

EQUAL PAY DAY® - 20 maart 2012

Er bestaat in ons land nog altijd geen loongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Om dit aan te klagen is de progressieve vrouwenbeweging **zij-kant** de initiatiefnemer van de jaarlijkse Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon.

Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen gemiddeld langer moeten werken om op jaarbasis evenveel te verdienen als wat mannen in één jaar al verdienen. Tijdens deze dag kaart **zij-kant** het loonverschil tussen vrouwen en mannen aan met een originele publiekscampagne, waarvoor ook dit jaar werd samengewerkt met de Mortierbrigade voor de creatieve uitwerking. De organisatie van de regionale acties 2012 gebeurt samen met de Vlaamse ABVV-gewesten en de jongerenbeweging Animo.

Dit jaar vindt Equal Pay Day plaats op 20 maart. Dit tijdstip is niet toevallig gekozen. Het staat symbool voor de grootte van de loonkloof. Als de loonkloof tussen vrouwen en mannen verkleint, dan verschuift Equal Pay Day naar een vroeger tijdstip in het jaar. Het omgekeerde geldt natuurlijk ook wanneer de loonkloof groter wordt. Die jaarlijkse berekening van Equal Pay Day gebeurt op basis van officiële en betrouwbare statistieken.

Wij organiseerden onze eerste Equal Pay Day in 2005, op 31 maart. Onze berekeningen toonden toen dat de loonkloof tussen vrouwen en mannen maar liefst 28% bedroeg.

Vandaag bedraagt de loonkloof gemiddeld 22%. Dit percentage gaat uit van de brutolonen van vrouwen en mannen in de privésector, op maandbasis, deeltijds werk inbegrepen. Onze **Equal Pay Day-indicator** houdt op die manier rekening met de invloed van de factor arbeidsduur.

Via een eenvoudige rekensom valt de symbolische datum van Equal Pay Day dit jaar op **20 maart 2011**.

vrouwen verdienen gemiddeld 22% minder per jaar dan mannen



om te verdienen wat een man verdient in 1 jaar tijd moeten vrouwen dus langer werken



22% van 365 dagen = 80 bijkomende dagen



vrouwen werken dus bijna 3 maanden langer, tot 20 maart in 2012

Evolutie van de loonkloof

Toen **zij-kant** in samenwerking met ABVV in 2005 de eerste Equal Pay Day organiseerde, waren er weinig studies en statistieken voorhanden over de loonkloof. Vandaag bestaan er dankzij de Equal Pay Day-campagnes officiële en betrouwbare loonkloofgegevens, die jaarlijks worden gepubliceerd in het 'Loonkloofrapport' van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

De meest recente officiële cijfers, die de Federale Overheidsdienst Economie jaarlijks vrijgeeft, dateren van 2009. Daarin zien we dat er eindelijk een milde positieve evolutie merkbaar is in de loonkloof. Dat komt omdat vrouwen geleidelijk aan meer en langer aanwezig zijn op de arbeidsmarkt – ook in hogere functies – en omdat ze vandaag starten met een even hoog – of zelfs hoger – opleidingsniveau als mannen. Van de Belgische vrouwen tussen 25 en 34 jaar is vandaag 49% hoogopgeleid, tegenover 38% van de mannen. In de leeftijdscategorie tussen 35 en 44 jaar is dat het geval voor 43% van de vrouwen en 36% van de mannen. Voor 45 tot 54-jarigen is het aandeel ongeveer gelijk, maar bij oudere vrouwen en mannen helt de opleidingsbalans steeds meer door in het voordeel van de mannen (bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten, 2010). De gemiddelde lonen van vrouwen zijn de laatste jaren dus sterker gestegen dan die van hun mannelijke collega's. Maar ze kwamen natuurlijk ook van ver... Bovendien kampt België met een economische crisis, die in eerste instantie vooral mannen treft omdat zij vaker werken in conjunctuurgevoelige sectoren zoals de bouw en de industrie.

Sedert 1999 is de loonkloof verkleind met 6 procentpunt. Tegenover vorig jaar is er zelfs een verbetering van 1%. De evolutie gaat dus de goede richting uit, maar ze verloopt te traag en ze is nog te onbeduidend. Aan dit tempo zullen we nog 22 jaar moeten wachten vooraleer er loongelijkheid is tussen vrouwen en mannen. Dat is nog veel te lang.

De Equal Pay Day-Indicator – evolutie van het gemiddeld bruto maandloon van vrouwen t.o.v. dat van mannen – voor voltijdse en deeltijdse werknemers in de privésector

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Vrouwen (in €)	1639	1719	1806	1834	1932	2003	2049	2106	2130	2242	2343
Mannen (in €)	2283	2338	2440	2462	2592	2677	2720	2756	2783	2909	2999
Loonkloof	28%	26%	26%	26%	25%	25%	25%	24%	23%	23%	22%

Bron: enquête over de structuur en verdeling van de lonen, FOD Economie-ADSEI 2011

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 heus niet altijd uit vrije wil. En helaas: zelfs als we ons alleen toespitsen op de lonen van voltijdse werknemers, blijkt dat mannen nog steeds 10% meer verdienen dan vrouwen.

Ter vergelijking – evolutie van het gemiddeld bruto maandloon van vrouwen t.o.v. dat van mannen – voor voltijdse werknemers in de privésector

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Vrouwen (in €)	2343	2387	2491	2577	2682	2785
Mannen (in €)	2757	2807	2846	2918	3022	3105
Loonkloof	15%	15%	12%	12%	11%	10%

Bron: enquête over de structuur en verdeling van de lonen, FOD Economie-ADSEI 2011

Equal Pay Day 2012: het thema

JE STUDIEKEUZE NU BEPAALT MEE JE LOON LATER

Equal Pay Day 2012 legt dit jaar het verband tussen studiekeuze, loopbaan en loon.

Vrouwen worden vandaag nog steeds geconfronteerd met heel wat onrechtvaardigheden, zoals een loonkloof van 22% en een loopbaankloof die maakt dat vrouwen in hun carrière globaal nog steeds minder kansen krijgen dan mannen. Om deze ongelijkheden weg te werken, zijn concrete maatregelen nodig op diverse niveaus. Daarom formuleert **zij-kant** hieronder enkele specifieke voorstellen.

Maar je eigen leven, dat heb je natuurlijk zelf in de hand. Toch kunnen we een en ander ook maatschappelijk sturen. Wie beseft welke sociale mechanismen leiden tot de loon- en loopbaankloof, kan de valkuilen proberen te vermijden. Een doordachte studiekeuze en een uitgestippeld loopbaanplan zetten je al op de goede weg. Binnen je gezin zorgen voor financiële zelfstandigheid en een mooie verdeling van de zorgtaken, helpen je zeker verder naar een goede balans in je leven en loopbaan. En daar willen we jongeren met Equal Pay Day 2012 attent op maken.

Equal Pay Day 2012: de campagnemiddelen

- In samenwerking met het Vlaams ABVV en met de steun van Gelijke Kansen Vlaanderen en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen ontwikkelden we de **brochure ‘Je studie nu bepaalt mee je loon later’**. In deze laagdrempelige publicatie leggen we het verband tussen studiekeuze, loopbaan en loon op een toegankelijke manier. Zo sensibiliseren we over doordachte studie- en loopbaankeuzes, een evenwichtige combinatie werk/gezin en de impact van gezinsbeslissingen op het loon en de verdere loopbaan. De brochure richt zich daarmee tot vrouwen en mannen in Vlaanderen, maar in het bijzonder tot meisjes en jongens die op het punt staan enkele belangrijke beslissingen te nemen die hun verdere leven mee kunnen bepalen.
- Voor het **campagnebeeld** kiezen we voor een welgevormde vrouwenrug die de teasertattoo ‘Verklein de loonkloof. Word porno-actrice’ toont.
- De **affiches en postkaarten** ondersteunen de diverse acties op openbare plaatsen.
- De **notitieboekjes** zorgen dat Equal Pay Day elke dag ‘top of mind’ blijft.
- De **website www.equalpayday.be** wordt vernieuwd en aangepast aan de campagne 2012. Hier kan je o.m. de clip bekijken en vind je ook een **bestelpagina** voor het campagnemateriaal.
- Via de website kan je **Equal Pay Day-ambassadeur** worden. Wie het **Equal Pay-pact** hier ondertekent, krijgt een **EPD-badge** toegestuurd.
- Last but not least: **zij-kant** lanceert de Equal Pay Day-**clip**, te bekijken op www.equalpayday.be. Voor het achtste jaar op rij tekende mortierbrigade voor het creatieve idee en de professionele uitwerking, dit keer aangevuld met muziek van Tim Vanhamel. Vorig jaar oogsten we met onze [bonkende bomma’s in een ‘Satisfaction’-persiflage](#) wereldwijd succes, met inmiddels meer dan 1,8 miljoen YouTube-kijkers. Kozen we toen nog voor sensibilisering rond de pensioenkloof, dan willen we dit jaar onze boodschap rond studiekeuzes even ruim kunnen uitdragen.

Het filmpje bouwt verder op de provocerende slogan 'Verklein de loonkloof. Word porno-actrice'. Voormalig Amerikaans porno-icoon Sasha Grey vertelt over haar carrière en over de keuzes die ze als jonge vrouw gemaakt heeft, terwijl haar vroegere collega's op de achtergrond een en ander omzetten in de praktijk. Of zo lijkt het toch...

Schokkend? Misschien. Maar wat wij écht choquerend vinden, is dat vrouwen anno 2012 nog steeds minder verdienen dan mannen. Dat de loonkloof nog steeds 22%

bedraagt en jaar na jaar slechts moeizaam verkleint. Dat het aantal sectoren waarin vrouwen meer verdienen dan mannen (de hout-, kurk- en rietindustrie, het vervoer over land en de sector van de delfstoffenwinning) op één hand te tellen valt.

Al is er ook nog de porno-industrie... Wil **zij-kant** als vrouwenbeweging plots porno promoten? Natuurlijk niet! De clip wil jongeren bewust maken van het verband tussen hun studiekeuze nu en hun latere loon en loopbaan, en wil meisjes stimuleren hun toekomst zélf vorm te geven.

Net daarom is Sasha Grey de perfecte ambassadrice voor Equal Pay Day 2012. Deze voormalige pornoster stapte na drie jaar uit het wereldje en wil vandaag vrouwen emanciperen om hun eigen keuzes te maken. Ze staat dan ook als één vrouw achter Equal Pay Day en werkte gratis mee aan onze campagne om vrouwen zo duidelijk te maken dat er andere opties zijn om de loonkloof te dichten dan de porno-industrie.

Equal Pay Day 2012: eindelijk een wet

Al in 2005, bij de allereerste Equal Pay Day, vroegen **zij-kant** en ABVV om concrete maatregelen om de loonkloof 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 over het bedrijf op te stellen.

En nu – 7 Equal Pay Day-acties later – is het eindelijk zover: op 8 maart 2012 wordt in de Kamer een wetsvoorstel om de loonkloof in Belgische bedrijven aan te pakken, goedgekeurd. Het nieuwe wetsvoorstel voorziet er o.a. in dat bedrijven met meer dan vijftig werknemers voortaan om de twee jaar een analyse moeten maken van de interne verloningen en dat vrouwen bij het vermoeden van een loonkloof naar een bemiddelaar in hun bedrijf kunnen stappen. Initiatiefneemster Maya Detiège van sp.a noemt het initiatief een grote stap vooruit in de strijd tegen de loonkloof. “Als een vrouw dezelfde functie heeft als een man, even oud is en evenveel uren klopt, dan heeft zij recht op hetzelfde loon en op dezelfde extralegale voordelen. Dat is niet meer dan normaal.”

Equal Pay Day 2012: de beleidsvoorstellen

1) De studiekeuzes van nu bepalen het loon van later.

De studiekeuze is bepalend voor een loopbaan, maar is ook mee verantwoordelijk voor de loonkloof. Meisjes en jongens kiezen nog altijd voor typische meisjes- en jongensstudies. Jongens kiezen vaker voor technische en ‘harde’ wetenschappelijke

richtingen die beter in de markt liggen, met hogere lonen, meer promotiekansen en loopbaanmogelijkheden.

Wat stellen wij voor? Meer aandacht in het onderwijs voor roldoorbrekende studiekeuzes. Een bewuste studiekeuze is belangrijk voor de studieloopbaan en voor de latere kansen op de arbeidsmarkt.

2) Meer jongens naar de zorg, meer meisjes naar de chemie.

De cijfers tonen het duidelijk aan: vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de zorg, de sociale sector en de social profit: sectoren waar de lonen lager liggen. De beter betaalde sectoren zoals de chemische en de farmaceutische industrie en de IT blijven uitgesproken mannenbastions. Bovendien hebben vrouwen vaker minder goed betaalde jobs en zien ze leidinggevende functies nog te vaak aan hun neus voorbijgaan.

Wat stellen wij voor? De invoering van 'girls and boys days' in uitgesproken mannen- of vrouwensectoren, zodat jongens kunnen kennismaken met zorg, en meisjes met meer technische of wetenschappelijke richtingen. Maar ook een herwaardering en betere lonen voor zogenaamde 'vrouwensectoren' en 'vrouwenberoepen' en meer inspanningen om jongens naar deze sectoren te leiden. En andersom ook meer initiatieven om de zogenaamde 'harde sectoren' aantrekkelijker te maken voor meisjes en vrouwen.

3) De loopbaankloof aanpakken

Tijdscrediet en loopbaanonderbrekingen blijven vooral een vrouwenzaak. Ook ouderschapsverlof, zorgverlof en palliatief verlof – nochtans rechten voor vrouwen én mannen – worden vooral door vrouwen opgenomen. Slechts 1 aanvraag op 3 is afkomstig van mannen, meestal pas in de laatste jaren voor hun pensioen. Gebrekkige zorgstructuren, traditionele rollenpatronen en lagere vrouwenlonen stimuleren deze gezinsbeslissingen. Maar wie haar of zijn loopbaan (deeltijds) onderbreekt, krijgt bovenop een lager inkomen ook minder kans op promotie of loonsverhoging en op termijn een lager pensioen.

Wat stellen wij voor? Voldoende, kwaliteitsvolle en betaalbare opvang voor kinderen en voor andere zorgafhankelijke personen en een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie voor vrouwen en mannen. Ook de beperking van de negatieve gevolgen van loopbaanonderbrekingen door de gelijkstelling van deze inactieve met gewerkte periodes moet bekeken worden.

4) Deeltijds werk beter, maar ook anders, verdelen

Van alle loontrekkende vrouwen werkt 44% deeltijds. Bij de mannen is dit slechts 9%. Een deeltijdse job betekent een deeltijds loon, deeltijdse sociale zekerheidsrechten en (tenzij je het statuut 'deeltijds met behoud van rechten' aangevraagd hebt) helaas ook een 'deeltijds' pensioen.

Wat stellen wij voor? Deeltijds werk moet beter verdeeld worden tussen vrouwen en mannen. Op die manier profiteren zowel mannen als vrouwen van de positieve gevolgen van loopbaanonderbrekingen – zodat ze beiden meer tijd met elkaar, de kinderen of hulpbehoevende ouders kunnen doorbrengen – maar verdelen ze ook eventuele nadelen. Werknemers moeten ook beter geïnformeerd worden over de gevolgen van deeltijds werken. Ook de werkgever kan zijn steentje bijdragen door een meer gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie met bijvoorbeeld thuiswerk, flexibele uren of schoolbelcontracten die toelaten de kinderen na school op te pikken.

5) Een verdere maatschappelijke evolutie

Uit onderzoek blijkt dat vrouwen nog steeds de hoofdverantwoordelijke zijn voor huishouden en gezin en dat zij dus vaker gebukt gaan onder de dubbele dagtaak job-gezin. Daarom moeten mannen gestimuleerd worden meer zorgtaken binnen het gezin op zich te nemen. En ze moeten dat ook kunnen.

Wat stellen wij voor? Een aanpassing van de modaliteiten van het vaderschapsverlof, naar Scandinavisch model. In België hebben kersverse vaders vandaag recht op 10 dagen vaderschapsverlof, terwijl vrouwen drie maanden bevallingsverlof krijgen. Een uitbreiding van het vaderschapsverlof, gekoppeld aan een verplichte opname ervan, garandeert niet alleen een evenwichtigere verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen op korte termijn. Bovendien laat een uitgebreid vaderschapsverlof mannen ook toe een hechtere band te krijgen met hun kind, wat de balans ook op lange termijn kan verbeteren. Een win-win-win situatie voor moeder, vader en maatschappij dus, en bovendien een effectieve manier om de loon- en loopbaankloof aan te pakken.

6) Meer onderzoek

Volgens de analyse van de FOD Economie en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen kan zo'n 48% van de loonkloof verklaard worden door professionele kenmerken zoals beroep, sector en arbeidsregime; individuele factoren als het diploma, de leeftijd en de nationaliteit; en de gezinssituatie. De overige 52% blijft op dit moment onverklaarbaar. Dat betekent dat een vrouw met dezelfde

leeftijd en anciënniteit, werkzaam in dezelfde functie in dezelfde sector en met hetzelfde opleidingsniveau als een man toch nog minder kan verdienen dan die mannelijke collega.

Wat stellen wij voor? De loonkloof zou nog beter verklaard kunnen worden met nog meer objectieve en gedetailleerde cijfers. Zo zou een analyse van de genderverschillen in diploma's wellicht een extra stuk loonkloof kunnen verklaren. Alleen door een goed begrip van de oorzaken van de loonkloof, kunnen we structurele oplossingen zoeken om de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen eindelijk weg te werken.

Partners in de Equal Pay Day-campagne 2012

Op 20 maart hebben op diverse plaatsen in Vlaanderen en Brussel Equal Pay Day-acties plaats. Hiervoor wordt samengewerkt met de Vlaamse ABVV-gewesten en met de jongerenbeweging Animo. De campagne wordt dit jaar mogelijk gemaakt dankzij de steun van Gelijke Kansen in Vlaanderen, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en Delta Lloyd Bank en Verzekeringen.

INFO

Vera Claes, nationaal secretaris **zij-kant**, 0477/65 54 63, vera.claes@zij-kant.be

Inga Verhaert, voorzitter **zij-kant** 0479/29 51 66, iverhaert@provant.be



equalpayday® is een gedeponeerde merknaam - ©zij-kant vzw