

Equal Pay Day: 14 maart 2025



Close the 20% gender pay gap on
www.equalpayday.be

zijkant
de progressieve
vrouwenbeweging

 **Vlaanderen**
verbreiding werkt

**equal
payday**

PERSDOSSIER

Wat is Equal Pay Day?	2
De oorzaken van de loopbaankloof	3
Pensioenkloof v/m	6
Beleidsaanbevelingen	7
De loonkloof bij de buurlanden	10
Word EPD-ambassadeur	11
Contact	11

Wat is Equal Pay Day?

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 21 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 \(datajaar 2022\)](#) nog steeds **20 procent**. De symbolische datum van Equal Pay Day viel dit jaar daarom op **14 maart**:

Om te verdienen wat een man in 1 jaar tijd verdient, moeten vrouwen 19,9 procent langer werken
↓
19,9 procent van 365 dagen = 72,6 bijkomende dagen
↓
in 2025 moeten vrouwen dus 73 dagen langer werken, tot 14 maart

We boekten hiermee een kleine vooruitgang: de loonkloof is met 1,1 procentpunten gedicht ten opzichte van vorig jaar. Toch is dit geen reden om te juichen: als we kijken naar de evolutie sinds de (gewijzigde) berekening van de loonkloof in 2014, verkleinde deze met amper vijf procent. Aan dan tempo is het zeker nog **32 jaar wachten op gelijk loon tussen vrouwen en mannen**.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Loonkloof v/m (%)	24,5	24,2	23,9	23,7	23,1	22,7	21,6	21	19,9
Afgerond	25	24	24	24	23	23	22	21	20

Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bewerking IGVM)

De oorzaken van de loopbaankloof

'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: gecorrigeerd voor arbeidsduur bedraagt de loonkloof nu **7 procent** (in vergelijking met 8 procent vorig jaar).¹

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

Eén van de belangrijkste oorzaken van de loonkloof is de **ongelijke verdeling van zorgtaken**. We spreken over 'moederschapsstraf', en zelfs 'fertiliteitsstraf'. Statistieken van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen tonen aan dat de loonkloof zich pas echt manifesteert vanaf 30 jaar, het moment waarop veel werknemers een gezin stichten. Dat komt doordat vrouwen vanaf dit moment vaker deeltijds werken, maar ook omdat zij discriminatie ervaren door werkgevers.

¹<https://igvm-iefh.belgium.be/nl/documentatie/de-loonkloof-tussen-vrouwen-en-mannen-belgie-rapport-2024>

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

In België werken vooral vrouwen deeltijds: 40 procent van de vrouwelijke loontrekkenden werkt deeltijds, ten opzichte van 12 procent van de mannelijke loontrekkenden (Statbel, 2023)³. Dit is lang niet altijd een vrije keuze. Mannen en vrouwen werken niet om dezelfde redenen deeltijds. De voornaamste reden bij vrouwen is het opnemen van zorg voor de eigen kinderen of andere personen, terwijl die reden bij mannen slechts op de vijfde plaats staat.⁴ Het aandeel deeltijds werkende vrouwen stijgt bovendien naarmate het aantal kinderen toeneemt, terwijl mannen net minder deeltijds gaan werken als hun gezin uitbreidt.

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 2024 maakten **vrouwen 62 procent** uit van de mensen met **ouderschapsverlof** en zelfs **93 procent** van de mensen die **tijdskrediet** opnamen om voor een **jong kind** te zorgen. Ze vertegenwoordigden ook **76 procent** van diegenen die tijdskrediet opnamen om voor een **familie- of gezinslid** te zorgen.

Daarnaast ervaren **moeders (in spe)** ook **discriminatie op de arbeidsmarkt**, omdat werkgevers aannemen dat zij minder beschikbaar (zullen) zijn. Recent onderzoek van de UGent⁵ bevestigt dat zij minder kans maken om aangenomen te worden, vaak een lager salaris krijgen en minder doorgroeimogelijkheden hebben naar leidinggevende functies. Deze ongelijkheden beginnen vaak al bij het aanwervingsproces, wat de basis legt voor blijvende verschillen in de loopbaanontwikkeling. Deze discriminatie treft bovendien ook vrouwen die (nog) geen moeder zijn. Zo blijkt dat 25-jarige heteroseksuele vrouwen minder kans hebben om aangenomen te worden dan hun lesbische leeftijdsgenoten. Een mogelijke verklaring? Werkgevers kunnen er impliciet van uitgaan dat een jonge heteroseksuele vrouw in een relatie met een man een grotere kans heeft om op korte termijn moeder te worden. Op 37-jarige leeftijd verdwijnt dit verschil en worden er geen significante verschillen meer gevonden in aanwervingskansen tussen heteroseksuele en lesbische vrouwen. Dit suggereert dat zodra de kans op het krijgen van kinderen afneemt, deze vorm van discriminatie niet langer meespeelt.

Vrouwelijke en mannelijke sectoren

Het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken verklaart dus voor een groot deel de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Maar zelfs onder deeltijdwerkers worden vrouwen minder betaald, met een verschil van gemiddeld 9 procent.⁶ 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 onder andere het onderwijs, de zorg, dienstverlening, administratieve en ondersteunende jobs en huishoudpersoneel: **'zachte' sectoren** waar de lonen niet hoog liggen en deeltijdse contracten gangbaar zijn.

³ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk>

⁴ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk>

⁵ <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/actueel/nieuws/research-brief-96-nieuws#:~:text=UGent%20%40%20Work-Research%20Brief%2096, bij%20discriminatie%20door%20werkgevers%20gelegd.>

⁶ IGVM, Loonkloofcijfers 2024, datajaar 2022. <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/media/documents/177%20-%20Loonkloofcijfers%202024.pdf>

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.

Sector	Percentage vrouwen op totaal aantal arbeidsplaatsen	Gemiddelde brutojaarlonen (in euro), niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur (2021)		Loonkloof in percentage, niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur
		Vrouwen	Man	
Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	74,8	19.568,55	21.403,32	8,6
Onderwijs	70,4	38.977,38	42.368,00	8
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	79,2	30.347,99	36.871,91	17,7

Informatie en communicatie	30,6	42.902,73	51.217,11	16,2
Bouwnijverheid	10,4	31.164,04	32.631,79	4,5
Industrie	23,5	37.371,85	43.389,13	13,9

Bron: RSZ (berekening IGVM, Loonkloofcijfers 2024, datajaar 2022.)

Vrouwelijke en mannelijke jobs

Zoals de tabel aantoont, bestaat er ook binnen sectoren – ook die 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 de Europese Commissie werd in 2020 37 procent van alle managementposities in de Europese Unie ingevuld door vrouwen. Dit percentage toont nauwelijks verbetering vergeleken met 2012, toen het 36 procent was. Vooral in de hoogste managementlagen is de kloof groot: slechts 18 procent van deze posities wordt door vrouwen bekleed.

Wereldwijd zien we vergelijkbare trends. **In 2024 wordt 33 procent van de hogere managementposities in bedrijven door vrouwen ingenomen.** Volgens het Women in Business-rapport kan volledige gelijkheid in topmanagement pas rond 2053 worden bereikt als deze trend zich in hetzelfde tempo voortzet.⁷ Ook hier speelt de hoger genoemde moederschapsstraf en zelfs ‘fertiliteitsstraf’.

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**

⁷ Vrouwen in topfuncties 2024, IVGM en RoSa, https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/media/documents/188%20%20CC%B5%20%20Vrouwen%20in%20topfuncties%202024_0.pdf

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.⁸ 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 procent minder waard** dan dat van een man.⁹

Pensioenkloof v/m

Wanneer vrouwen met pensioen gaan, voelen ze deze loonongelijkheid nog sterker in hun pensioen. Recent gepensioneerde vrouwen hebben gemiddeld **21 procent minder pensioen dan mannen** in dezelfde situatie. Het gaat om een verschil van 499 euro bruto per maand.¹⁰

In de **aanvullende pensioenen** bedraagt de kloof zelfs 53 procent.¹¹ Dat komt deels omdat vrouwen veel minder vaak dan mannen toegang hebben tot de tweede pijler: 48 procent van de vrouwen geniet van een aanvullend pensioen, tegenover 66 procent van de mannelijke werknemers.¹²

Bij de **wettelijke pensioenen** bedraagt de kloof 19 procent. Maar liefst een derde van de vrouwen heeft een pensioen dat lager ligt dan 1.500 euro per maand, bij mannen gaat het om één op de tien.¹³ 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. Waar 67 procent van de recent rustgepensioneerde mannen een loopbaan van minstens 30 gewerkte jaren heeft, geldt dit maar voor 34 procent van de vrouwen.¹⁴

De cijfers hebben enkel betrekking op wie recent gepensionéerd was in 2022 en een rustpensioen kreeg. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen die al veel langer gepensionéerd zijn, is wellicht nog groter.¹⁵

⁸ 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.

⁹ 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)

¹⁰ Jaaroverzicht van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen in 2022 FPD & Sigedis, www.pensionstat.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/e8536f111cd753d0c5f199790402d2ecc63229c8/pensioenkloof_infografiek_2022.pdf

¹¹ Idem.

¹² www.pensionstat.be/nl/kerncijfers/gender-pensioen/pensioenkloof-aanvullend-pensioen

¹³ www.pensionstat.be/nl/kerncijfers/gender-pensioen/pensioenkloof-wettelijk-pensioen

¹⁴ www.pensionstat.be/nl/kerncijfers/gender-pensioen/pensioenkloof-wettelijk-pensioen/aantal-jaren-werk

¹⁵ PensioenStat, 2023.

Beleidsaanbevelingen

Gelijkschakeling geboorteverlof aan moederschapsrust

- **Verplicht, verleng én vergoed het geboorteverlof:** volgens een rapport¹⁶ 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. In België hebben vrouwen recht op drie maanden moederschapsrust (waarvan tien weken verplicht), en mannen en meemouders 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 concludeerde dat het aandeel van partners dat het geboorteverlof volledig opneemt, stijgt (86 procent van de werknemers en ambtenaren in 2021 versus 71 procent in 2010). Bij zelfstandigen is dit 53 procent. Een grote meerderheid (84 procent) van vaders, meemoeders en meemouders is voorstander van verplicht geboorteverlof.

Een vergoeding voor vaders én meemoeders aan 100 procent van hun loon tijdens het hele geboorteverlof kan ook de financiële drempel wegnemen. Nu worden enkel de eerste drie dagen doorbetaald door de werkgever.

- **Vergoed ook moederschapsrust aan 100 procent 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 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 meemouder. Wie deze maanden niet opneemt, is ze kwijt. Over de rest van het verlof beslissen beide ouders samen. In 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

¹⁶ *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work.*
[wcms_838653.pdf](#)

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 en wordt de kinderopvang wordt deels ontlast doordat kinderen pas later instromen.

De nieuwe Belgische regering streeft met het familiekrediet dit model na. Maar nadat in Zweden werd vastgesteld dat het verlofpakket nog steeds voornamelijk door moeders werd opgenomen, reserveerden zij voor elke ouder een deel van het verlof en wordt een gelijke opname van het gezamenlijke restdeel gestimuleerd. Daarom is het essentieel dat er in België concrete maatregelen komen die ervoor zorgen dat vaders ook daadwerkelijk verlof opnemen. Anders zou de flexibiliteit die wordt geboden misschien juist het tegenovergestelde effect hebben en moeders nog verder onder druk zetten.

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. Werkdagen van 9 of 10 uur zijn voor ouders helemaal geen oplossing.
- Verruim het aanbod van sociale voorzieningen. Er is een grote nood aan **kwaliteitsvolle, nabije en betaalbare crèches**, met flexibele openingsuren. De crisis in de kinderopvang toont aan hoe de sector werd ondergefinancierd, met alle gevolgen van dien: de lage lonen en de hoge werkdruk drijven het personeelstekort op, de kind-begeleiderratio ligt te hoog en nog steeds vinden vele ouders geen opvangplaats. Met de verstrengde voorrangsregels wil de Vlaamse regering de schaarste oplossen, maar onttrekt hierdoor ook de toegang tot de kinderopvang voor ouders die samen minder dan vier vijfde werken. Op deze manier wordt het voor vele deeltijds werkenden of langdurig zieken – in beide groepen maken vrouwen de meerderheid uit - onmogelijk om een voltijdse job te vinden. 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.** 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. 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 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 procent 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.

De loonkloof bij de buurlanden

De Europese instellingen bekijken de **bruto-uurlonen** van voltijds en deeltijds werkenden wanneer ze de loonkloof onderzoeken. De gemiddelde loonkloof in de Europese lidstaten ligt op **12,7 procent**. De verschillen tussen de lidstaten zijn echter zeer groot. In Slovenië, Polen, Italië, Luxemburg en Roemenië blijft de loonkloof onder 10 procent, maar in Oostenrijk en Duitsland schurkt ze tegen 20 procent. Estland spant de kroon met 21,3 procent. Nederland (13 procent) en Frankrijk (13,9 procent) doen het slechter dan België (5 procent). **Ons land is dus een goede Europese leerling.**¹⁷

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 gesegregeerde 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**.

¹⁷ [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](#), 2022.

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 dichten van de genderkloof? Teken het Pact [hier](#) en ontvang een ambassadeursbadge en –oorkonde.

Contact

Julie Van Garsse, directeur Zijkant, 0496/83 08 30, julie.vangarsse@zijkant.be
www.equalpayday.be
www.zijkant.be
@zij_kant

#EPD2025 #EqualPay #EqualPayDay

equalpayday® is een gedeponeerde merknaam - ©Zijkant vzw