

EQUAL PAY DAY© – 14 maart 2015 – persdossier



1. Wat is Equal Pay Day?	1
2. De nieuwste cijfers.....	2
3. Evolutie van de loonkloof	4
4. Campagne Equal Pay Day 2015: #SpeakUpEPD.....	5
5. Verklaringen voor de loonkloof	6
6. De loonkloof in de rest van Europa	12
7. Mijlpalen in elf jaar strijd tegen de loonkloof	14
8. Onze aanbevelingen voor een kleinere loonkloof.....	17
9. Contact.....	20

Vrouwen verdienen vandaag in België gemiddeld een vijfde minder dan mannen. Dit betekent dat ze gemiddeld 73 dagen langer werken om hetzelfde te verdienen als wat mannen het voorbije jaar verdienden. **zij-kant**, de progressieve vrouwenbeweging, en **ABVV** organiseren daarom op 14 maart al voor de 11^e keer hun Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon. Dit jaar binden ze de strijd aan met de traditionele rolpatronen.

1. Wat is Equal Pay Day?

Volgens de Belgische en de Europese wetgeving moet gelijk werk beloond worden met een gelijk loon. In de praktijk verdienen vrouwen echter minder dan mannen. De loonkloof is één van de grootste discriminaties v/m. Om vrouwen hun verdiende loon te geven, organiseren **ABVV** en de progressieve vrouwenbeweging **zij-kant** hun jaarlijkse Equal Pay Day. Dit jaar valt deze dag voor gelijk loon voor vrouwen en mannen op zaterdag 14 maart. Op diverse plaatsen in Vlaanderen en Brussel vinden op vrijdag 13 maart en op zaterdag 14 maart acties plaats.

Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen langer moeten werken om hetzelfde te verdienen als wat mannen het voorbije jaar verdienden. Is deze 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 negentig dagen langer werken om hetzelfde jaarsalaris te verdienen als mannen. De loonkloof bedroeg toen 28%.

Om de loonkloof te berekenen, maken we 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

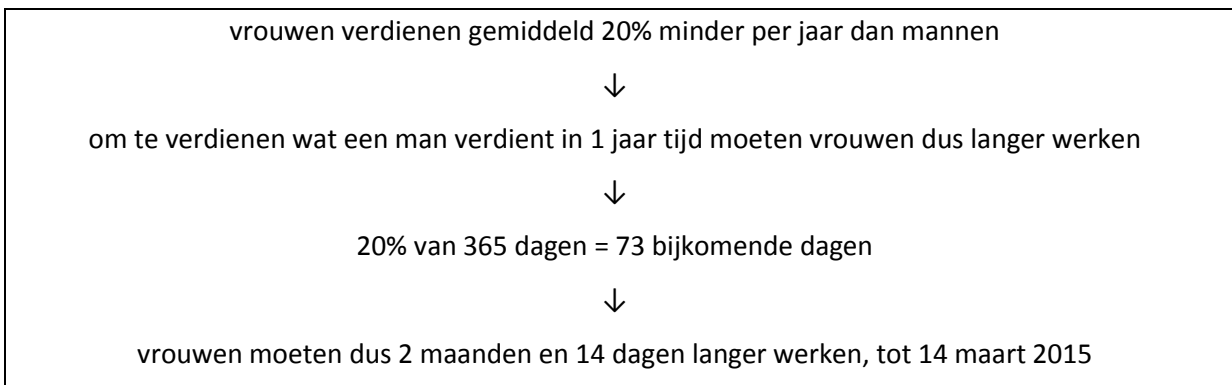
Voor Equal Pay Day 2015 baseren we ons op de nieuwste cijfers, de lonen in 2012. De brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden worden bewust niet opgesplitst, omdat we alleen zo een correct beeld krijgen van de inkomsten en de financiële situatie van Belgische werknemers. Wat telt, is wat er 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	Nieuw 2012
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
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
Loonkloof	28%	26%	26%	26%	25%	25%	25%	24%	23%	23%	22%	22%	21%	20%

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

Via een eenvoudige rekensom valt de symbolische datum van Equal Pay Day op **zaterdag 14 maart 2015**:



De gemiddelde bruto-uurlonen (voltijds en deeltijds werkenden samen) doen het beter met een loonkloof van **12%**.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Nieuw 2012
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
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
Loonkloof	17%	16%	17%	16%	17%	14%	14%	14%	13%	13%	13%	12%

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

In geld uitgedrukt betekent de loonkloof dat vrouwen meer dan 3 miljard euro mislopen. Dit blijkt uit het laatste loonkloofrapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (cijfers 2011)¹. Het rapport toont hoeveel vrouwen hadden moeten verdienen in 2011 (45,951 miljard euro, in functie van hun aandeel in de betaalde werkdagen) en hoeveel ze werkelijk kregen (42,526 miljard euro). Als we geen rekening houden met deeltijds werk en enkel kijken naar de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt (47,43% van de werknemers in 2011) ten opzichte van de totale som aan uitbetaalde lonen dat jaar (107.045.753.000 euro), dan kregen ze zelfs 8 miljard euro te weinig.

¹ De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2014, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

3. Evolutie van de loonkloof

De loonkloof verkleint. De loonkloof in de brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden in de privésector daalde op 13 jaar tijd met 8 procentpunten. De oudste cijfers over de loonkloof dateren uit 1999. Langzaam maar zeker gaat het dus de goede kant op, maar aan dit tempo zullen we nog 32 jaar moeten wachten vooraleer er loongelijkheid is tussen vrouwen en mannen. Dat is nog veel te lang. Ook de loonkloof in de uurlonen van voltijds en deeltijds werkenden wordt slechts langzaam gedicht. In 2001 bedroeg deze 17%, in 2012 nog altijd 12%.

Er is ook goed nieuws (gelukkig maar).

Dat we in onze 'Equal Pay Day Indicator' rekening houden met deeltijds werk heeft natuurlijk een grote invloed op de berekening van de loonkloof, want vrouwen werken veel vaker deeltijds dan mannen, al is dat zeker niet altijd uit vrije wil. Dat deze ongelijke arbeidsdeelname een groot effect heeft op de lonen, wordt duidelijk als we enkel kijken naar de evolutie van de gemiddelde bruto-uurlonen van vrouwen en mannen die voltijds in de privésector werken.

De loonkloof is hier met bijna twee derde gedicht: van 15% (2001) naar **6%** (2012).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Nieuw 2012
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
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
Loonkloof	15%	14%	16%	13%	14%	11%	11%	11%	10%	9%	7%	6%

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

In vergelijking met de bescheiden vooruitgang die onze Equal Pay Day Indicator in de brutomaandlonen vaststelt, is deze opmerkelijke verkleining van de loonkloof in de bruto-uurlonen een positieve evolutie. **ABVV** en **zij-kant** streven naar eenzelfde evolutie in de brutomaandlonen.

4. Campagne Equal Pay Day 2015: #SpeakUpEPD

Met de slogan #SpeakUpEPD roepen **zij-kant** en **ABVV** iedereen op om samen de loonkloof sneller te verkleinen. Spreek over je loon en bind de strijd aan met traditionele rolpatronen die ervoor zorgen dat vrouwen nog altijd een vijfde minder verdienen dan mannen.

Equal Pay Day valt dit jaar vier dagen vroeger dan vorig jaar. Terwijl de loonkloof tussen vrouwen en mannen op basis van de brutomaandlonen van deeltijds en voltijds werkenden slechts heel traag verkleint, is de kloof tussen de bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen met bijna twee derde gedicht. Deeltijds werk van vrouwen blijft dus de grote boosdoener, wat dan weer veel te maken heeft met hardnekkige stereotypen.

Het wordt dus tijd om clichés overboord te gooien. Voor 2015 gingen **ABVV** en **zij-kant** opnieuw in zee met het communicatiebureau mortierbrigade. Dit jaar laten ze voor de EPD-campagne vrouwen eens zeggen wat ze écht willen. De organisaties roepen daarom, samen met hun vrijwilligers en militanten, vrouwen massaal op om van zich te laten horen op equalpayday.be en via #SpeakUpEPD.

Vrouwen willen meer

Voor het campagnebeeld kiezen **zij-kant** en **ABVV** dit jaar voor de Britse actrice Rachel Donovan, die een niet mis te verstaan signaal geeft: vrouwen willen meer, want zij zijn hun pietluttige loon meer dan beu.

- Affiches en postkaarten ondersteunen de diverse acties op openbare plaatsen.
- Stickers zeggen op ludieke manieren wat vrouwen denken van de loonkloof: 20% minder verdienen dan een man is niet meer van deze tijd.
- Notitieboekjes zorgen ervoor dat Equal Pay Day elke dag *top of mind* blijft.
- Alle info over de campagne 2015 is terug te vinden op de website www.equalpayday.be. Onder 'Materiaal' kan het campagnemateriaal besteld worden. In het archief staan de spraakmakende en prijswinnende filmpjes van de vorige jaren.
- Na het bekijken van de spot (zie hieronder) kan je Facebook- of Twitteromslagfoto's downloaden met op maat gemaakte quotes voor vrouwen én mannen.
- 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 #SpeakUpEPD @equalpaydayBE
- Volg ons op www.facebook.com/equalpaydaybelgium

Webspot: what women really want

Equal Pay Day zou Equal Pay Day niet zijn zonder een spraakmakende spot. Dit jaar zwieren **ABVV** en **zij-kant** de clichés de wereld uit aan de hand van een ultrastereotiep reclamefilmpje met dubbele bodem. Een keurige moeder wast de besmeurde witte truitjes van man- en zoonlief, na hun mountainbiketocht. In de gedubde versie prijst de stem van de Vlaamse actrice Ini Massez daarbij het wasmiddel Swift aan. Wie echter voor de niet-gedubde versie kiest, hoort wat de Britse actrice Rachel Donovan werkelijk zegt: "*real fun, wasting my time*". Zij wil liever 20% meer loon, want wat vrouwen echt willen is niet Swift, maar *equal pay*.

mortierbrigade, productiehuis Caviar en het interactieve marketingbureau MediaMonks tekenden in opdracht van **zij-kant** en **ABVV** voor dit knap staaltje van originele digitale productie, te bekijken op equalpayday.be, op de Facebookpagina van Equal Pay Day.

5. Verklaringen voor de loonkloof

Na elf jaar Equal Pay Day-campagnes kennen we de oorzaken van de ongelijke lonen van vrouwen en mannen nog altijd niet helemaal. Volgens het loonkloofrapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen kan de loonkloof voor de helft (49,6%) verklaard worden aan de hand van de gekende factoren: deeltijds werk, leeftijd, opleidingsniveau, burgerlijke staat, gezinssamenstelling, nationaliteit en segregatie op de arbeidsmarkt. Ander onderzoek voegt hier overwerk, ploegenarbeid en de gezondheid van de werknemer aan toe om een groter deel van de loonkloof te verklaren. Niettemin blijft een groot deel van de loonkloof onverklaard. Kunnen we hier aannemen dat het gaat om pure discriminatie?

De loonkloof verklaren betekent nog niet dat deze daarom gerechtvaardigd is. Aan de basis van deze verklaringen ligt immers een hardnekkig ongelijkheidsmechanisme: de traditionele rolpatronen v/m.

Deeltijds werk

De grootste oorzaak van de loonkloof is het aandeel deeltijds werk bij vrouwen. Volgens het loonkloofrapport werkte in 2011 45,9% van de vrouwelijke loontrekkenden in de privésector deeltijds, tegenover slechts 10,3% van de mannelijke. Meer dan vier op de vijf deeltijdwerkers zijn vrouw. Dat verklaart ook waarom de loonkloof in de bruto-uurlonen van voltijds werkende vrouwen en mannen bijna is gedicht, terwijl de gemiddelde maandlonen nog ver uit elkaar liggen.

Slechts een minderheid van de deeltijds werkende vrouwen (11%) wenst geen voltijds werk. Waarom zijn vrouwen dan zo talrijk vertegenwoordigd in deeltijdse jobs? 13% van de vrouwelijke deeltijdwerkers heeft geen keuze omdat de gewenste job niet voltijds wordt aangeboden. 9% van de mannen zit in hetzelfde schuitje. Maar meer dan de helft (51%) van de deeltijds werkende vrouwen verwijst naar de combinatie tussen werk en privéleven als hoofdreden om minder te werken, bij mannen is dit slechts 26%. Dat blijkt uit het loonkloofrapport van het IGVM. De zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen wordt hierbij veel vaker vermeld door vrouwen dan door mannen. Deze laatsten kiezen hoofdzakelijk voor deeltijds werk omdat ze ook een andere job hebben, studies volgen of met brugpensioen zijn.

Wanneer vrouwen beslissen om niet voltijds te werken en zo meer tijd vrij te maken voor het gezinsleven, kan dit weliswaar een bewuste keuze zijn, maar daarom geen vrijwillige. Dat bewijst het kleine aandeel deeltijds werkende vrouwen dat geen voltijdse job wenst. Bovendien is het opmerkelijk dat vooral vrouwen de zorgende taken op zich nemen. Huishouden en kinderen zijn nochtans gedeelde verantwoordelijkheden binnen een koppel.

Dat deeltijds werk nog altijd nauw samenhangt met stereotiepe taakverdelingen tussen vrouwen en mannen blijkt ook uit cijfers over de work-life balance van de Belgen. De Better Life Index² van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) onderzocht dit (on)evenwicht en stelde vast dat een vrouw per dag net iets meer dan vier uur bezig is met voor anderen te zorgen of huishoudelijke taken te doen. Bij een man ligt dat op twee uur en een half.

²Better Life Index, OECD, www.oecdbetterlifeindex.org

Een onderzoek van sociologen Ignace Glorieux en Theun-Pieter Vantienoven naar gender en tijdsbesteding bij 6.400 Belgen³ toont aan dat mannen (tussen 12 jaar en 95 jaar, uit alle bevolkingscategorieën) gemiddeld 7 uur per week meer tijd besteden aan betaalde arbeid dan vrouwen. Ze hebben ook gemiddeld 6,5 uur per week meer vrije tijd. Vrouwen besteden gemiddeld 8,5 uur per week meer aan huishoudelijk werk dan mannen en nog eens 1,5 uur per week meer aan kinderopvang en opvoeding.

Deze rolverdeling is nog meer uitgesproken tijdens de levensfase van 25 tot 55 jaar, waarin carrière en gezinsuitbreiding een belangrijke rol spelen. In gezinnen waar beide partners werken, besteden mannen gemiddeld 10,5 uur meer aan betaalde arbeid, terwijl vrouwen gemiddeld 10,5 uur per week meer besteden aan kinderopvang en opvoeding.

Gezinssituatie

Traditionele rolpatronen zorgen ervoor dat ook de gezinssituatie de loonkloof v/m bepaalt. 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. Laaggeschoolde vrouwen gaan deeltijds werken of verdwijnen zelfs helemaal van de arbeidsmarkt. Hoogopgeleide vrouwen nemen vaak ouderschapsverlof en schakelen daarna over op deeltijds werk.

Deze 'keuze' heeft een groot effect op de loonkloof. Bij alleenstaanden zonder kinderen spreken we nog van een negatieve loonkloof in de uurlonen (-3%). Het gaat hier vaak om jonge vrouwen en mannen die nog volop voor hun carrière gaan. Bij alleenstaanden met kinderen stijgt de kloof naar 5% en bij koppels met kinderen zelfs naar 11%. De komst van kinderen doet het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwen dalen, maar niet dat van mannen⁴.

Opmerkelijk hierin is de rol van de partner. Een onderzoek uit 2014 van onderzoeksbureau FINN voor bijstandsverzekeraar AXA Assistance toont aan dat Belgische vrouwen minder werken zodra ze in een relatie zitten. Van een representatieve groep van 983 Belgen is 8% van de mannen en 34% van de vrouwen deeltijds aan de slag. Als de Belg in een relatie zit, verandert deze verhouding: 5% van de mannen en 41% van de vrouwen werkt deeltijds. Als de Belg een relatie heeft én kinderen, wordt het verschil nog groter met 6,4% tegenover 45%. Opvallend in dit onderzoek is dat één man op de vier zou willen dat zijn vrouw deeltijds gaat werken, maar dit niet durft te vragen. Eens er kinderen zijn, wil zelfs 39% van de papa's dat hun vrouw vaker thuis is, maar omgekeerd verlangt slechts 9% van de mama's van haar man dat hij deeltijds werkt⁵.

Rolpatronen beïnvloeden ook de impact van de burgerlijke stand op de loonkloof. Volgens het loonkloofrapport van het IGVM daalt de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt zodra ze gehuwd zijn. Van de gehuwde vrouwen met kinderen is slechts 58,5% aan het werk. Het beeld van de man als kostwinner wordt bovendien versterkt door de loonkloof tussen gehuwde mannen en vrijgezellen. Natuurlijk speelt hier ook de hogere leeftijd van gehuwde mannen. Deze loonsverhoging gaat echter niet op voor gescheiden mannen, die toch gemiddeld ook ouder zijn dan vrijgezellen.

³ Gender en tijdsbesteding. Verschillen en evolutie in de tijdsbesteding van Belgische vrouwen en mannen (2005, 1999 en 1966), Dr. Ignace Glorieux en Theun-Pieter Vantienoven, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (in samenwerking met onderzoeksgroep TOR van de VUB), 2009.

⁴De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2014, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

⁵Onderzoek naar work-life balance bij Belgen, Axa Assistance, 2014, www.slideshare.net/AXAAssistance/onderzoek-work-life-balance-axa-assistance

Segregatie op de arbeidsmarkt

Stereotypen laten zich voelen in de arbeidstijd van vrouwen en mannen, maar ook in hun positie op de arbeidsmarkt. Vrouwen werken vaker in sectoren die als 'zacht' beschouwd worden, zoals zorg of onderwijs. Mannen zijn oververtegenwoordigd in 'harde' sectoren zoals technologie en industrie. De 'zachte' sectoren worden economisch minder gewaardeerd, waardoor de lonen er lager liggen. Ook zien we meer vrouwen in de 'zachte' en minder goed betalende jobs. Deze sectoren en beroepen worden bovendien gekenmerkt door veel deeltijds werk.

Uit de top vijf van de sectoren en de beroepen met het grootste aandeel vrouwen blijkt dat dit deeltijds werk nog steeds hoofdzakelijk door vrouwen wordt opgenomen (gegevens uit overzicht van de sectoren en de beroepscategorieën in de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector)⁶.

Sector	Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen
Vervaardiging van kleding	77%	28%	11%
Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	65%	21%	19%
Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten	63%	27%	10%
Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening	59%	25%	7%
Overige industrie	54%	35%	6%

Beroep	Aandeel vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad vrouwen	Deeltijdse arbeidsgraad mannen
Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	71%	80%	33%
Verkopers	64%	59%	21%
Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied	64%	26%	6%
Klantenbedienend personeel	60%	40%	10%
Administratief medewerkers	59%	28%	8%

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

⁶ De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2014, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Deze horizontale segregatie vertaalt zich eveneens in een loonkloof tussen leidinggevendenden. Volgens het IGVM verdient een mannelijke directeur van een grote onderneming in de industrie en marktdiensten gemiddeld per uur bijna het dubbele van een mannelijke manager in de dienstensector. In de eerste groep is 11% van de leidinggevendenden een vrouw, in de tweede groep 27%.

Naast horizontale zien we ook verticale segregatie, want binnen eenzelfde sector zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de lagere functies. Dat geldt eveneens voor sectoren waar veel vrouwen werken, zoals bijvoorbeeld de kledingvervaardiging. In tegenstelling tot leidinggevende beroepen, zijn het bovendien de meer uitvoerende jobs die naar deeltijdse arbeidsschema's worden herleid.

Globaal genomen geldt dat de loonkloof binnen een sector groter is als de hoge en de lage lonen in die sector ook ver uit elkaar liggen. De loonkloof wordt dan in feite een promotiekloof: als meer vrouwen doorstromen naar kaderfuncties, neemt de loonkloof af. Maar nog geen één op de drie (31,7%) Belgische managers in het top- en middenkader is een vrouw⁷.

De verminderde kansen op promotie worden het 'glazen plafond' genoemd. 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 carrière ladder, ze beginnen ook minder snel aan de klim naar de eerste treden. Vorig jaar publiceerden de UGent, de KU Leuven en de IÉSEG School of Management onderzoeksresultaten over de ongelijke behandeling door werkgevers bij promoties. De wetenschappers verstuurden 1.152 fictieve sollicitatiebrieven als reactie op echte vacatures binnen de Vlaamse arbeidsmarkt. 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.

Naast het glazen plafond duikt ook het fenomeen op van de 'glazen afgrond'. Daarmee wordt bedoeld dat vrouwen aan de top vaker dan mannen terechtkomen in risicovolle banen, waar de kans op falen groter is. Ze zijn dan wel boven geraakt, maar ze staan voor zo'n grote uitdaging dat ze elk moment ook weer naar beneden kunnen vallen. Consultantbureau Strategy& bestudeerde het komen en gaan van CEO's bij 's werelds 2.500 grootste bedrijven⁸. Het laatste decennium bleken vrouwen in topfuncties veel vaker de laan te worden uitgestuurd dan mannen. Van de vrouwelijke CEO's die de afgelopen jaren hun job stopzetten, was 38% gedwongen ontslagen tegenover 27% bij de mannelijke leiders. De studie verwijst daarbij naar het grotere aandeel outsiders bij de vrouwelijke managers. 35% van de vrouwen die in de bestudeerde periode tot CEO werd benoemd kwam van buiten het bedrijf, bij de mannen was dit slechts 22%.

Volgens de Nederlandse hoogleraar Leiderschap Janka Stoker (Rijksuniversiteit Groningen) heeft deze glazen afgrond echter vooral te maken met het feit dat bedrijven in moeilijkheden een manager willen die luistert, openstaat voor ideeën, communiceert en empathisch is. Deze stereotiepe denkbepelden sturen vrouwen in crisistijden makkelijker naar de top, terwijl ze hen juist de weg versperren in goede tijden. Vrouwen nemen deze risicoposities ook sneller aan dan mannen omdat ze minder goed omringd zijn, en sowieso minder kansen in de schoot geworpen krijgen⁹.

⁷Women in Business and Management. Gaining Momentum. Global Report, International Labour Organisation, 2015.

⁸The 2013 Chief Executive Study, Strategy&, 2014.

⁹Vrouwen op de rand van de glazen afgrond, Isa Van Dorsselaar, De Standaard, 22/05/2010, <http://www.standaard.be/cnt/nt2qio74>

Segregatie in het onderwijs

De segregatie op de arbeidsmarkt begint al in het onderwijs. Dat heeft de Equal Pay Day-publicatie uit 2012 *Je studie nu bepaalt mee je loon later* al uitgebreid aangetoond. Volgens Trends Top¹⁰ volgde meer dan vier van de tien voltijds werkende vrouwen in België hoger onderwijs, tegenover minder dan drie mannen op de tien. Maar ondanks het feit dat steeds meer meisjes hun weg vinden naar de hogeschool of universiteit, zijn ze hoofdzakelijk terug te vinden in richtingen die op de mens, cultuur of het menselijk lichaam slaan. Technologie blijft een mannenzaak.

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 stelden vast dat meisjes en jongens vandaag nog altijd voor dezelfde opleidingen kiezen als eind jaren vijftig.

Die stereotypen zijn ook terug te vinden in de economische waardering van deze richtingen. Een diploma in de humane wetenschappen wordt lager gewaardeerd dan een diploma in de exacte wetenschappen.

Mannen weten hun diploma bovendien beter te verzilveren dan vrouwen. De loonkloof is namelijk het hoogst tussen mannen en vrouwen met minstens een diploma hoger onderwijs van het lange type: 18%. Een onderzoek (2014) van arbeidspycholoog Frederik Anseel (UGent) toont dat vrouwelijke masters elke maand 155,50 euro minder verdienen dan mannen met hetzelfde profiel. Bij doctorandi loopt dit verschil op tot 386,83 euro per maand.

Loononderhandelingen

In de privésector is de loonkloof een stuk groter dan in de publieke sector. Uit het loonkloofrapport van het IGVM blijkt dat vrouwelijke bedienden 25% minder verdienen dan mannen, berekend op basis van de gemiddelde bruto-uurlonen in 2011. Bij arbeiders gaat het om een loonkloof van 20%. Contractuele ambtenaren daarentegen kennen een loonkloof van 1%, bij de statutairen is er een negatieve loonkloof. Dit heeft echter ook te maken met genderongelijkheid: van de mannelijke ambtenaren is twee derde vastbenoemd, bij de vrouwen is dat amper de helft. Deze vrouwen beschikken vermoedelijk over een hogere anciënniteit en/of functie waardoor ze meer verdienen dan de gemiddelde vastbenoemde mannelijke ambtenaar.

De lagere loonkloof in de publieke sector heeft te maken met de loonvorming. Er bestaat immers in principe geen individuele looncomponent bovenop de in barema's vastgelegde lonen. Iedereen krijgt wel degelijk een gelijk loon voor gelijk werk. Daarnaast streeft de overheid naar een evenwichtig personeelsbestand, al bestaat ook hier een glazen plafond en zijn vrouwen ondervertegenwoordigd aan de top.

Individuele loononderhandelingen spelen in het nadeel van vrouwen. Dat blijkt ook uit een Europese vergelijking. In landen met een grote rol voor sociaal overleg en collectieve loononderhandelingen is de loonkloof tussen mannen en vrouwen met eenzelfde profiel minder groot. Extralegale voordelen worden bovendien meestal als een individuele bonus toegekend. Mannen verwerven deze vaker dan vrouwen.

¹⁰Trends Top editie 2015, www.trendstop.be

Nationaliteit

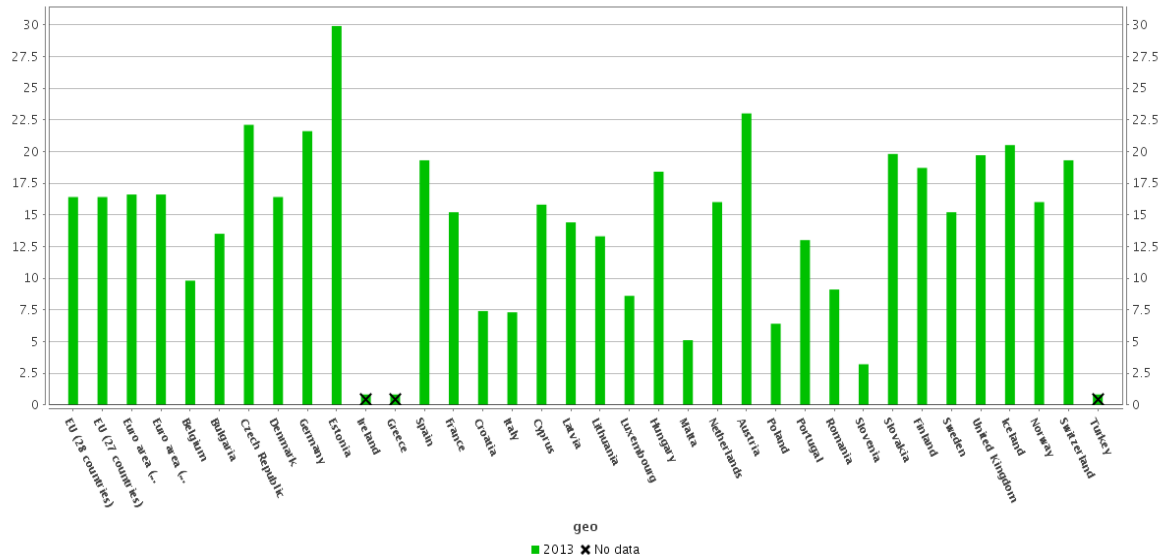
In het loonkloofrapport kijkt het IGVM ook naar de herkomst van vrouwen en mannen. De nationaliteit blijkt immers voor een loonkloof te zorgen tegenover Belgische werknemers. Zo hebben vrouwen en mannen uit de Maghreb, de andere Afrikanen en de Europeanen van niet-EU-27-landen (inclusief de Turken en 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 euro en 4 cent.

Daarenboven verkleint een vreemde nationaliteit of een ander geboorteland de kansen op werk, en ook hier trekken vrouwen aan het kortste eind. Volgens het IGVM is de achterstand van deze vrouwen ten opzichte van Belgische vrouwen, of vrouwen die in België geboren zijn, minstens dubbel zo groot als de achterstand van mannen. De genderkloof wordt dus aanzienlijk vergroot door de etnische kloof. Zo is er van de vrouwen met een nationaliteit buiten de Europese Unie maar 25,3% aan het werk, tegenover 49,3% van de mannen.

6. 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 16,4%. 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 29,9%. Onze buurlanden doen het met 16% (Nederland), 15,2% (Frankrijk) en 19,7% (het Verenigd Koninkrijk) slechter dan België (9,8%). Ons land is dus een goede Europese leerling.

Gender pay gap in unadjusted form
% - NACE Rev. 2 (Structure of Earnings Survey methodology)



Bron: The unadjusted Gender pay gap, Eurostat (04/03/2015).

De ene lidstaat is de andere niet

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. De European's Women Lobby beroept zich op cijfers van Eurostat en verwijst naar een stijging van 27,9% (2009) naar 28,3% (2010) inactieve of deeltijds werkende moeders die geen volledig gebruik kunnen maken van kinderopvang.

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-inkomen¹¹ (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.

Het Belgische systeem waarbij het ouderschapsverlof een individueel recht is dat gespreid en flexibel ingezet kan worden, lijkt perfect aan deze eisen te beantwoorden. Alleen moeten meer vaders beseffen dat het ook hun recht is en moeten ze er gebruik van maken. Werkgevers kunnen hiertoe bijdragen door een billijkere verdeling van de familiale en de beroepstaken voor de eigen werknemers te stimuleren, ongeacht hun geslacht.

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

7. Mijlpalen in elf jaar strijd tegen de loonkloof

Na elf 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.

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.

Loonkloofwet

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

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

De totstandkoming van deze wet heeft heel wat tijd, moeite en energie gekost, maar de wet is nu toch volledig uitvoerbaar. Een van de doelstellingen van deze wet en de verschillende

toepassingsbesluiten die in 2014 in het Belgisch Staatsblad werden gepubliceerd is om van de strijd tegen de loonkloof een permanent thema te maken in het sociaal overleg op de drie onderhandelingsniveaus: het interprofessioneel, het sectoraal en het ondernemingsniveau. Om de loonkloof tussen vrouwen en mannen weg te werken, moet men immers op alle overlegniveaus, in alle transparantie vrijuit kunnen discussiëren over de lonen en de loonongelijkheid.

-Interprofessioneel

Bij de tweejaarlijkse interprofessionele onderhandelingen moeten de sociale gesprekspartners (vakbonden en werkgevers) het punt van de loongelijkheid v/m op de agenda zetten. Het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dat als basis dient voor die onderhandelingen, wordt vanaf 2014 aangevuld met een rubriek over de loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Dit uitgebreide technische verslag is nog niet gepubliceerd.

Begin januari 2015 werden wel al de maximummarges die beschikbaar zijn voor de evolutie van de loonkosten bekendgemaakt. Nu zouden dus ook de maatregelen ter bestrijding van de loonkloof, namelijk het genderneutraal maken van de functieclassificaties, in het interprofessioneel akkoord moeten vastgelegd worden.

-Sectoraal

De loonvorming in de ondernemingen is vaak gebaseerd op een functieclassificatie die uitgewerkt werd door het paritair (sub)comité waartoe de onderneming behoort. Voortaan moeten deze functieclassificaties 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.

85 paritaire comités hebben in totaal zo'n 150 gecoördineerde versies van hun functieclassificatie laten screenen. Ongeveer een vierde hiervan bevat functietitels die verwijzen naar het geslacht en die dus niet genderneutraal zijn (zoals 'secretaresse', 'verpleegster', 'chauffeur', 'bedrijfsjurist', 'geneesheer'). 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, en een derde van de classificaties werd al meer dan dertig jaar niet meer aangepast. Het voorlopig en volgens ons veel te zwak besluit van de FOD Werk is dat "het nuttig zou zijn dat de sectoren hun functieclassificaties zouden herzien". De definitieve resultaten zullen pas eind april 2015, en dus vier maanden na de voorziene datum, bekendgemaakt worden. Hierdoor zal ook de wet aangepast moeten worden.

-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. Die cijfers handelen niet alleen over de economische toestand van de onderneming, maar geven ook een idee van de sociale situatie. 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.

Zo kan je bijvoorbeeld ook de toegang tot opleidingen controleren. Een studie van de Nationale Bank van België van de sociale balansen voor het jaar 2012 toonde aan dat zowel mannen als vrouwen gelijke toegang hadden tot opleidingen, maar dat de opleidingen van vrouwen minder lang en minder duur waren. Voorwaarde is wel dat deze sociale balansen correct ingevuld worden, wat helaas niet overal het geval is. Het is aan de vakbond om hier waakzaam te zijn.

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.

De werkgever moet bovendien aangeven of bij de opmaak van de loonstructuur gebruik werd gemaakt van de desbetreffende checklist van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

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.

Het eerste verslag zal over het boekjaar 2014 gaan en moet ten laatste gepresenteerd worden drie maanden na het afsluiten van het boekjaar en voor de algemene vergadering.

3) Aanstelling van een bemiddelaar

Als een werknemer van mening is dat hij/zij niet hetzelfde loon krijgt enkel en alleen vanwege zijn/haar geslacht, kan een bemiddelaar aangesteld worden 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 voor die bemiddelaar geen enkele bescherming voorzien (bijvoorbeeld een gelijksoortige bescherming als die voor de vertrouwenspersoon).

8. Onze aanbevelingen voor een kleinere loonkloof

De loonkloof v/m in de bruto-uurlonen van voltijds werkenden verminderde de afgelopen tien jaar bijna met twee derde. Dit moet ook kunnen voor de brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkenden.

Speak up voor moderne vaders

Traditionele rolpatronen duwen vrouwen met gezinnen richting deeltijds werk en onderbroken loopbanen. Werkgevers zien dit bovendien als een 'risico' en geven vrouwen minder promotiekansen. Hierdoor worden de vooroordelen bevestigd: als vrouwen zwanger worden, investeren ze minder in hun carrière. Een evenwichtig opgenomen 'zorgtijd' draagt bij tot een betere verdeling van de zorgtaken op korte termijn en tot het doorbreken van de traditionele genderstereotypen op langere termijn. Moderne vaders zorgen er samen met hun partner voor dat het huishouden eerlijk wordt verdeeld en dat ze beiden investeren in kinderen.

Wij vragen:

-Vader- en ouderschapsverlof moet beter bekendgemaakt worden bij vaders. Vaders moeten actiever gestimuleerd worden deze verloven op te nemen.

-Het vaderschapsverlof moet worden aangepast, naar Scandinavisch model. In België hebben mannen recht op tien dagen vaderschapsverlof, terwijl vrouwen vijftien weken moederschapsverlof krijgen. Een uitbreiding van het vaderschapsverlof, gekoppeld aan een verplichte opname ervan, garandeert een evenwichtigere verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen op korte termijn. Bovendien laat een uitgebreid vaderschapsverlof mannen ook toe een hechtere band te krijgen met hun kind, wat de balans ook op lange termijn kan verbeteren. Een win-winsituatie voor moeder, vader en maatschappij dus, en bovendien een effectieve manier om de loon- en loopbaankloof aan te pakken.

-Promoot de alternatieven voor halftijds werk, ook bij mannen. Liever twee viervijfdejobs dan een halftijdse vrouwenjob en een voltijdse mannenjob. Liever een jaar tijdskrediet of schoolbelcontracten dan een drastische loopbaanwending.

Speak up voor de integrale toepassing van de loonkloofwet van 22 april 2012

De inwerkingtreding van de loonkloofwet is nog heel recent. Het is daarom moeilijk de wet volledig te evalueren op haar efficiëntie. Daarom is het belangrijk te concentreren op haar reden van bestaan en de correcte uitvoering. De participatie van de sociale gesprekspartners is hierbij van cruciaal belang.

Wij vragen:

-Leg de maatregelen ter bestrijding van de loonkloof, namelijk het genderneutraal maken van de functieclassificaties, vast in het interprofessioneel akkoord.

-Maak de herziening van functieclassificaties verplicht en sanctioneer indien deze niet genderneutraal zijn.

-Voorzie bescherming voor de bemiddelaar in ondernemingen.

-Help de vakbond om de loonkloof v/m te dichten. ABVV-delegees vertegenwoordigen hun collega's en hebben het recht en de plicht om van de loonkloofwet gebruik te maken en loongelijkheid tussen

vrouwen en mannen in hun onderneming tot stand te brengen. Dit kan door de werkgever bijvoorbeeld te verplichten om in zijn onderneming een transparant beleid te voeren, of om elk jaar een verslag over de loonkloof op te maken.

-Het syndicaal team moet een weerspiegeling zijn van de structuur van de onderneming. Vrouwen moeten bij het vakbondswerk betrokken worden vanwege hun ervaring, hun scholing, hun eigenheid... Een gemengd vakbondsteam is een extra troef bij het voeren van een gelijkheidsbeleid.

Speak up voor een collectieve arbeidsduurvermindering

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. Dat bewees alvast de Franse werktijdverkorting naar 35 uur, die de Franse overheid tussen 2000 en 2008 hanteerde en die minstens 350.000 jobs opleverde tegen lage overheidskosten. Dit komt bovendien de sociale zekerheid ten goede: werkloosheidsuitkeringen dalen, en mensen blijven langer aan het werk.

Wij vragen:

-Een veralgemeende invoering van de arbeidsduurvermindering tot 32 uur per week, met behoud van pensioenrechten, promotiekansen en loon.

Speak up voor betaalbare, kwaliteitsvolle en soepele opvang

Vrouwen die kiezen voor deeltijds werk doen dat meestal niet vrijwillig, maar omdat er overdag geen geschikte kinderopvang of zorgdiensten voor andere afhankelijke personen beschikbaar zijn. In België werkte in 2013 maar liefst 8,2% vrouwen niet of deeltijds omwille van zorgverantwoordelijkheden. In 2012 was dit nog 7,7%. Van deze groep was in 2013 31% (gedeeltelijk) thuis door een gebrek aan opvang¹².

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

De besparingsmaatregelen van de huidige regeringen draaien de collectieve voorzieningen bovendien terug. Daarnaast wordt ingezet op een extreme flexibilisering van de arbeidsmarkt. Werk en gezin combineren wordt zo wel zeer moeilijk, en vrouwen betalen hiervoor de hoogste prijs.

Wij vragen:

-Een ruim aanbod van kwaliteitsvolle en betaalbare crèches, met flexibele openingsuren. Ook voor schoolgaande kinderen is er buiten de schooluren nood aan een ruim en soepel aanbod aan kwaliteitsvolle en betaalbare opvang.

¹² Gebrek aan opvang voor kinderen en afhankelijke personen, Eurostat, Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium, Enquête naar de arbeidskrachten, 2014.

Speak up voor quota in de directiecomités

Vrouwen hebben last van glazen plafonds en dat merken ze op hun bankrekening. Nochtans studeren er elk jaar meer meisjes af dan jongens, zijn ze gemiddeld hoger opgeleid en treden ze massaal toe tot de arbeidsmarkt. Een belangrijke stap vooruit is de quotawetgeving uit 2011 die vrouwenquota verplicht voor de raden van bestuur van overheidsbedrijven en beursgenoteerde bedrijven.

Dat deze quota bedrijven aanzetten om werk te maken van een genderbeleid, blijkt uit een rapport van de Hasseltse Universiteit (2015)¹³. De échte beslissingscentra van ondernemingen zijn echter de directiecomités, die momenteel nog geen gelijkekansenplannen moeten ontwikkelen. In het top- en middenkader was in 2012 nog geen één op de drie Belgische managers een vrouw¹⁴. Dat blijkt uit een rapport van de Internationale Arbeidsorganisatie. En in de negentien grootste Belgische overheidsbedrijven vonden de onderzoekers in 2013 geen enkele vrouwelijke CEO.

Wij vragen:

-De invoering van quota in de directiecomités van overheidsbedrijven en beursgenoteerde bedrijven.

Speak up voor roldoorbrekende studiekeuzes

Uit onze publicatie *Je studie nu bepaalt mee je loon later* is al gebleken dat studiekeuzes rolbevestigend zijn en blijven. Meisjes worden vanaf het onderwijs gestimuleerd om voor 'zachte' beroepen te kiezen, die minder gewaardeerd worden dan bijvoorbeeld technische arbeid. Uitgerekend voor belangrijke maatschappelijke bijdragen als zorg, schoonmaak of onderwijs willen we weinig betalen. De personen die dit doen worden geacht er vooral persoonlijke voldoening uit te halen.

Wij vragen:

- Laat leerlingen proeven van voor hen atypische richtingen. Organiseer wetenschapsdagen voor meisjes en lach jongens niet uit als ze graag zorgen. Breng scholen in contact met roldoorbrekende beroepen en professionelen die kozen voor een niet-stereotiepe carrière.

-Waardeer zorgend personeel ook financieel.

¹³ An exploration of the gender diversity quota legislation for listed companies: Hosenrollen and cosmetics in the boardroom, Hannelore Roos (Universiteit Hasselt) op de conferentie Equal is Not Enough, www.equalisnotenough.org. Het eindrapport van dit onderzoek is nog in opbouw, maar zal in het najaar van 2015 gepubliceerd worden op www.steunpuntgelijkekansen.be (onder publicaties).

¹⁴ Women in Business and Management. Gaining Momentum. Global Report, International Labour Organisation, 2015.

9. 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

www.equalpayday.be

Twitter: #SpeakUpEPD #equalpayday @equalpaydayBE

Facebook: www.facebook.com/equalpaydaybelgium