kennis heeft gekregen in de uitoefening van zijn opdracht en om te verzekeren dat deze gegevens uitsluitend worden aangewend voor de uitoefening van zijn bemiddelingsopdracht.

De bewaring van alle verwerkte gegevens in een vorm die de identificatie van de betrokkenen mogelijk maakt, mag niet langer duren dan nodig is om de doelstellingen te verwezenlijken waarvoor die gegevens werden verkregen, waarbij die gegevens maximaal twee jaar mogen worden bijgehouden.

§ 2. De Koning bepaalt na eensluidend advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, de bevoegdheden van de bemiddelaar en de vereiste competenties om deze functie te kunnen uitoefenen. Hij bepaalt eveneens de deontologische regels die de bemiddelaar dient te respecteren."

#### *Artikel 12*

In titel II, hoofdstuk II, afdeling IV van dezelfde wet wordt een artikel 13/3 ingevoegd, luidende: "Art. 13/3. Wordt gestraft overeenkomstig artikel 15, 2°, van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, al wie de bemiddelaar de toegang verhindert tot de sociale gegevens die hij nodig heeft voor de uitoefening van zijn opdracht.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld."