



www.vprnewsline.be

Subject : **VANDEPUTTE SAFETY**  
Keyword : **VANDEPUTTE SAFETY**

Publication : **WET & WERK**  
Date : **01/05/2008**  
Page(s) : **4+5**

Frequency : **PERIODIC**  
Circulation : **3018**

Size : **906.39 cm<sup>2</sup>**  
23 Id : **200806030826T**

Reportage

# Kan werkkledij discrimineren?

## Vervrouwelijking van productieafdeling

Hoewel de Codex Welzijn op het Werk desbetreffend geen onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen, staat de aanschaf van vrouwvriendelijke werkkledij regelmatig op de agenda van de comités voor preventie en bescherming op het werk. Indien kledij niet aangepast is, kan er sprake zijn van indirecte discriminatie.

“**Q**ua vrouwvriendelijke werkkledij loopt België zeker niet voorop, Nederland staat op dat vlak een eind verder ook al vanwege de aandacht voor het bedrijfsimago”, weet Kathleen Wellens, communication manager bij Vandeputte Safety. Deze expert in veiligheid ijvert voor een vrouwvriendelijke werkklimaat via een uitgebreide waaier aan sensibilisering-tools en een aanbod van Persoonlijke BeschermingsMiddelen (PBM's). Kathleen Wellens: “De jongste jaren is er een duidelijke stijging van het aantal vrouwen in beroepen die van oudsher als typisch mannelijk bestempeld werden. Ongeveer eenderde van alle productiebanen wordt ingevuld door vrouwen. Niet alleen de beroepen die de vrouwen uitoefenen wijzigden, ook de vrouwen zelf zijn veranderd. Vrouwen van vandaag verlangen niet alleen een even goede bescherming als hun mannelijke collega's, ze willen daarbij ook hun vrou-

welijkheid behouden.”

Volgens Kathleen Wellens dragen specifieke oplossingen voor vrouwen ook bij tot een positief effect op de kosten. “Enerzijds zal het de motivatie van vrouwelijke medewerkers om PBM's te dragen ongetwijfeld versterken. Dit resulteert in een daling van het aantal werkongevallen en het absentieïsme, wat dan weer de productiviteit ten goede komt. Minstens zo belangrijk is echter het psychologische effect. Vrouwen voelen zich nu eenmaal comfortabel in een aangepaste uitrusting. Dat geldt zowel voor kleding, handschoenen, schoenen, brillen, enz... We zien overigens dat werkkledij veel modieuzer is dan voorheen. Een duidelijke trend is dat beschermingskledij steeds meer wordt beïnvloed vanuit het vrijetijdsgebeu-





www.vprnewsline.be

Subject : **VANDEPUTTE SAFETY**  
Keyword : **VANDEPUTTE SAFETY**

Publication : **WET & WERK**  
Date : **01/05/2008**  
Page(s) : **4+5**

Frequency : **PERIODIC**  
Circulation : **3018**

Size : **906.39 cm<sup>2</sup>**  
23 Id : **200806030826T**



Jan Vanthournout (SD WORX): "Indien werkkledij niet is aangepast aan de specifieke vereisten van vrouwen, zou dit als een zogenaamde indirecte discriminatie beschouwd kunnen worden."

ren. Bij beschermingskleding staat comfort tegenwoordig centraal en de collecties zijn modegevoeliger dan vroeger. Gebruikers worden hierdoor ook veel meer gesensibiliseerd tot het dragen ervan", stelt Kathleen Wellens. Hoewel het item vrouwvriendelijke werkkledij niet zo vaak de pers haalt, betekent dit geenszins dat het niet zou leven in bedrijven. "Een recent voorbeeld is dat van de Engelse politievrouwen die ontevreden zijn over hun uniform. Sommige politievrouwen dragen nog liever een mannen-

broek dan de hoogaansluitende vrouwenbroek die het achterwerk dikker doet lijken", vertelt Sandra Vercammen, genderadviseur bij ACV. "Het thema wordt vaak aangekaart in de CPBW's, maar dan gesitueerd in een ruimer kader. Het gaat daarbij om evidente maatregelen rond aparte toiletten, verkleedruimtes, enz... Het gaat over de beleving van de vrouwelijkheid. Dat werkkledij voor vrouwen moet beantwoorden aan praktische en comfortabele eisen, is niet meer dan normaal. Met aangepaste kledij





www.vprnewsline.be

Subject : **VANDEPUTTE SAFETY**  
Keyword : **VANDEPUTTE SAFETY**

Publication : **WET & WERK**  
Date : **01/05/2008**  
Page(s) : **4+5**

Frequency : **PERIODIC**  
Circulation : **3018**

Size : **906.39 cm<sup>2</sup>**  
23 Id : **200806030826T**

## “Het thema wordt vaak aangekaart in de CPBW's, maar dan gesitueerd in een ruimer kader. Het gaat daarbij om evidente maatregelen rond aparte toiletten, verkleedruimtes, enz... Sandra Vercammen (ACV)

voelt iedereen zich - zowel vrouwen als mannen - in ieder geval veel prettiger.”

### Indirecte discriminatie

“Werk- en veiligheidskledij moet steeds aangepast zijn aan de omstandigheden. Dit wil zeggen dat vooraf onderzocht moet worden welke risico's er zijn, en welke passende werk- of veiligheidskledij daarvoor moet voorzien worden”, poneert Jan Vanthournout, legal manager bij SD Worx Tax & Legal. “De technologie en inzichten evolueren. Het is duidelijk dat werkkledij die aangepast is aan het geslacht van de werknemer, ook betere werkkledij is. Door beter aansluitende pasvormen is kledij sowieso veiliger.”

Volgens Jan Vanthournout kan de ontwikkeling van vrouwvriendelijker kledij gezien worden als een positieve en logische stap in het kader van de gelijkheid man-vrouw. “De gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een fundamenteel juridisch beginsel waar iedereen het over eens is, maar dat in de praktijk op veel problemen botst. De benadeling van vrouwen zit vaak in tal van kleine elementen. Kledij aanpassen aan de specifieke vereisten van vrouwen - lichaamsbouw, maatschappelijke perceptie van 'vrouwelijkheid,...' - is een stap in de goede richting. Indien de kledij niet aangepast is, kan dit een drempel zijn, een benadeling, een onaangename situatie voor vrouwen. Dit zou als een zogenaamde indirecte discriminatie beschouwd kunnen worden, aangezien mannen niet met

die problemen geconfronteerd worden. Vast staat dat het aanbod voor mannen en vrouwen gelijkwaardig moet zijn, rekening houdend met de concrete situatie. In die zin vult vrouwvriendelijke werkkledij ook een juridisch gat in de markt. Indien de kledij niet aangepast wordt aan de specifieke noden van vrouwelijke collega's, zou men wellicht kunnen oordelen dat het aanbod niet gelijkwaardig is”, stelt Jan Vanthournout

Dimitri De Coninck, adviseur bij ACV, vult aan: “Het KB Werkkledij bevat inderdaad geen expliciete bepalingen

omtrent vrouwvriendelijke werkkleding. Maar er zijn wel bepalingen die een aanknopingspunt hebben met het item. Ik denk hierbij aan artikel 4§1 (de voorwaarden waaraan werkkledij moet voldoen). Artikel 4° stelt dat er dient rekening gehouden te worden met de ergonomische eisen en artikel 5° stelt dat de kleding moet aangepast zijn aan de maten van de werknemer. Rekening houdend met deze criteria moet de werkgever ook het comité voor preventie en bescherming op het werk en de preventieadviseur betrekken bij de keuze van de werkkledij.”

Bovendien stelt artikel 8 dat “de werkgever maatregelen kan





www.vprnewsline.be

Subject : **VANDEPUTTE SAFETY**  
Keyword : **VANDEPUTTE SAFETY**

Publication : **WET & WERK**  
Date : **01/05/2008**  
Page(s) : **4+5**

Frequency : **PERIODIC**  
Circulation : **3018**

Size : **906.39 cm<sup>2</sup>**  
23 Id : **200806030826T**



Kathleen Wellens (Vandeputte Safety): "Bij beschermingskleding staat comfort tegenwoordig centraal en de collecties zijn modegevoeliger dan vroeger. Gebruikers worden hierdoor ook veel meer gesensibiliseerd tot het dragen ervan."

nemen zodat de werkkledij voorbehouden wordt aan dezelfde werknemer omwille van de lichamelijke kenmerken van deze werknemer en rekening houdend met de aard, de duur of de verscheidenheid van de uitgeoefende activiteiten."

"Dit artikel maakt het 'persoonsgebonden karakter' van werkkledij mogelijk en zou ook kunnen worden ingeroepen voor vrouwen. Het belangrijkste is echter dat de werkgever zich bij de keuze van werkkledij baseert op de risicoanalyse", besluit Dimitri De Coninck. ■

