

Persdossier 10 JAAR EQUAL PAY DAY



Inhoud

1.	De loonkloof verkleint slechts met mondjesmaat	2
2.	Campagne Equal Pay Day 2014 “Het is schandalig...”	5
3.	Verklaringen voor de loonkloof.....	7
4.	Mijlpalen in tien jaar strijd tegen de loonkloof.....	12
5.	De loonkloof in de rest van Europa	14
6.	Onze aanbevelingen voor een kleinere loonkloof.....	16
7.	Contact	18
8.	Meer info	19

1. De loonkloof verkleint slechts met mondjesmaat

1. Wat is Equal Pay Day? ®

Er bestaat in ons land nog altijd geen loongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Om dit aan te klagen organiseren de progressieve vrouwenbeweging **zij-kant** en het ABVV de jaarlijkse Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon. De eerste Equal Pay Day (EPD) had plaats op 31 maart 2005. In 2014 'vieren' we de tiende editie van onze actiedag. Ook dit jaar kaarten we de loonkloof tussen vrouwen en mannen aan met een originele publiekscampagne, waarvoor opnieuw wordt samengewerkt met mortierbrigade.

Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen gemiddeld langer moeten werken om hetzelfde te verdienen als mannen verdienen tijdens het afgelopen jaar. Is de loonkloof groot, dan valt Equal Pay Day laat in het jaar. Wordt de loonkloof kleiner, dan zal Equal Pay Day naar 1 januari opschuiven.

Om deze dag te berekenen, gebruiken we de Equal Pay Day Indicator. Deze is gebaseerd op officiële en betrouwbare statistieken en vergelijkt de gemiddelde brutomaandlonen van mannen en vrouwen, voltijds en deeltijds samen, uit de privésector.

We kiezen er bewust voor om de brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen te nemen. Alleen zo krijgen we een correct beeld van de inkomsten en financiële situatie van Belgische werknemers.

De nieuwste cijfers:

Vandaag bedraagt de **loonkloof tussen vrouwen en mannen in België gemiddeld 21%.**¹

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 <i>nieuw</i>
Vrouwen (in €)	1639	1719	1806	1834	1932	2003	2049	2106	2130	2242	2343	2405	2471
Mannen (in €)	2283	2338	2440	2462	2592	2677	2720	2756	2783	2909	2999	3071	3132
Loonkloof	28%	26%	26%	26%	25%	25%	25%	24%	23%	23%	22%	22%	21%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen.

Via een eenvoudige rekensom valt de symbolische datum van Equal Pay Day op dinsdag **18 maart 2014**:

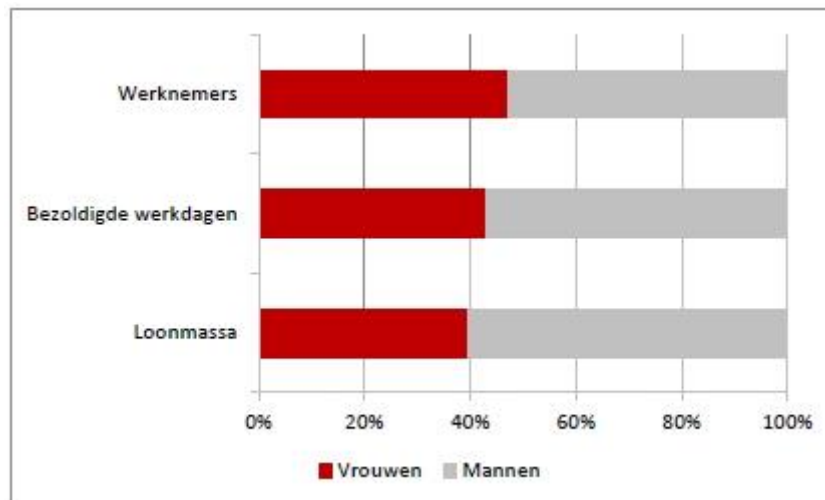


¹ ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen.

2. Waarom een Equal Pay Day?

Het principe 'gelijk loon voor gelijk werk' is in België bij wet bepaald. Toch stellen **zij-kant** en het ABVV een loonkloof vast van **21%** (2011) tussen de **gemiddelde brutomaandlonen** van vrouwen en mannen. Zelfs **op uurbasis** gaat het om een loonkloof van **13%**.²

Wat betekent dit in harde euro's? In 2010 namen vrouwen 42,96% van de betaalde werkdagen in België voor hun rekening. Er werd in totaal 102.658.802.666 euro aan lonen uitbetaald. Bij gelijk loon hadden vrouwen 44,101 miljard euro moeten verdienen. Dit is **3,587 miljard** meer dan de 40,514 miljard euro die ze werkelijk verdienden.³



Bron: Loonkloofrapport 2013, Aandeel in de loonmassa.

Bovendien verwerven mannen meer extralegale voordelen dan vrouwen. 55% van de mannen en 49% van de vrouwen ontvangen een terugbetaling van hun woon-werkverkeer. De vergoeding die mannen ontvangen, ligt gemiddeld 28% hoger dan die van vrouwen. We zien ook een grote kloof in de bijdragen voor de aanvullende pensioenen van mannelijke en vrouwelijke werknemers, nl. 41%. Denk aan optieplannen en premies die mannen vaker bovenop hun maandloon ontvangen en je beseft dat de ongelijkheden verder gaan dan enkel in de brutomaandlonen.

zij-kant en het ABVV vinden dit fundamenteel onrechtvaardig. Het strookt helemaal niet met het principe 'gelijk loon voor gelijk werk' dat zowel België als Europa verdedigen. Het zorgt voor grotere financiële afhankelijkheid en een verhoogd armoederisico bij vrouwen. Want minder loon betekent ook minder socialezekerheidsrechten, zoals ziekte- en werkloosheidsuitkeringen of pensioen. Het aanpakken van de loonkloof zorgt voor een betere inzet van vrouwelijk potentieel en voor een stijging van de koopkracht van vrouwen en hun gezin.

Daarom blijven we publiek, pers, werkgevers en beleidsverantwoordelijken over de loonkloof sensibiliseren. Het taboe rond loon moet verder doorbroken worden. Het werk van vrouwen is evenveel waard als dat van mannen. De onwetendheid over de gevolgen van de loonkloof voor de sociale zekerheidsrechten en de pensioenen moet de wereld uit.

² ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen.

³ IGVM, Loonkloofrapport 2013, p. 24-25. De betaalde werkdagen van deeltijdse werknemers werden omgezet naar werkdagen naar rata van 7 uur 36 minuten per werkdag (of 7,6u).

3. Evolutie van de loonkloof in België

Om de evolutie van de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België te volgen, gebruiken we de Equal Pay Day-indicator. Deze meet de evolutie van het gemiddeld **brutomaandloon** van vrouwen t.o.v. dat van mannen voor **voltijdse en deeltijdse werknemers** in de privésector.⁴

De oudste cijfers over de loonkloof dateren uit 1999. Dat jaar bestond er een loonkloof van **28%** in de brutomaandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers samen. De loonkloof in de bruto-uurlonen van voltijdwerkers lag rond 15% (2001).

In 2011 (het meest recente cijfer) noteren we een verkleining van de loonkloof met 7 procentpunt ten opzichte van 1999. Vrouwen verdienen nog steeds **21%** minder dan mannen. De loonkloof wordt dus slechts met mondjesmaat gedicht. Aan dit tempo zullen we nog 37 jaar moeten wachten vooraleer er loongelijkheid is tussen vrouwen en mannen. Dat is nog veel te lang.

Dat we in onze Equal Pay Day-indicator rekening houden met deeltijds werk heeft natuurlijk een grote invloed op de berekening van de loonkloof, want vrouwen werken vaker deeltijds dan mannen, al is dat zeker niet altijd uit vrije wil.

Opmerkelijk is de vaststelling dat op tien jaar tijd de loonkloof in de **gemiddelde uurlonen** van vrouwen en mannen die **voltijds** in de privésector werken, **gehalveerd** is, **van 15% naar 7%**.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 <i>nieuw</i>
Vrouwen (in €)	12,56	12,88	13,14	14,15	14,38	15,00	15,48	16,11	16,60	17,10	17,82
Mannen (in €)	14,73	14,89	15,60	16,25	16,68	16,93	17,36	18,00	18,38	18,81	19,19
Loonkloof	15%	14%	16%	13%	14%	11%	11%	11%	10%	9%	7%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen.

De uitdaging bestaat er dus in om de komende tien jaar de loonkloof ook in de brutomaandlonen minstens te halveren.

⁴ ADSEI, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen.

2. Campagne Equal Pay Day 2014 “Het is schandalig...”

In 2014 ‘vieren’ het ABVV en **zij-kant** tien jaar Equal Pay Day, maar het is niet van harte. De loonkloof op basis van de brutomaandlonen (deeltijds en voltijds werkenden samen) verkleinde in die periode slechts met mondjasmaat. Belangrijk lichtpunt: de loonkloof in de uurlonen bij de voltijds werkenden halveerde, van 15% naar 7%. We willen er alles aan doen om ook de loonkloof in de brutomaandlonen te doen halveren.

De loonkloof blijft een groot onrecht tegenover vrouwen. Dit verdient meer maatschappelijke verontwaardiging. EPD 2014 werkt daarom rond het concept “Het is schandalig...” We werkten hiervoor opnieuw samen met communicatiebureau mortierbrigade. Het ontwikkelde een campagne waarin het met bepaalde aangeboren kenmerken van mensen speelt. Wist u bijvoorbeeld dat:

- lelijke mannen 22% minder verdienen dan een gemiddelde man, omdat ze als minder succesvol beschouwd worden?⁵
- kale mannen meer succes oogsten, omdat ze als dominanter en meer gezaghebbend gezien worden?⁶
- dikke vrouwen 6% minder verdienen dan hun dunnere collega’s?⁷ Het vooroordeel dat dikke mensen lui zouden zijn speelt hen parten.
- werknemers afkomstig uit de Maghreblanden of zwart-Afrika per uur tot 5 euro minder dan Belgen verdienen? Terwijl een Belgische vrouw gemiddeld bijna 17 euro/uur verdient, ligt dit bij Maghrebijnse vrouwen op 11,75 euro. Vrouwen met een achtergrond buiten de EU hebben ook maar half zoveel kans op werk als Europese vrouwen.⁸

Leuk om te weten, zeker als je in de beter betaalde categorie valt, niet? Niet echt. Het is een schande dat onze maatschappij mensen minder beloont omwille van hun uiterlijke kenmerken. Dit geldt net zozeer voor vrouwen als voor lelijke, kale, dikke of zwarte mensen.

Vrijwilligers van **zij-kant** en ABVV-militanten stellen het publiek op 18 maart daarom de vraag: “U vindt dit schandalig voor kale, rosse, zwarte of dikke mensen. Waarom niet voor vrouwen?” Over het ganse land zullen ze onze confronterende **posters** ophangen.



⁵ Hamermesch, Beauty Pays.

⁶ Jobat, Kale mannen oogsten meer succes.

⁷ Esmee, Salaris gedeeltelijk afhankelijk van het uiterlijk.

⁸ Loonkloof.be, Nationaliteit.

Tijdens Equal Pay Day op 18 maart sensibiliseren zij het publiek door op openbare plaatsen een **fast lane** voor mannen in te richten. Vrouwen moeten maar een omweg maken.

Onze vrijwilligers en militanten delen dan ook **flyers** uit met meer informatie over de campagne.

Gebruikers van sociale media kunnen een **face swap** met hun profielfoto creëren om eindelijk meer te verdienen. Attributen in de aanbieding: een snor, bril, grijzende haar, ...



De **website equalpayday.be** wordt geactualiseerd met de nieuwe campagne. Hier vind je ook een bestelpagina voor het materiaal.

Tv- en webspots:

De Equal Pay Day campagnes staan bekend om hun spraakmakende filmpjes. Dit jaar lanceren **zij-kant**, Mortierbrigade en productiehuis Caviar naar aanleiding van de tiende editie van Equal Pay Day twee spraakmakende **clips**. Daarin bewijst de verteller op absurde wijze waarom zwarte of dikke mensen minder moeten verdienen. Je kan de filmpjes op equalpayday.be of op het YouTube-kanaal van **zij-kant** terugvinden. Hier kan je ook de prijswinnende spots van de vorige jaren bekijken.



3. Verklaringen voor de loonkloof

Na tien jaar Equal Pay Day-campagnes kennen we de oorzaken van de ongelijke lonen van vrouwen en mannen voor een deel. Volgens het 'Loonkloofrapport 2013' van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen kan de loonkloof voor 48% verklaard worden aan de hand van factoren zoals o.a. deeltijds werk, de segregatie op de arbeidsmarkt, de opleiding van de werknemer en haar of zijn gezinssituatie. 52% van de loonkloof blijft onverklaarbaar.⁹

Volgens andere onderzoeken¹⁰ kan 90 tot 95% van de loonkloof verklaard worden. Het 'Loonkloofrapport' heeft het bv. niet over overwerk, ploegensystemen, de gezondheid van de werknemer, ... Wanneer deze factoren mee in rekening gebracht worden, verkleint het onverklaarbare aandeel in de loonkloof. Niettemin blijven we, zelfs als alle overige persoonskenmerken gelijk zijn, een verschil zien tussen de lonen van vrouwen en mannen. Zo stelde de arbeidspycholoog Frederik Anseel¹¹ (UGent) recent vast dat hoogopgeleide vrouwen elke maand 155,50 euro netto minder verdienen dan mannen met hetzelfde profiel.

We benadrukken dat deze verklaringen de loonkloof nog niet rechtvaardigen. Ze hangen vaak samen met de stereotiepe verwachtingen over vrouwen binnen onze samenleving. Als we de loonkloof tussen vrouwen en mannen in de brutomaandlonen, net als bij de bruto-uurlonen, willen halveren, dan zullen we de komende tien jaar aan elk van de oorzaken van de loonkloof moeten werken.

1. Deeltijds werk

Zo'n 4%¹² van de totale loonkloof wordt verklaard door het feit of men al dan niet deeltijds werkt. Vrouwen werken veel vaker deeltijds dan mannen: in 2011 werkte 45,8% van de vrouwen en 10% van de mannen deeltijds.¹³ **Meer dan vier vijfde van de deeltijdwerkers is een vrouw.** Deeltijds werk verklaart in grote mate waarom de loonkloof in de maandlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen veel groter blijft dan de loonkloof in de uurlonen van voltijds werkenden.

De Equal Pay Day campagne van 2013 maakte duidelijk dat vrouwen dit **niet altijd vrijwillig** doen. Slechts 11% van de deeltijds werkenden zegt dat ze werkelijk geen voltijdse job willen uitoefenen.¹⁴ De meeste vrouwen en mannen werken deeltijds **omwille van persoonlijke of familiale redenen** (29%), **om voor de eigen kinderen of andere verwanten te zorgen** (17%), **omdat de gewenste job enkel deeltijds aangeboden wordt** (12%) of **omdat ze geen voltijds werk vinden** (10%).

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de eerste drie categorieën. Ze maken respectievelijk 86%, 94% en 86% uit van de deeltijds werkenden binnen die categorieën. Bij de laatste reden is de man-vrouwverhouding bijna 1 op 2. Vrouwen werken dus vaak deeltijds omdat ze zorgtaken binnen hun familie opnemen en omdat ze vaker actief zijn in sectoren die meer deeltijds werk aanbieden.

Het Instituut stelt bovendien vast dat de kloof tussen deeltijds en voltijds werkenden toeneemt, terwijl die tussen mannen en vrouwen licht afneemt. Dit wijst erop dat het statuut van de

⁹ IGVM, Loonkloofrapport 2013.

¹⁰ Deschacht, De promotiekloof, en Vandenbrande, Waarom lonen van mannen en vrouwen van elkaar verschillen, p. 9.

¹¹ Levecque, Baute, Van Rossem & Anseel, Money, money, money... Over doctoraten, lonen en gender, p. 2.

¹² Het gaat om 8% van het verklaarde gedeelte van de loonkloof. Dit verklaarde gedeelte maakt 48% van de totale loonkloof uit. Dit geeft: $8/100 \times 48/100 = 3,84/100$.

¹³ ADSEI, Enquête naar de arbeidskrachten 2011-2012.

¹⁴ ADSEI, Enquête naar de arbeidskrachten 2011-2012.

deeltijdwerkers steeds precairder wordt.¹⁵ Zoals gezegd bestaat vier vijfde van de deeltijdwerkers uit vrouwen. Vele vrouwen met een laag loon (en vooral een korte opleiding) lijken de afweging te maken tussen werk en gezin en kiezen vaker dan mannen om volledig thuis te blijven. Hun werkzaamheidsgraad ligt op slechts 30,8%.¹⁶ Het risico bestaat dat meer laagopgeleide vrouwen de huidige, ongunstige arbeidsmarkt verlaten. De loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt hierdoor verkleind: vooral de hoogopgeleide vrouwen houden zich staande op de arbeidsmarkt en de loonkloof v/m tussen deeltijdwerkers is klein. Maar de realiteit is minder positief: onze arbeidsmarkt laat een hele groep vrouwen links liggen.

2. Segregatie op de arbeidsmarkt

Een andere belangrijke factor die het verschil in de evolutie van de loonkloof tussen voltijds werkenden en van de loonkloof v/m tussen alle werknemers samen verklaart, is de segregatie op de arbeidsmarkt. Onze arbeidsmarkt scheidt vrouwen en mannen op twee manieren. Ten eerste is er het verschijnsel **horizontale segregatie**. Vrouwen en mannen concentreren zich in heel verschillende sectoren en beroepen in onze arbeidsmarkt. De sectoren en beroepen waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn, worden vaak als ‘zacht’ en economisch minder belangrijk gezien. Hierdoor wordt hun werk minder gewaardeerd dan dat van mannen en worden vrouwen doorgaans minder goed betaald.

Bovendien worden hun sectoren en beroepen vaak gekenmerkt door deeltijds werk. Kijken we naar de top van de vrouwelijke sectoren, dan stellen we vast dat zowel vrouwen als mannen er meer dan gemiddeld deeltijds werken. Vrouwen doen dit aanzienlijk meer dan hun mannelijke collega's.¹⁷

Sector	Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen
Vervaardiging kleding	74%	28%	13%
Menselijke gezondheidszorg	72%	52%	17%
Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting (= rust- en verzorgingstehuizen)	72%	58%	32%
Overige persoonlijke diensten	71%	37%	21%

Hetzelfde geldt voor de meest vrouwelijke beroepen:¹⁸

Beroep	Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen
Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	71%	80%	33%
Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied	64%	26%	6%
Verkopers	64%	59%	21%
Administratief medewerkers	60%	40%	10%

¹⁵ IGVM, Loonkloofrapport 2013, p. 5.

¹⁶ IGVM, Loonkloofrapport 2013, p. 36.

¹⁷ IGVM, Loonkloofrapport 2013, p. 72-83.

¹⁸ IGVM, Loonkloofrapport 2013, p. 86-89.

We vinden vrouwen amper bij de technische beroepen of in leidinggevende functies. Deze verdienen nochtans beter.

Voor de duidelijkheid: deeltijdse arbeid is in deze sectoren niet gangbaar, omdat de talrijke vrouwen er naar vragen. In andere topsectoren wat deeltijds werk betreft, zoals het onderhoud van gebouwen en landschappen, de horeca en de detailhandel, vinden we iets meer mannen dan vrouwen. Beide werknemers werken er deeltijds omdat werkgevers hen vooral in drukke periodes willen inschakelen.

Horizontale segregatie lijkt ook voor een groot deel verantwoordelijk te zijn voor de sterke verschillen in verloning van mannelijke en vrouwelijke managers en bij hoogopgeleiden. Vrouwen zullen eerder een leidinggevende functie in de -minder betaalde- zorgsector uitoefenen, terwijl mannen die bijvoorbeeld in de chemie hebben.¹⁹

Daarnaast wordt onze arbeidsmarkt gekenmerkt door **verticale segregatie**. Vrouwen blijven binnen een zelfde sector vaker in de lagere posities hangen dan mannen. Dit geldt zelfs voor de sectoren waarin vrouwen veruit de meerderheid uitmaken, zoals degene die hierboven vermeld worden. Wanneer de sector grote loonverschillen tussen hoge kaders en lagere functies kent, dan kent ze meestal ook een grote genderloonkloof. De loonkloof wordt dan in feite een promotiekloof: als meer vrouwen doorstromen naar kaderfuncties, neemt de loonkloof af.

Het probleem situeert zich volgens onderzoekster Marijke Verbruggen vooral op de hogere niveaus.²⁰ Vrouwen krijgen min of meer gelijke promotiekansen, tot het glazen plafond op hun weg naar de hoogste niveaus opduikt. Daarnaast zien we dat daar waar vrouwen het extra moeilijk hebben in mannensectoren, mannen het makkelijker hebben om door te stromen in vrouwensectoren.

Ook verticale segregatie lijkt sterk te kruisen met deeltijds werk. Hogere functies vereisen doorgaans een voltijds arbeidsschema, terwijl bepaalde uitvoerende jobs naar een deeltijds arbeidsschema herleid worden. Voltijds werkende vrouwen oefenen beter betaalde jobs uit en zullen de loonkloof verder verkleinen naarmate het glazen plafond doorbroken wordt. Meer dan vier op de tien vrouwen blijven echter achter in minder interessante deeltijdse jobs en houden zo de loonkloof in stand.

3. Segregatie in het onderwijs

De horizontale segregatie op de arbeidsmarkt komt niet zozeer tot stand op de arbeidsmarkt, maar in het onderwijs. **Meisjes** maken de meerderheid van de afgestudeerden in het hoger onderwijs uit, maar kiezen vooral voor '**zachte**' sectoren.²¹

Net als op de arbeidsmarkt zien we een segregatie in het onderwijs. Verschillende studierichtingen worden niet in gelijke mate gewaardeerd. Een diploma in de **exacte wetenschappen** wordt vaak hoger gewaardeerd dan een diploma in de humane wetenschappen. We vinden **jongens** meer in de eerste studierichting en meisjes meer in de humane wetenschappen. Tijdens Equal Pay Day 2012 sensibiliseerden we daarom jongeren over hun studiekeuze via de brochure 'Je studiekeuze nu bepaalt je loon later.' We nodigden jongens uit om een zorgberoep te overwegen en meisjes om een technische opleiding te volgen.

Mannen weten hun diploma ook beter te verzilveren dan vrouwen. De loonkloof is het hoogst tussen mannen en vrouwen met minstens een diploma hoger onderwijs van het lange type: 18%.²²

¹⁹ Vandenbrande, Waarom lonen van mannen en vrouwen van elkaar verschillen, p. 11.

²⁰ Verbruggen, De gender-loopbaankloof. Een stand van zaken in Vlaanderen.

²¹ Vandenbrande, Waarom lonen van mannen en vrouwen verschillen, p. 4.

Een recent onderzoek door Frederik Anseel toonde dat vrouwelijke masters elke maand 155,50€ netto minder verdienen dan mannen met hetzelfde profiel. Bij doctorandi loopt dit verschil verder op tot 386,83€ per maand.²³ Dit is eigenaardig en wijst erop dat vooroordelen rond vrouwen en mannen nog steeds een rol spelen bij de beloning van werknemers.

4. Loopbaanverloop

Leeftijd en anciënniteit spelen een grote rol bij de loon- en loopbaanopbouw. **Vrouwen** kennen vaker dan mannen een **onderbroken loopbaan**, waardoor ze minder anciënniteit verwerven en promoties missen. De typische carrière die tot promoties leidt, waarin de werknemer een grote anciënniteit binnen één bedrijf opbouwt, wordt door 90% van de mannen uitgebouwd. Bij vrouwen ligt dit aandeel op 44%.²⁴ Door dit verschil in loopbaanverloop wordt de loonkloof tussen mannen en vrouwen verder vergroot.

Vrouwen werken bovendien veel **vaker met een tijdelijk contract** dan mannen. Ze hebben hierdoor minder opleidingsmogelijkheden en voeren minder autonoom en meer monotoon werk uit. Het stigma van serie tijdelijke contracten werkt uiteindelijk als een valkuil.²⁵ Het traditionele patroon van voltijdse tewerkstelling bij dezelfde of een beperkt aantal werkgevers biedt duidelijk meer verticale loopbaankansen dan een zig-zag-cv.²⁶

5. Gezinssituatie

Een andere verklarende factor voor de loonkloof, die nauw samenhangt met deeltijds werk en stereotypen, is de gezinssituatie van de werknemer. De arbeidsparticipatie van vrouwen verandert ingrijpend bij de komst van een kind. Hoogopgeleide vrouwen nemen vaak ouderschapsverlof op om de combinatie werk en privéleven te kunnen maken. Daarna schakelen ze over op deeltijds werk. Hun loopbaan herneemt dus niet wanneer de kinderen ouder worden. Laaggeschoolde vrouwen gaan deeltijds werken of verdwijnen na de geboorte van een kind zelfs helemaal van de arbeidsmarkt. Ze maken amper gebruik van kinderopvang.

Dit blijft niet zonder gevolgen voor de loonkloof v/m. Terwijl we bij alleenstaanden, zonder kinderen, nog een negatieve loonkloof tussen vrouwen en mannen (-1%) zien, groeit de loonkloof tussen alleenstaanden met kinderen tot 6% en bij koppels met kinderen tot 13%.²⁷ Het **gemiddelde bruto-uurloon van vrouwen neemt zelfs af met de komst van kinderen**. Bij mannen maakt het hebben van kinderen nauwelijks een verschil. Hun loon stijgt zelfs lichtjes.

Gehuwden verdienen meer dan alleenstaanden. Dit wordt gedeeltelijk door de hogere leeftijd van gehuwden verklaard. Het verschil is het grootst voor gehuwde mannen. Zij verdienen per uur 4€ meer dan alleenstaande mannen en bijna 2€ meer dan gescheiden mannen, terwijl gehuwde

²² IGVM, Loonkloofrapport 2013, p. 36.

²³ De loongegevens werden zodanig gecontroleerd dat vrouwen en mannen met dezelfde leeftijd, wetenschappelijke discipline, beroep, anciënniteit, supervisie, sector, ondernemingsgrootte, regio, werktijd, overwerk, vast contract en leermogelijkheden onderling vergeleken werden. Levecque, Baute, Van Rossem & Anseel, Money, money, money... Over doctoraten, lonen en gender, p. 2.

²⁴ Verbruggen, De gender-loopbaankloof. Een stand van zaken in Vlaanderen.

²⁵ Verbruggen, De gender-loopbaankloof. Een stand van zaken in Vlaanderen.

²⁶ Vandenbrande, Waarom de lonen van mannen en vrouwen verschillen, p. 4.

²⁷ IGVM, Loonkloofrapport 2013, p. 39.

vrouwen net geen 2€ per uur winnen ten opzichte van alleenstaande vrouwen.²⁸ Dit doet vermoeden dat het model met de man als kostwinner binnen het gezin blijft stand houden.

6. Loononderhandelingen

De loonkloof in de bruto-uurlonen is het kleinst in de publieke sector, met 3% bij de contractuelen en -4% bij de vastbenoemde ambtenaren.²⁹ Deze negatieve loonkloof wordt mogelijks verklaard door genderongelijkheid bij de benoeming van ambtenaren. Van de mannelijke ambtenaren is twee derde vastbenoemd, ten opzichte van de helft van de vrouwelijke ambtenaren. De vrouwelijke ambtenaren die vast benoemd raken, beschikken vermoedelijk over een hogere anciënniteit en/of functie waardoor ze meer verdienen dan de gemiddelde vastbenoemde mannelijke ambtenaar. De loonkloof in de bruto-uurlonen is het grootst bij de bedienden in de privésector, met 23%.

De verklaring voor de grote verschillen tussen de privé- en publieke sector is eigenlijk simpel: de lonen zijn in de publieke sector vastgelegd in barema's. Er bestaat in principe geen individuele looncomponent bovenop deze lonen. Iedereen krijgt voor gelijk werk wel degelijk een gelijk loon. Daarnaast is het personeelsbestand binnen de overheid vrij evenwichtig, al bestaat ook hier een 'glazen plafond' en zijn vrouwen ondervertegenwoordigd aan de top.

Een Europese vergelijking leert dat, **in landen met een grote rol voor sociaal overleg, de loonkloof tussen vrouwen en mannen met een zelfde profiel minder groot is.** Wanneer er veel ruimte is voor individuele loononderhandelingen, speelt dit in het nadeel van vrouwen. We denken daarbij ook aan de extralegale voordelen die meestal als een individuele bonus toegekend worden. Mannen verwerven deze vaker dan vrouwen.³⁰

7. Kruising van oorzaken

Deze verklarende factoren belichten telkens een specifiek deeltje van de loonkloof v/m. De loonkloof wordt erg problematisch als deze factoren binnen een zelfde persoon kruisen. Bijvoorbeeld wanneer je als vrouw laaggeschoold, alleenstaand of niet-Belg bent. Deze personen bevinden zich vaak in een preciaire situatie en verdienen alle aandacht van beleidsmakers om hun situatie te verbeteren.

²⁸ IGVM, Loonkloofrapport 2013, p. 38.

²⁹ IGVM, Loonkloofrapport 2013, p. 7.

³⁰ Vandenbrande, Waarom lonen van mannen en vrouwen van elkaar verschillen, p. 12.

4. Mijlpalen in tien jaar strijd tegen de loonkloof

In de loop van tien jaar Equal Pay Day zijn diverse initiatieven genomen om de loonkloof te verkleinen. Vóór 2005 werd er amper aandacht besteed aan de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Op enkele gespecialiseerde media en wetenschappers na was niemand zich bewust van wat één van de grootste discriminaties tussen vrouwen en mannen was. Spreken over lonen was een groot taboe, en werkgevers hielden dit graag zo. Equal Pay Day heeft daar verandering in gebracht.

Bij de organisatie van de eerste Equal Pay Day, op 31 maart 2005, bestonden er nog geen officiële statistieken. De schaarse studies die toen voorhanden waren, toonden dat vrouwen zowat een kwart minder verdienden dan mannen. In tien jaar tijd zagen onderzoeken, sensibilisatiecampagnes en beleidsinitiatieven het daglicht.

1. Het jaarlijkse loonkloofrapport

Bij de organisatie van de eerste Equal Pay Day op 31 maart 2005 was de voornaamste eis van **zij-kant** en het ABVV het verkrijgen van officiële en betrouwbare cijfers over de loonkloof. Dit viel niet in dovemansoren bij de toenmalige minister van Gelijke Kansen Christian Dupont en op zijn initiatief publiceerde het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen in 2007 het eerste 'Loonkloofrapport'. Sinds 2013 verschijnt dit rapport jaarlijks online op de website loonkloof.be.

2. Loonkloofwet

Al in 2005, bij de allereerste Equal Pay Day, vroegen het ABVV en **zij-kant** om concrete maatregelen om de loonongelijkheid structureel aan te pakken. Wetten zijn immers belangrijke instrumenten om de loonverschillen tussen vrouwen en mannen weg te werken, bijvoorbeeld door werkgevers te verplichten intern een transparant loonbeleid te voeren of een jaarlijks loonkloofrapport in het eigen bedrijf op te stellen. Om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te dichten moeten lonen en loonongelijkheden in alle openheid besproken kunnen worden. Om dit te bereiken moeten alle elementen die het loon bepalen in kaart worden gebracht.

Na tien jaar Equal Pay Day-acties door **zij-kant** en ABVV was het op 8 maart 2012 eindelijk zo ver: op initiatief van volksvertegenwoordigers Maya Detiège en Valérie Déom werd een wetsvoorstel goedgekeurd om de loonkloof in Belgische bedrijven aan te pakken. Op 22 april 2012 werd de 'Wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen' bekrachtigd. Deze wet heeft als doel de ongelijke verloning van mannen en vrouwen aan te pakken en de sociale dialoog en actie op de drie niveaus van het sociaal overleg te stimuleren:

- **Op het interprofessioneel niveau:**

De sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties) moeten nu tijdens de onderhandelingen over de tweejaarlijkse interprofessionele akkoorden (IPA) het thema van de **loonongelijkheid op de agenda** plaatsen. Het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dat hiervoor als basis dient, moet worden aangevuld met een rubriek over de loonverschillen tussen vrouwen en mannen.

- **Op sectoraal niveau:**

De loonvorming in de ondernemingen is vaak gebaseerd op een functieclassificatiesysteem, uitgewerkt in het paritair comité waaronder de onderneming valt. Deze **functieclassificatiesystemen**

moeten voortaan **genderneutraal** worden opgesteld. De paritaire comités zijn verplicht de nieuwe functieclassificaties ter controle voor de leggen aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

- **Op ondernemingsniveau:**

Op ondernemingsniveau zijn voortaan drie 'instrumenten' beschikbaar om de loonkloof aan te pakken: de opgesplitste sociale balans, het tweejaarlijks analyseverslag van de lonen en de aanstelling van een bemiddelaar.

- **De sociale balans**

Ondernemingen moeten ieder jaar hun jaarrekening voorleggen aan de leden van de ondernemingsraad (of aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk). Deze cijfers belichten niet alleen de economische toestand van het bedrijf, maar geven ook een beeld van de sociale situatie. De sociale balans is nl. dat deel van de jaarrekening van de onderneming dat over de tewerkstelling gaat. Dankzij de loonkloofwet moeten de loonkosten voor voltijdse én deeltijdse jobs voortaan opgesplitst worden in vrouwen en mannen. Met deze cijfers kan men exact uitrekenen hoe groot de loonkloof v/m is zodat er gezocht kan worden naar de oorzaken van die ongelijkheid.

- **Het tweejaarlijkse analyserapport van de bezoldigingsstructuur**

Ondernemingen worden nu ook verplicht een tweejaarlijkse analyse te maken van hun bezoldigingsstructuur. Hieruit moet blijken of het bezoldigings- (of loon)beleid genderneutraal is. Het verslag van deze analyse moet opgedeeld worden volgens geslacht, opleidingsniveau, functieniveau, anciënniteit en statuut. Daarnaast moet het volgende inlichtingen bevatten: de lonen en rechtstreekse sociale voordelen, de werkgeversbijdragen voor buitenwettelijke verzekeringen (bv. groeps- en hospitalisatieverzekeringen) en alle andere extralegale voordelen die toegekend zijn. Ondernemingen met meer dan 50 werknemers vullen hiervoor een beknopt formulier in. De werkgever die ten minste 100 werknemers tewerkstelt, zal het uitgebreidere formulier moeten invullen. Werkgevers zullen ook moeten aangeven of zij bij de opstelling van de bezoldigingsstructuur de checklist 'Sekseneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie' van het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen gebruikt hebben.

Op basis van dit analyseverslag oordelen de leden van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging of een actieplan nodig is met het oog op een genderneutrale bezoldigingsstructuur. In een volgend analyseverslag moet dan de voortgangsstaat van dit plan opgenomen zijn.

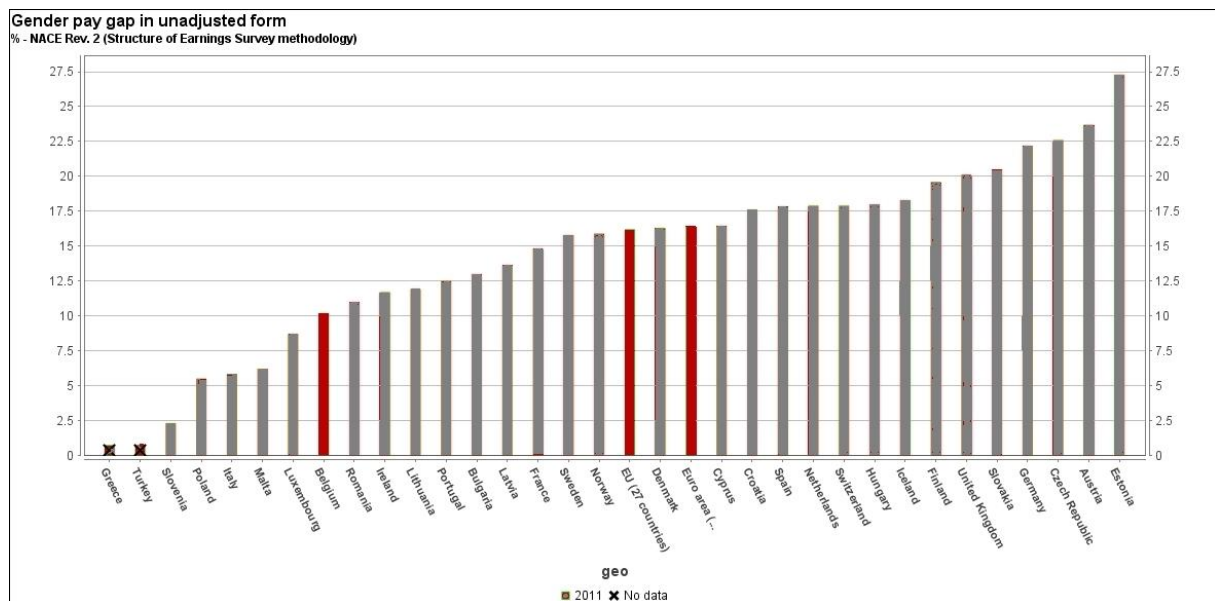
- **Aanstelling van een bemiddelaar**

Als een werknemer van oordeel is dat zij of hij ongelijk wordt verloond enkel omwille van haar/zijn geslacht kan een bemiddelaar aangeduid worden om dit te onderzoeken. In ondernemingen met meer dan 50 werknemers kan de werkgever (op voorstel van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging) een personeelslid hiervoor aanstellen.

5. De loonkloof in de rest van Europa

De Europese instellingen bekijken de bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen wanneer ze de loonkloof tussen vrouwen en mannen onderzoeken. De gemiddelde loonkloof in de Europese lidstaten ligt dan op 16,2% (2011). De loonkloof varieert enorm, van minder dan 10% in Slovenië, Italië en Luxemburg, tot meer dan 20% in het Verenigd Koninkrijk, Slovakije, Tsjechië, Duitsland, Griekenland en Oostenrijk. In Estland bedraagt ze zelfs meer dan 25%. België is dus een goede middenmoter.

1. De ene lidstaat is de andere niet



Bron: Eurostat

De verschillen tussen de lidstaten kunnen door nationale verschillen in het beleid en de arbeidsmarkt verklaard worden. Om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te verkleinen, is het erg belangrijk dat een gezinsondersteunend beleid gevoerd wordt. Toegang tot betaalbare en kwalitatieve kinderopvang is hierbij cruciaal. Eén Europese vrouw op vier is immers gedwongen tot inactiviteit of deeltijds werk door een gebrek aan (betaalbare) kinderopvang (Europese Commissie, 2008). In Italië bijvoorbeeld is de loonkloof kleiner doordat de arbeidsparticipatie van vrouwen er laag is. Zij kunnen amper rekenen op collectieve zorgdiensten waardoor het enkel voor hooggeschoolde, beter verdienende vrouwen mogelijk is om te werken. Ook in andere landen met een lage arbeidsparticipatie van vrouwen, blijft de loonkloof om die reden klein. Anderzijds kennen Nederland en Duitsland een hoge arbeidsparticipatie van vrouwen, maar werken veel moeders er deeltijds. Zij doen dit om dezelfde reden als hun Italiaanse zusters: een gebrek aan (betaalbare) kinderopvangmogelijkheden.

Daarnaast zijn er grote verschillen in de verlofstelsels waarop ouders een beroep kunnen doen. In alle Europese landen geldt dat vrouwen er veel vaker gebruik van maken dan mannen. Het ontwerp van de verlofregeling verdient daarom alle aandacht. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat een langdurige loopbaanonderbreking, zoals die in de Scandinavische landen bestaat, tot een grotere loonkloof leidt door het verlies aan menselijk kapitaal tijdens de afwezigheid en het missen van promotiekansen. Het is ook belangrijk dat moeders en vaders ze in gelijke mate opnemen. Dit kan door voldoende hoge vergoedingen toe te kennen, evenredig met het loon, door de mogelijkheid om de verloven flexibel op te nemen en door voldoende sociale bescherming tijdens de verlofperiode te

bieden. Het recht op ouderschapsverlof moet bovendien individueel zijn om te verhinderen dat mannen hun verlof aan hun partner overdragen. Het Belgische systeem waarbij het ouderschapsverlof een individueel recht is dat gespreid en flexibel ingezet kan worden, lijkt perfect aan deze eisen te beantwoorden. Alleen moeten meer vaders beseffen dat het ook hun recht is en moeten ze er gebruik van maken. Werkgevers kunnen hiertoe bijdragen door een billijkere verdeling van de familiale en de beroepsmatige taken voor de eigen werknemers te stimuleren, en dit ongeacht hun geslacht.

Het belastingstelsel in een lidstaat speelt ook een rol. Een gescheiden belastingstelsel is neutraler wat burgerlijke staat betreft dan een gemeenschappelijk systeem. Elke partner behoudt haar/zijn financiële onafhankelijkheid. De tweede partner wordt financieel niet gestraft met een hoger marginaal tarief (als we ons in een progressief belastingstelsel bevinden) wanneer zij/hij meer werkt en verdient.

Andere verklaringen moeten in de structuur van de arbeidsmarkt gezocht worden. Een grote loonkloof is meestal een teken van een sterk gesegregerde arbeidsmarkt. Vrouwen zijn dan sterk vertegenwoordigd in een beperkt aantal sectoren of beroepen (bv. Tsjechië, Finland en Estland) of ze werken veel vaker deeltijds (bv. in Duitsland en Oostenrijk). In België zien we beide fenomenen. Mannen en vrouwen met gelijke kenmerken (zelfde arbeidsduur, functie, ...) verdienen nagenoeg hetzelfde. Dit is ook het geval in andere landen waar het sociaal overleg een grote impact heeft op de loonvorming, zoals Nederland, Duitsland, Luxemburg en Oostenrijk. In andere West-Europese landen, zoals Frankrijk, Ierland of Italië, en in vele Oost-Europese landen is het loonverschil tussen vrouwen en mannen met een zelfde profiel veel groter. Het werk van vrouwen wordt er werkelijk anders gewaardeerd dan dat van mannen, wat helemaal niet correct is. Vrouwen hebben dus niet alleen baat bij collectieve zorgdiensten, maar ook bij collectieve loononderhandelingen.

2. Equal Pay Day inspireert

zij-kant was in 2005 de initiatiefnemer van de eerste Equal Pay Day in Europa. Samen met het ABVV zetten wij de loonkloof v/m definitief op de politieke agenda. Onze originele acties inspireerden andere organisaties in Europa om er ook actie rond te voeren.



Onze campagne uit 2009 'Vanaf 15u05 werken vrouwen gratis en voor niets' werd in Zweden hernomen door de Zweedse Vrouwenraad. In 2012 lanceerden zij de campagne 'Vanaf 15:51 werken vrouwen gratis – elke dag. Het is tijd voor een volledige dag gelijk loon'. Ze klaagden zo aan dat vrouwen in Zweden elke maand zo'n 4400 SEK minder verdienden dan mannen.

Een ander idee dat Europees overgenomen werd, is de online loon- en pensioenberekening. In 2005 lanceerde het ABVV de website mijnloon.be. Werknemers konden er hun loongegevens en professionele kenmerken ingeven en hun loon vergelijken met collega's. Dit idee werd in andere landen, zoals Oostenrijk, overgenomen. De Europese Commissie ontwikkelde zelfs een Salary Calculator die aangeeft hoeveel je als vrouw per uur minder verdient dan een mannelijke collega met hetzelfde profiel.

Andere organisaties gooiden het over een minder brave boeg. De Zürich Frauenzentrale creëerde ter gelegenheid van Equal Pay Day 2013 een bankautomaat die 20% minder geld dan gevraagd aan mannen gaf. Dit leidde tot de nodige verbazing en frustratie bij de mannelijke klanten. De Zürich



Frauenzentrale maakte zo het verschil in loon tussen vrouwen en mannen zeer tastbaar.

6. Onze aanbevelingen voor een kleinere loonkloof

De loonkloof v/m in de bruto-uurlonen van voltijds werkenden halveerde de afgelopen tien jaar. Wat moet er veranderen om de loonkloof in de brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden samen tegen 2024 te halveren?

1. Bouw collectieve zorgdiensten uit

Deeltijds werk is meestal niet vrijwillig. Te vaak moeten vrouwen thuisblijven omdat er overdag geen kinderopvang of zorgdiensten voor andere afhankelijke personen beschikbaar zijn of omdat deze voor hen te duur zijn. Deze vrouwen maken bijna 17% van de vrouwelijke deeltijdwerkers uit.

Alleenstaande moeders werken vaak deeltijds, terwijl privé kinderopvanginitiatieven voorrang geven aan een voltijds geplaatst kind. Hierdoor dreigen ze in een extra vicieuze cirkel terecht te komen. Zonder werk én kinderopvang raken ze niet uit hun financieel kwetsbare situatie.

- Voor werkende ouders is een ruim en soepel aanbod aan kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang cruciaal, niet alleen voor baby's en kleuters, maar ook voor schoolgaande kinderen buiten de schooluren. De overheid moet blijven investeren in betaalbare, kwalitatieve en soepele kinderopvang.
- Er moet ook een ruim aanbod zijn van zorg en ondersteuning voor wie zorg nodig heeft, want met mantelzorg alleen zal dit niet lukken.

2. Doorbreek traditionele rollenpatronen

Aan de basis van de verschillende oorzaken van de loonkloof liggen stereotypes en vooroordelen. Vrouwen nemen nog altijd een groter aandeel in het huishouden en de zorg voor kinderen op zich. Ze worden vanaf het onderwijs gestimuleerd om voor 'zachte' beroepen te kiezen. Uiteindelijk houden ze zich ook op de arbeidsmarkt meer met zorg bezig dan mannen. Jammer genoeg wordt dit minder gewaardeerd dan bijvoorbeeld technische arbeid. Daar komt nog bij dat werkgevers al te vaak veronderstellen dat de prioriteiten van een vrouw niet bij haar werk, maar thuis liggen. Ze zijn daardoor minder geneigd te investeren in haar loopbaankansen. Vrouwen raken zo verstrengeld in een vicieuze cirkel: ze verdienen minder en krijgen minder kansen, waardoor ze kunnen afhaken en de vooroordelen lijken te bevestigen.

Een tweede fundamenteel probleem dat hierbij duidelijk wordt, is het gebrek aan maatschappelijke waardering voor zorg. Dit wordt niet alleen door vrouwen, maar ook door zogenaamde pionier-papa's aangehaald.³¹ Uiterekend voor belangrijke maatschappelijke bijdragen als zorg, schoonmaak of onderwijs willen we weinig betalen. De personen die dit doen worden geacht er vooral persoonlijke voldoening uit te halen. Dit wordt des te schrijnender wanneer mensen uit hun

³¹ Cf. onderzoek door JUMP & Bain Company naar huismannen. De Morgen, Belgische huisvaders offeren carrière op voor vrouw.

traditionele rol treden. Uit onderzoek blijkt dat mannen die hun loopbaan stilleggen of hun werktijd verminderen omwille van zorgtaken, hiervoor financieel zwaarder worden afgestraft dan vrouwen.³²

- Stimuleer meisjes en jongens, vrouwen en mannen daarom om traditionele rollen te doorbreken. Organiseer wetenschapsdagen voor meisjes. Lach jongens niet uit als ze graag zorgen. Ga er niet van uit dat de vrouw het huishouden wel zal doen.
- Waardeer zorgend personeel ook financieel. Investeer als overheid niet alleen in industrie, maar ook in zorg.

3. Pas de loonkloofwet van 22 april 2012 integraal toe

Intussen zijn we twee jaar verder en is deze wet nog steeds niet volledig uitvoerbaar. Enerzijds moest de wet omwille van technische aspecten gecorrigeerd worden. Anderzijds is het nog steeds wachten op twee uitvoeringsbesluiten: het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur en de bemiddelaar.

Op 12 juli 2013 werd de corrigerende wet tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen gestemd. Op 26 juli 2013 werd ze gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Deze corrigerende wet moest in feite beperkt blijven tot enkele louter technische aanpassingen.

Toch werden er, onder druk van de werkgevers, enkele aanpassingen ten gronde aangebracht. Deze betreffen het analyseverslag over de loonstructuur dat bedrijven met meer dan 50 werknemers om de twee jaar moeten opstellen.

De vorige wet voorzag in trapsgewijze informatie en raadpleging, nl. eerst de ondernemingsraad (OR), bij gebrek aan een OR, het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW), bij gebrek aan een CPBW, de vakbondafvaardiging (VA). De nieuwe wet van 12 juli 2013 heeft het echter alleen over de OR en, bij gebrek aan een OR, de vakbondsafvaardiging.

De totstandkoming van de wet heeft al heel wat moeite en energie gekost. Maar ook in de nasleep en de discussies om tot Koninklijke Besluiten te komen, probeerden de werkgevers deze tot een minimum uit te hollen. Zo bv. m.b.t. tot de extralegale voordelen die een werknemer krijgt (auto, aanvullend pensioen, bonus, aandelen, internetaansluiting, gsm, ...) bestond er geen eensgezindheid tussen werkgevers- en werknemersorganisaties om die apart te laten opnemen in een standaardformulier. Voor ABVV en **zij-kant** moeten deze extralegale voordelen duidelijk te identificeren zijn zodat er een link kan worden gelegd met de verloningsongelijkheid tussen mannen en vrouwen in het bedrijf.

Het ABVV heeft er bij de bevoegde ministers op aangedrongen dat deze Koninklijke Besluiten zo snel mogelijk hun uitvoering krijgen zodat de loonkloofwet integraal en effectief kan toegepast worden.

³² Vandenbrande, Waarom de lonen van mannen en vrouwen verschillen, p. 4 en Sels, De prijs van een onderbroken loopbaan, p. 78.

4. Versterk het collectief overleg

Vrouwen lijken steeds minder sterk uit individuele loononderhandelingen te komen dan mannen. Vaak wordt gezegd dat ze minder risico's durven nemen dan mannen en daardoor ook minder loon binnenhalen. De universiteit van Yale³³ voerde echter onderzoek naar de reacties op identieke cv's die ofwel een vrouwelijke ofwel een mannelijke naam kregen. Daaruit bleek dat HR-verantwoordelijken enkel op basis van het cv en het geslacht vrouwen minder loon toekenden dan mannen. Blijkbaar werden de vrouwelijke kandidaten minder competent geacht dan hun mannelijke collega's.

Europees vergelijkend onderzoek leert ook dat, in landen met een grote rol voor sociaal overleg, de loonkloof tussen vrouwen en mannen met een zelfde profiel minder groot is. Wanneer er veel ruimte is voor individuele loononderhandelingen, speelt dit in het nadeel van vrouwen. We denken daarbij ook aan de extralegale voordelen die meestal als een individuele bonus toegekend worden. Mannen verwerven deze vaker dan vrouwen.³⁴

- De huidige tendensen om het loonoverleg naar lagere niveaus te verschuiven of werknemers via bonussen te verlonen, moeten daarom tegengegaan worden. Ze gaan ten koste van vrouwen en andere werknemers die omwille van hun uiterlijke kenmerken met vooroordelen geconfronteerd worden.

5. Informeer mensen over hun loopbaankeuzes

Meisjes kiezen nog te vaak voor studies die naar minder betaalde beroepen leiden. Vooral vrouwen werken deeltijds en dragen daar de gevolgen van. Minder loon betekent een grotere financiële kwetsbaarheid, minder socialezekerheidsrechten en uiteindelijk minder pensioen.

- De overheid moeten daarom blijven investeren in campagnes die vrouwen en mannen bewustmaken van de gevolgen van hun studie- en loopbaan'keuzes'. Ze moet tonen hoeveel werkzekerheid en mogelijk loon een studie kan bieden.
- Werknemers moeten beter geïnformeerd worden over hun rechten, wanneer ze moeder of vader worden, deeltijds gaan werken of een loopbaanonderbreking nemen.

7. Contact

- Vera Claes, nationaal secretaris **zij-kant**: 0477 65 54 63, vera.claes@zij-kant.be
- Martine Vandevenne, verantwoordelijke gender mainstreaming ABVV: 0479 60 39 34, martine.vandevenne@abvv.be

³³ Moss-Racusin, Science faculty's subtle gender biases favor male students.

³⁴ Vandenbrande, Waarom lonen van mannen en vrouwen van elkaar verschillen, p. 12.

8. Meer info

Sociale media

- Websites: www.equalpayday.be – www.zij-kant.be – www.abvv.be
- Twitter: #EPD2014 – @zij_kant – @VlaamsABVV
- Facebook: www.facebook.com/equalpaydaybelgium – www.facebook.com/zijkantvzw – www.facebook.com/vakbondABVV

Meer lezen?

- AD Statistiek en Economische Informatie (ADSEI), FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie.
- De Morgen (2013) Belgische huisvaders offeren carrière bewust op voor vrouw. *De Morgen*, 19 november 2013. <http://www.demorgen.be/dm/nl/989/2013/article/print/detail/1742387/Belgische-huisvaders-offeren-carriere-bewust-op-voor-vrouw.dhtml>.
- Deschacht, Nick (2012) *De promotiekloof: Carrières van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt*. VUB Press.
- Esmeë. (2010) Salaris gedeeltelijk afhankelijk van het uiterlijk. <http://zakelijk.infonu.nl/banen/55283-salaris-gedeeltelijk-afhankelijk-van-het-uiterlijk.html>.
- Hamermesch, Daniel S. (2011) *Beauty Pays: Why Attractive People Are More Successful*. Princeton University Press.
- Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2013) *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België: Rapport 2013*.
- Jobat. Kale mannen oogsten meer succes. <http://www.jobat.be/nl/artikels/kale-mannen-oogsten-meer-succes/>.
- Levecque, K., Baute, S., Van Rossem, R. & Anseel, F. (2014) Money, money, money ... Over doctoraten, lonen en gender. *Ecoom briefs*, nr. 9. <http://www.ecoom.be/nl/node/442>.
- Loonkloof.be. (2013) *Nationaliteit*. <http://www.loonkloof.be/indicator/2013/nationaliteit?d=11638>.
- Moss-Racusin, C.A, Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham, M.J. & Handelsman, J. (2012) Science faculty's subtle gender biases favor male students, PNAS Early Edition.
- Sels, Luc, Theunissen, Gert, Verbruggen Marijke & Forrier, Anneleen (2006) De prijs van een onderbroken loopbaan. *Over-werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, nr. 4, p. 73-83.
- Vandenbrande, Tom (2011) Waarom de lonen van mannen en vrouwen verschillen. *Over-werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, nr. 3, p. 8-12.
- Verbruggen, Marijke (2013) *De gender-loopbaankloof: Een stand van zaken in Vlaanderen*. Presentatie tijdens de conferentie 'Genderkloof in werk, loopbaan en familie': <http://www.gelijkekansen.be/Praktisch/Publicaties/PublicatiesGender.aspx>.

