

EQUAL PAY DAY

17 MAART 2024



Persdossier

1. **CAMPAGNE 2024: An inconvenient question**
2. **ONDERZOEK IPSOS: Loon is taboe**
3. **ACTIES OP EQUAL PAY DAY: Klap eens uit de biecht**
4. **PANELGESPREK EN GOOD PRACTICES: Let's talk about money**
5. **CALL TO ACTION: Word EPD-ambassadeur**
6. **UITGESPIT: De oorzaken van de loonkloof**
7. **TO DO: Beleidsaanbevelingen**
8. **EUROPA: De loonkloof bij de buurlanden**
9. **CONTACT**

An inconvenient question

Hoeveel verdien jij? Het blijft een ongemakkelijke vraag. Dat bewijst een onderzoek dat ZIJKant liet uitvoeren door Ipsos. Bijna de helft van de Belgen weet niets over het salarispakket van vrienden of collega's, laat staan over dat van hun leidinggevende. Een even groot aandeel praat dan ook niet over het eigen loon met collega's of hun baas. Vrouwen blijken de grootste dupe van dit taboe: meer dan zes op de tien heeft geen idee van het loon van collega's met andere functies, meer dan zeven op de tien tast in het duister over het loonpakket van hun overste. Met deze laatste bespreken ze zelden hun eigen loon.

Het gebrek aan transparantie houdt de loonkloof v/m in stand. Die bedraagt nog steeds 21%, waardoor ZIJKant al voor de twintigste keer een Equal Pay Day-organiseert. De dag voor gelijk loon valt dit jaar op 17 maart 2024.

Om het taboe te doorbreken voert ZIJKant op 18 maart actie aan stations in Vlaanderen en Brussel. Op 20 maart verwelkomen we o.a. Europees commissaris voor Gelijkheid Helena Dalli op het panelgesprek 'Let's talk about money'.

Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om evenveel te verdienen als wat mannen het jaar voordien verdienden. De **dag voor gelijk loon v/m**, dus. De loonkloof is één van de grootste discriminaties tussen vrouwen en mannen. Al twintig jaar voert de progressieve vrouwenbeweging ZIJKant daarom actie voor gelijk loon met haar Equal Pay Day. Is de loonkloof groot, dan valt deze symbolische dag laat in het jaar: vrouwen moeten langer doorwerken om de achterstand in te halen. Verkleint de loonkloof, dan zal Equal Pay Day opschuiven richting 1 januari.

De loonkloof bij de **gemiddelde brutojaarlonen** bedraagt volgens de [nieuwste statistieken van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen \(datajaar 2021\)](#) nog steeds **21%**. De symbolische datum van Equal Pay Day valt daarom op **17 maart**:

Om te verdienen wat een man in 1 jaar tijd verdient, moeten vrouwen 21% langer werken
↓
21% van 366 dagen = 77 bijkomende dagen
↓
in 2024 moeten vrouwen dus 77 dagen langer werken, tot 17 maart

We boekten hiermee een kleine vooruitgang: de loonkloof is met 0,6 procentpunten gedicht ten opzichte van de cijfers in 2020. Als we amper vier procentpunten opschuiven op zeven jaar, dan moeten we nog zeker **37 jaar wachten op gelijk loon tussen vrouwen en mannen**.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Loonkloof v/m	24,5%	24,2%	23,9%	23,7%	23,1%	22,7%	21,6%	21,0%
Afgerond	25%	24%	24%	24%	23%	23%	22%	21%

Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bewerking IGVM)

1. CAMPAGNE 2024: An inconvenient question

Dit jaar 'vieren' we de twintigste editie van Equal Pay Day, al is er natuurlijk weinig reden tot feest. De loonkloof is hardnekkig, en dat heeft veel te maken met het feit dat mensen rare toeren uithalen als hen wordt gevraagd hoeveel ze verdienen. Zeker wie zijn bankrekening stevig gespekt ziet, zal wel twee keer nadenken vooraleer hij (de loonkloof bewijst dat dit vooral mannen zijn) open kaart speelt. Stel je voor dat die vrouwen hetzelfde beginnen eisen! Communicatiebureau mortierbrigade en productiehuis Czar gingen voor Equal Pay Day aan de slag met de absurde stressreacties die de 'inconvenient question' bij mannen oproept en maakten een campagnespot die je al even ongemakkelijk doet voelen.

Op 17 maart, Equal Pay Day, lanceren we de campagnevideo [hier](#).

2. ONDERZOEK IPSOS: Loon is taboe

Om het taboe rond lonen in kaart te brengen voerde onderzoeksbureau Ipsos in opdracht van Zijkant een online-enquête uit bij duizend werkende Belgen (18+)¹, onder wie evenveel mannen als vrouwen. Er werd gepeild naar hun kennis over het loonpakket van vrienden, collega's (met en zonder vergelijkbare functie) en leidinggevend. Ook werd gevraagd in welke mate de respondenten praatten over hun eigen loon.

De meeste respondenten werken voltijds (79%). Respondenten met studenten- en flexijobs en eenmanszaken werden niet weerhouden. De overgrote meerderheid is bediende of heeft een managementfunctie (78%), 16% is arbeider en 6% heeft andere functie (zelfstandige, vrij beroep...). De helft werkt in een bedrijf van meer dan 200 werknemers. 59% komt uit Vlaanderen, 11% uit Brussel en 30% uit Wallonië.

1) We weten weinig over het loonpakket van vrienden, collega's en leidinggevend.

- Zo weet meer dan de helft van de Belgen (56%) niets over het loonpakket van collega's met een andere functie. 28% heeft hier een idee van grootteorde en slechts 17% kent de cijfers. In kleine ondernemingen is de onwetendheid groter dan in (middel)grote ondernemingen.
- Bij collega's met een gelijkaardige functie is de kennis groter, maar details blijven desalniettemin onbekend: **35% kent de grootteorde van het loon van collega's die hetzelfde werk doen, maar geen details**. Een derde van de respondenten heeft zelfs geen idee van grootteorde, dit loopt bijna op tot de helft in kleinere bedrijven.

¹ Onderzoek uitgevoerd op 22 februari 2024 met n=962 Belgen die professioneel actief zijn. Personen die enkel studentenjobs of flexijobs uitvoeren of eenmanszaak hebben, werden uitgesloten van deelnamen. De maximale foutenmarge, voor een percentage van 50% en een vertrouwensgraad van 95% bedraagt +3,16% voor elke steekproef.

- Niet verwonderlijk is **het salarispakket van de baas taboe**: 66% weet hier niets over. Dit cijfer ligt beduidend hoger bij vrouwen (74% tegenover 58%, zie ook puntje 3).
- Opmerkelijk: **ook bij vrienden heeft bijna de helft (44%) het raden naar loonfiches**, al heeft 42% hier wel een idee van grootteorde. Uitzondering hierbij zijn jongeren, die duidelijk een beter beeld hebben van wat hun vrienden verdienen (50% kent grootteorde, 27% kent ook de details). Deze transparantie verdwijnt duidelijk zodra mensen carrière beginnen maken: vanaf 35 jaar weet de meerderheid niet wat vrienden verdienen.

2) We praten niet over ons loon met vrienden, collega's en leidinggevend.

- **Tegenover collega's met een niet-vergelijkbare functie praat de helft niet over het loon (51%)**. In Vlaanderen (54%) is er meer taboe dan in Brussel (43%) en Wallonië (46%). In grotere bedrijven is de openheid groter dan in kleine structuren.
- **Meer dan een derde van de Belgische werkenden (35%) doet er ook het zwijgen toe tegenover collega's met vergelijkbare functies**. Een derde praat hier soms oppervlakkig over. Ook hier heerst in kleinere bedrijven een groter taboe. Jongere werknemers hebben duidelijk minder schroom om open kaart te spelen dan oudere werknemers. Ook hier zien we dat er in het zuiden van het land makkelijker over loon gepraat wordt dan in het noorden.
- Opvallend is ook dat **53% niet over hun loonpakket praat met een leidinggevende**, terwijl dit net de persoon bij uitstek zou moeten zijn bij wie je dit onderwerp op tafel legt. Slechts 19% doet dit.
- Dat **jongeren transparantie hoger in het vaandel dragen**, wordt bevestigd door de cijfers: 61% van de 18-24-jarigen en 51% van de 25-35-jarigen spreekt open over het loon met vrienden. Dit lijkt echter te veranderen zodra ze carrière beginnen maken. Zodra mensen de dertig naderen wordt er enkel nog oppervlakkig over lonen gesproken. Oudere werknemers houden de lippen stijf op elkaar.

3) Vooral vrouwen zijn de dupe van het taboe.

- Deze studie lijkt te bevestigen dat het taboe rond verloning de loonkloof in stand houdt. **Vrouwen scoren duidelijk minder goed dan mannen op vlak van kennis over de lonen van anderen** (64% van de vrouwelijke werknemers heeft geen idee van het loon van collega's met een andere functie, 40% tast in het duister over het loonpakket van medewerkers met een vergelijkbare functie). Ook weet bijna de helft van de mannen (ongeveer) welk loonpakket hun baas heeft, tegenover slechts een vierde van de vrouwen.
- Het gebrek aan kennis loopt ook samen met een stilzwijgen over de eigen lonen: vrouwen praten hier niet over met collega's met vergelijkbare functies (38%), noch met andere collega's (57%) en al helemaal niet met een leidinggevende (61%). Dit doet vermoeden dat

vrouwen ook minder onderhandelen dan mannen, want bij deze laatste bespreekt 45% nooit het eigen loon met de baas.

3. ACTIES OP EQUAL PAY DAY: De ongemakkelijke vraag (18 maart)

Het onderzoek van Ipsos doet Zijkant vermoeden dat mensen minder schroom hebben om hun seksleven uit de doeken te doen dan om te bekennen hoeveel ze verdienen. Op 18 maart, de maandagochtend na Equal Pay Day, nemen we de proef op de som. We vatten post aan het **station van Brussel-Centraal**. Een **opvallend vraagteken** confronteert voorbijgangers met een dilemma: op welke ongemakkelijke vraag zou je het liefste antwoorden? Ons vraagtekenpak reist nadien verder naar het station van Gent-Sint-Pieters. Ook elders in Vlaanderen vinden die dag stationsacties plaats.

Alle praktische informatie over de acties vind je terug op www.equalpayday.be

4. PANELGESPREK EN GOOD PRACTICES: Let's talk about money (20 maart)

Gelukkig kan het taboe binnenkort op de schop: een nieuwe Europese **loontransparantierichtlijn** verplicht ondernemingen om alle werknemers toegang te verschaffen tot informatie over hun eigen loon en de gemiddelde loonschalen van werknemers die hetzelfde werk of gelijkwaardige arbeid verrichten, verdeeld per geslacht en met alle gehanteerde criteria. Sollicitanten moeten alle informatie krijgen over de lonen in de gepubliceerde functie en werkgevers mogen niet naar hun laatste loon vragen. Bovendien hebben ondernemingen de verplichting om te rapporteren over de loonkloof. Indien blijkt dat deze meer dan 5% bedraagt en niet gerechtvaardigd kan worden door genderneutrale criteria, moet de werkgever maatregelen nemen.

Op woensdag **20 maart** organiseert Zijkant '**Let's talk about money**', een panelgesprek over loontransparantie met experts, aangevuld door good practices (Ethias, UZ Gent) in GC De Markten (Brussel).

Europees commissaris Helena Dalli geeft hier een keynote speech over de loontransparantierichtlijn, die zij mee mogelijk maakte, en de kersverse cijfers uit de jaarlijkse Europese gendergelijkheidsindex.

Het volledige programma vind je op www.equalpayday.be

5. CALL TO ACTION: Word EPD-ambassadeur

Sedert de eerste **Equal Pay Day-ambassadeurs** in 2010 het Equal Pay Day-pact ondertekenden, hebben al tal van mensen en organisaties hun engagement getoond om de loonkloof op hun manier uit de wereld te helpen. In 2022 tekende de Stad Brussel het pact tijdens een Europese equal pay-conferentie van Zijkant en PES Women in het Stadhuis, en werd Brussel daarmee de eerste lokale overheid die zich uit als Equal Pay-ambassadeur.

Wil je ook in je persoonlijke en professionele leven bijdragen aan het dichtens van de genderkloof? Teken het Pact [hier](#) en ontvang een ambassadeursbadge en –oorkonde.

6. UITGESPLIT: De oorzaken van de loonkloof

‘Gecorrigeerd’ voor arbeidsduur

De loonkloof gaat veel verder dan de kwestie gelijk loon voor gelijk werk. Een heel aantal culturele, wettelijke, sociale en economische factoren zorgen ervoor dat vrouwen minder verdienen. Zo verkleint de loonkloof drastisch als de factor deeltijds werk buiten beschouwing wordt gelaten: als er gecorrigeerd wordt naar arbeidsduur, bedraagt de loonkloof ‘slechts’ **8%**.

Zijkant houdt voor Equal Pay Day echter rekening met de jaarlonen van **voltijds en deeltijds werkenden samen**, dus met de ongecorrigeerde loonkloof. Enkel deze cijfers geven een correct beeld van de financiële situatie van Belgische werknemers en weerspiegelen de globale genderongelijkheid op de arbeidsmarkt.

Het deeltijds werk bij vrouwen verklaart immers voor een groot deel de loonkloof, maar **rechtvaardigt deze niet**. Controlevariabelen zoals ‘arbeidsduur’, maar ook ‘functie’ of ‘sector’ vormen juist een wezenlijk onderdeel van het probleem. Het zijn de mechanismen die de genderbias op de werkvloer tonen, en die daardoor aan de grondslag liggen van de loonkloof.

Bovendien blijkt uit onderzoek van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen dat een vrouw in dezelfde sector en met dezelfde anciënniteit/opleiding/leeftijd/gezinssituatie/job/... als een man, gemiddeld nog steeds minder verdient. Volgens het Instituut kan maar liefst de helft van de loonkloof niet verklaard worden na controle op 12 variabelen. Dat is best verontrustend want op zich – zoals hierboven gezegd – schuilt er in deze controlevariabelen reeds een vorm van discriminatie.

Wanneer een vrouw omwille van het feit dat ze kinderen heeft bijvoorbeeld minder kansen krijgt op promotie (omdat er verondersteld wordt dat ze minder beschikbaar zal zijn), terwijl een man dan net meer kansen krijgt (omdat er verondersteld wordt dat hij een zekere maturiteit heeft bereikt), dan resulteert dat in verklaarbare loonverschillen die een gevolg zijn van discriminatie.²

Een deel van de onverklaarde loonkloof zou verklaard kunnen worden indien nog meer variabelen worden onderzocht, een ander deel is het gevolg van **zuivere discriminatie**, aldus het Instituut.

Prijs van het moederschap

In België werkt bijna de helft van de vrouwen deeltijds (41%), tegenover 12% van de mannen (cijfers Statbel, 2022).

² [De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - Rapport 2021 | Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen \(belgium.be\)](#)

Deeltijds werk is voor vrouwen **lang niet altijd een vrije keuze**. Voor loontrekkende vrouwen zijn de belangrijkste redenen om deeltijds te werken ‘zorg voor eigen kinderen of andere afhankelijke personen’ (26%), gevolgd door ‘andere persoonlijke redenen’ (25,5%) en ‘geen voltijds werk vinden of het werk wordt enkel deeltijds aangeboden’ (18%). Bij mannelijke deeltijders zijn dit de voornaamste redenen: ‘andere persoonlijke redenen’ (28%), ‘geen voltijds werk vinden of het werk wordt enkel deeltijds aangeboden’ (22%) en ‘het volgen van onderwijs of een opleiding’ (18%)’.

Het **aandeel deeltijds werkende vrouwen stijgt** bovendien naarmate **het aantal kinderen toeneemt**, terwijl mannen net minder deeltijds gaan werken als hun gezin uitbreidt.

	Vrouwen	Mannen
Geen kinderen	24,4%	7,5%
1 kind	37,1%	6,5%
2 kinderen	45,6%	8,0%
3 kinderen of meer	50,1%	8,3%

Bron: Statbel (2021): Deeltijds werkende vrouwen en mannen van 25-49 jaar (percentage ten opzichte van alle werkenden) volgens het aantal kinderen jonger dan 17 jaar.

De officiële Belgische cijfers over deeltijds werk verbergen bovendien alle vrouwen die weliswaar voltijdse contracten hebben maar in de praktijk wél deeltijds werken, en dus ook loonverlies lijden. In 2022 namen vrouwen **twee keer zo vaak ouderschapsverlof en mantelzorg** op als mannen, toont een studie van het Instituut. Vrouwen maakten ook 80% uit van de gebruikers van tijdskrediet voor zorg. Wanneer mannen gebruik maken van tijdskrediet, doen ze dat vooral om uit te bollen aan het einde van hun loopbaan: met 61% zijn mannen oververtegenwoordigd in het landingsbaanstelsel.³

Vrouwelijke en mannelijke sectoren

Het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken – in de eerste plaats om voor kinderen te zorgen – verklaart dus voor een groot deel de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Maar zelfs onder deeltijdwerkers worden vrouwen nog steeds minder betaald, met een verschil van gemiddeld 9,7%.⁴

Er zijn immers nog andere factoren die de genderongelijkheid in stand houden: zo werken vrouwen en mannen vaak in verschillende sectoren. De eersten zijn oververtegenwoordigd in o.a. het onderwijs, de zorg, dienstverlening, administratieve en ondersteunende jobs en huishoudpersoneel: **‘zachte’ sectoren** waar de lonen niet hoog liggen en deeltijdse contracten gangbaar zijn.

Mannen vormen dan weer de meerderheid in **‘harde’ sectoren** zoals de industrie, bouwnijverheid, productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht, ICT en chemie. Dit zijn sectoren waar de jaarlonen opmerkelijk hoger liggen en voltijds werk vaak de norm uitmaakt.

³ https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/de_genderdimensie_van_verschillende_soorten_verlof_in_belgie

⁴ IGVM, Loonkloofcijfers 2023, datajaar 2021.

Sector	Percentage vrouwen op totaal aantal arbeidsplaatsen	Gemiddelde brutojaarlonen (in euro), niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur (2021)		Loonkloof, niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur
		Vrouwen	Man	
Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	75%	18.623,11	20.269,53	8,1%
Onderwijs	70%	36.537,17	39.910,57	8,5%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	79%	27.515,31	33.885,15	18,8%
Informatie en communicatie	30%	40.622,79	49.086,86	17,2%
Bouwnijverheid	10%	29.343,43	30.464,51	3,7%
Industrie	23%	34.589,48	40.736,01	15,1%

Bron: RSZ (berekening IGVM)

Vrouwelijke en mannelijke jobs

Zoals de tabel hierboven aantoont, bestaat er ook binnen sectoren – ook deze waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn – een grote loonkloof v/m. Dit heeft dan weer te maken met het ‘glazen plafond’ en ‘kleverige vloeren’: hogere functies gaan nog steeds naar mannen. Volgens Statbel is slechts **één op de drie managers een vrouw**.

Ook hier speelt het **moederschap** vrouwen parten: werkgevers durven nog steeds peilen naar de kinderwens van jonge vrouwen⁵ of ze geven een promotie liever aan een man, omdat ze bang zijn dat vrouwen zullen uitvallen door moederschap. Een onderzoek toonde aan dat mannen 23% meer kans hebben op een positieve reactie op een sollicitatie die een promotie inhoudt, en zelfs 50% meer kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek.⁶

Extralegale voordelen

Bovenstaande cijfers houden enkel rekening met de loonkloof v/m in de brutolonen. Maar een deel van het loonpakket wordt vaak ook uitbetaald in extralegale voordelen. **Vrouwen komen hiervoor opvallend minder in aanmerking**. Uitzonderingen: de aanvullende kinderbijslag, een abonnement op het openbaar vervoer en verplaatsingsvergoedingen. De kans dat een man met een bedrijfswagen rijdt, is echter meer dan dubbel zo groot dan bij een vrouw, ook na controle voor sector, leeftijd, omvang van de organisatie en statuut.⁷

⁵ iVox, Flair: loonkloof, zomer 2019.

⁶ <https://users.ugent.be/~sbaert/PERSBERICHTGeslachtEnPromotieBis.pdf>

⁷ Extrapolatie van de bedragen van de verschillende alternatieve verloningsvormen, die in de voorgaande studie (2017) werden geïdentificeerd, naar de gehele populatie van de loontrekkenden onderworpen aan de sociale zekerheid in de privésector, BESOC-REMUN, FOD Sociale Zekerheid, 3 juli 2019.

Vrouwen zouden ook vaker opteren voor of recht hebben op ‘family friendly benefits’. Wanneer we dit soort voordelen omrekenen naar euro’s, blijken deze vaak van mindere waarde te zijn in vergelijking met andere voordelen: het voordelenpakket van een vrouw is gemiddeld **46% minder waard** dan dat van een man.⁸

Pensioenkloof v/m

Wanneer vrouwen met pensioen gaan, voelen ze deze loonongelijkheid nog sterker in hun pensioen. Recent gepensioneerde vrouwen hebben gemiddeld **23% minder pensioen dan mannen** in dezelfde situatie. Het gaat om een verschil van 488 euro bruto per maand.

In de **aanvullende pensioenen** bedraagt de kloof zelfs 50%. Dat komt deels omdat vrouwen veel minder vaak dan mannen toegang hebben tot de tweede pijler: 45% van de vrouwen geniet van een aanvullend pensioen, tegenover 63% van de mannelijke werknemers.

Bij de **wettelijke pensioenen** bedraagt de kloof 20%. Maar liefst 22% van de vrouwen heeft een pensioen dat lager ligt dan 1.000 euro per maand, bij mannen gaat het om 8%. Vrouwen verdienen immers minder gedurende hun carrière én ze geraken niet aan een volledige loopbaan (= 45 jaar) doordat ze veel vaker dan mannen deeltijds werken en een onderbroken loopbaan hebben. Vrouwen komen aan een gemiddelde loopbaan van 36,6 jaar, mannen aan 42 jaar (gelijkgestelde periodes inbegrepen).

De cijfers hebben enkel betrekking op wie recent gepensioneerd was in 2021 en een rustpensioen kreeg. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen die al veel langer gepensioneerd zijn, is wellicht nog groter.⁹

In [eerdere Equal Pay Day-campagnes](#) heeft Zijkant deze pijnlijke pensioenkloof al aangeklaagd.

⁸ Lore Van Herreweghe, De kloof tussen mannen en vrouwen in de verdeling van extralegale voordelen. Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van Master in de Sociaal-Economische Wetenschappen, Universiteit Antwerpen, Academiejaar 2015-2016 (opdracht van de Vrouwenraad via de Wetenschapswinkel)

⁹ PensioenStat, 2023.

7. TO DO: Beleidsaanbevelingen

Gelijkschakeling geboorteverlof aan moederschapsrust

- **Verplicht, verleng én vergoed het geboorteverlof:** volgens een rapport¹⁰ van de Wereldarbeidsorganisatie (ILO) zorgt een universeel recht op een langer, goedbetaald en verplicht vaderschapsverlof, gefinancierd via de sociale zekerheid en inclusief ontslagbescherming, voor een hogere opname van dit verlof, voor een erkenning van de zorgverantwoordelijkheden van mannen en voor een eerlijkere verdeling van de taken thuis.

Nu hebben vrouwen recht op drie maanden moederschapsrust (waarvan tien weken verplicht), en mannen en meedouders slechts op twintig (facultatieve) dagen geboorteverlof.

Dat er voldoende draagvlak bestaat voor een verplichting en verlenging, blijkt onder andere uit eerdere onderzoeken van [TOR](#) en [Ipsos](#) in opdracht van Zijkant. Ook het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen onderzocht de opname van geboorteverlof en de attitudes hierrond en concludeerde dat het aandeel van vaders, meemoeders en meedouders dat hun geboorteverlof volledig opneemt, stijgt (86% van de werknemers en ambtenaren in 2021 versus 71% in 2010). Bij zelfstandigen is dit 53%. Een grote meerderheid (84%) van vaders, meemoeders en meedouders is voorstander van verplicht geboorteverlof.

Een vergoeding voor vaders én meemoeders aan 100% van hun loon tijdens het hele geboorteverlof kan ook de financiële drempel wegnemen. Nu worden enkel de eerste drie dagen doorbetaald door de werkgever, de overige dagen betaalt het RIZIV 82% van het geplafonneerd brutoloon, zelfstandigen ontvangen een uitkering van 87,49 euro per verlofdag.

- **Vergoed ook moederschapsrust aan 100% van het loon.** De moederschapsbescherming heeft in België een specifiek juridisch begrip, grondslag en statuut omdat je nu eenmaal geen kinderen kan krijgen zonder zwanger te zijn en te bevallen, en een man nooit in een gelijkaardige positie kan staan. Bovendien is het kader voor deze bescherming de veiligheid en gezondheid van moeder en kind. Vandaar dat vrouwen nooit enig nadeel mogen ondervinden van deze situatie en recht hebben op een 100% gegarandeerde vorm van verbod op discriminatie omwille van het krijgen van kinderen.
- **Breid de betaalde zorgverloven uit.** Een verbetering van de systemen van moederschapsrust en geboorteverlof is een zeer belangrijke stap, maar op termijn pleit Zijkant ervoor om te evolueren naar een zorgsysteem op Scandinavische leest. In Zweden krijgen ouders samen zestien maanden verlof (480 dagen), waarvan minimaal drie maanden exclusief gereserveerd zijn voor de moeder en drie maanden voor de vader of meedouder. Wie deze maanden niet opneemt, is ze kwijt. Over de rest van het verlof beslissen beide ouders samen. In

¹⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf

eenoudergezinnen waar de voogdij over het kind bij de alleenstaande ouder ligt, komt het hele ouderschapsverlof die ouder toe.

Dit systeem heeft vele voordelen: moeders en vaders kunnen even lang van de arbeidsmarkt 'verdwijnen' bij de geboorte van een kind, wat de kans op mogelijke discriminatie van vrouwen verkleint. Daarnaast worden ouders door een gelijk verlof gestimuleerd om de zorgtaken eerlijk te verdelen. Tot slot verhoogt het algemene welzijn: werknemers worden ook als 'ouders' gezien, met een betere work-life balans, baby's genieten langer van de nabijheid van hun ouders, en de kinderopvang wordt deels ontlast doordat kinderen pas later instromen.

Recht op voltijds werk

- **Voer een collectieve arbeidsduurvermindering in.** Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen wijst op een combinatieprobleem. Een collectieve arbeidsduurvermindering (bv de dertigurenweek) geeft zowel vrouwen als mannen de kans om een carrière uit te bouwen én tijd te maken voor zorgtaken. Dit betekent dus niet het condenseren van de 38-uren werkweek in vier dagen, zoals de regering voorstelde in de nieuwe arbeidsdeal. Werkdagen van 9 of 10 uur zijn voor ouders helemaal geen oplossing voor een vlottere werk-gezin-combinatie.
- Verruim het aanbod van sociale voorzieningen. Er is een grote nood aan **kwaliteitsvolle, nabije en betaalbare crèches**, met flexibele openingsuren. Ook voor schoolgaande kinderen moet er buiten de schooluren een ruim en betaalbaar opvangaanbod beschikbaar zijn. Het vergemakkelijken van de toegang tot kwaliteitsvolle zorg voor hulpbehoevende personen en ouderen is eveneens essentieel in het stimuleren van voltijdse tewerkstelling.

De loonkloofwet

- **Pas de loonkloofwet van 22 april 2012 aan.** Volgens het federale regeerakkoord zullen er maatregelen worden genomen om deze wet 'werkzamer' te maken. Zorg voor betere rapporteringen en doe steekproeven en controles op de naleving van de wet.

Onderzoek toont aan dat er vooral op het niveau van de ondernemingen onvoldoende gehoor wordt gegeven aan de wet. Enerzijds ondervinden ondernemingen moeilijkheden bij het opstellen van de verplichte loonverslagen, anderzijds volgen op de verplichtingen weinig tot geen controles of sancties. Tot slot voorziet de huidige wet geen maatregelen voor KMO's of de openbare sector en zijn weinig maatregelen gericht op loontransparantie op bedrijfsniveau.

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen formuleerde daarom een reeks aanbevelingen om de kwaliteit van de gegevens te verbeteren en om ondernemingen en sectoren beter te ondersteunen. Zo zou de rol van de bemiddelaar kunnen opgenomen worden door een (versterkte) arbeidsinspectie. Loonverslagen zijn gemakkelijker in te vullen als de modelformulieren worden aangepast met geautomatiseerde gegevens. Kwaliteitsvolle modellen en handleidingen kunnen dan weer helpen bij het interpreteren van deze gegevens en het opstellen van actieplannen. Versterkte controles en duidelijke en proportionele

sancties moeten zowel sectoren als ondernemingen aanzetten tot het respecteren van de maatregelen.

- Zorg voor een implementatie van de bindende **Europese richtlijn rond loontransparantie** in de nationale wetgeving. De richtlijn zorgt er o.a. voor dat iedere werknemer het recht heeft om informatie op te vragen over het gemiddelde salarisniveau van collega's in dezelfde functiegroep, en over de objectieve genderneutrale criteria waarop het salaris van de functiegroep is gebaseerd. Ook krijgen sollicitanten in de laatste ronde van hun sollicitatieprocedure informatie over het salarisniveau waarop ze solliciteren. Bedrijven hebben de verplichting om te rapporteren over de genderloonkloof. Wanneer er een kloof van 5% en hoger wordt geconstateerd zijn bedrijven verplicht om correctieve maatregelen te nemen. De lidstaten hebben de bevoegdheid om te sanctioneren bij structurele misstanden.

Vrouwen aan de top

- Voer, naar analogie met de raden van bestuur, ook **quota in voor de directiecomités** van overheidsbedrijven en beursgenoteerde bedrijven. Quota blijken een effectieve manier om het glazen plafond te doorbreken, zoals blijkt uit de vervrouwelijking van de raden van bestuur.

Equal Pay Day-label

- Voer een **Equal Pay Day-label** in om bedrijven aan te sporen om werk te maken van loongelijkheid v/m. Dit kwaliteitslabel omvat ook een volledige implementatie van equal pay-strategieën (inclusief genderindicatoren) in de HR-processen en het beleid. *Good practices* bestaan in Zwitserland en Frankrijk, waar bedrijven zelf een dergelijk keurmerk kunnen aanvragen bij certificerende instanties. In IJsland zijn bedrijven met meer dan 25 werknemers verplicht om hun loongegevens over te maken aan een onafhankelijk orgaan, dat een drie jaar geldig attest afgeeft dat op straffe van sancties moet worden hernieuwd. Als België het IJslandse voorbeeld volgt, kan een label ontwikkeld worden aan de hand van het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur, voorzien door de loonkloofwet. In dat geval moeten sancties verbonden worden aan onvolledig of incorrect ingediende rapporten.

8. EUROPA: De loonkloof bij de buurlanden

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 **12,7%**. De verschillen tussen de lidstaten zijn echter zeer groot. In Slovenië, Polen, Italië, Luxemburg en Roemenië blijft de loonkloof onder 10%, maar in Oostenrijk en Duitsland schurkt ze tegen 20%. Estland spant de kroon met 21,3%. Nederland (13%) en Frankrijk (13,9%) doen het slechter dan België (5%). **Ons land is dus een goede Europese leerling.**¹¹

¹¹ [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://statistics.eurostat.eu), 2022.

Een kleine loonkloof wil niet zeggen dat een land goed scoort inzake de vrouwelijke participatie op de arbeidsmarkt. Zo kampt Italië met een lage arbeidsparticipatie. Vrouwen kunnen **amper rekenen op collectieve zorgdiensten** waardoor het vaak enkel voor hoogopgeleide vrouwen financieel interessant is om te werken. Deze vrouwen verdienen doorgaans beter en verkleinen daarom de loonkloof v/m.

Anderzijds kennen Nederland en Duitsland een grote loonkloof: in deze landen is de arbeidsparticipatie van vrouwen wel hoog, maar zeer veel moeders werken er deeltijds. Zij doen dit om dezelfde reden als hun Italiaanse zusters: een gebrek aan (betaalbare) kinderopvang. Het is dus erg belangrijk dat een **gezinsondersteunend beleid** gevoerd wordt.

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 is 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 het wordt overgedragen. Ook een verplichting om een deel van het verlof op te nemen kan gelijke opname stimuleren.

Het **belastingstelsel** in een lidstaat speelt ook een rol. Een gescheiden belastingstelsel is neutraler dan een gemeenschappelijk systeem. Elke partner behoudt financiële onafhankelijkheid en de tweede partner wordt niet gestraft met een hoger belastingtarief 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 aantal sectoren of beroepen (bv. in Tsjechië, Finland en Estland) of ze werken veel vaker deeltijds (bv. in Nederland en Duitsland). In België zien we beide fenomenen. Een andere positieve factor is een sterk sociaal overleg met een grote impact op de loonvorming, zoals in België, 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. Vrouwen hebben dus niet alleen baat bij collectieve zorgdiensten, maar ook bij **collectieve loononderhandelingen**.

9. CONTACT

Julie Van Garsse, directeur Zijkant, 0496/83 08 30, julie.vangarsse@zijkant.be
www.equalpayday.be
www.facebook.com/equalpaydaybelgium
twitter.com/equalpaydayBE
#EPD2024 #EqualPay #EqualPayDay