

EQUAL PAY DAY® – 13 maart 2016 – persdossier



1. Wat is Equal Pay Day?	2
2. De nieuwste cijfers	2
3. Voltijds versus deeltijds.....	4
4. Campagne Equal Pay Day 2016	5
5. De levensloop van de loonkloof	6
6. De loonkloof in de rest van Europa	19
7. Mijlpalen in twaalf jaar strijd tegen de loonkloof	20
8. Contact	23

Vrouwen verdienen in België gemiddeld een vijfde minder dan mannen. **zij-kant**, de progressieve vrouwenbeweging en **ABVV** organiseren daarom op 13 maart Equal Pay Day. In deze twaalfde editie van hun campagne voor loongelijkheid pleiten ze voor het recht op een fulltime job. Deeltijds werk (en dus ook een deeltijds loon) blijft anno 2016 immers nog steeds een vrouwenzaak. In Brussel vindt op vrijdag 11 maart een actiedag plaats aan de Beurs onder het motto #InHerShoes.

1. Wat is Equal Pay Day?

Vrouwen strijken op het einde van de maand nog steeds minder loon op dan mannen. Nochtans zeggen de Belgische en Europese wetten dat gelijk werk beloond moet worden met gelijk loon. De loonkloof is dan ook één van de grootste discriminaties tussen vrouwen en mannen. **ABVV** en de progressieve vrouwenbeweging **zij-kant** voeren al twaalf jaar actie voor gelijk loon. Elk jaar organiseren ze de Equal Pay Day: dit is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om evenveel te verdienen als wat mannen het jaar voordien verdienden.

Is de loonkloof groot, dan valt deze symbolische dag laat in het jaar. Verkleint de loonkloof, dan zal Equal Pay Day opschuiven richting 1 januari. **zij-kant** en **ABVV** organiseerden de eerste Equal Pay Day op 31 maart 2005. Vrouwen moesten toen maar liefst negentig dagen langer werken om hetzelfde te verdienen als het bedrag waarmee mannen het vorige jaar hadden afgesloten. De loonkloof bedroeg toen 28%.

Om de loonkloof te berekenen, maken **ABVV** en **zij-kant** gebruik van de 'Equal Pay Day Indicator'. Deze is gebaseerd op officiële en betrouwbare statistieken en vergelijkt de gemiddelde brutomaandlonen in de privésector van vrouwen en mannen, voltijds en deeltijds werkenden samen.

2. De nieuwste cijfers

Voor Equal Pay Day 2016 baseren **zij-kant** en **ABVV** zich op de nieuwe, nog niet eerder gepubliceerde cijfers: de lonen in 2013. Hierbij wordt rekening gehouden met de gemiddelde **brutomaandlonen** van voltijds en deeltijds werkenden samen. Enkel dit geeft een correct beeld van de financiële situatie van Belgische werknemers. Wat telt, is wat er maandelijks op je bankrekening verschijnt.

Vandaag bedraagt de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België **20%**.

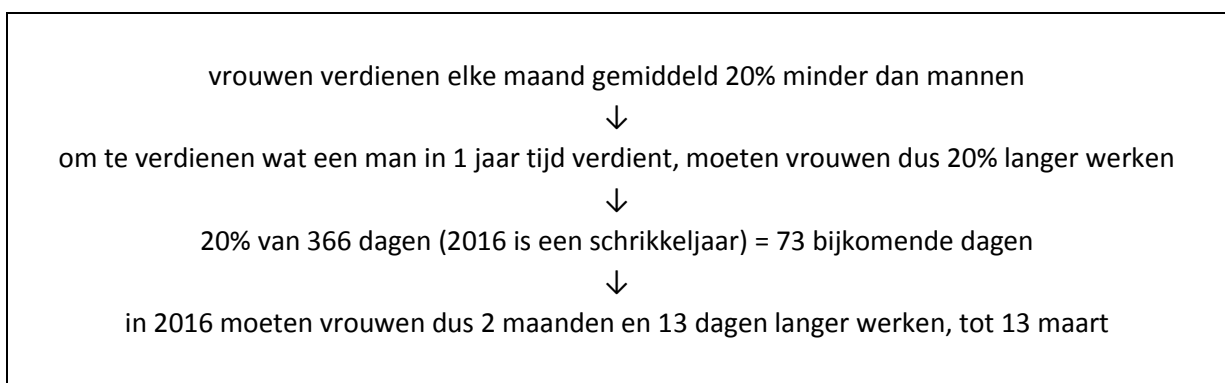
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Nieuw 2013
Vrouwen (in euro)	1.639	1.719	1.806	1.834	1.932	2.003	2.049	2.106	2.130	2.242	2.343	2.405	2.471	2.526	2.553
Mannen (in euro)	2.283	2.338	2.440	2.462	2.592	2.677	2.720	2.756	2.783	2.909	2.999	3.071	3.132	3.174	3.201
Loonkloof	28%	26%	26%	26%	25%	25%	25%	24%	23%	23%	22%	22%	21%	20%	20%

Bron: ADSEI, Enquête over de structuur en verdeling van de lonen.

3. Vooruitgang?

De loonkloof v/m stagneert. Vorig jaar bedroeg deze immers ook 20%. Natuurlijk is er wel al vooruitgang geboekt. De oudste cijfers over de loonkloof dateren van 1999. Toen verdienden vrouwen nog 28% minder dan hun mannelijke collega's. Maar als we amper acht procentpunten opschuiven op veertien jaar, dan moeten we nog 35 jaar - tot **2051** - campagnevoeren voor loongelijkheid.

Via een eenvoudige rekensom valt de symbolische datum van Equal Pay Day op **zondag 13 maart 2016**:



De gemiddelde **bruto-uurlonen** (voltijds en deeltijds werkenden samen) doen het iets beter met een loonkloof van **11%**.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Nieuw 2013
Vrouwen (in euro)	12,12	12,41	12,77	13,44	13,78	14,37	14,78	15,40	15,66	16,13	16,52	16,91	17,20
Mannen (in euro)	14,59	14,80	15,44	16,06	16,54	16,80	17,27	17,92	18,08	18,51	18,95	19,23	19,43
Loonkloof	17%	16%	17%	16%	17%	14%	14%	14%	13%	13%	13%	12%	11%

Bron: ADSEI, Enquête over de structuur en verdeling van de lonen.

In geld uitgedrukt betekent de loonkloof dat vrouwen meer dan 3,4 miljard euro mislopen. Dit blijkt uit het laatste loonkloofrapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (cijfers 2012)¹. Het rapport toont wat vrouwen hadden moeten verdienen in 2012 (47,883 miljard euro, in functie van hun aandeel in de betaalde werkdagen) en hoeveel ze werkelijk kregen (44,468 miljard euro). Als we geen rekening houden met deeltijds werk en enkel kijken naar de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt (47% van de werknemers in 2012) ten opzichte van de totale som aan uitbetaalde lonen dat jaar (110,568 miljard euro), dan kregen ze zelfs bijna **8 miljard euro te weinig**.

¹ De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2015, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

4. Extralegale voordelen

Bovenstaande cijfers houden enkel rekening met de loonkloof v/m in de brutolonen. Maar zouden we hier de variabele lonen (bonussen, commissies, premies...) en de extralegale voordelen (maaltijdcheques, forfaitaire onkostenvergoeding, groepsverzekering en bedrijfswagen) bijtellen, **dan loopt de loonkloof op tot 27%**. Dat publiceerde HR-dienstverlener SD Worx in 2015 na een analyse van meer dan 114.000 loonbrieven van bedienden, directie- en kaderleden in de privésector. Uit de studie blijkt dat driekwart van de bedrijfswagens naar een man gaat. Dit heeft deels te maken met het feit dat twee op de drie managers een man is, en bedrijfswagens vaker naar hogere functies gaan.

Maar ook binnen gelijkwaardige functies worden vrouwen gediscrimineerd. Zo heeft bij de directie en het hoger kader 88% van de mannen een bedrijfswagen en 81% van de vrouwen. In het middenkader geldt dit voor 77% van de mannen en 66% van de vrouwen. In het lager kader stijgt deze kloof tot 56% versus 34%. Bij de bedienden rijdt 27% van de mannen en 7% van de vrouwen rond met een auto van het werk.

Ook het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen toonde de genderkloof bij extralegale voordelen aan in zijn loonkloofrapport. In de publieke en de privésector genoot in 2012 58% van de mannen en 51% van de vrouwen een terugbetaling van hun woon-werkverkeer. 13% van de mannen kreeg een bijdrage voor het aanvullend pensioen, tegenover slechts 9% van de vrouwen. Ook de bedragen verschillen sterk: terwijl mannen gemiddeld 785,99 euro ontvingen, kregen vrouwen gemiddeld 482,65 euro. Tot slot hebben mannen meer dan twee maal meer kans dan vrouwen om aandelenopties te ontvangen van de werkgever.

5. Voltijds versus deeltijds

Gelukkig is er ook een positieve evolutie. Bij de cijfers over de loonkloof houden **ABVV en zij-kant** rekening met de maandlonen: deeltijds werk speelt hier dus een grote rol. Als we kijken naar de gemiddelde bruto-uurlonen van **enkel voltijds werkenden**, dan is de loonkloof al met bijna twee derde gedicht: van 15% (2001) naar **5%** (2013). Dat is goed nieuws en een bewijs dat meer dan tien jaar Equal Pay Day-campagnes hun nut bewijzen.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Nieuw 2013
Vrouwen (in euro)	12,56	12,88	13,14	14,15	14,38	15,00	15,48	16,11	16,60	17,10	17,82	18,32	18,67
Mannen (in euro)	14,73	14,89	15,60	16,25	16,68	16,93	17,36	18,00	18,38	18,81	19,19	19,53	19,74
Loonkloof	15%	14%	16%	13%	14%	11%	11%	11%	10%	9%	7%	6%	5%

Bron: ADSEI, Enquête over de structuur en verdeling van de lonen.

Als voltijds werkende vrouwen en mannen per uur wél bijna evenveel betaald krijgen, is de loongelijkheid dan niet reeds gerealiseerd? Nee, want **deeltijds werk is niet genderneutraal**. In 2014 werkte 41% van de vrouwelijke loontrekkenden in de privésector deeltijds, tegenover slechts 9% van de mannen².

Als reden voor het deeltijds werken verwees maar liefst de helft van de vrouwen in deze positie naar de combinatie tussen werk en privéleven. Bij mannen was dit amper 23%. De zorg voor kinderen, of andere afhankelijke personen werd hierbij veel vaker door vrouwen vermeld dan door mannen (22% ten opzichte van 5%), net als andere persoonlijke of familiale redenen (27% ten opzichte van 18%). Vrouwen nemen dus nog altijd de grootste zorgverantwoordelijkheid op in het huishouden. Mannen die deeltijds werken gaven immers vooral de combinatie met een andere betrekking, studies, of een (brug-)pensioen als reden op: dit was het geval bij één op de vijf deeltijdwerkers, bij vrouwen was dat maar één op de vijftien.

Deeltijds werk is dus een vrouwenzaak, heeft vaak te maken met huishoudelijke en zorgtaken, én is bovendien lang niet altijd een vrijwillige keuze. Integendeel, slechts 8,5% van de deeltijds werkende vrouwen gaf aan geen voltijdse job te wensen (tegenover 7% van de mannelijke deeltijdwerkers)³. Twee jaar geleden was dat nog 11% van de deeltijdse werkneemsters tegenover 7% van de werknemers. Het argument dat vrouwen hier zelf vrijwillig voor kiezen, gaat dus niet zomaar op. Genderstereotiepe taakverdelingen beïnvloeden nog altijd sterk de beslissing om de loopbaan terug te schroeven, met alle gevolgen van dien.

6. Campagne Equal Pay Day 2016: Kreeg de loonkloof maar evenveel aandacht

Ook dit jaar slaan **zij-kant** en **ABVV** de handen in elkaar om via een verrassende publiekscampagne de loongelijkheid onder de aandacht te brengen. Voor deze twaalfde editie van hun Equal Pay Day willen de organisaties focussen op het recht op voltijds werk en de betere verdeling van deeltijds werk. Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen heeft te maken met discriminatie op de werkvloer, een ongelijke verdeling van zorgtaken en een gebrek aan sociale voorzieningen. Mannen ervaren deze obstakels veel minder en zijn zich hier vaak ook minder van bewust.

ABVV en **zij-kant** organiseren daarom een **campagnedag op vrijdag 11 maart 2016**. Met de slogan **#InHerShoes** vragen ze mannen om voor één dag in de schoenen van vrouwen te gaan staan. De trappen van de Brusselse Beurs zullen op deze dag vol staan met rode vrouwenschoenen.

Op de nieuwe voetgangerszone voor het beursgebouw kunnen voorbijgangers deelnemen aan een hinkelparcours. Het starthokje is voor vrouwen en mannen identiek, maar nadien splitst de hinkelbaan zich in een vrouwenparcours, met extra hokjes en veel obstakels, en een gemakkelijker mannenparcours. De verschillende trajecten symboliseren de weg naar een gelijk loon. Vrouwelijke voorbijgangers mogen het mannelijke traject afleggen, zodat ze zien dat het ook anders kan. Mannen worden aangemoedigd om het vrouwelijke traject uit te hinkelen, liefst op vrouwenschoenen.

² ADSEI, Enquête naar de arbeidskrachten (cijfers 2014).

³ ADSEI, Enquête naar de arbeidskrachten (cijfers 2014).

- Voor het **campagnebeeld** kiezen **zij-kant** en **ABVV** dit jaar voor een eyecatcher. Een uitdagende vrouwendecolleté trekt onvermijdelijk ieders blik. Daarbij hoort echter ook de tekst 'Kreeg de loonkloof maar evenveel aandacht'. **ABVV** en **zij-kant** roepen zo iedereen op om in de schoenen van vrouwen te gaan staan en naast de decolleté ook de portemonnee alle aandacht te geven. Dit beeld wordt ondersteund door affiches en flyers.
- Placemats en bierviltjes met het campagnebeeld verspreiden de boodschap op tal van locaties.
- Een ludieke spot over de geschiedenis van de 'kloof', van de oertijd tot nu, eindigt met de onevenredige aandacht voor een decolleté versus de loonkloof.
- Notitieboekjes zorgen ervoor dat Equal Pay Day elke dag *top of mind* blijft.
- Alle info over de campagne 2016 is ook terug te vinden op de vernieuwde website www.equalpayday.be. Onder 'Shop' kan het campagnemateriaal besteld worden. Bij 'Vorige campagnes' staan de spraakmakende en prijswinnende filmpjes van de vorige jaren.
- Word Equal Pay Day-ambassadeur. Via de website kan je ambassadeur worden voor equal pay. Onderteken het Equal Pay Day-pact en je krijgt een ambassadeurs-oorkonde en -badge toegestuurd.
- Twitter mee #equalpayday, #InHerShoes, @equalpaydayBE
- Volg ons op www.facebook.com/equalpaydaybelgium

7. De levensloop van de loonkloof

De loonkloof v/m ontstaat niet op het moment dat vrouwen en mannen gaan werken. Zoals reeds aangehaald zijn traditionele rolpatronen een belangrijke factor, en deze laten zich al veel vroeger voelen. De loonkloof heeft een **levensloop, die reeds begint in het onderwijs**.



Lager onderwijs

In het schooljaar 2014-2015 telde het Vlaamse kleuteronderwijs⁴ 51% jongens en 49% meisjes, een verhouding die al meer dan tien jaar stabiel is. Ook in het lager en het secundair onderwijs zien we bijna evenveel jongens als meisjes. Wel opvallend is de veel grotere vertegenwoordiging van jongens in het buitengewoon onderwijs: zij maken er ongeveer zeven op de tien kinderen uit.

Meisjes en jongens mogen dan samen in de klas zitten, ze worden nog niet op dezelfde manier behandeld. Internationale observatieonderzoeken leggen een aantal **verschillen in de aanpak** van jongens en meisjes bloot⁵. Zo krijgen jongens doorgaans meer denkvragen, meisjes meer herhalings- of feitvragen. Van meisjes wordt verwacht dat ze ijverig, zorgzaam en sociaal zijn. Jongens worden geprezen voor hun intellectuele capaciteiten, zin voor initiatief, zelfstandigheid en leidinggevende kwaliteiten. Dieperliggende en vaak onbewuste verwachtingspatronen creëren dus een stereotiep kader waarin kinderen groot worden.

⁴ Onderwijs in Vlaanderen, voorpublicatie Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs - schooljaar 2014-2015.

⁵ <http://www.rosadoc.be/joomla/index.php/kwesties/onderwijs/hoe-de-genderkloof-in-het-onderwijs-dichten>

Die rollenpatronen vinden we ook terug in het lesmateriaal. In het schooljaar 2010-2011 screende halebifederatie Çavaria de leermiddelen voor het basisonderwijs van het vak Taal van enkele grote uitgeverijen. In de afbeeldingen van de publicaties kwamen mannen iets vaker voor dan vrouwen. Ze werden echter tot drie keer meer in een professionele context afgebeeld en kwamen vaker terug in actieve situaties (al sportend, al klussend...) Daar waar vrouwen wel regelmatig afgebeeld worden in expliciet rol doorbrekende situaties (een vrouwelijke astronaut, brandweer...) is dit bij mannen veel minder het geval. Je ziet ze nauwelijks in zachtere beroepssectoren (behalve onderwijs) of bij zorgende activiteiten.

Secundair onderwijs

Vanaf het secundair onderwijs zien we dat jongens en meisjes **andere onderwijsvormen** kiezen. In het algemeen secundair onderwijs zijn meisjes met 56% oververtegenwoordigd, in het kunstonderwijs met 64%. In het technisch en beroepsonderwijs maken jongens de meerderheid uit met respectievelijk 57% en 54%⁶.

Ook de **studiedomeinen tonen genderkloven**. Het algemeen secundair onderwijs telt een groot aantal richtingen met amper een derde leerlingen van het andere geslacht. Volgens genderexpertisecentrum RoSa waren in het schooljaar 2013-2014 de meisjes veruit in de meerderheid in o.a. Humane wetenschappen (76%), Moderne talen-wiskunde (71%) en Latijn-moderne talen (70%). Jongens waren dan weer talrijk in de richting Moderne talen-topsport (72%). In het secundair kunstonderwijs telden o.a. Dans en Beeldende Vorming meer dan twee derde meisjes, overwegend jongens volgden Industriële en Ruimtelijke Vorming⁷.

Deze gendersegregatie is nog veel sterker uitgesproken in het technisch secundair, waar zelfs enkele **uniseksrichtingen** bestaan. In de opleidingen Schoonheidsverzorging, Public relations en Grime zat er in het schooljaar 2013-2014 geen enkele jongen. 100%-mannenrichtingen waren, o.a., Agro- en groenbeheer, Autotechnieken, Elektronische installatietechnieken, Haventechnieken, Houtconstructie- en planningstechnieken, Maritieme technieken en Industriële computertechnieken. Ook het beroepssecundair telde enkel jongens in de richtingen Bouw, Bedrijfsvoertuigen, Kunststofverwerking, Restauratie muziekinstrumenten, Scheeps- en havenwerk, Maritieme vorming... Meisjes kozen massaal voor modeverkoop en -realisatie (96%) of Kinderzorg (95%). RoSa stelt terecht dat deze tendensen de maatschappelijke stereotypen rond vrouwen en mannen weerspiegelen.

Goed nieuws is dat, volgens de jaarlijkse STEM-monitor, steeds meer meisjes beginnen aan een technische richting. Via het STEM-actieplan wil de Vlaamse overheid meer leerlingen aansporen om te kiezen voor Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM). Ook wordt tegen 2020 gestreefd naar een derde meisjes in deze richtingen. In het schooljaar 2013-2014 steeg het aantal meisjes in technische richtingen van het secundair onderwijs in de tweede graad (van 20% in 2006-

⁶ Onderwijs in Vlaanderen, voorpublicatie Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs - schooljaar 2014-2015.

⁷ RoSa, Genderstatistieken voor onderwijs in Vlaanderen.

2007 naar 24% in 2013-2014) en derde graad (van 27% in 2006-2007 naar 30% in 2013-2014). Vooral het algemeen secundair onderwijs scoorde goed⁸.

Tot slot zien we in het secundair onderwijs dat **meisjes beter presteren**. In de eerste graad blijft van het totaal aantal leerlingen 2% meisjes zitten (tegenover 3% jongens), in de tweede graad 4% meisjes (tegenover 7% jongens) en in de derde graad 3% meisjes (tegenover 6% jongens)⁹.

Hoger onderwijs

In tegenstelling tot het lager en secundair onderwijs, telt het **hoger onderwijs meer vrouwen**. In het academiejaar 2014-2015 maakten de studentes 54% uit van het totaal aantal inschrijvingen (alle soorten contracten)¹⁰.

Volgens de STEM-monitor kiezen zij ook meer en meer voor techniek. In de zomer van 2015 schreven dubbel zoveel meisjes als het jaar voordien zich in voor de professionele bachelor Informatie- en communicatietechnologie (ICT). De inschrijvingen voor Burgerlijk ingenieur telden op dat moment 20 procent meisjes, het hoogste aantal ooit.

Toch blijkt gendergelijkheid nog niet voor morgen. Een zorgende richting als de professionele bachelor Gezondheidszorg - Onderwijs - Sociaal-agogisch werk bestond tijdens het schooljaar 2014-2015 voor 96% uit vrouwen. Psychologie en Pedagogische wetenschappen telde 82% vrouwen bij de bacheloropleiding en 85% bij de masteropleiding, in de richting Sociale gezondheidswetenschappen maakten vrouwen bijna negen op de tien studenten uit.

Maar ook minder sociale richtingen als Farmaceutische wetenschappen (74% studentes in de bacheloropleiding, 76% bij de masteropleiding), en Taal- en letterkunde (73% en 75%) zijn typische meisjesrichtingen. Een meer technische richting zoals de professionele bachelor Nautische wetenschappen telde vorig academiejaar dan weer amper twee vrouwen op 106 studenten, in de professionele bachelor Industriële wetenschappen en Technologie is 89% in de aula een man, bij de masteropleiding is dit 86%¹¹.

Ook de **lerarenopleiding kampt met een tekort aan mannen**. In het hoger onderwijs telden de inschrijvingen (diplomacontract) van de lerarenopleidingen in het academiejaar 2014-2015 slechts 28% jongens. In de specifieke lerarenopleiding van het volwassenenonderwijs was dit 33%¹².

Deze **stereotypering in studiekeuzes** is hardnekkig. Sociologen Ignace Glorieux en Ilse Laurijssen (VUB) vergeleken in 2014 verschillende studies over de inschrijvingen aan de universiteiten en

⁸ STEM-monitor 2015.

⁹ Onderwijs in Vlaanderen, voorpublicatie Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs - schooljaar 2014-2015.

¹⁰ Onderwijs in Vlaanderen, voorpublicatie Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs - schooljaar 2014-2015.

¹¹ Onderwijs in Vlaanderen, voorpublicatie Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs - schooljaar 2014-2015.

¹² Onderwijs in Vlaanderen, voorpublicatie Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs - schooljaar 2014-2015.

stelden vast dat meisjes en jongens vandaag nog altijd voor dezelfde opleidingen kiezen als eind jaren vijftig. Jammer genoeg zijn deze stereotypen ook terug te vinden in de economische waardering van de 'zachte' en de 'harde' richtingen. Een diploma in de humane wetenschappen wordt lager gewaardeerd dan een diploma in de exacte wetenschappen.

Opvallend is ook dat vrouwen beter presteren, maar moeilijker doorstoten naar de academische wereld. Van alle uitgereikte diploma's ging 51% naar vrouwen en 48% naar mannen in het schooljaar 2013-2014. Bij elk hoger opleidingsniveau maken vrouwen de grootste groep uit, behalve bij de academische graad van doctor¹³.

Dit heeft te maken met het nog steeds **niet genderneutrale beleid bij de toekenning van onderzoeksbeurzen**. Vlaams parlementslid Katia Segers vroeg begin dit jaar de cijfers op in verband met aanvragen en toekenningen volgens geslacht voor pre- en post-doctoraatsmandaten bij het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek (FWO) van de laatste tien jaar. Daaruit blijkt dat een man 31% slaagkans heeft als hij een aanvraag voor een postdoctoraatsbeurs indient, een vrouw slechts 28%. De kloof start bovendien al vroeger: terwijl meer vrouwen dan mannen een beurs aanvragen voor een doctoraat, hadden mannen de laatste tien jaar 27% kans op slagen, de vrouwen 25%.

Feminisering onderwijs

In de aula blijft dus de mannelijke professor de plak zwaaien, maar het grote aandeel vrouwelijke studenten in de lerarenopleidingen leidt tot een sterke feminisering van de rest van het onderwijs. In januari 2015 was maar liefst 97% van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het kleuteronderwijs een vrouw. Het lager onderwijs telde 80% vrouwen, het secundair onderwijs 62% en het hoger onderwijs 56%. Deze percentages blijven de laatste jaren constant¹⁴.

De vervrouwelijking van het onderwijs wordt vaak argwanend bekeken omdat het de prestaties van (vooral mannelijke) leerlingen negatief zou beïnvloeden. Een onderzoek van sociologe Jessy Siongers, (VUB), toonde echter aan dat deze bezorgdheid sterk overdreven is en dat jongens die les krijgen van een overwegend vrouwelijk lerarenkorps juist getuigen van een minder traditionele visie op rolpatronen en een hoger schoolwelbevinden. Wel is het zo dat verschillende rolmodellen geen kwaad kunnen. Een gezonde mix voor de klas en binnen de school is de beste garantie voor een diverse en genderbewuste aanpak.

Kortom:

Meisjes doen het beter op school dan jongens, studeren vaker verder en vrouwelijke afgestudeerden zijn in de meerderheid. Maar ondanks het feit dat steeds meer meisjes hun weg vinden naar de hogeschool of universiteit, zijn ze hoofdzakelijk terug te vinden in 'zachte' richtingen met betrekking tot de mens, cultuur of het menselijk lichaam. Technologie blijft een mannenzaak. Deze genderkloof vertaalt zich nadien op de arbeidsmarkt, waar 'hardere' beroepen beter worden vergoed.

¹³ Onderwijs in Vlaanderen, voorpublicatie Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs - schooljaar 2014-2015.

¹⁴ Onderwijs in Vlaanderen, voorpublicatie Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs - schooljaar 2014-2015.

Onze voorstellen

- Besteed meer aandacht in het onderwijs voor **genderbewust lesgeven**, o.a. door deze genderdimensie expliciet mee te nemen in de lerarenopleidingen.
- Spoor leerlingen aan om **roldoorbrekende studiekeuzes** te maken. Dit kan o.a. via 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. Info over de rol van de studiekeuze bij de loon- en loopbaankloof en tips om slim te kiezen vind je in onze brochure [Je studie nu bepaalt mee je loon later.](#)
- Let op **taalgebruik**. Onderzoekers van de Universiteit Antwerpen en de Karel de Grote-Hogeschool roepen scholen op om brochures vrouwelijker te schrijven, zodat meer meisjes voor technische studierichtingen kiezen. Zij ontdekten immers dat vrouwen sneller solliciteren voor mannenberoepen als de vacatures vervrouwelijkt worden. Denk aan jobaanbiedingen als 'piloot/pilote' of 'loodgieter/loodgietster'. Als eerst de vrouwelijke vorm wordt gebruikt, is het effect nog sterker. De onderzoekers raden ook aan om naast eerder mannelijke adjectieven als 'analytisch' ook eerder vrouwelijke adjectieven als 'creatief' te gebruiken.
- **Herwaardeer** de zogenaamde 'vrouwensectoren' en 'vrouwenberoepen' (ook financieel).



Arbeidsmarkt

Eenmaal afgestudeerd, zijn de vooruitzichten voor vrouwen aanvankelijk positief. Niet alleen zijn ze de laatste decennia massaal toegetrokken tot de arbeidsmarkt, ze verdienen bovendien goed aan het begin van hun carrière. Volgens het loonkloofrapport is er zelfs sprake van een **negatieve loonkloof** in de bruto-uurlonen bij vrijgezellen (-1%) en alleenstaanden zonder kinderen (-4%), in het voordeel van vrouwen. Dit wordt verklaard door het feit dat starters nog niet geconfronteerd worden met gemiste promotiekansen, een afgebroken anciënniteit, een onderbroken loopbaan enzovoort.

Gezin

Dit verandert wanneer ook de gezinssituatie verandert. Mannen verdienen duidelijk meer zodra ze een partner hebben. Volgens het loonkloofrapport bedraagt het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke vrijgezellen 16,85 euro, dat van getrouwde mannen 21,14 euro. Dit hangt voor een deel samen met het leeftijdseffect: wie ouder is, heeft promoties gemaakt en anciënniteit opgebouwd. Voor vrouwen speelt het hebben van een partner echter geen rol: zij verdienen 17,07 euro als vrijgezel en 18,99 euro als ze getrouwd zijn (en dus gemiddeld ouder zijn). Deze ongelijke verloning bevestigt dat het idee van de **man als kostwinner** nog steeds leeft.

Bovendien duikt het loon van een vrouw naar beneden als ze kinderen krijgt (van 18,77 euro naar 18,25 euro bij koppels en van 18,73 euro naar 17,92 euro bij alleenstaande moeders). De aanwezigheid van kinderen beïnvloedt het loon van mannen echter nauwelijks. Ook hier spelen traditionele rolpatronen. Met de komst van een kind zijn het immers meestal de vrouwen die

beslissen om **gas terug te nemen**. Daardoor bouwen ze minder ervaring op en missen ze promoties of opleidingen binnen hun bedrijf.

Zorgverloven

Het begint reeds met het moederschapsverlof: vrouwen hebben recht op vijftien weken, waarvan ze tien weken verplicht moeten opnemen. Tijdens de eerste dertig dagen van het moederschapsverlof krijgen zij een uitkering van 82%, berekend op het brutoloon. Nadien wordt een uitkering van 75% van het geplafonneerd brutoloon in aanmerking genomen. Vaders daarentegen hebben slechts recht op tien dagen, waarvan ze enkel de eerste drie dagen worden doorbetaald. Nadien betaalt het RIZIV hen 82% van het geplafonneerd brutoloon. Door deze zeer ongelijke verlofverdeling zijn vrouwen veel langer dan mannen afwezig op hun job en krijgen ze te kampen met een **achterstand op de arbeidsmarkt**. Des te meer als je weet dat één op de vijf vaders helemaal géén geboorteverlof opneemt. Dat besloot het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen na een ondervraging van ruim achthonderd vaders in 2010. Tel daarbij de vaders op die slechts enkele dagen thuisblijven, en je komt aan 45 procent mannen die geen volledig gebruik maken van hun vaderschapsverlof.

Daarnaast hebben beide ouders recht op vier maanden ouderschapsverlof, vrij op te nemen tot het kind twaalf jaar is. In 2012 waren er bij de werknemers in dit thematisch verlof 75% vrouwen en 26% mannen¹⁵. Alhoewel een positieve evolutie zich aftekent (in 2002 waren de mannen met 8%) blijft het **zorgen voor een kind een duidelijke vrouwenzaak**. Bovendien verkiezen de meeste mannen een ouderschapsverlof in de vorm van 1/5de werkvermindering. Moeders zetten dus een duidelijkere stap richting volledig thuisblijven of deeltijds werken¹⁶. Uit een enquête uit 2015 van vrouwenbeweging VIVA-SVV bij 2.271 vaders over ouderschapsverlof, blijkt dat zeven op de tien vaders nog geen ouderschapsverlof hebben opgenomen. Meer dan één op de vier (27%) wil dit wel, maar kan of durft het niet. Zo zou het financieel niet haalbaar zijn, wil de werkgever geen ouderschapsverlof geven, of zijn de vaders bang om een promotiekans mis te lopen. Een andere reden is volgens de vaders dat ermee gelachen wordt of dat men zelfs neerbuigend reageert op het werk.

Tot slot kan ook het voltijds tijdskrediet mannen amper bekoren. Volgens de RVA maakten in november vorig jaar slechts 4.328 werknemers in België hier gebruik van: 834 mannen en 3.494 vrouwen. Hetzelfde zien we in de publieke sector: in november 2015 telde de RVA 4.351 werknemers in loopbaanonderbreking, waarvan 1.054 mannen en 3.297 vrouwen.

Deeltijds werk

De ouderschapsverloven zijn er natuurlijk gekomen omdat kinderen terecht tijd vragen. Vele ouders worstelen met de combinatie werk en gezin, ook als de kinderen groter worden. Denk maar aan het sluitingsuur van scholen, dat voor vele mensen onhaalbaar vroeg ligt. Helemaal moeilijk wordt het als er naast de kinderen ook andere familieleden zorg vragen, zoals een zieke partner of een hulpbehoevende of alleenstaande ouder. Maar ook kinderloze mensen kunnen hun handen meer

¹⁵ http://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2014/Conge_Parental/NL.pdf

¹⁶ idem

dan vol hebben met mantelzorg, zij worden immers al sneller geacht 'beschikbaar' te zijn. Deeltijds werken lijkt dan een voor de hand liggende optie.

Aangezien vrouwen vaak in 'zachtere' en slechter betalende sectoren werken en/of door zorgverloven promotie- en doorgroeimogelijkheden aan hun neus voorbij hebben zien schieten, is de stap naar deeltijds werk ook minder groot. Helemaal vrijwillig is dit immers allemaal niet: zoals gezegd **wil slechts 8,5% van de deeltijds werkende vrouwen geen voltijdse betrekking**.

Deze aanwezigheid van genderstereotypes zien we ook in het Tijdsbestedingsonderzoek 2013 van de FOD Economie en de VUB: per week zitten mannen zes uur langer dan vrouwen op hun job. Vrouwen zijn dan weer acht uur langer bezig met het huishouden en nog eens anderhalf uur langer met kinderopvang. Per week hebben mannen ook gemiddeld zes uur meer vrije tijd dan vrouwen.

Sociale voorzieningen

Voor wie toegang heeft tot betaalbare en kwaliteitsvolle kinderopvang is het makkelijker om voltijds aan de slag te blijven. Dankzij crèches in de buurt die langer open blijven, en scholen die voor-, na- of buitenschoolse opvang organiseren, moeten ouders niet steevast hun werkdag inkorten. Daarnaast kunnen mantelzorgers langer blijven werken als ze beroep doen op woonzorgcentra of op sociale diensten die zorg aan huis bieden. De rol van collectieve voorzieningen is dus essentieel voor de loopbaan van (hoofdzakelijk) vrouwen.

Juist aan deze voorzieningen is echter al jaren **een enorm gebrek**. De wachtlijsten voor thuisverpleging en woonzorgcentra worden elk jaar langer. En momenteel is er slechts voor 52% van de kinderen in Vlaanderen een opvangplaats in de crèches. Ouders moeten bij wijze van spreken al een plaatsje beginnen zoeken voor het kind verwekt is. Bovendien besliste de huidige Vlaamse regering om de tarieven voor 'trap 2'-opvanginitiatieven (gebaseerd op inkomen) te verhogen. De allerlaagste inkomens betalen nu 5 euro in plaats van 1,56 euro. De 'trap 1'-opvanginitiatieven (vrij tarief), waar doorgaans meer plaats is, zijn voor vele lagere- en middeninkomens onbetaalbaar. Voor sommige ouders is het zelfs goedkoper om deeltijds te gaan werken dan om voltijdse kinderopvang te betalen.

Slechter betalende jobs

Een lagere arbeidsparticipatie is de belangrijkste oorzaak van de loonkloof v/m. Maar deeltijds werk verklaart niet alles. Zo verdienen vrouwen per uur ook minder dan mannen, zelfs als beiden voltijds werken. Dat komt o.a. omdat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in slechter betalende jobs.

Volgens de Beroepenmonitor van het Steunpunt WSE vullen vrouwen **twee op de drie laaggekwalificeerde jobs** in. Dit zijn dan jobs als huishoudhulp en schoonmaakster. België telt ongeveer 220.000 vrouwelijke schoonmakers en huishoudhulpen, tegenover 20.000 mannen. Het zijn ook deze meer uitvoerende jobs die naar deeltijdse arbeidsschema's worden herleid, soms zelfs in de vorm van *split shifts* (verschillende shiften verspreid over één dag).

Maar ook vrouwen die hogere functies uitoefenen, doen dit vaak in **slecht betalende sectoren**. Tijdens hun studies kiezen ze immers vaker dan mannen voor ‘zachte’ richtingen, die leiden naar de minder lucratieve sociaal-culturele sector, de zorg of het onderwijs. Volgens de cijfers van Vlaams Zorgambassadeur Lon Holtzer (2015) is bij de Vlaamse verpleegkundigen in 2014 nog steeds 86% vrouw en in de Vlaamse gezinszorg maken vrouwen 97% uit van het personeel. Mannen zijn dan weer oververtegenwoordigd in de goed betalende technologie- en industriesectoren.

Hieronder vind je een **top vijf van de sectoren en beroepen met het grootste aandeel vrouwen**. Opmerkelijk is dat in deze slechter betalende sectoren en beroepen vrouwen per uur toch nog beduidend minder verdienen dan mannen én dat ze meer deeltijds werken dan mannen.

Sector	Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Loon vrouwen	Loon mannen
Vervaardiging van kleding	77%	27%	11%	15,32	20,40
Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging	68%	78%	30%	15,24	17,06
Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	66%	22%	19%	16,14	20,46
Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten	60%	27%	9%	18,35	23,15
Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	60%	23%	6%	19,46	20,70

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (2012).

Beroep	Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen	Loon vrouwen	Loon mannen
Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	75%	79%	34%	12,55	14,10
Verkopers	66%	60%	21%	13,28	15,89
Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied	62%	26%	7%	16,71	17,79
Administratief medewerkers	60%	29%	9%	15,55	17,04
Klantenbedienend personeel	60%	38%	10%	15,44	17,14

Bron: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (2012).

Glazen plafond

Vrouwen en mannen zijn niet alleen ongelijk verdeeld over beroepen en sectoren. Ook binnen de hiërarchie van een bedrijf blijven vrouwen talrijker onderaan de carrièreladder. Volgens het loonkloofrapport maken vrouwen de helft uit van de loontrekkenden, maar slechts **een derde van de leidinggevenden**. Het Instituut voor de Gelijkheid Van Vrouwen en Mannen onderzocht in januari de gendergelijkheid bij beursgenoteerde ondernemingen, economische overheidsbedrijven en de Nationale Loterij. Vrouwen blijken heel zwak vertegenwoordigd in de strategische en beslissingsfuncties.

In 2014 telde bijna de helft van alle onderzochte directiecomités (48%) geen enkele vrouw, en 39% maar één. Hoe kleiner een onderneming, hoe meer gelijkheid in het directiecomité. Zo tellen de bedrijven van de Bel Small iets meer vrouwen in hun directiecomités (17%) dan de Bel20-bedrijven (15%). Ook in de directiecomités van de overheidsbedrijven zijn vrouwen amper aanwezig en in bepaalde gevallen helemaal niet (zoals bij NMBS of Bpost). Het gaat dan over 7% vrouwen, tegenover 12% voor alle bedrijven samen. Ook al zorgde de quotawet voor vrouwen in de bestuursraden, van een mentaliteitswijziging is dus lang niet altijd sprake.

De overheid zelf doet niet veel beter. Vlaanderen legde zichzelf tegen eind 2015 het streefcijfer op van 33 procent vrouwen in middenkader- en topfuncties. Vanaf 2016 geldt zelfs het streefcijfer van 40%. In het middenmanagement waren er eind 2014 34% vrouwen en haalde de Vlaamse overheid al het opgelegde streefcijfer, maar bij de topfuncties was slechts 24% van de managers een vrouw. Deze vrouwen staan bovendien aan het hoofd van de 'zachtere' departementen als Onderwijs en Vorming, Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en Internationaal Vlaanderen, Cultuur, Jeugd, Sport en Media (onlangs vervangen door een man).

De redenen voor dit 'glazen plafond' zijn niet eenduidig. Sommige werkgevers vrezen een mogelijk moederschap en een daaraan verbonden verminderde beschikbaarheid, of geloven nog steeds dat mannen beter leiding geven. Ook hier spelen dus nog steeds genderstereotypes een grote rol.

Kleverige vloeren

Vrouwen hebben echter ook te kampen met *sticky floors* of 'kleverige vloeren'. Ze bereiken niet alleen minder vaak dan mannen de hoogste treden van de carrièreladder, ze beginnen ook minder snel aan de klim naar de eerste treden. In 2014 onderzochten wetenschappers van de UGent, de KU Leuven en de IÉSEG School of Management de ongelijke behandeling door werkgevers bij promoties. De wetenschappers verstuurden 1.152 fictieve sollicitatiebrieven als reactie op echte vacatures binnen de Vlaamse arbeidsmarkt, telkens in twee versies: één van een vrouwelijke en één van een mannelijke kandidaat. Beide kandidaten beschikten steeds over hetzelfde profiel en dezelfde ervaring. Wat bleek? Evenveel vrouwen als mannen kregen een positieve reactie of werden meteen uitgenodigd op een gesprek. Maar wanneer de banen een promotie in functieniveau inhielden, hadden de fictieve mannelijke kandidaten 23% meer kans dan de vrouwen op een positieve reactie en zelfs 50% meer kans om meteen uitgenodigd te worden op een jobgesprek.

Deze **discriminatie** wordt bevestigd door de recente resultaten van de Emancipatiebarometer van Amazone, het kruispunt gendergelijkheid. Van de bevroegde 1.092 Belgen was zowat één op de drie Belgische vrouwen ervan overtuigd dat haar vrouw-zijn een negatieve impact heeft op haar carrière en dat vrouwen nog altijd discriminatie ondervinden op de arbeidsmarkt. Opvallend is dat één op de drie mannen het hiermee eens waren. Ook het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen bevestigde deze voortdurende discriminaties van vrouwen in zijn jaarverslag 2014. Het ontving 366 meldingen, waarvan 209 klachten. 62% van de meldingen waren afkomstig van vrouwen, 37% van mannen. Overigens bleek dat veel vrouwen zich de vooroordelen eigen hadden gemaakt. Volgens het Instituut anticipeerden ze op mogelijke discriminatie en gingen dan een gedrag stellen waardoor ze gediscrimineerd worden, zoals een sollicitatie terugtrekken bij een zwangerschap.

Nationaliteit

De discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt geldt nog veel harder voor vrouwen met een andere nationaliteit. Volgens het loonkloofrapport is slechts een vierde van de vrouwen en minder dan de helft van de mannen van buiten de Europese Unie in België aan het werk. Vrouwen met een niet-EU-nationaliteit hebben dus maar half zoveel kans op werk als mannen uit die categorie. Op dezelfde manier hebben allochtone vrouwen ook maar half zoveel kans op werk als Belgische vrouwen, of vrouwen uit de andere EU-landen.

De loonkloof wordt aanzienlijk vergroot door de etnische kloof. Zo hebben vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen (inclusief de Turken en de Russen) een grote loonachterstand ten opzichte van de Belgen. De vrouwen uit deze categorieën verdienen telkens nog minder dan de mannen. Vrouwen uit de Maghreb zijn het slechtste af met een gemiddeld bruto-uurloon van 12,33 euro.

Onverklaarbaar

Tijdens een loopbaan duiken dus heel wat obstakels op voor vrouwen, waardoor ze minder verdienen. De verklaringen voor de loonkloof rechtvaardigen deze uiteraard niet. Als een jonge moeder een promotie geweigerd wordt omdat men denkt dat ze minder beschikbaar zal zijn, en een jonge vader juist wel die promotie krijgt omdat hij een gezin moet onderhouden, dan houdt de verklaring (gezinssamenstelling) ook een zware discriminatie in. Volgens het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen kan echter **de helft van de loonkloof niet aan de hand van objectief vast te stellen gegevens verklaard worden**. Dat wil zeggen dat een vrouw met dezelfde anciënniteit, dezelfde leeftijd, werkzaam in dezelfde sector met hetzelfde beroep en hetzelfde opleidingsniveau als een man minder verdient dan die man. Een deel van de loonkloof zou verder verklaard kunnen worden als met meer gegevens rekening werd gehouden, maar een deel blijft niet uit te leggen. Zou het hier gaan om pure discriminatie?

Kortom:

Vrouwen en mannen schieten min of meer op een gelijkwaardige manier uit de startblokken van de arbeidsmarkt. Aan het begin van hun carrière doen vrouwen het zelfs beter dan mannen en is de loonkloof negatief. Maar zodra er partners en kinderen komen, verliezen vrouwen hun voorsprong. Ze blijven (verplicht) langer thuis, en nemen meer zorgtaken op zich. De stap naar

deeltijds werk is snel gezet, ook al kiezen weinig vrouwen hier volledig vrijwillig voor. De loonkloof verbreedt daarnaast verder omdat de jobs en sectoren waarin hoofdzakelijk vrouwen actief zijn, minder goed betalen en meer werken met deeltijdse contracten. De vrouwen die streven naar promotie, botsen vaak op glazen plafonds of blijven 'kleven' in lagere functies. Voor vrouwen met een andere nationaliteit bestaat er naast de genderkloof ook nog een etnische kloof. Tot slot blijft een deel van de loonkloof onverklaarbaar.

Onze voorstellen

- Verruim het aanbod van sociale voorzieningen. Er is een grote nood aan **kwaliteitsvolle en betaalbare crèches**, met flexibele openingsuren. Ook voor schoolgaande kinderen moet er buiten de schooluren een ruim en soepel opvangaanbod beschikbaar zijn. Het vergemakkelijken van de toegang tot kwaliteitsvolle en betaalbare zorg voor hulpbehoevende personen en ouderen is eveneens essentieel in het stimuleren van voltijdse tewerkstelling.
- Pas het **vaderschapsverlof** aan, naar Scandinavisch model. Het kan niet dat vrouwen door (de mogelijkheid van) het krijgen van een kind benadeeld worden op de arbeidsmarkt. Ouderschap is een gedeelde verantwoordelijkheid. Een uitbreiding van het vaderschapsverlof, gekoppeld aan een verplichte opname ervan, garandeert een gelijkwaardigere positie van moeders en vaders op de arbeidsmarkt. Zo hebben kersverse ouders in Zweden samen recht op ongeveer zestien maanden betaald ouderschapsverlof. Daarvan zijn drie maanden exclusief gereserveerd voor de moeder en drie maanden voor de vader. Wie zijn/haar maanden niet opneemt, is deze kwijt. Verdelen de ouders deze periode gelijkwaardig, krijgen zij een fiscale bonus. In 2014 namen Zweedse vaders gemiddeld één vierde van het totale ouderschapsverlof op (= vier maanden).
Een langer vaderschapsverlof helpt eveneens om de zorgtaken tussen vrouwen en mannen van bij het begin eerlijker te verdelen, waardoor vaders ook later bereid zijn meer zorgtaken op zich te nemen. Bovendien laat een uitgebreid vaderschapsverlof mannen ook toe een hechtere band te krijgen met hun kind. Een win-winsituatie voor moeder, vader en maatschappij dus.
- Werk aan de **beeldvorming rond ouderschapsverlof** bij vaders. De tijd dat vader de enige kostwinner was en de klok rond werkte om zijn gezin te onderhouden, is voorbij. Vrouwen werken ook, mannen willen ook hun kinderen zien. Nochtans lijken sommige werkgevers nog steeds het traditionele kostwinnersmodel aan te hangen.
- Stimuleer de **voltijdse werkgelegenheid**. Weinig vrouwen kiezen vrijwillig voor deeltijds werk. Bied daarom fulltime jobs aan en breid de deeltijdse uurroosters voor vrouwen uit. Twee viervijfdejobs binnen één gezin zijn volgens **zij-kant** nog steeds te verkiezen boven één voltijds en één halftijds werkende partner.
- Herbekijk de definitie van voltijds werk. Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen duidt op een combinatieprobleem: een voltijdse betaalde job én een reeks onbetaalde zorgtaken thuis zorgen voor stress en tijdsgebrek, en spijtig genoeg betalen vooral vrouwen hiervoor een prijs. Bovendien staat het langdurig ziekteverzuim op een recordhoogte.
De regering belooft werk te maken van 'werkbaar werk', maar het debat focust vooral op flexibiliteit, en niet op een herverdeling van de arbeidstijd. Wij vragen om een **collectieve arbeidsduurvermindering** in te voeren met behoud van loon en bijkomende aanwervingen.

Dit systeem, waarbij de wekelijkse arbeidstijd lager is dan 38 uur, kunnen bedrijven momenteel vrijblijvend invoeren in de privésector en bij autonome overheidsbedrijven. De verplichte vermindering van arbeidstijd voor alle sectoren en alle categorieën werknemers garandeert een evenwichtige verdeling tussen werk en privéleven. Enkel als de maatregel voor iedereen geldt, hebben vrouwen evenveel kansen als mannen om een carrière uit te bouwen. Bovendien herverdeelt een kortere arbeidstijd het beschikbare werk, waardoor het ook een uitgelezen instrument wordt voor jobcreatie.

- Voer **quota in voor de directiecomités** van overheidsbedrijven en beursgenoteerde bedrijven. Quota zijn een effectieve manier om het glazen plafond te doorbreken, toont recent onderzoek van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Het percentage vrouwen in de bestuursraden van onderzochte beursgenoteerde ondernemingen, economische overheidsbedrijven en de Nationale Loterij verdubbelde op zes jaar tijd: van 8% in 2008 naar 13% in 2012 en 17% in 2014.
- Dwing een **correcte toepassing van de loonkloofwet** van 22 april 2012 af. Onderzoek toont aan dat hier vooral op het niveau van de ondernemingen weinig gehoor aan wordt gegeven. Zo moeten ondernemingen dankzij de loonkloofwet in hun sociale balans de loonkosten van de voltijdse en de deeltijdse werknemers uitsplitsen tussen mannen en vrouwen. Niet alle bedrijven doen dit echter.

Daarnaast zijn ondernemingen nu ook verplicht om elke twee jaar een analyse van hun loonstructuur te maken. Daaruit moet blijken of de loonstructuur sekseneutraal is. De eerste analyserapporten (boekjaar 2014) werden echter niet afgeleverd, waren van bedroevende kwaliteit en/of bevatten onvoldoende gegevens. Zo stelt een strikte interpretatie van de wetgeving dat er minimum vier werknemers in één categorie moeten zitten om hiervan de gezamenlijke loonkost te krijgen. Alle informatie over functies waar minder dan drie personen (hoogste niveau leidinggevend) inzitten, geven ondernemingen niet prijs. Dit doen ze evenmin voor alle functies waarin of alleen mannen (ploegleiders), of alleen vrouwen (poetsafdeling) werken. In het uiterste geval van drie vrouwen en drie mannen in dezelfde categorie wordt er geen info verstrekt.

Tot slot voorziet de loonkloofwet in de aanstelling van een bemiddelaar als een werknemer van mening is dat zij/hij niet hetzelfde loon krijgt enkel en alleen vanwege haar/zijn geslacht. Doordat de wetgever geen bescherming heeft voorzien voor de bemiddelaar, en ook niet voor de persoon die qua verloning denkt gediscrimineerd te zijn, wordt geen beroep op de bemiddelaar gedaan.



Pensioen

Een lager loon zorgt onvermijdelijk ook voor minder sociale rechten, en dus een lager pensioen. Het gemiddelde maandelijks wettelijk pensioen van werkneemsters in België bedroeg in januari 2014 701 euro, 242 euro minder dan het gemiddelde maandelijks bedrag dat mannelijke werknemers uitgekeerd kregen (943 euro). In 2014 bedroeg de pensioenkloof v/m in het wettelijk werknemersstelsel in België **26%**¹⁷. **Hierbij wordt geen rekening gehouden met aanvullende pensioenen enzovoort. Dan zou de pensioenkloof nog een stuk hoger liggen.**

¹⁷ RVP – Jaarlijkse statistieken van de uitkeringsgerechtigden, 2014.

Deze pensioenkloof tussen vrouwen en mannen is echter ook het resultaat van de loopbaankloof: je hebt een carrière van 45 jaar nodig om een volledig pensioen op te strijken, terwijl de gemiddelde loopbaan van vrouwen 36,6 jaar bedraagt. Bovendien vergroten overheidsingrepen de ongelijkheden. De huidige regering trok deze zomer de wettelijke pensioenleeftijd op tot 67 jaar (vanaf 2030). De leeftijd voor vervroegd pensioen steeg naar 63 jaar, op voorwaarde dat je loopbaan 42 jaar bedraagt (vanaf 2019).

Onlangs werd bovendien duidelijk dat bij de sociale correcties die de regering had beloofd, vrouwen uit de boot vallen. Enkel gepensioneerd met een minimumpensioen én 45 jaar loopbaan én een minimum aantal werkelijk gepresteerde arbeidsdagen in de loopbaan, krijgen 1% verhoging van hun pensioen. **Driekwart van de vrouwen die in 2014 met pensioen gingen, hebben geen volledige loopbaan** van 45 jaar, gelijkgestelde periodes meegerekend.

De loopbaankloof hangt samen met de **zorgkloof**. Vrouwen nemen vaker niet-betaald werk op. De onbetaalde zorgarbeid wordt echter niet altijd gewaardeerd, noch maatschappelijk noch financieel. Sommige 'niet-actieve' periodes worden gelijkgesteld aan het laatste loon. Er hangt echter een grote zwarte wolk boven de gelijkstelling voor periodes als werkloosheid, deeltijdse arbeid met behoud van rechten, voltijds tijdskrediet, werkverwijdering als gevolg van zwangerschap, borstvoedingspauzes, vaderschapsrust en meemoederschapsrust... Ten slotte kunnen loopbaanonderbrekingen nefast zijn voor promoties en carrièrekansen, en ook op deze manier het loon, en het pensioen beïnvloeden.

Kortom:

Wanneer vrouwen de arbeidsmarkt verlaten, vertaalt de loonkloof v/m zich in een nog grotere pensioenkloof. Pas op oudere leeftijd voelen vrouwen dus de volledige impact van een (onderbroken) loopbaan aan een lager loon dan dat van mannen. De huidige overheidsingrepen riskeren hun spaarpotje nog verder af te romen.

Onze voorstellen

- Ontwikkel een **globale visie op zorgtaken** en de waardering ervoor. Niet-actieve periodes moeten kunnen gelijkgesteld worden als ze bestemd zijn voor zorgarbeid.
- Versterk de gelijkgestelde periodes. Ze zijn de kern van ons pensioenstelsel en compenseren de strengere voorwaarden voor vrouwen.
- Maak de nieuwe site **mypension.be**, waarop elke ambtenaar, werknemer of zelfstandige online kan nagaan op welke datum hij op pensioen kan gaan en welke rechten hij heeft, ruim bekend. Vooral bij de voorziene update, waarbij men kan berekenen wat de gevolgen zijn voor het pensioen als men een carrièreswitch maakt of deeltijds gaat werken, verdient aandacht. Zeer veel vrouwen staan er immers niet bij stil dat minder werken ook een lager pensioen betekent.
- Houd in het kader van de pensioenhervorming rekening met de **genderdimensie in de zwaartefactoren van het werk**. Dat vroeg ook de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen. De zwaartefactoren (of criteria van belastend werk) gaan immers zelden over jobs die hoofdzakelijk door vrouwen worden uitgeoefend. Het advies van de Raad verduidelijkt dat het niet het beroep zelf is dat 'zwaar' is, maar dat de uitvoeringsomstandigheden het zwaar of zelfs moeilijk maken om het gedurende lange

periodes te kunnen uitoefenen. Zo wordt het beroep van bijvoorbeeld lerares, verpleegster of kassierster moeilijker om uit te oefenen als men geconfronteerd wordt met chronische pijn, werkoverlast, extreme spanning of intimidatie.

8. De loonkloof in de rest van Europa

De Europese instellingen bekijken de **bruto-uurlonen** van voltijds en deeltijds werkenden wanneer ze de loonkloof tussen vrouwen en mannen onderzoeken. De gemiddelde loonkloof in de Europese lidstaten ligt op 16%. De verschillen tussen de lidstaten zijn echter zeer groot. In Polen, Malta, Roemenië, Slovenië, Italië en Luxemburg blijft de loonkloof onder 10%, maar in Tsjechië, Duitsland en Oostenrijk loopt ze op tot meer dan 20%. Estland spant de kroon met 30%. Onze buurlanden doen het met 16% (Nederland), 15% (Frankrijk) en 20% (het Verenigd Koninkrijk) slechter dan België (10%). Ons land is dus een goede Europese leerling.



De verschillen tussen de lidstaten kunnen door nationale verschillen in het beleid en op 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. In 2008 was één Europese vrouw op de vier gedwongen tot inactiviteit of deeltijds werk door een gebrek aan (betaalbare) kinderopvang (Europese Commissie, 2008). De besparingsmaatregelen hebben deze toegang nog verder bemoeilijkt.

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. In het Verenigd Koninkrijk bedragen de kosten voor kinderopvang meer dan 25% van het netto familie-inkomen (2012).

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. Verlofregelingen verdienen 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. De Zweedse regering trok vorige zomer het betaald ouderschapsverlof van vaders op van twee verplichte maanden naar drie. In het totaal hebben kersverse Zweedse ouders zestien maanden ouderschapsverlof, waarvan drie maanden door de moeder en drie maanden door de vader moeten opgenomen worden. Doen ze dat niet, verliezen ze deze maanden.

Het **belastingstelsel** in een lidstaat speelt ook een rol. Een gescheiden belastingstelsel is neutraler wat burgerlijke staat betreft dan een gemeenschappelijk stelsel. Elke partner behoudt haar/zijn financiële onafhankelijkheid. De tweede partner wordt financieel niet gestraft met een hoger marginaal tarief 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. in 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 eenzelfde 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.

9. Mijlpalen in twaalf jaar strijd tegen de loonkloof

Na twaalf jaar campagnevoeren voor Equal Pay Day kunnen **ABVV** en **zij-kant** terugkijken op diverse initiatieven die werden genomen om de loonkloof te verkleinen. Vóór 2005 werd er nauwelijks 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. Equal Pay Day heeft daar verandering in gebracht.

Het jaarlijkse loonkloofrapport

Bij de organisatie van de eerste Equal Pay Day, op 31 maart 2005, bestonden er nog geen officiële statistieken. De schaarse studies die toen beschikbaar waren, toonden dat vrouwen zowat een kwart minder verdienen dan mannen. Tijdens de eerste Equal Pay Day was de voornaamste eis van **zij-kant** en **ABVV** het verkrijgen van officiële en betrouwbare cijfers over de loonkloof. Meten is weten. In 2007 kreeg onze vraag gehoor met het eerste uitgebreide loonkloofrapport, gepubliceerd door het

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Maar ook andere instellingen zoals Eurostat en onderzoekers begonnen zich in het loonkloofthema te verdiepen.

Loonkloofwet van 2012

Sinds de eerste Equal Pay Day in 2005 vroegen **ABVV** en **zij-kant** concrete maatregelen om de loonongelijkheid structureel aan te pakken via een wet. Op 22 april 2012 werd dan uiteindelijk 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, het sectoraal en het bedrijfsniveau. Om de wet volledig uitvoerbaar te maken werd die intussen al gewijzigd door de wet van 12 juli 2013 en aangevuld met vier uitvoeringsbesluiten (KB's).

- Op interprofessioneel vlak

Bij de tweejaarlijkse interprofessionele onderhandelingen moeten de sociale gesprekspartners (vakbonden en werkgevers) het punt van de loonongelijkheid v/m op de agenda zetten. Het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) dat als basis dient voor die onderhandelingen, wordt vanaf 2014 en daarna om de twee jaar aangevuld met een rubriek over de loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Dit uitgebreide technische verslag werd voor het eerst gepubliceerd in juni 2015. Het is een goed begin, maar vraagt zeker een gedetailleerder en diepgaander vervolg. Zo vragen de sociale partners tevens een verduidelijking in de verhouding v/m met betrekking tot de extralegale voordelen.

- In de sectoren

De loonvorming in de ondernemingen is vaak gebaseerd op een functieclassificatie die uitgewerkt werd door het paritair (sub)comité waartoe de onderneming behoort. Deze moeten voortaan sekseneutraal zijn. De paritaire (sub)comités zijn verplicht de bestaande en de nieuwe functieclassificaties op hun sekseneutraal karakter te laten toetsen door de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

De eerste fase van deze controle betrof een controle van alle bestaande functieclassificaties op 1 juli 2013 die voor 1 mei 2015 moest worden afgerond. Daarnaast omvatte de eerste fase een controle van alle nieuwe functieclassificaties die werden neergelegd tussen 1 juli 2013 en 30 november 2014.

De resultaten van de controle waren als volgt: 85 paritaire comités hebben in totaal zo'n 150 gecoördineerde versies van hun functieclassificatie laten screenen. Ongeveer een vierde hiervan bevatte functietitels die verwijzen naar het geslacht en dus niet genderneutraal zijn (zoals 'secretaresse', 'verpleegster', 'chauffeur', 'bedrijfsjurist', 'geneesheer', 'secretaris'). De paritaire comités met deze niet-genderneutrale functieclassificatie moeten de nodige wijzigingen aanbrengen aan de functietitels binnen de 24 maanden na ontvangst van het advies via een CAO. Zo'n twee derde van de functieclassificaties scoorden ook minder dan de helft op 'goede praktijken', waarmee bedoeld wordt dat vragen die belangrijk geacht werden om genderneutraliteit te bevorderen niet positief beantwoord werden. Deze paritaire comités kregen het advies om de functieclassificatie te herzien. Een derde van de classificaties werd al meer dan dertig jaar niet meer aangepast.

- Ondernemingen

1) De uitgesplitste sociale balans

Ondernemingen met meer dan vijftig werknemers moeten elk jaar hun jaarrekening en hun balans aan de leden van de ondernemingsraad (of het comité) voorleggen. De sociale balans is het deel van de jaarrekening dat gaat over de personeelskosten. Dankzij de loonkloofwet moeten de loonkosten van de voltijdse en de deeltijdse werknemers uitgesplitst worden tussen mannen en vrouwen. Met die cijfers kan je precies berekenen hoe groot de loonkloof is, en vervolgens ook de dialoog naar de oorzaken ervan opstarten.

Volgende gegevens moeten naar geslacht uitgesplitst worden: het aantal voltijdse en deeltijdse werknemers, het totaal aantal door die werknemers gepresteerde uren en het totaal van de extralegale voordelen. In 2013 hebben, van de 16.832 ondernemingen die de sociale balans moesten invullen, 16.430 bedrijven deze gegevens opgesplitst in aantal werknemers v/m en aantal gepresteerde uren. 15.459 bedrijven hebben ook de opgesplitste personeelskosten weergegeven.

2) Het analyserapport over de loonstructuur

De bedrijven moeten om de twee jaar een analyse van hun loonstructuur maken. Daaruit moet blijken of de loonstructuur sekseneutraal is. Deze analyse moet uitgesplitst worden volgens het geslacht, maar ook volgens het functieniveau, de anciënniteit en het statuut van de werknemers. Ook moet de analyse de volgende informatie bevatten: de lonen en de directe sociale voordelen, de werkgeversbijdragen aan extralegale verzekeringen (groepsverzekering of hospitalisatieverzekering) en alle andere extralegale voordelen. Op basis van de analyse zal de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging oordelen over de noodzaak van een actieplan met betrekking tot een sekseneutrale loonstructuur. Het volgende analyserapport moet een stand van zaken van dat plan bevatten.

De verwachtingen met betrekking tot het eerste analyserapport (boekjaar 2014) waren groot. Helaas zijn er vele negatieve ervaringen te melden bij de invulling van de formulieren.

3) Aanstelling van een bemiddelaar

Als een werknemer van mening is dat zij/hij niet hetzelfde loon krijgt enkel en alleen vanwege haar/zijn geslacht, voorziet de loonkloofwet in een bemiddelaar om de situatie te onderzoeken. In ondernemingen met meer dan vijftig werknemers kan de werkgever daarvoor een personeelslid aanduiden (op voorstel van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging). De wetgever heeft spijtig genoeg geen enkele bescherming voorzien voor die bemiddelaar, noch voor de persoon die qua verloning denkt gediscrimineerd te zijn op basis van haar/zijn geslacht.

Loon is niet langer een taboe

Vroeger was het taboe om te vragen hoeveel iemand verdiende. Vandaag ligt het onderwerp nog altijd gevoelig, maar wordt er toch al meer over gesproken. De media publiceren geregeld over de verloning bij topfuncties, het salarispakket van een werknemer wordt belicht in jobsites en -katernen

en de resultaten van enquêtes over verloning zorgen voor discussie. Collega's en vrienden vergelijken hun lonen of barema's en werkgevers worden aangezet tot meer transparantie.

Sensibilisering

Vrouwen en mannen zijn beter op de hoogte van de ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Ze houden ook meer rekening met de gevolgen van deeltijds werk en loopbaanonderbrekingen voor hun carrière en hun pensioen.

10. 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
- **Twitter:** #equalpayday #InHerShoes @equalpaydayBE
- **Facebook:** www.facebook.com/equalpaydaybelgium

