



PERSDOSSIER

Preview 14 februari 2007

EQUAL PAY DAY 2007

In samenwerking met



WWW.EQUALPAYDAY.BE

Inhoud

De campagne Equal Pay Day : de kracht van een dag	p. 2
- Wat voorafging	p. 2
- De editie 2007	p. 2
- Equal Pay Day in Europa en de VS	p. 3
- Wat brengt de toekomst ?	p. 3
Het belang van Equal Pay Day	p. 3
Feiten en cijfers	p. 5
1. Vrouwen verdienen gemiddeld nog steeds een pak minder dan mannen	p. 5
2. De gemiddelde loonkloof is de afgelopen jaren nauwelijks afgenomen	p. 7
3. De netto loonkloof	p. 7
4. Enkele verklarende factoren	p. 8
- Deeltijds werken	p. 8
- De segregatie op de arbeidsmarkt	p. 8
- Beroepsopleiding	p. 12
5. De loonkloof verklaren betekent niet de loonkloof goedpraten	p. 12
6. Gevolgen	p. 13
Wat houdt de EPD campagne 2007 in ?	p. 15
De beleidsaanbevelingen van zij-kant en ABVV-Vrouwen in de campagne EPD 2007.	p. 16
Het IPA en de loonkloof.	p. 19
Onderneem zelf ook actie om de loonkloof te verkleinen !	p. 20
- Ben je werkgever (v/m)	p. 20
- Ben je werknemer (v/m)	p. 21
- Ben je ouder (v/m)	p. 21
- Ben je leerkracht (v/m)	p. 21
Wist je dat ...	p. 22
Waar kan je terecht als je slachtoffer bent van (in)directe loondiscriminatie ?	p. 24
Bijlage 1 :	p. 26
Bijlage 2 :	p. 27

De campagne Equal Pay Day: de kracht van een dag.

Wat voorafging

Op 31 maart **2005** organiseerden **zij-kant** en ABVV-vrouwen de **eerste Belgische Equal Pay Day (EPD)**: de dag voor meer loongelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Deze actiedag bleek nodig, want ondanks de loonevolutie en de gemiddelde loonstijgingen van de afgelopen jaren, was de gemiddelde loonkloof tussen vrouwen en mannen sinds 1995 nauwelijks afgenomen. Vrouwen verdienen bruto per maand gemiddeld nog een kwart minder dan mannen. Ze moeten dus gemiddeld 15 maanden (3 maanden extra) werken om hetzelfde jaarloon te krijgen als hun mannelijke collega's. Vandaar ook onze keuze van 31 maart als eerste symbolische campagnedag.

We namen ons voor om deze campagnedag jaarlijks te herhalen en – bij verbetering – naar een vroeger tijdstip te verschuiven.

In **2006** organiseerden **ABVV-vrouwen en zij-kant** de tweede editie van Equal Pay Day. Deze editie werd ook uitgebreid naar het Franstalige landsgedeelte, waar FGTB en PS-vrouwen de campagne voerden. Ook Brussel sprong met een tweetalige campagne mee op de kar.

Omdat er geen verbetering in de loonkloof vast te stellen viel, werd de campagnedag weer op 31 maart georganiseerd.

De editie 2007:

zij-kant en ABVV-vrouwen organiseren dit jaar de derde editie van EPD. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is partner in de campagne 2007. Net zoals bij de vorige edities zorgt een professioneel campagnebureau (Mortierbrigade) voor de communicatieve uitwerking. Voor ABVV-vrouwen en zij-kant staat immers het belang van een grote en opvallende publiekscampagne, mee gedragen door tal van enthousiaste vrijwilligers en militanten, centraal.

De actiedag heeft plaats op **vrijdag 30 maart 2007**. **Inderdaad, de campagnedag werd symbolisch met één dag vervroegd.**

Een aantal rapporten (het loonkloof rapport van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en het rapport van het Steunpunt werkgelegenheid, arbeid en vorming) tonen immers een lichte verbetering aan in de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Ook op beleidsvlak zijn er de afgelopen tijd waardevolle initiatieven genomen om de loonkloof te verkleinen:

De Minister van Gelijke Kansen Christian Dupont en de Minister van Werk Peter Vanvelthoven namen naar aanleiding van EPD 2006 al een regeringsinitiatief.

Ook op het Vlaamse niveau nam minister van gelijke kansen Kathleen Van Brempt met het initiatief “M/V United” maatregelen om de loopbaankloof aan te pakken.

Tevens werden zowel in Kamer als Senaat wetsvoorstellen en resoluties ingediend om de loonkloof v/m te verkleinen. Ook in 2007 staan er op beleidsniveau initiatieven op stapel.

Equal Pay Day in Europa en de VS

Equal Pay Day wordt dit jaar in de VS georganiseerd op dinsdag 24 april. De loonkloof tussen vrouwen en mannen is in Amerika immers nog een flink stuk groter dan in de landen van de Europese Unie. Eén van de stevigste voorvechters van meer loongelijkheid in de VS is presidentskandidate Hillary Clinton.

Ook op Europees niveau werd in 2005 door Europees parlamentslid en voorzitter van **zij-kant** Anne van Lancker een voorstel ingediend om jaarlijks een Europese Equal Pay Day te organiseren. De vrouwen van de fractie van de Europese socialistische partijen organiseren op 22 februari 2007 voor de eerste keer een Equal Pay action day, om aandacht te vragen voor de gemiddelde loonkloof in Europa.

De Equal Pay Day campagne breidt zich dus ook uit buiten onze landsgrenzen.

Wat brengt de toekomst?

Op Belgisch niveau willen **zij-kant** en ABVV-vrouwen als initiatiefnemers een Equal Pay Day platform oprichten om zo een breder draagvlak te creëren. We zullen in het komende jaar op zoek gaan naar overtuigde EPD-ambassadeurs: bedrijven, niet gouvernementele organisaties, onderwijsinstellingen, beleidsmakers, die samen met ons een inspanning willen leveren om de loonkloof te dichten.

Het belang van Equal Pay Day

België wordt regelmatig voorgesteld als een **goede leerling op Europees vlak** als het op de loonkloof aankomt. Terecht? Ja en neen. Wij hebben alleszins geen redenen om op onze lauweren te rusten.

- **Ja**, aangezien uit de meest recente vierjaarlijks Europese vergelijking (**bijlage 1**) blijkt dat België bij de landen met de kleinste loonkloof mag worden gerekend, samen met Frankrijk, Litouwen, Hongarije, Polen, Slovenië en Zweden. Hierbij moeten we er wel op wijzen dat niet al deze landen zich op een vergelijkbaar loonniveau als België bevinden.
- **Neen**, als men bedenkt dat er, ondanks het 30-jarig bestaan van de nodige rechtsinstrumenten in de Belgische wetgeving, sinds midden jaren '90 nog nauwelijks vooruitgang werd geboekt betreffende het dichten van de loonkloof.

De huidige Belgische loonkloof v/m:

- is in ieder geval een duidelijk feit en geen mythe. Afhankelijk van de berekeningswijze stelt men een loonkloof vast van 13 tot 39% (bijlage 2)
- kan grotendeels verklaard, maar daarom niet aanvaard worden
- is uiteraard het resultaat van het personeelsbeleid in organisaties en bedrijven, maar is ook het gevolg van ruimere maatschappelijke sturing. Gezin, reclame,

onderwijs, vriendenkring, beleidsmaatregelen, infrastructuur, ... spelen allemaal een rol in de totstandkoming (en de instandhouding) van de loonkloof

- is niet alleen zichtbaar op de loonbriefjes van vandaag, maar zal later ook doorgerekend worden en voelbaar zijn in de pensioenen.

De vaststelling dat de loonkloof zo goed als niet verkleind is, de nog prille aanzet tot een breed maatschappelijk debat, de bijna algemene aanvaarding of zelfs ontkenning van de loonkloof, de sterke nadruk op de individuele verantwoordelijkheid bij loononderhandelingen, maar vooral het besef van de toekomstige maatschappelijke uitdagingen die op ons afkomen: de vergrijzing, de toename van het aantal alleenstaanden, de individualisering van de verloning, het toenemende belang van een wettelijk aanvullend pensioen,... zijn belangrijke argumenten om ook dit jaar EPD te organiseren.

De loonkloof is voor ABVV-vrouwen en **zij-kant** immers de voornaamste en meest onaanvaardbare vorm van discriminatie van vrouwen op de werkvloer.

Een doordenkertje:

Mensen worden gemiddeld ouder, vrouwen worden gemiddeld nóg ouder. Ze werken niet toevallig in minder goed betalende sectoren, beroepen en functies. Ze halen bovendien minder voordeel uit de verloning gebaseerd op individuele prestaties.

Ze werken ook niet toevallig meer deeltijds en stappen er ook niet toevallig vaker tijdelijk even uit, meestal vanuit hun zorgfunctie. Ze kunnen minder arbeidsmarktprestaties inbrengen voor de berekening van hun latere wettelijke pensioenen maar blijken daarnaast ook veel minder te genieten van de zogenaamde tweede peiler pensioenen (sectorale en bedrijfspensioenstelsels).

Betekent langer leven dat vrouwen langer in miserie mogen leven? Een weinig aantrekkelijk toekomstbeeld!

Onze doelstelling van EPD 2007 is dan ook:

- het loonkloof debat voortdurend onder de aandacht houden
- het ruime publiek informeren en sensibiliseren over de oorzaken en de gevolgen van de loonkloof
- het onderzoek naar de oorzaken en gevolgen blijvend stimuleren
- het geloof in de maatschappelijke sturing herstellen
- de maatschappelijke actoren responsabiliseren en tot actie aanzetten

... en dit alles met als doel de loonkloof tussen v/m te dichten.

Feiten en cijfers

1. Vrouwen verdienen gemiddeld nog steeds een pak minder dan mannen.

Er zijn verschillende manieren om de totale loonkloof tussen vrouwen en mannen voor te stellen.

Eén manier is het aandeel van vrouwen en mannen in de totale loonmassa te vergelijken met hun aandeel in de totale werkgelegenheid en hun aandeel in het totaal aantal gepresteerde werkdagen.

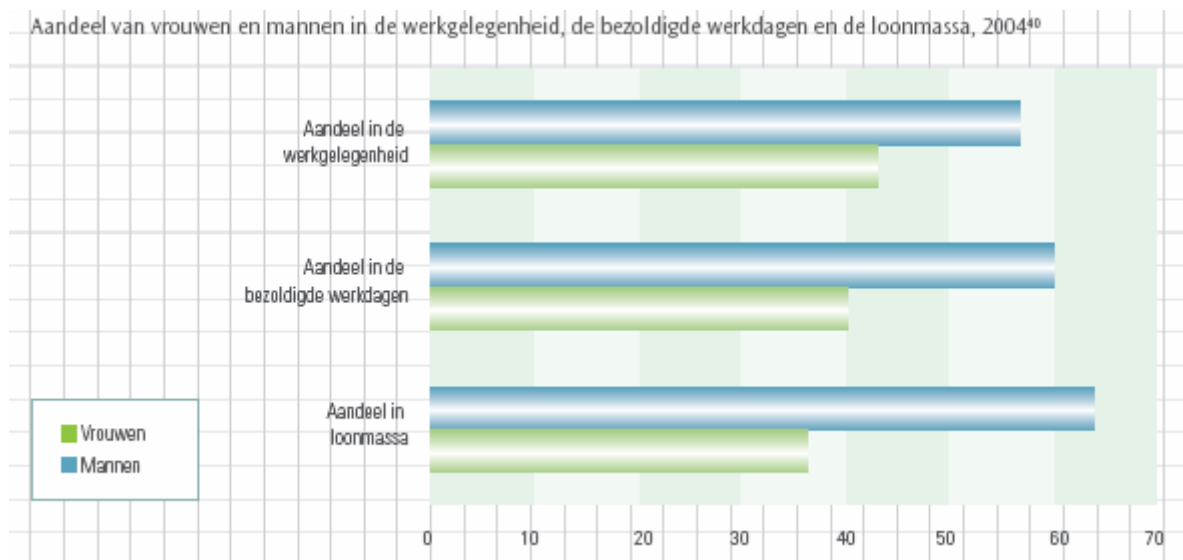
Zo kan je vaststellen dat in België in 2004 de vrouwen, die ruim 43% van de werkenden waren en ruim 40% van de gepresteerde arbeidsdagen voor hun rekening namen, slechts 36,16% van de bruto loonmassa uitbetaald kregen.

Mannen, die 56,88% van de werkenden waren en iets meer dan 59% van de werkuren presteerden, kregen daarentegen 63,84% van de totale loonmassa.

Concreet zou er een transfer van 3,267 miljard euro moeten plaatsvinden van mannen naar vrouwen opdat vrouwen gemiddeld evenveel zouden verdienen dan mannen. Rekening houdend met het effect van deeltijds werken zou er zelfs een transfer van 5,816 miljard euro nodig zijn om de gemiddelde loonkloof op te heffen.

Grafiek: Aandeel v/m in de werkgelegenheid, de bezoldigde werkdagen en de loonmassa – ‘Vrouwen en mannen in België’ – IGVM – editie 2006

Bron: RSZ en FOD Economie, ADSEI, EAK (bewerking IGVM)



Een andere manier om de totale loonkloof tussen vrouwen en mannen te bekijken is de gemiddelde bruto of nettolonen van vrouwen en mannen te vergelijken. Bij de nettolonen wordt rekening gehouden met het effect van de belastingen en de correcties van de sociale zekerheid.

Als we de resultaten van verschillende onderzoeken op een rijtje zetten, dan zien we dat de loonkloof schommelt tussen de 13% en 39% (zie overzicht in bijlage 2), afhankelijk van:

- de gegevensbron die men als vertrekbasis neemt: gaat het over administratieve gegevens of enquête gegevens, gaat het over alle sectoren of een beperkt aantal sectoren, gaat het enkel om gegevens van voltijdse of ook van deeltijdse werknemers, enz.
- en de berekeningswijze die men hanteert: gaat het over netto of brutoloon; gaat het over uurloon, maandloon of jaarloon; werden de deeltijdse werknemers omgerekend naar voltijdse equivalenten of niet, bekijkt men de kloof van vrouwen t.o.v. mannen of andersom, enz.

Maar hoe je het ook draait of keert, de loonkloof is en blijft een feit.

Binnenkort verschijnt het eerste officiële loonkloofrapport van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Een prima zaak om de evolutie van de loonkloof te kunnen opvolgen en één van de aanbevelingen die ABVV-vrouwen en zij-kant formuleerden n.a.v. de organisatie van hun eerste EPD in 2005.

Het Instituut heeft zich voor het bepalen van de loonkloof - 15% bruto maandloon en 13% bruto uurloon - gebaseerd op de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de lonen. (Adsei).

Deze enquête heeft betrekking op een ruime groep respondenten (ruim 100.000 loontrekkenden), maar kent momenteel ook een aantal beperkingen: ze omvat geen gegevens over deeltijdse werknemers en ook niet over de gezondheidssector, het onderwijs, de sociale sector en de overheid.

zij-kant en ABVV-vrouwen zijn van bij de start van de campagne EPD voor het bepalen van de loonkloof - 24% bruto maandloon en 12% bruto uurloon - vertrokken van enquêtegegevens die betrekking hadden op minder respondenten, maar meer sectoren en ook gegevens van deeltijdse werknemers (voltijdse equivalenten) bevatten.

Vandaag beschikken we zelf over een eigen databank met gegevens van ruim 20.000 loontrekkenden (59% mannen en 41% vrouwen), verzameld tussen september 2006 en maart 2007 via de loonenquêtes van de vakbonden (www.mijnloon.be). In onze enquête werden ook de lonen van deeltijdse werknemers bewust niet omgerekend naar voltijdse equivalenten.

De analyse van onze loonenquête door het Hoger Instituut Voor de Arbeid (HIVA-KUL) toonde ons een loonkloof van 26% bruto maandloon en 18% bruto uurloon. Mannen verdienen volgens onze enquête gemiddeld 2862 euro bruto/maand en vrouwen 2113 euro bruto/maand. Het gemiddeld bruto uurloon van mannen en vrouwen bedraagt volgens onze enquête respectievelijk 17,8 euro en 14,2 euro.

Het profiel van de respondenten in onze enquête is uiteraard geen perfecte weerspiegeling van de arbeidsmarkt (iets meer mannen, meer bedienden en hoger geschoolden in verhouding tot de arbeidsmarkt). Dit beïnvloedt deels de resultaten. Maar het interessante aan dit soort onderzoeken is dat het een dieper inzicht geeft in de oorzaken van de loonkloof.

2. De gemiddelde loonkloof is de afgelopen jaren nauwelijks afgenomen

Het net uitgebrachte rapport van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming meldt dat de loonkloof op de Belgische arbeidsmarkt in 10 jaar tijd iets kleiner geworden is: van 24% in 1995 naar 20% in 2004 (bruto jaarloon – voltijdse equivalenten).

De auteurs wijzen wel op de grote sectorale verschillen en op het gegeven dat in een aantal sectoren de loonkloof juist vergroot is, onder andere in de overheidssector, in de gezondheidssector en de financiële sector.

Ook in “Vrouwen en mannen in België” een publicatie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen lezen we dat er gemiddeld en globaal gezien een weinig positieve evolutie is de afgelopen vijf jaar. De gemiddelde brutolonen van vrouwen liggen in de publieke sector een stuk hoger dan in de private sector. De loonkloof is er ook een heel stuk kleiner: 5% in vergelijking met 30% en 21% bij respectievelijk bedienden en arbeiders in de private sector. De evolutie in de publieke sector is echter negatief: tussen 2000 en 2005 is er een verdubbeling waar te nemen. De loonkloof bij ambtenaren is vooral te wijten aan het vaker deeltijds werken van vrouwen en aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de topfuncties. In de private sector bestaan er grotere verschillen tussen hoge en lage lonen. Bij bedienden bestaat er ook een grotere variatie in functies dan bij arbeiders. Dit wordt weerspiegeld in een grote loonkloof tussen mannen en vrouwen, omdat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de lagere functies en ondervertegenwoordigd in de hogere.

Tabel: Bruto maandlonen in euro

- ‘Vrouwen en mannen in België’ – IGVM – editie 2006

Bron: RSZ, berekening Meulders, D. en S.O’Dorchai (2006). ‘The gender pay gap in Belgium’, ongepubliceerd rapport (bewerking IGVM).

Gemiddelde bruto maandlonen in euro, 2005 ⁴²			
	Mannen	Vrouwen	Loonkloof (%)
Bedienden	3483,8	2454,7	30
Arbeiders	2119,6	1670,4	21
Ambtenaren	2976,1	2833,0	5

3. De netto loonkloof

Verschillende oorzaken liggen aan de basis van de loonkloof. Vrouwen bekleden minder vaak hogere en dus beter betaalde functies dan mannen. Zij zijn ook vaker tewerkgesteld in sectoren waarbinnen de lonen een stuk lager liggen. Ze genieten gemiddeld minder bedrijfsopleiding. Deeltijds werken heeft ook een negatief effect op de loonvorming. Werk verricht door mannen wordt vaak hoger gewaardeerd en ingeschaald dan werk verricht door vrouwen.

Een deel van de loonkloof kan op deze manier worden verklaard.

Maar zelfs wanneer met al deze factoren rekening wordt gehouden, blijft een deel van de loonkloof overeind. Wanneer we het loon van vrouwen en mannen vergelijken met gelijkaardige achtergrondkenmerken, die in vergelijkbare functies en bedrijven werken,

dan blijft – afhankelijk van de gegevensbron - een netto loonkloof over van 5 (www.mijnloon.be) à 7 % (vacature salaris enquête 2006) bruto maandloon. Een loonkloof waar men (nog) geen verklaring voor vindt.

4. Enkele verklarende factoren

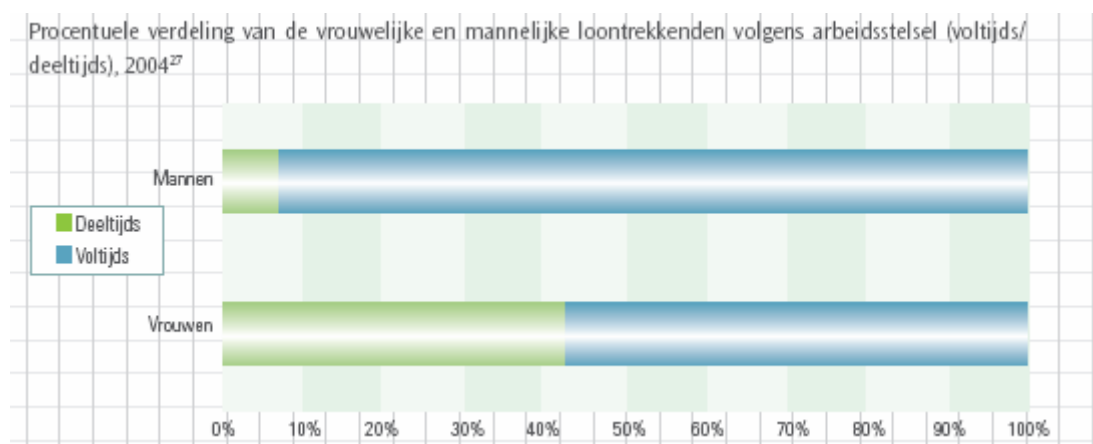
▪ Deeltijds werken

De deeltijdse arbeidsgraad is de verhouding van het aantal deeltijds werkende loontrekkenden (vier vijfden, drie vijfden, halftijds, ...) ten opzichte van het totaal aantal loontrekkenden. De deeltijdse arbeidsgraad is in de loop der jaren gestegen, zowel voor vrouwen als mannen, maar de kloof blijft groot. In 2004 bedroeg de deeltijdse arbeidsgraad 41,5% (652.554) bij vrouwen tegenover 7,0% (135.662) bij mannen.

Grafiek: Procentuele verdeling van v/m loontrekkenden volgens arbeidstijd (voltijds/deeltijds)

– ‘Vrouwen en mannen in België’ – IGVM – editie 2006

Bron: FOD economie, ADSEI, EAK (bewerking IGVM).



Mannen werken deeltijds om andere redenen dan vrouwen. Ze werken gemiddeld ook meer uren dan deeltijds werkende vrouwen.

▪ De segregatie op de arbeidsmarkt

Vrouwen en mannen concentreren zich in verschillende sectoren en beroepen. Dit noemt men **horizontale segregatie**. Vaak zijn typische vrouwen- en mannenberoepen ook gekoppeld aan bepaalde sectoren. Niet toevallig gaat het hier doorgaans om minder goed betalende sectoren en beroepen.

Beroepen uitgeoefend door 60% of meer vrouwen:

- receptionisten, kassiers, loketbedienden (81,1%)
- kantoorbedienden (62%)
- verkoopspersoneel (75%)
- onderwijzend personeel (67%)
- personeel in medische wetenschappen (74%)

Tabel: Tewerkstelling in België volgens beroep ingedeeld naar feminisatiegraad
 ‘Vrouwen en mannen in België’ – IGVM – editie 2006

Bron: FOD Economie, ADSEI, EAK (bewerking SEIN). Indeling op basis van de ISCO-nomenclatuur van de beroepen.

Tewerkstelling in België volgens beroep ingedeeld naar feminisatiegraad, 2004 ²³					
	Graad	Beroep	Vrouwen (%)	Mannen (%)	Totaal (%)
	Graad 1	Ongeschoolde arbeiders in de landbouw, visserij en dergelijke	0,0	100,0	100,0
		Ambachtslieden en vakarbeiders in de winning van delfstoffen en de bouwnijverheid	1,0	99,0	100,0
		Ambachtslieden en vakarbeiders in de metallurgie, de metaalverwerkende nijverheid, de machinebouw en dergelijke	3,1	96,9	100,0
		Bestuurders van voertuigen, hijs-, hef- en transportwerktuigen	3,5	96,5	100,0
		Strijdkrachten	4,8	95,2	100,0
		Totale tewerkstelling in feminisatiegraad 1	0,8	21,9	12,8
	Graad 2	Fabrieksarbeiders aan vaste installaties en dergelijke	13,0	87,0	100,0
		Ondergeschikt personeel in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	15,0	85,0	100,0
		Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de bouwnijverheid, de verwerkende nijverheid en het transport	15,5	84,5	100,0
		Specialisten in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	16,7	83,3	100,0
		Ambachtslieden en vakarbeiders in de precisienijverheid, het kunstambacht, de drukkerijen en dergelijke	18,3	81,7	100,0
		Totale tewerkstelling in feminisatiegraad 2	5,0	20,7	13,9
	Graad 3	Andere ambachtslieden en ambachtelijke vakarbeiders	26,7	73,3	100,0
		Voor de markt producerende landbouwers en geschoolde arbeiders in de landbouw en de visserij	27,3	72,7	100,0
		Bedrijfsleiders en kaderleden bij directie	28,0	72,0	100,0
		Machine- en montagearbeiders	29,0	71,0	100,0
		Totale tewerkstelling in feminisatiegraad 3	9,3	18,1	14,3
	Graad 4	Leden van de wetgevende en uitvoerende macht en hogere kaderleden van het openbaar bestuur	32,7	67,3	100,0
		Directeurs en beheerders van kleine ondernemingen	33,1	66,9	100,0
		Totale tewerkstelling in feminisatiegraad 4	3,4	5,2	4,4
	Graad 5	Ander ondergeschikt personeel in de intellectuele en wetenschappelijke beroepen	44,8	55,2	100,0
		Totale tewerkstelling in feminisatiegraad 5	3,6	3,8	3,5
	Graad 6	Andere specialisten in intellectuele en wetenschappelijke beroepen	50,0	50,0	100,0
		Totale tewerkstelling in feminisatiegraad 6	6,8	5,2	5,9
	Graad 7	Kantoorbedienden	62,0	38,0	100,0
		Dienstverlenend en veiligheidspersoneel	62,4	37,6	100,0
		Specialisten in het onderwijs	67,1	32,9	100,0
		Ondergeschikt personeel in het onderwijs	68,7	31,3	100,0
		Totale tewerkstelling in feminisatiegraad 7	42,2	18,4	28,7
	Graad 8	Ondergeschikt personeel in de medische wetenschappen	73,4	26,6	100,0
		Specialisten in de medische wetenschappen	74,3	25,7	100,0
		Modellen, verkopers en demonstrateurs	75,0	25,0	100,0
		Ongeschoold dienstverlenend en verkoopspersoneel	77,1	22,9	100,0
		Totale tewerkstelling in feminisatiegraad 8	26,7	6,6	15,3
	Graad 9	Receptionisten, kassiers, loketbedienden en dergelijke	81,1	18,9	100,0
		Totale tewerkstelling in feminisatiegraad 9	2,0	0,4	1,1
Totale tewerkstelling			43,1	56,9	100,0

Sectoren met tewerkstelling van 60% of meer vrouwen:

- onderwijs (67,4%)
- gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (77,1%)
- vervaardiging van kleding (75,9%)
- huishoudelijk personeel (84,1%)

Tabel: Tewerkstelling volgens sector ingedeeld naar feminisatiegraad

‘Vrouwen en mannen in België’ – IGVM – editie 2006

Bron: FOD Economie, ADSEI, EAK (bewerking SEIN). Indeling op basis van de ISCO-nomenclatuur van de sectoren.

Graad	Sector	Vrouwen (%)	Mannen (%)	Totaal (%)
Graad 1	Visserij, visteelt en bijkomende diensten	0,0	100,0	100,0
	Winning van steenkool, bruinkool en turf	0,0	100,0	100,0
	Bosbouw, bosexploitatie en aanverwante diensten	5,0	95,0	100,0
	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	7,0	93,0	100,0
	Bouwnijverheid	7,3	92,7	100,0
	Overige winning van delfstoffen	9,0	91,0	100,0
	Inzameling en verwerking van afvalwater en afval	9,5	90,5	100,0
	Totale tewerkstelling in feminisatiegraad 1	1,4	13,2	8,1
Graad 2	Vervaardiging van overige transportmiddelen	10,2	89,8	100,0
	Productie van art. van hout, kurk, riet, vlechtwerk, excl. meubelen	10,2	89,8	100,0
	Vervoer te land; vervoer via pijpleidingen	10,3	89,7	100,0
	Productie van cokes, geraff. aardolieprod., splijt-, kweekstoffen	13,6	86,4	100,0
	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen	14,0	86,0	100,0
	Productie van overige niet-metaalhoudende minerale producten	14,5	85,5	100,0
	Vervaardiging van producten van metaal	14,5	85,5	100,0
	Recycling	15,7	84,3	100,0
	Vervaardiging van producten van rubber en kunststof	17,0	83,0	100,0
	Verkoop, onderhoud & reparatie auto's & motors; detailh. motors	17,2	82,8	100,0
	Winning, zuivering en distributie van water	17,5	82,5	100,0
	Productie en assemblage van auto's, aanhangwagens en opleggers	18,0	82,0	100,0
	Activiteiten in verband met computers	18,2	81,8	100,0
	Productie. & distributie van elektriciteit, gas, stoom, warm water	18,8	81,2	100,0
	Vervoer over water	19,5	80,5	100,0
	Totale tewerkstelling in feminisatiegraad 2	5,0	22,2	14,8

Graad 3	Vervaardiging van meubelen; overige industrie	20,8	79,2	100,0
	Vervaardiging van pulp, papier en papierwaren	21,5	78,5	100,0
	Vervaardiging van kantoorcomputers en computers	23,8	76,2	100,0
	Winning van aardolie en aardgas, bijkomende diensten	24,8	75,2	100,0
	Vervaardiging van elektrische machines en apparaten	28,8	71,2	100,0
	Post en telecommunicatie	29,3	70,7	100,0
	Prod. v. med. appar. & instr., prec.- & optische. instr. & uurwerken	29,4	70,6	100,0
	Totale tewerkstelling in feminisatiegraad 3	2,5	5,0	3,9
Graad 4	Landbouw, jacht en diensten in verband met deze activiteiten	30,3	69,7	100,0
	Vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken	31,3	68,7	100,0
	Verhuur machines, werkt. zonder bedienend pers. & v. ov. roer. goed.	31,6	68,4	100,0
	Luchtvaart	31,6	68,4	100,0
	Productie van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur	31,9	68,1	100,0
	Uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media	32,8	67,2	100,0
	Vervaardiging van chemische producten	33,0	67,0	100,0
	Groothandel & handelsbemiddeling, uitgezonderd auto- & motorhandel	33,3	66,7	100,0
	Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	34,7	65,3	100,0
	Ondersteunende activ. i.v.m. financiële instel. en verzekeringswezen	35,3	64,7	100,0
	Speur- en ontwikkelingswerk	39,1	60,9	100,0
	Totale tewerkstelling in feminisatiegraad 4	10,3	16,2	13,7

Naast de horizontale segregatie bestaat ook de **verticale segregatie**: vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies, bij bedrijfsleiders en hoger kaderpersoneel (slechts 5% vrouwen in de beslissingsinstanties van bedrijven). Vrouwen slagen er moeilijk in om het 'glazen plafond' te doorbreken. Dit fenomeen zien we vooral in de 'rijkere' sectoren, 'rijkere' bedrijven, bij bedienden en kaderleden. Een concreet *voorbeeld* ter illustratie: bij Mobistar vertegenwoordigen vrouwen 35% van de werknemers maar slechts 15% van het topmanagement en 9% van het hoogste managementniveau.

Nochtans hebben de meisjes in de loop der jaren de jongens qua opleidingsniveau ruimschoots bijgebeend en zelfs voorbijgestoken.

Tabel : Belgische bevolking ouder dan 25 jaar naar opleidingsniveau, leeftijd en geslacht
– 'Vrouwen en mannen in België' – IGVM – editie 2006
Bron: FOD Economie, ADSEI, EAK (bewerking SEIN)

De Belgische bevolking ouder dan 25 jaar naar opleidingsniveau, leeftijd en geslacht in 2004, absolute aantallen ⁵²								
	Van 25 tot 34 jaar		Van 35 tot 44 jaar		Van 45 tot 54 jaar		55 jaar en meer	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Laaggeschoold	127.635	151.153	221.257	253.780	313.415	302.898	1.177.704	780.569
Middengediplomeerd	246.179	295.536	286.677	302.902	229.051	239.985	284.513	280.674
Hooggeschoold	309.393	254.458	278.689	253.897	178.175	191.080	165.826	217.245
Totaal	683.207	701.147	786.623	810.579	720.641	733.963	1.628.043	1.278.488

▪ beroepsopleiding

In de meeste sectoren volgden vrouwen in 2003 minder opleiding, vooral in de nijverheidssector (46,2% mannen tegenover 37,5% vrouwen). Mannen genieten gemiddeld overigens ook opleidingen van langere duur en met een hoger kostenplaatje.

Tabel : Percentage werknemers die een opleiding volgden, aantal uren, opleidingskosten naar sector en geslacht

– ‘Vrouwen en mannen in België’ – IGVM – editie 2006

Bron: NNB, balanscentrale en FOD Economie, ADSEI (bewerking SEIN)

Percentage werknemers die een opleiding volgden, aantal uren opleiding en opleidingskosten naar sector en geslacht, 2003						
	Percentage werknemers		Gemiddeld aantal uren opleiding		Gemiddelde opleidingskosten	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Landbouw	19,8	7,6	24,7	39,8	911	1.757
Nijverheid	37,5	46,2	31,9	35,6	1.396	1.601
Extractieve nijverheid	15,7	22,8	43,9	28,2	3.644	897
Verwerkende nijverheid	37,5	46,3	32,1	36	1.400	1.614
Energie en water	42,2	51,6	20,7	21,6	1.145	1.249
Bouw	11,8	14,2	25	25,7	853	778
Handel, vervoer en communicatie	27,5	34,7	30,6	41,3	927	1.555
Vervoer en communicatie	42,6	46	33,9	45,7	1.172	1.777
Handel en reparaties	23,9	23,7	27,9	30,5	773	1.048
Horeca	8,1	7,1	38,4	43,1	495	613
Financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven	38,4	41,4	26,5	32,4	1.905	2.174
Financiële dienstverlening en verzekeringen	56,6	55,9	26,5	29,5	2.422	2.785
Vastgoed en diensten aan bedrijven	24,6	31,8	26,6	35,7	1.004	1.464
Overige diensten	47,8	34,6	18,2	21,4	449	599
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	49,8	37,5	18,1	21,7	446	603
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	15,2	23,1	22,5	19,1	609	572

In de analyse van onze enquêtegegevens www.mijnloon.be kwamen we tot dezelfde vaststellingen.

5. De loonkloof verklaren betekent niet de loonkloof goedpraten

Er zijn een heleboel factoren die de loonkloof kunnen verklaren, maar er blijft steevast een onverklaarbaar gedeelte. Bovendien zijn de verklaarbare factoren geen argumenten om de loonkloof ook te rechtvaardigen. Zo is bijvoorbeeld de ongelijke verdeling van deeltijdse arbeid heel vaak geen kwestie van 'vrije keuze' voor vrouwen. Ze is een gevolg van de ongelijke verdeling van de zorgarbeid en van het gebrek aan voldoende, betaalbare en flexibele zorginfrastructuur. De kloof is het resultaat van maatschappelijke sturing en er kan écht wel aan verholpen worden als de politieke en maatschappelijke wil hiervoor aanwezig is.

6. Gevolgen

De ongelijkheden op de arbeidsmarkt resulteren aan het einde van de loopbaan in een **pensioenkloof**. Voor de huidige generaties gepensioneerden waren de verschillen in arbeidsmarktsituatie uiteraard groter dan voor de toekomstige generaties gepensioneerden. Maar het effect van de blijvende horizontale en verticale segregatie, loopbaanonderbrekingen en met name deeltijds werken zullen hun tol eisen ... tenzij men het sociale zekerheidsstelsel aanpast.

Tabel : Verdeling van de pensioengerechtigden volgens omvang van het maandbedrag naar geslacht

– ‘Vrouwen en mannen in België’ – IGVM – editie 2006

Bron: RVP (bewerking SEIN)

Verdeling van het aantal pensioengerechtigden volgens de omvang van het maandbedrag en naar geslacht, toestand op 1 januari 2004⁴⁴

	Maandbedrag	Aantal			Verdeling per sekse		
		Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal
	0,01-249,99	133.050	65.332	198.382	14,3	8,2	11,5
	250,00-499,99	91.009	35.206	126.215	9,8	4,4	7,3
	500,00-749,99	185.678	102.243	287.921	19,9	12,9	16,7
	750,00-999,99	292.258	198.206	490.464	31,4	24,9	28,4
	1000,00-1249,99	130.198	162.727	292.925	14,0	20,5	17,0
	1250,00-1499,99	59.360	107.521	166.881	6,4	13,5	9,7
	1500,00-1749,99	19.718	67.207	86.925	2,1	8,4	5,0
	1750,00-1999,99	7.680	24.580	32.260	0,8	3,1	1,9
	2000,00 en meer	12.735	32.564	45.299	1,4	4,1	2,6
	Totaal	931.686	795.586	1.727.272	100,0	100,0	100,0

Bovendien mag de problematiek van de ‘kleine pensioenen’ niet los gezien worden van het groter **risico op armoede bij vrouwen**, en met name bij alleenstaande vrouwen.

Tabel: Armoederisico naar leeftijd en geslacht

- Vrouwen en mannen in België – IGVM – editie 2006

Bron: SILC 2004 (bewerking IGVM)

Armoederisico naar leeftijd en geslacht, 2004⁴⁶

Leeftijd	Vrouwen	Mannen	Totaal
totale bevolking	16	14	15
0 tot 15 jaar	-	-	17
16 tot 24 jaar	17	15	16
25 tot 49 jaar	12	11	12
50 tot 64 jaar	15	11	13
65 jaar en ouder	21	20	21

Besluit

Als we de feiten op een rij zetten is het duidelijk dat er maatregelen moeten genomen worden om de loonkloof te dichten. Eigenlijk is de loonkloof onaanvaardbaar voor een maatschappij die gelijkheid als één van haar basiswaarden naar voor schuift.

Wat houdt de EPD campagne 2007 in?

- een nieuw **campagnebeeld** dat wordt vrijgegeven op de preview persconferentie van 14 februari 2007;
- een nieuwe **slogan**: “ ’t zijn niet de hormonen, ’t is het verschil in lonen”;
- de baseline bij het logo Equal Pay Day “geef vrouwen hun verdiende loon” blijft behouden;
- een actueel dossier met de laatste stand van zaken over de loonkloof;
- in samenwerking met het weekblad Flair organiseren we een loonenquête (zie www.flair.be). De resultaten ervan worden gepubliceerd in de editie van 20 maart.
- een ruim assortiment aan **campagnemiddelen**: naast de gebruikelijke affiches en stickers worden ook originele deurklinkhangers uitgedeeld en Boomerang free cards verspreid;
- de website www.equalpayday.be wordt in een nieuw kleedje gestoken. Via de site kan ook het campagnemateriaal besteld worden en is de nieuwe webspot te bekijken.
- er komt een nieuwe webspot, een humoristische webmovie die hopelijk net als de vorige de internetwereld en ‘youtube’ veroverd.
- op **vrijdag 30 maart** voeren we met vele vrijwilligers en militanten opnieuw originele **acties** in tal van bedrijven en op openbare plaatsen;
- en natuurlijk formuleren we ook dit jaar een aantal aandachtspunten en **beleidsaanbevelingen** voor de toekomstige beleidsmakers.

De beleidsaanbevelingen van zij-kant en ABVV-vrouwen in de campagne EPD 2007

In de vorige campagnes formuleerden ABVV-vrouwen en zij-kant concrete beleidsvoorstellen om de loonkloof te dichten. Vandaag stellen we vast dat het afgelopen jaar op verschillende beleidsniveaus effectief vooruitgang werd geboekt. Willen we de loonkloof ook feitelijk dichten dan moeten de genomen beleidsinitiatieven verder ontwikkeld worden en is er ook nood aan **nieuwe beleidsmaatregelen**.

1. In 2006 vroegen **zij-kant** en ABVV-vrouwen de opmaak van jaarlijks geactualiseerde statistieken en analyses over de (oorzaken van de) loonkloof. Doelstelling was de loonkloof systematisch op te volgen en jaarlijks beleidsaanbevelingen te kunnen formuleren. In maart 2007 wordt dankzij het initiatief van Christian Dupont, de federale minister bevoegd voor gelijke kansen, het eerste officiële loonkloofrapport van het Instituut voor de gelijkheid van Vrouwen en Mannen voorgesteld.

We willen de toekomstige minister(s) bevoegd voor gelijke kansen en/of werk en/of economie vragen:

- om het **jaarlijks loonkloofrapport te verbeteren**: gegevens over belangrijke sectoren waarin vrouwen tewerkgesteld zijn zoals de publieke sector, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector ontbreken momenteel;
 - om een deskundig samengesteld **“gelijk loon observatorium” op te richten**, waarin ook de sociale partners participeren. Een dergelijk observatorium kan zich o.a. buigen over de formulering van jaarlijkse beleidsaanbevelingen en verder uit te diepen onderzoeksthema's.
2. In de vorige EPD campagnes hebben ABVV-vrouwen en zij-kant de bevoegde ministers gevraagd bewustmakingscampagnes te lanceren om mensen te sensibiliseren en te informeren over de gevolgen van bepaalde loopbaan'keuzes'. Onze bekommernis ging vooral uit naar de pensioenopbouw van vrouwen. We vroegen ook een aanpassing van het sociale zekerheidsstelsel opdat de gevolgen van de gezins'keuzes' niet alleen op de sociale zekerheidsrekening van mevrouw terechtkomt. De twee beleidsinitiatieven van de minister van pensioenen Bruno Tobback – de organisatie van de conferenties “vrouwen en pensioenen” en de lancering van het instrument www.kenuwpensioen.be om je pensioen te berekenen – zijn initiatieven die tegemoet komen aan deze bekommernissen.

We vragen de toekomstige minister voor pensioenen - i.s.m. de andere bevoegde ministers en de sociale partners - dit beleid verder te zetten en:

- voortbouwend op grondig sociologisch onderzoek over de verschillende loopbaan- en loonontwikkeling bij vrouwen en mannen, **de nodige corrigerende maatregelen** door te voeren in het **sociale zekerheidsstelsel**;
- werk te maken van de **oprichting van een databank** met betrouwbare statistische gegevens over de deelname van vrouwen en mannen aan **aanvullende pensioenstelsels (tweede en derde peiler)**. Er zijn momenteel geen officiële gegevens over het aantal pensioenplannen, noch over het soort

pensioenplannen, noch over de deelnemers en begunstigen van deze plannen. Anderzijds zijn er de enquêtegegevens die via www.mijnloon.be verzameld werden en die duidelijk aantonen dat vrouwen ook hier weer behoorlijk ondervertegenwoordigd zijn.

3. Zowel in 2005 als in 2006 wezen zij-kant en ABVV-vrouwen op de onderwaardering van zogenaamde ‘vrouwenjobs’ en ‘vrouwensectoren’ (zorgsector, distributie, voeding, schoonmaak en textiel, enz.) en op de geringere loopbaanmogelijkheden en dus ook de lagere lonen van vrouwen in de beter betalende sectoren, o.m. het glazen plafond in het bank- en verzekeringswezen, de energiesector). Een initiatief dat de afgelopen tijd tegemoetkwam aan onze aanbeveling was de realisatie van de tweede doelstelling van het project EVA van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, namelijk het onderzoek naar het effect van analytische functieclassificatiemethodes op de loonvorming. Daarnaast is er ook recent het initiatief van Minister van werk Peter Vanvelthoven voor de ontwikkeling van een checklist om sekseneutrale functieclassificatiesystemen in te voeren.

We willen de toekomstige minister(s) van werk en/of gelijke kansen vragen om nog een stap verder te gaan door:

- een **éénvoudig auditinstrument** – een informatica instrument - te ontwikkelen dat werkgevers kan helpen bij het doorlichten van de (oorzaken van de) loonkloof in hun organisatie of bedrijf
 - **opnieuw vormen** te voorzien op het gebied van sekseneutrale functiewaardering en loonvorming voor o.a. inspectiediensten, vakbondsonderhandelaars en werkgeversonderhandelaars
 - de werkgevers aan te sporen en te ondersteunen om **gendervriendelijk te ondernemen** omdat we ervan overtuigd zijn dat dit ook het bedrijf ten goede komt.
4. De vorige edities van Equal Pay Day hebben aanleiding gegeven tot verschillende parlementaire initiatieven. Zo diende *sp.a*-senator Fatma Pehlivan een wetsvoorstel in (dossier 3-1439/1) om bedrijven te stimuleren een gelijke kansenbeleid voor vrouwen en mannen te voeren middels gelijke kansenplannen. Zij stelde voor om een ‘Fonds ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen’ op te richten. Dit wetsvoorstel is voor advies overgemaakt aan de NAR en wordt zeer binnenkort verder behandeld.
ABVV-vrouwen en zijkant vroegen de beleidsmakers uitdrukkelijk werk te maken van meer afdwingbare en tot actie aanzettende rechtsinstrumenten, zgn. ‘actie’wetten.

Het wetsvoorstel van voormalig *sp.a*-kamerlid Inga Verhaert, gebaseerd op de Zweedse wetgeving, werd afgelopen jaar ingediend. Wij vragen dat dit wetsvoorstel in de nabije toekomst, met de steun van vele beleidsmakers, ook effectief uitmondt in een **gelijkstellingswet**.

5. Ook in deze campagne blijven zij-kant en ABVV-vrouwen de noodzaak benadrukken van flankerende maatregelen van de overheden die de loonkloof direct en indirect gunstig kunnen beïnvloeden. Daarbij denken wij aan goede zorgstructuren, kinderopvangstructuren, goed openbaar vervoer, genderbewust onderwijs, een fiscaal gunstregime voor werkgevers die zich inspannen om de loonkloof te verkleinen, enz..... Uiteraard heeft elke overheid zijn bevoegdheid maar de samenwerking tussen de verschillende bevoegdheidsniveaus is cruciaal om de loonkloof effectief te kunnen dichten

We hopen dan ook:

- dat de **samenwerking tussen de diverse beleidsbevoegdheden** geoptimaliseerd kan worden. Daartoe bepleiten zij-kant en ABVV-vrouwen de organisatie van een (twee)jaarlijkse intergouvernementele conferentie **loongelijkheid v/m**.
 - dat het **Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen** in de toekomst een **grotere rol toegekend kan krijgen** o.a. voor het inventariseren en verspreiden van goede praktijken inzake de aanpak van de loonkloof. Tegelijk moet het Instituut in rechte kunnen optreden om loondiscriminatie te bestrijden.
6. Meer aandacht voor gendergelijk(waardig)heid in het onderwijs blijft op de verlanglijst van ABVV-vrouwen en zij-kant staan.

We vragen de ministers bevoegd voor onderwijs en werk:

- **leraars v/m** al in hun basisopleiding **genderbewuster** te maken
 - een **vormingspakket 'genderneutrale studie- en beroepskeuze'** op te stellen;
 - meisjes en jongens aan te zetten tot het volgen van **roldoorbrekende opleidingen**
 - **jobcoaching** te organiseren wanneer vrouwen of mannen in een roldoorbrekende job stappen.
7. Natuurlijk hebben ook vakbonden en werkgevers een verantwoordelijkheid in het dichten van de loonkloof. Het **interprofessioneel akkoord 2007-2008** (zie verder) is hiervan een mooie illustratie.

Het IPA en de loonkloof

De sociale partners – vakbonden en werkgevers – hebben met het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008 voor de komende twee jaar alvast stappen in de goede richting gezet.

Om de twee jaar trachten vakbonden en werkgevers een centraal sociaal akkoord af te sluiten dat het kader vormt voor de onderhandelingen rond loon en arbeidsvoorwaarden in de verschillende sectoren en ondernemingen. Met het IPA 2007-2008 werd het loonkloofdebat opnieuw op tafel gelegd.

Niet toevallig. Van meet af aan heeft het ABVV de solidariteit – uiteraard ook tussen vrouwen en mannen - en gendermainstreaming als krachtlijnen voor het akkoord naar voor geschoven. Dit resulteerde onder andere in:

- een verhoging van de bruto minimumlonen: een goede zaak als je weet dat vooral vrouwen zich in de laagste looncategorieën bevinden
- extra vormingsinspanningen met uitdrukkelijke aandacht voor gelijke vormingsmogelijkheden bij mannen en vrouwen: een goede zaak als je weet dat vrouwen gemiddeld minder opleiding volgen en dit een impact heeft op hun verdere loopbaan en loonontwikkeling
- erkenning van kwaliteitsconcurrentie: een goede zaak als je weet dat dit ook deuren kan openen voor een betere inzet van het vrouwelijk potentieel in de ‘rijkere’ sectoren en bedrijven
- een engagement om het statuut van de deeltijdse werknemers te verbeteren door hen bijvoorbeeld de kans te geven hun uurrooster te verruimen: een goede zaak voor vrouwen, die ruim 80% van alle deeltijdse werknemers uitmaken
- een engagement om de collectieve arbeidsovereenkomst voor gelijke beloning van vrouwen en mannen te actualiseren: een goede zaak aangezien dit instrument een aanzet kan geven tot concrete acties en verbeteringen op de werkvloer
- de vraag aan de sectoren en de bedrijven om, gebruikmakend van de instrumenten ontwikkeld door de federale overheid en de goede praktijken van andere sectoren en bedrijven, hun functieclassificatiesystemen te toetsen op de verplichte seksneutraliteit en de nodige correcties aan te brengen: een goede zaak aangezien onderzoek aantoont dat het natte vingerwerk bij het waarderen van functies en bepalen van functielonen vooral in het nadeel van vrouwenlonen uitvalt
- een algemeen engagement voor acties in sectoren en bedrijven met het oog op de realisatie van gelijke kansen voor mannen en vrouwen zowel op de werkvloer als bij sollicitaties.

Al deze elementen kunnen direct of indirect bijdragen tot het dichten van de loonkloof. Het is nu aan de sectoren en de bedrijven om er concreet gevolg aan te geven.

Onderneem zelf ook actie om de loonkloof te verkleinen!

Iedereen kan op haar/zijn niveau bijdragen tot het verkleinen van de loonkloof. ABVV-vrouwen en **zij-kant** geven alvast een paar tips:

Ben je werkgever (v/m):

- dan moet je volgens de wetgeving en reglementering **het principe 'gelijk loon voor gelijk(waardig) werk'** respecteren (principe non-discriminatie in de Belgische grondwet, wet van 7 mei 1999 en de collectieve arbeidsovereenkomst 25 bis).
- Je bent ook jaarlijks verplicht een **gelijke kansen v/m rapport** op tafel te leggen (KB 1987). De wetgever raadt je bovendien aan positieve actieplannen op te stellen, zodat gelijk loon voor gelijk werk gegarandeerd is in je bedrijf.
- zet dan de stap naar **genderbewust ondernemen**. Niet alleen de vrouwelijke werknemers maar ook de mannelijke werknemers en het bedrijf worden hier op termijn beter van. Er zijn bovendien al heel wat instrumenten ontwikkeld die je kunnen helpen met genderbewust ondernemen. Enkele voorbeelden: de *Family and business audit*, een inventaris van gendervriendelijke personeelsbeleidsmaatregelen (ESF project de mobiele gendercel); praktische tips voor genderbewust personeelsbeleid in KMO's (Voka Oost-Vlaanderen), een praktische gids voor het invoeren en ontwikkelen van sekseneutrale functieclassificatiesystemen (Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen – project Eva). Surf eens naar het project EVA op www.igvm.fgov.be of naar de verzamelplek 'm/v united' <http://multiblog.vrt.be/mv-united/esf/>.
- maak zelf eens een **doorlichting van je bedrijf** en vertrek daarbij van bestaande informatie, zoals personeelsgegevens, de sociale balans, de gegevens die kaderen binnen de collectieve arbeidsovereenkomst. Analyseer in welke functies vrouwen en mannen werken. Krijgen vrouwen en mannen gelijke opleidingskansen? Hoe zit het met de instroom en doorstroming van vrouwen en mannen? Wie werkt deeltijds? Krijgt iedereen gelijk loon voor gelijk werk? Hebben evenveel vrouwen als mannen recht op extralegale voordelen (gsm, bedrijfswagen,...)?
- Zorg dat je bij het plaatsen van een jobadvertentie, in overeenstemming met de wetgeving, een genderneutrale functiebeschrijving maakt. Uit een onderzoek van **zij-kant**, waarbij ruim 8.000 jobadvertenties doorgelicht werden, (zie <http://www.zij-kant.be/content/view/63/1/>), blijkt dat één op tien jobadvertenties niet genderneutraal zijn.
- Geef vrouwen en mannen **dezelfde kansen tijdens de sollicitatieprocedure**. Zorg dat de beoordeling van een sollicitant niet alleen door een mannelijke jury gebeurt.

Ben je werknemer (v/m):

- **praat eens over je loon op het werk:** verdien je evenveel als je collega's?
- **doe de test** op www.mijnloon.be: vul de loonenquête in die peilt naar loongegevens en vergelijk je loon met dat van anderen.
- ga eens na wie er in je bedrijf/organisatie kan genieten van **extralegale voordelen** zoals een gsm, een bedrijfswagen,...
- geef een signaal dat je het niet eens bent met het blijven voortbestaan van de loonkloof door op 30 maart een **ludieke actie op de werkvloer** te organiseren. **zij-kant** en ABVV-vrouwen geven je graag tips voor originele initiatieven. Verspreid de campagnegadgets van EPD. Je kan ze bestellen op www.equalpayday.be
- **surf eens naar** www.kenuwpensioen.be en bereken wat deeltijds / voltijds werken voor effect kan hebben op je wettelijk pensioen later.
- kies voor een **goedbetalende sector** en functie met goede perspectieven (zie functie- en sectorfiches www.vacature.com en www.mijnloon.be) en kies voor een bedrijf waar veel mannen werken. Dat betaalt doorgaans een hoger loon.
- en in je privé leven: zoek een geschikte partner die samen met jou de **gezinstaken verdeelt**.

Ben je ouder (v/m):

- geef zelf het goede voorbeeld: geef je zoon en dochter **evenveel zakgeld**. Zorg voor een eerlijke taakverdeling thuis (gebruik daarbij bijvoorbeeld de DieDoetDat kalender, info@viva-svv.be)
- **bereid je zonen en dochters voor op de arbeidsmarkt:**
 - ◇ moedig ze aan om hun studiekeuze en beroepskeuze zo te bepalen dat ze niet per definitie in de traditionele vrouwen- en mannensectoren en beroepen terechtkomen. Zo zijn jongens ook welkom in de kinderopvang en meisjes in de ICT-sector.
 - ◇ moedig je zonen, maar vooral je dochters aan om voldoende assertiviteit aan de dag te leggen bij het onderhandelen over hun loon, of dit nu voor een vakantiejob of voor een (eerste) job is.

Ben je leerkracht (v/m):

- praat met leerlingen over de **gevolgen van studie- en beroepskeuzes**.
- **wijs de leerlingen op hun sociale rechten**, op gendergelijkheid, discriminatie en xenofobie, bijvoorbeeld aan de hand van een interactief spel over 'Loon naar werk' of 'Werk en kindjes' (Vorming vzw, Kompas Vormingswijzer, <http://www.vormen.org/Kompas/Loonnaarwerk.html>) of aan de hand van een roldoorbrekend theaterstuk (Voka Mechelen: www.prise.be theaterstuk "sossisi pepperoni")
- Leer uw leerlingen een keurige sollicitatiebrief schrijven en geef ze een minicursus **loononderhandelen**.

Wist je dat ...

- **Wist je dat vrouwen gemiddeld minder bedrijfsopleidingen volgen?** Vrouwen volgen niet alleen minder bedrijfsopleidingen dan mannen, ze volgen, nog meer dan mannen, vooral kortlopende bedrijfsopleidingen. Bovendien ligt het prijskaartje van de opleidingen die ze volgen ook gemiddeld lager dan bij mannen.

Bron: analyse www.mijnloon.be door HIVA, analyse sociale balans, Vrouwen en mannen in België – genderstatistieken en genderindicatoren – editie 2006 van het instituut voor de gelijkheid van Vrouwen en mannen

- **Wist je dat vrouwen minder genieten van pensioenplannen en groepsverzekeringen?** Slechts 46% vrouwen tegenover 62% mannen stellen dat ze aangesloten zijn bij een groepsverzekering of pensioenplan in hun bedrijf. Ook dit is in principe een loondiscriminatie.

Bron: analyse www.mijnloon.be door HIVA

- **Wist je dat dichterbij huis werken minder loon oplevert?** Vrouwen ‘kiezen’ er blijkbaar voor om dichterbij huis te werken (53% vrouwen pendelt minder dan 15 kilometer tegenover slechts 43% mannen) maar ze verdienen hiermee dan ook minder.

Bron: analyse www.mijnloon.be door HIVA

- **Wist je dat de vakbonds aanwezigheid ook bepalend is voor een eerlijk loon?** Zo ligt het bruto uurloon duidelijk hoger in bedrijven waar er een vakbondsafgevaardigde is (19,4 € tegenover 15,8 € bruto uurloon in bedrijven zonder vakbond). Boven op het gewone loon krijgen werknemers in bedrijven met een vakbondsafvaardiging ook vaker een pensioenplan. Opvallend is de vaststelling dat de vakbonds aanwezigheid een gunstig effect heeft op de garantie van bedrijfsopleiding voor de werknemers (71% tegenover 51% opleiding in bedrijven zonder vakbond). Dit geldt nog meer voor bedrijfsopleidingen van langere duur. Tenslotte zijn er in bedrijven zonder vakbond veel meer werknemers die het helemaal niet eens zijn met de stelling dat er gelijke kansen voor vrouwen en mannen worden aangeboden.

Bron: analyse www.mijnloon.be door HIVA

- **Wist je dat analytische functieclassificatiemethodes - dit zijn specifieke methodes om functies te waarderen en op die manier de functielonen of basislonen te bepalen - helpen om de loonkloof te dichten?** Dit geldt nog meer voor methodes ontwikkeld op sectoraal vlak dan voor methodes ontwikkeld op bedrijfsvlak. Om een optimaal effect te krijgen moet er wel op toegezien worden dat gans het waarderingsproces seksenneutraal gebeurd, dat het systeem doorzichtig is, juist wordt toegepast en dat het personeelsbeleid gestoeld is op principes van gelijkheid.

Bron: www.igvm.fgov.be zie onderzoeksproject Eva

- **Wist je dat alle Belgische werkgevers jaarlijks verplicht zijn een gelijke kansen rapport V/M op tafel te leggen?** De wetgever verplicht de werkgevers niet alleen

een jaarlijks Gelijke Kansenrapport op tafel te leggen, de werkgevers wordt ook aanbevolen om gelijke kansen plannen ontwikkelen.

Bron: www.igvm.fgov.be zie wetgeving

- **Wist je dat een ‘vrouwelijk’ bedrijf doorgaans minder goed betaalt?** In bedrijven die veel vrouwen tewerkstellen liggen de lonen lager.
Bron: analyse www.mijnloon.be door HIVA
- **Wist je dat tijdelijk uit de arbeidsmarkt treden omwille van zorgtaken / familiale redenen wordt afgestraft op je latere loonbriefje?** Dit geldt nog meer voor mannen dan voor vrouwen. Blijkbaar heeft een tijdelijke loopbaanonderbreking omwille van zorgtaken een negatief effect op je loon na herintrede op de arbeidsmarkt. Volgens de laatste vacature salarisenquête zouden mannen zelfs nog meer gestraft worden dan vrouwen. Andere redenen om tijdelijk een stap terug te zetten zoals ziekte, blijken geen negatief effect te hebben op het loon na herintrede.
Bron: analyse www.mijnloon.be door HIVA, vacature salarisenquête 2006
- **Wist je dat je na een tijdelijke uitstap uit de arbeidsmarkt bij intrede in een deeltijdse job het statuut van voltijds werkzoekende kunt aanvragen?** Doe je dit, dan geef je te kennen dat je een deeltijdse job hebt aanvaard maar best nog voltijds wil werken. Op die manier krijg je meer gelijkstellingsrechten voor de berekening van je latere wettelijke pensioen.
- **Wist je dat deeltijds werken nadelig is voor je verdere loopbaanontwikkeling en loonontwikkeling?** Het spreekt voor zich dat wie deeltijds werkt minder verdient per maand of per jaar dan wie voltijds werkt. Het uurloon van voltijdse en deeltijdse werknemers in een gelijke functie zou echter gelijk moeten zijn. In de praktijk stelt men vast dat deeltijds werken een negatief effect heeft op de loonopbouw: na verloop van tijd verdient de deeltijds werkende per uur minder dan de collega's die voltijds zijn blijven werken. Deeltijdse werknemers komen vaak ook minder of helemaal niet in aanmerking voor extralegale voordelen.
Bron: www.mijnloon.be door HIVA; loonkloofrapport, “Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen)” Gert Theunissen en Luc Sels – 2006.

Waar kan je terecht als je slachtoffer bent van (in)directe loondiscriminatie?

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is bevoegd voor alle klachten betreffende geslachtsdiscriminaties (inclusief transseksualiteit), en dit zowel op het vlak van diensten, goederen als arbeid. Dit betekent dat je ook voor klachten betreffende (in)directe loondiscriminatie bij het Instituut terecht kan.

Als je een klacht wil indienen dan moet je dit schriftelijk doen op het volgende adres:

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen
Ernest Blerotstraat 1 - lokaal 2031
1070 Brussel
Tel: 02/233.41.75 – fax: 02/233.40.32

Een voorbeeld van klachtenformulier kan je downloaden via de website: www.igvm.fgov.be

Je kan ook online (via e-mail: gelijkheid@meta.fgov.be) een klacht indienen. Maar zelfs dan moet je nog een ondertekend en gedateerd schriftelijk exemplaar inleveren.

De klacht moet:

- een beschrijving van de discriminerende situatie omvatten (lieft zo duidelijk en volledig mogelijk en met zoveel mogelijk relevante informatie bvb. arbeidscontract, arbeidsreglement, enz.)
- je identiteitsgegevens bevatten
- gedateerd en ondertekend zijn.

Het is belangrijk deze voorwaarden te respecteren, zoniet bestaat de mogelijkheid dat je klacht als niet ontvankelijk wordt beschouwd en geen verder gevolg krijgt.

In geval je al klacht hebt neergelegd bij een andere instantie (vakbond, politie, inspectiediensten), is het ook aan te raden om het dossiernummer met de gegevens van de contactpersoon te vermelden.

Indien het om een “gemengde” klacht gaat waar andere instanties bevoegd zouden kunnen zijn of indien het gaat om een klacht die onder de bevoegdheid van een andere instantie valt, dan zal het Instituut met deze instanties samenwerken of de klacht overmaken.

Heb je twijfels over wie waarvoor bevoegd is of hoe de klacht uiteindelijk dient verwoord te worden, neem dan contact op met het Instituut.

De gegevens die je meedeelt worden vertrouwelijk behandeld en nooit zonder je toestemming aan derden doorgegeven.

Meer informatie over de campagne EPD 2007

- Vera Claes, Nationaal Secretaris **zij-kant**, de progressieve vrouwenbeweging:
Tel: 02/552.02.64 – gsm: 0477/65.54.63 - e-mail: vera.claes@zij-kant.be
- Gitta Vanpeborgh, Verantwoordelijke Gendermainstreaming ABVV:
Tel: 02/506.82.66 – gsm: 0472/43.41.32 – e-mail: gitta.vanpeborgh@abvv.be

Bijlage 1: Bruto-maandlonen voor voltijdse en deeltijdse werknemers (in EUR) en de loonkloof in EU-landen (2002)

	Mannen	Vrouwen	Loonkloof v/m
EU25	2348,88	1731,68	26%
Eurozone	2357,83	1816,78	23%
België	2577,08	2145,38	17%
Bulgarije	161,22	128,98	20%
Cyprus	1496,84	1010,05	33%
Denemarken	3545,3	2780,01	22%
Duitsland	2866,59	2138,85	25%
Estland	451,22	329,82	27%
Finland	2477,19	1995,25	19%
Frankrijk	2341,6	1921,16	18%
Griekenland	1419,36	1015,35	28%
Hongarije	497,1	422,35	15%
Ierland	2948,77	2049,91	30%
Italië	2008,9	1612,32	20%
Letland	312,52	246,4	21%
Litouwen	350,94	289,59	17%
Luxemburg	3018,83	2384,35	21%
Nederland	2592,42	1964,53	24%
Noorwegen	3896,2	3070,57	21%
Oostenrijk	2409,93	1719,69	29%
Polen	625,4	525,8	16%
Portugal	970,54	771,72	20%
Roemenië	209,12	167,22	20%
Slowakije	413,68	292,98	29%
Slovenië	958,65	831,52	13%
Spanje	1659,76	1236,5	26%
Tsjechië	537,46	399,25	26%
Verenigd Koninkrijk	3471,17	2308,98	33%
Zweden	2738,77	2303,35	16%

Bron: Eurostat, Structure of Earnings Survey

Bijlage 2: Overzicht van verschillende loonkloven afhankelijk van de verschillende gegevensbronnen en verschillende berekeningswijzen, in %

Bron	Éénheid analyse	Loonkloof V/M	Loonkloof M/V
Rapport ABVV 2007 (analyse HIVA) Bron: website enquête bij werknemers in 2006 en 2007 www.mijnloon.be	- bruto <u>maand</u> loon - Voltijdse én deeltijdse werkn. - Alle sectoren	26	36
Rapport ABVV 2007 (analyse HIVA) Bron: website enquête bij werknemers in 2006 en 2007 www.mijnloon.be	- bruto <u>uur</u> loon - voltijdse én deeltijds werkn. - Alle sectoren	18	22
Loonkloofrapport ed. 2007 Instituut gelijkheid V/M Bron: Adsei, Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen	- bruto <u>maand</u> loon - enkel voltijdse werkn. - Industrie en diensten	15	18
Loonkloofrapport ed. 2007 Instituut gelijkheid V/M Bron: Adsei, Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen	- bruto <u>uur</u> loon - enkel voltijdse werkn. - Industrie en diensten	13	15
Studie Theunissen en Sels “Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen)” ed. 2006 Bron: Vacature salarisenquêtes 2002-2004	- bruto <u>maand</u> loon - voltijdse bedienden, kaderleden, ambtenaren	26	35
Studie Theunissen en Sels “Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen)” ed. 2006 Bron: Vacature salarisenquêtes 2002-2004	- netto <u>maand</u> loon - voltijdse bedienden, kaderleden, ambtenaren	23	30
Studie Theunissen en Sels “Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen	- bruto <u>jaar</u> loon - voltijdse bedienden, kaderleden,	28	39

meer krijgen”) ed. 2006 Bron: Vacature salarisenquêtes 2002-2004	ambtenaren		
Rapport Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming ed. 2007 Bron: RSZ - LATG	- bruto jaarloon - voltijdse equivalenten (deeltijds omgerekend naar voltijds)	17	20
Studie J. Konings “Worden vrouwen gediscrimineerd op de arbeidsmarkt” (2005) Bron: Panel Studie Belgische Huishoudens	- Netto loon	25	(33)