

# Een kleine gids voor grotere loongelijkheid. De loonkloof V/M dichten in de praktijk.

*Iedereen wordt er beter van als de loonkloof verdwijnt.*

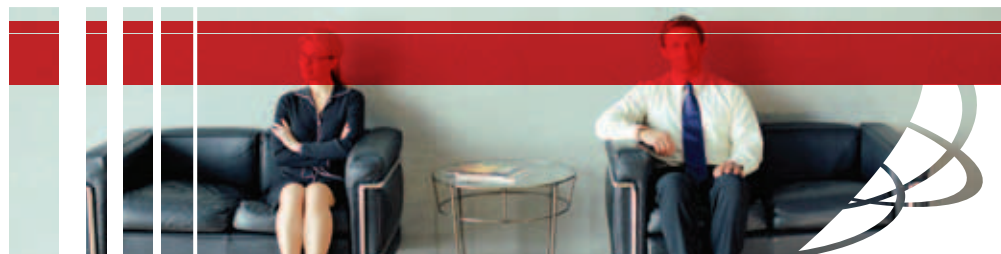


## Inhoudstafel

1. Inleiding	5
2. Een kennismakingstestje	7
3. De loonkloof v/m: een hardnekkige realiteit op de arbeidsmarkt	11
3.1. Hoe groot is de loonkloof?	11
3.2. Is de loonkloof overall even groot?	14
4. Waarom strijd leveren tegen de loonkloof tussen vrouwen en mannen?	17
4.1. Het ABVV zet zich in	17
4.2. Doe mee!	18
5. Actie ondernemen in het bedrijf/de organisatie	21
5.1. Wat te doen	21
5.2. Hoe te werk gaan	21
5.3. Syndicale basisinstrumenten	22
5.4. Vragen om de loonkloof zichtbaar te maken	23
5.4.1. Vragen over werkgelegenheid	23
5.4.2. Vragen over aanwervingen	26
5.4.3. Vragen over beroepsopleiding	26

5.4.4.	Vragen over horizontale segregatie (concentratie van vrouwen en mannen in bepaalde departementen/diensten)	27
5.4.5.	Vragen over verticale segregatie (concentratie van vrouwen in uitvoerende functies) en over loopbaanontwikkeling	27
5.4.6.	Vragen over welzijn op het werk	27
5.4.7.	Vragen over functiewaardering en functieclassificatie	28
5.4.8.	Vragen over lonen	31
5.4.9.	Vragen over uitstroom en eindloopbaan	32
5.4.10.	Vragen bij herstructurering	32
<b>6. Voer een vakbondsactie</b>		<b>33</b>
<b>7. Organisaties voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen</b>		<b>35</b>
7.1.	De vakbond ABVV	35
7.2.	Middenveldorganisatie zij-kant, de progressieve vrouwenbeweging	35
7.3.	Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen	35

# 1 | Inleiding



In 2010 organiseren het ABVV en zij-kant de 6<sup>de</sup> editie van *Equal Pay Day* (EPD), de dag voor gelijk loon. Deze jaarlijkse campagne klaagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan.

*Equal Pay Day* vindt – niet toevallig – dit jaar plaats op 26 maart. Het loonverschil tussen vrouwen en mannen bedraagt momenteel 23,46%. Op jaarbasis wil dit zeggen dat vrouwen bijna één vierde of drie maanden langer moeten werken dan mannen om hetzelfde jaarloon te verdienen. In 2010 moeten vrouwen twee maanden en 26 dagen langer werken dan hun mannelijke collega's, dus tot 26 maart. Die dag is het *Equal Pay Day*.

26 maart is een symbolische actiedag, want de loonkloof bestrijden kan en moet het hele jaar door. Acties in alle bedrijven en op zoveel mogelijk openbare plaatsen is nodig. Ook in uitgesproken mannelijke sectoren en in bedrijven of in afdelingen waar vrijwel uitsluitend mannen werken. Want ook mannen hebben er baat bij dat de loonkloof in hun bedrijf en op de arbeidsmarkt verkleint!

Vandaag bestaat er geen wet voor werkne(e)m(st)ers en hun vakbondsafgevaardigden om rechtstreekse informatie over de loonkloof in ondernemingen te verkrijgen. Wel geven bepaalde instrumenten onrechtstreeks aanwijzingen over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in bedrijven. De instrumenten in deze kleine gids helpen bij het aanspreken van directies en het op gang brengen van een grondige discussie over de loonkloof.

Deze praktische gids voor afgevaardigden en werkne(e)m(st)ers biedt antwoord op de vragen:

- Wat betekent de loonkloof tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt in de praktijk?
- Is de loonkloof overal even groot?

- Hoe acties opzetten in bedrijven en organisaties?
- Welke organisaties geven informatie over en ondersteunen acties voor gelijke rechten tussen vrouwen en mannen?

Als iedereen beseft dat de loonkloof op elk niveau van de arbeidsmarkt bestaat en we met z'n allen de loonkloof zonder taboes en met goede wil ter discussie durven stellen, dan zullen wij ze binnen afzienbare termijn ook kunnen verkleinen. Daarvan zijn wij alvast overtuigd. Samen pakken we de loonkloof aan! Want gelijkheid realiseren is onze kerntaak.

Rudy De Leeuw  
Voorzitter ABVV

Inga Verhaert  
Voorzitster zij-kant

## 2 | Een kennismakingstestje



Nog niet helemaal overtuigd van het belang van acties voor loongelijkheid? Doe de test en kijk of een *Equal Pay Day* actie in jouw onderneming (of sector) nodig is.

Gaat het om een bedrijf (of sector) met overwegend vrouwelijke werknemers?	JA	NEEN
Gaat het om een bedrijf (of sector) met overwegend mannelijke werknemers?	JA	NEEN
Als het om een bedrijf (of sector) gaat met overwegend mannelijke werknemers, is dit dan een bedrijf (of sector) waar de lonen goed zijn?	JA	NEEN
Als het om een bedrijf (of sector) gaat met overwegend vrouwelijke werknemers, is dit dan een bedrijf (of sector) waar doorgaans niet goed betaald wordt?	JA	NEEN
Heb je er eerlijk gezegd geen idee van hoeveel vrouwelijke en mannelijke werknemers er in je bedrijf (of sector) werken?	JA	NEEN
Worden de best betaalde functies vaker door mannen uitgeoefend?	JA	NEEN
Werken er relatief gezien (dus in verhouding tot het totale aantal tewerkgestelde vrouwen en mannen) evenveel vrouwen als mannen in de minst betaalde functies?	JA	NEEN
Als er individuele loonsverhogingen, bonussen of premies worden toegekend, profiteren de mannen daar dan (relatief) meer van?	JA	NEEN
Hebben de mannen (relatief) meer bedrijfswagens?	JA	NEEN

Zijn bepaalde functies “per definitie” weggelegd voor deeltijdse jobs? Als dit het geval is, worden deze functies dan meestal uitgeoefend door vrouwen?	JA	NEEN
Hebben deeltijdse werknemers/werkneemsters automatisch recht op een voltijdse job als zij dit vragen?	JA	NEEN

Antwoordde je op meer dan vijf vragen JA? Dan moet je dringend meedoen met *Equal Pay Day* en actie voeren om de loonkloof in jouw bedrijf (of sector) bespreekbaar te maken en te verkleinen.

Zeg niet te snel: “geen vrouwen in onze sector of ons bedrijf, dus geen ongelijke lonen en geen actie nodig”. Op die manier bestendig je de concentratie van vrouwen in andere sectoren en bedrijven die vaak minder goed betalen, en rechtvaardig je de (loon)ongelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

#### Waarom iedereen er beter van wordt als de loonkloof verdwijnt:

- Omdat een betere toegang voor vrouwen tot mannenbedrijven en mannensectoren, en een betere doorstroming van vrouwen naar overwegend mannelijke afdelingen, functies en ploegenstelsels leidt tot: meer m/v evenwicht op alle niveaus, een grotere inzetbaarheid van het vrouwelijk potentieel, en een gemiddeld hoger loon voor vrouwen.
- Omdat de aandacht voor een goede combinatie tussen werk- en privéleven dan stijgt. In overwegend mannelijke sectoren, bedrijven, afdelingen, ploegenstelsels en bij overwegend mannelijke functies is doorgaans minder aandacht voor een goede combinatie tussen werk- en privé-leven. Dit verklaart gedeeltelijk waarom vrouwen afhaken, maar tegelijkertijd waarom mannen ook aan levenskwaliteit inboeten.

De problematiek van de loonongelijkheid strekt zicht uit over heelde arbeidsmarkt. Ook in de overwegend mannelijke sectoren, bedrijven, afdelingen, ploegenstelsels en functies zijn solidaire acties nodig om de traditionele m/v rollen te doorbreken. Zowel vrouwen als mannen worden er beter van.

#### Wat betekent dit concreet voor jou?

Als in jouw sector, bedrijf, afdeling, ploegenstelsel of functie weinig of geen vrouwen (of mannen) werken, dan kan je je afvragen waarom dat zo is. Welke hindernissen bestaan er?

De loonkloof tussen vrouwen en mannen bestrijden is ook ijveren voor gemengde tewerkstelling. Naast gemengde tewerkstelling biedt ook gemengde vakbondsactie, met betrokkenheid van mannen én vrouwen, een meerwaarde.



Zorg voor syndicale inspraak en betrokkenheid van mannen én vrouwen.

Vrouwen betrekken bij vakbondswerk is belangrijk en nodig. Vrouwen moeten hun plaats krijgen in:

- de militantenkern;
- de vakbondsafvaardiging (VA);
- de ondernemingsraden (OR);
- en de comités voor preventie en bescherming op het werk (CPBW).

Mannen en vrouwen bij het overleg op elk niveau te betrekken is verrijkend. Zij hebben immers op basis van hun specifieke levens- en beroepservaring, meningen, kennis en vaardigheden een verschillende inbreng. Bovendien moet een vakbondsteam de structuur van de basis weerspiegelen. Gemengde vakbondsteams zijn dan ook een zaak van **sociale democratie**. Een basiswaarde van het ABVV die een meerwaarde betekent voor het vakbondswerk.

**Geen enkele vrouw (man) in jouw vakbondsteam?** Stel je dan de vraag waarom dit zo is.

- Waarom is jouw team niet meer gemengd en meer representatief voor de werknemers?
- Welke obstakels verhinderen een meer gemengd vakbondsteam?
- Hoe kan je bepaalde praktijken aanpassen om vrouwen (of mannen) (beter) te betrekken bij het vakbondswerk?
- Welke oplossingen kan je aanbrengen om een echte sociale democratie binnen je vakbondsteam tot stand te brengen?

# 3 | De loonkloof v/m

een hardnekkige realiteit  
op de arbeidsmarkt



## 3.1. Hoe groot is de loonkloof?

De Loonkloof tussen vrouwen en mannen kan berekend worden op verschillende manieren door gebruik te maken van verschillende gegevensbronnen en verschillende formules.

Onze *Equal Pay Day* loonkloofindicator meet het verschil tussen een gemiddeld vrouwenloon en een gemiddeld mannenloon (t.o.v. het gemiddelde mannenloon), en vergelijkt dus in feite de loonmassa's van vrouwen met die van mannen. Als alle lonen van vrouwen in België vergeleken worden met alle lonen van mannen in België, dan wijzen de meest recente gegevens op een verschil van 23,46%.

*Indicator: gemiddelde bruto maandlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers/werkneemsters*

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	<b>NEW ! 2007</b>
Vrouwen	1639	1719	1806	1834	1932	2003	2049	2106	<b>2130</b>
Mannen	2283	2338	2440	2462	2592	2677	2720	2756	<b>2783</b>
Loon- kloof (V-M)/u	28,21%	26,48%	25,98%	25,51%	25,46%	25,18%	24,67%	23,58%	<b>23,46%</b>

*Bron: Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen, Adsei, FOD Economie*

De *Equal Pay Day* indicator van ABVV en zij-kant:

→ is gebaseerd op de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen;

- omvat alle industriële en dienstensectoren (behalve de openbare diensten, de landbouwsector, de gezondheidszorg, de socio-culturele sector en het onderwijs);
- wordt berekend op basis van het gemiddelde bruto maandloon;
- wordt berekend op basis van alle voltijdse en deeltijdse lonen.

Uitgedrukt in uurloon bedraagt de loonkloof 14,42%.

Indicator: gemiddeld bruto uurloon van voltijdse en deeltijdse werknemers/werkneemsters

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	NEW ! 2007
Vrouwen	11,00	11,39	12,12	12,41	12,77	13,44	13,78	14,37	<b>14,78</b>
Mannen	13,62	13,92	14,59	14,80	15,44	16,06	16,54	16,80	<b>17,27</b>
Loon- kloof	19,24%	18,18%	16,93%	16,15%	17,29%	16,31%	16,69%	14,46%	<b>14,42%</b>

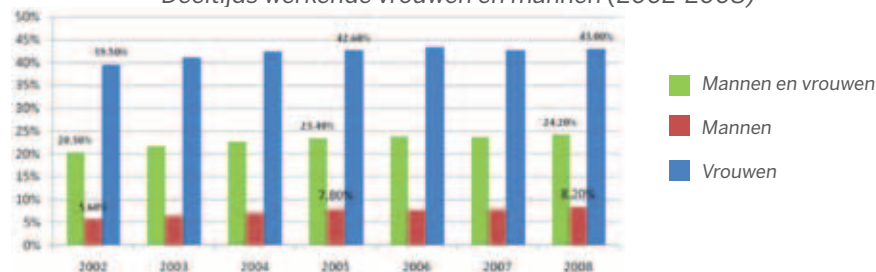
Bron: Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen, Adsei, FOD Economie

Bij vergelijking van de uurlonen is de loonkloof kleiner dan bij vergelijking van de maandlonen. Dat is logisch, want vrouwen werken gemiddeld minder uren dan mannen, zelfs wanneer ze voltijds werken. Bovendien werken ze ook vaker deeltijds dan mannen.

### Waarom rekening houden met voltijdse en deeltijdse jobs?

Alleen lonen van voltijdse werknemers en werkneemsters vergelijken is eenvoudiger. Op die manier worden echter alle lonen van deeltijdse werknemers – hoofdzakelijk vrouwen met vaak lagere lonen – buiten beschouwing gelaten. Onderstaande tabel toont dat deeltijds werk, ook voor mannen, afgelopen jaren is toegenomen. Maar deeltijds werk blijft hoofdzakelijk een vrouwenzaak.

Deeltijds werkende vrouwen en mannen (2002-2008)



Bron: arbeidskrachten enquête, ADSEI, FOD Economie

Slechts een handvol werknemers – ongeveer 10% - kiest echt vrijwillig voor deeltijds werk. In sommige bedrijven worden voor bepaalde functies alleen deeltijdse jobs aangeboden. Voor heel wat vrouwen speelt ook de combinatie arbeid-gezin parten. Uit de tabel hieronder blijkt dat veel meer vrouwen dan mannen deeltijds werken om een oplossing te vinden voor kinderopvang. Mannen werken vaker deeltijds om een opleiding te volgen, omwille van een combinatie met een andere job of omwille van (brug)pensioen. Deeltijds werk is hoe dan ook in de meeste gevallen een onvrijwillige keuze en daarom belangrijk om in de Equal Pay Day indicator op te nemen.

Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar de reden van deeltijds werk (2007)

	Vrouwen	Mannen
Zorg voor kinderen of afhankelijke personen	23,9%	6,7%
- ontbreken of het zich niet kunnen veroorloven van gepaste kinderopvang	10,3%	1,7%
- ontbreken of het zich niet kunnen veroorloven van gepaste opvang voor andere afhankelijke personen	0,8%	0,4%
- ontbreken of het zich niet kunnen veroorloven van gepaste kinderopvang en van opvang voor andere afhankelijke personen	0,6%	0,3%
- andere redenen	12,2%	4,4%
Andere persoonlijke of familiale redenen	35,8%	25,5%
Vindt geen voltijds werk	13,3%	19,7%
Wenst geen voltijdse betrekking	10,5%	8,8%
Combinatie met andere betrekking, studies, of (brug-)pensioen	5,8%	19,6%
- een andere (deeltijdse) betrekking vult de hoofdactiviteit aan	2,4%	6,8%
- combinatie met studies	1,9%	7,1%
- (brug-)pensioen en mag enkel deeltijds werken	1,5%	5,6%
Overgeschakeld van voltijds naar deeltijds omwille van bedrijfseconomische redenen	0,9%	2,1%
Gezondheidsredenen (arbeidsongeschiktheid)	2,7%	6,7%
Beroepsredenen (werksfeer of -omstandigheden, stress, pesten, ...)	0,9%	2,1%
Andere redenen	6,2%	8,9%
Totaal	100	100%

Bron: ADSEI, Enquête naar de Arbeidskrachten

Door rekening te houden met het overwegend onvrijwillige karakter van deeltijds werk, weerspiegelt de *Equal Pay Day*-indicator van ABVV en zij-kant de realiteit op de Belgische arbeidsmarkt. De indicator weerspiegelt de **globale loonverschillen** tussen mannen en vrouwen, het loon dat vrouwen gemiddeld op maandbasis minder verdienen.

Slotsom:

- **De loonkloof is in België een niet te ontkennen feit.** Op basis van het bruto maandloon verdienen vrouwen gemiddeld 23,46% minder dan mannen.
- **De loonkloof is grotendeels verklaarbaar maar daarom niet aanvaardbaar.** Uit divers wetenschappelijk onderzoek blijkt dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen gedeeltelijk door objectieve factoren verklaard kan worden. De verklarende factoren zijn o.a. arbeidsvoorwaardenkenmerken (statuut, arbeidsregime, contracttype); menselijk kapitaal (werkervaring, opleidingsniveau); functiekenmerken (functieniveau, functiedomein); organisatiekenmerken (organisatiegrootte, sector); en gezinskenmerken (gezinsituatie). Maar zelfs als het effect van al die factoren wordt uitgesloten, dan nog blijft een aanzienlijk deel van de loonkloof onverklaard, mogelijk en quasi zeker omwille van geslachtsgebonden discriminatie.
- **De loonkloof wordt vaak voorgesteld als het resultaat van een individuele keuze.** In werkelijkheid werken tal van maatschappelijke factoren (onderwijs, media, opvoeding, aanwezigheid zorgstructuren, discriminatie, ...) de loonkloof in de hand.

## 3.2. Is de loonkloof overal even groot?

De loonkloof varieert sterk en is onder meer afhankelijk van de sector van tewerkstelling.

Voorbeelden van sectoren:

PC	Arbeiders	Loon vrouwen	Loon mannen	Gender-loon-kloof 2006
100	Aanvullend p.c. voor de werklieden	2.304	2.720	15
109	Het kleding- en confectiebedrijf	1.895	2.650	28
111	Metaal- machine- en elektrische bouw	2.428	2.753	12
112	Het garagebedrijf	2.378	2.528	6
115	Het glasbedrijf	2.267	2.668	15

116	Scheikundige nijverheid	2.787	3.358	17
117	Petroleumnijverheid en -handel	3.285	4.148	21
118	Voedingsnijverheid	2.158	2.616	17
119	Handel in voedingswaren	2.011	2.243	10
120	Textielnijverheid en het breiwerk	2.019	2.513	20
121	Schoonmaak	1.972	2.162	9
124	Het bouwbedrijf	2.281	2.417	6
126	Stoffering en houtbewerking	1.994	2.171	8
130	Drukkerij, grafische kunst en dagbladbedrijf	2.411	2.786	13
136	Papier- en kartonbewerking	2.187	2.600	16
140	Vervoer en logistiek	2.251	2.240	0
149	Aan metaal- machine- en elek-trische bouw verwante sectoren	2.204	2.463	11
149.04	Paritair subcomité voor metaalhandel	2.146	2.685	20
302	Het hotelbedrijf	1.806	1.965	8
306	Het verzekeringswezen	3.065	3.579	14
310	Banken	3.068	3.831	20
311	Grote kleinhandelszaken	1.984	2.167	8

Bron: De loonkloof tussen mannen en vrouwen in België - Rapport 2009 - Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

In de paritaire comités voor arbeiders is de loonkloof het grootst in de sector kleding- en confectiebedrijf (28%) en in de petroleumnijverheid en -handel (21%).

PC	Bedienden	Loon vrouwen	Loon mannen	Gender-loon-kloof 2006
200	Aanvullend p.c. voor de bedienden	2.636	3.294	20
201	Zelfstandige kleinhandel	1.710	2.031	16
202	Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	1.899	2.245	15
207	Bedienden uit de scheikundige nijverheid	2.889	3.483	17
209	Bedienden uit de metaalfabrikaten-nijverheid	2.486	2.806	11
210	Bedienden van de ijzernijverheid	3.106	3.433	10
211	Bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel	3.315	4.415	25

214	Bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk	2.029	2.512	19
215	edienden van het kleding- en confectiebedrijf	1.958	2.826	31
218	Aanvullend nationaal p.c. voor de bedienden	2.509	2.758	9
220	Bedienden uit de voedingsnijverheid	2.311	2.705	15
221	Bedienden uit de papiernijverheid	2.578	2.968	13
222	Bedienden uit de papier en kartonbewerking	2.179	2.584	16
226	Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	2.342	2.436	4
302	Het hotelbedrijf	1.848	2.055	10
306	Het verzekeringswezen	2.999	3.537	15
307	Makelarij en verzekeringsagentschappen	2.676	3.873	31
310	Banken	3.116	4.043	23
311	Grote kleinhandelszaken	2.013	2.188	8
315.02	Paritair subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen	2.702	3.587	25

Bron: De loonkloof tussen mannen en vrouwen in België - Rapport 2009 - Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

In de paritaire comités voor bedienden komt de grootste loonkloof voor in de sector kleding- en confectiebedrijf en in de sector makelarij en verzekeringsagentschappen (beiden 31%).

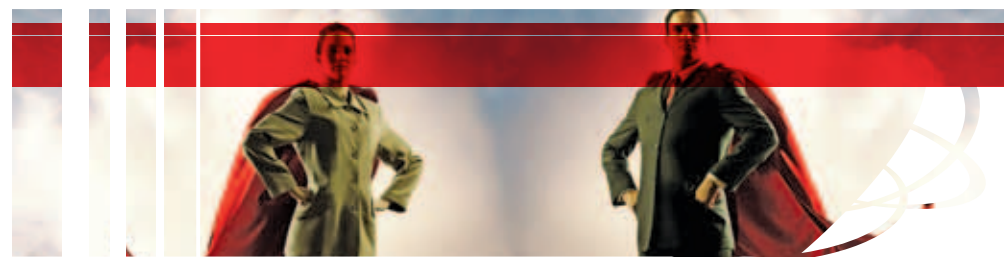
Een volledig overzicht per sector vind je in de brochure "De loonkloof tussen mannen en vrouwen in België - Rapport 2009" van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (te downloaden via [www.igvm.belgium.be](http://www.igvm.belgium.be) of via [www.equalpayday.be](http://www.equalpayday.be)). Je zal merken dat vrouwen niet alleen oververtegenwoordigd zijn in de minder goed betalende sectoren maar ook in de minder goed betalende functies en beroepen.

#### Zó cliché!

- Het loon van vrouwen kan toch beschouwd worden als een aanvullend inkomen, niet?
- Het werk van vrouwen is toch minder belangrijk, niet?

Door actie te voeren om de loonkloof tussen vrouwen en mannen de wereld uit te helpen worden deze hardnekkige clichés eveneens bestreden!

## 4 | Waarom strijd leveren de loonkloof tussen vrouwen en mannen?



### 4.1. Het ABVV zet zich in

Gelijkheid realiseren is onze kerntaak en een basisprincipe van democratie en sociale rechtvaardigheid. De vakbond vervult als sociale speler een voorname rol bij het bestrijden van elke vorm van discriminatie en het bevorderen van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Gelijk loon is één van de aspecten van deze gelijkheid.

Het ABVV engageerde zich ook formeel en publiek om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen, door onder andere:

- in 2004 het Charter Gendermainstreaming te ondertekenen (zie: "De ABVV gids voor gelijkheid van V/M" te downloaden via brochures op [www.abvv.be](http://www.abvv.be));
- in 2006 de bevordering van gelijkheid tussen vrouwen en mannen, zowel intern als extern, statutair te verankeren (idem);
- op Belgisch niveau, binnen het kader van de Interprofessionele Akkoorden, het principe van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen levendig te houden, met eisen zoals de verhoging van het interprofessionele minimumloon, de verbetering van het statuut voor deeltijds werken, de invoering van sekseneutrale functieclassificaties, ...

#### Woorden volstaan echter niet!

We moeten onze woorden met daden en actie kracht bijzetten, vooral omdat we er van overtuigd zijn dat iedereen er beter van wordt als de loonkloof verdwijnt.

## 4.2. Doe mee!

Want elke bijdrage en dus ook jouw bijdrage aan de vermindering van de loonkloof is belangrijk.

- Je vertegenwoordigt werkne(e)m(st)ers of bent lid van een organisatie die de waarden democratie en sociale rechtvaardigheid met je deelt. Gelijk loon verdedigen en realiseren is één van je kernopdrachten.

Hou bij deze vakbondsopdracht de volgende oorzaken van de loonkloof steeds voor ogen:

- Een van de belangrijkste oorzaken van de loonkloof is deeltijds werk, dat vaak door vrouwen wordt gedaan. Dit heeft niet alleen gevolgen voor het maandloon, maar beïnvloedt ook de verdere loopbaan- en loonontwikkeling.
- Andere bepalende factoren voor de loonkloof zijn de horizontale segregatie (of de concentratie van vrouwen en mannen in bepaalde sectoren, bedrijven, afdelingen, ploegenstelsels) en de verticale segregatie (of de concentratie van vrouwen in lagere uitvoerende functies). Dit doet afbreuk aan de inzetbaarheid en de meerwaarde van het vrouwelijk potentieel.
- Een gemiddeld lager loon van vrouwen heeft gevolgen voor de hoogte van hun vervangingsinkomens: lagere ziekte- en werkloosheidsvergoeding, lager gemiddeld pensioen. Daarom lopen vrouwen ook meer gevaar om in de armoede terecht te komen, vooral bij een echtscheiding.
- De strijd tegen (loon)ongelijkheid leidt niet alleen tot een betere financiële situatie van de vrouwen, maar verbetert ook de levens- en arbeidskwaliteit voor de mannen.

Zeg ook niet te snel: “de loonkloof bestaat wellicht, maar niet in onze afdeling, ons bedrijf, onze sector”. Deze redenering staat meestal haaks op de praktijkanalyses die we onder ogen krijgen. Maak de oefening. Wie de loonkloof in zijn ruime betekenis analyseert ontdekt doorgaans toch een loonkloof tussen vrouwen en mannen in het bedrijf of in vergelijking met andere bedrijven of andere sectoren.

Het loon is overigens meer dan het barema op het loonbriefje. Hou ook rekening met:

- extralegale voordelen, premies en bonussen die voortvloeien uit bepaalde functies;
- de positie die vrouwen en mannen bekleden op de arbeidsmarkt;
- de arbeidsvoorwaarden waarmee ze tewerkgesteld zijn;
- ...

### *Doorbreek het taboe!*

Het taboe dat rust op 'praten over loon' moet verdwijnen. Lonen en loonongelijkheden moeten in alle openheid aangekaart en besproken kunnen worden, en dit in brede zin dus met betrekking tot alle bepalende loonelementen. Alleen op die manier kan je de loonkloof dichten.

### *Aanvaard geen loondaling!*

De loonkloof mag niet gedicht worden ten koste van een loondaling. Lonen zijn verworven rechten. Enkel een opwaardering van lagere lonen is denkbaar, zonet op korte dan wel op lange termijn.

# 5 | Actie ondernemen

in het bedrijf /de organisatie



## 5.1. Wat te doen

- Praat over de loonkloof, doorbreek het taboe en lanceer een Equal Pay Day actie in uw bedrijf.
- Ga een sociale dialoog aan over de noodzaak en het nut van een klare kijk op de lonen en de loonkloof.
- Tracht een genderneutraal personeelsbeleid tot stand te brengen.
- Voer blijvend actie om de loonkloof tussen vrouwen en mannen in uw bedrijf of organisatie te verkleinen.

Stap voor stap verkleinen we samen de loonkloof!

## 5.2. Hoe te werk gaan

- Ga na hoe groot de loonkloof is.

Werkgevers zijn tot nu toe niet verplicht om informatie te geven over het loonverschil tussen vrouwen en mannen. Wel bestaan er vakbondsinstrumenten die een idee geven over de loonkloof. De omvang van de loonkloof zegt echter niet alles. In een bedrijf waar geen enkele vrouw of man werkt, bestaat er strikt genomen geen loonkloof, maar kan er wel sprake zijn van een ongelijkheid (omdat vrouwen bv. geen toegang krijgen). Bovendien zorgen dergelijke situaties voor ongelijkheden tussen vrouwen en

mannen op de arbeidsmarkt (vrouwen of mannen krijgen geen toegang tot bepaalde bedrijven).

- Neem de diverse factoren die aan de basis van de loonkloof liggen onder de loep. Dit kan door de syndicale basisinstrumenten te gebruiken (zie 5.3.) en gerichte vragen te stellen (zie 5.4).

## 5.3. Syndicale basisinstrumenten

De wettelijke instrumenten om de sociale dialoog over (loon)ongelijkheid in het bedrijf op gang te brengen zijn nog te weinig bekend en worden te weinig gebruikt.

**Instrumenten om informatie te krijgen over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in de privé-sector:**

- **Het jaarverslag over gelijke kansen voor mannen/vrouwen** (Koninklijk Besluit van 14/07/ 1987) is verplicht voor alle bedrijven.
- **De Economische en financiële informatie** (Koninklijk Besluit 27/11/1973) is verplicht:
  - voor alle bedrijven met een OR (KB 27/11/1973);
  - voor de CPBW's in bedrijven die geen Ondernemingsraad hebben<sup>1</sup>. Deze nieuwe bevoegdheden werden ingevoerd door de wet van 23 april 2008;
  - voor de vakbondsafvaardigingen in bedrijven met minder dan 50 werknemers. Het gaat echter om minimale gegevens (CPBW nr. 9 ter, art. 2).
- **De sociale balans** (Koninklijk Besluit van 04/08/1996) is verplicht voor alle bedrijven die jaarrekeningen publiceren, met inbegrip van alle vzw's met meer dan 20 werknemers. Dit instrument moet worden bezorgd aan de OR; aan het CPBW in alle bedrijven waar er geen OR is (nieuwe bevoegdheid) en aan de vakbondsafvaardiging (zelfs als het CPBW dit al heeft ontvangen!). Sinds 1 december 2008 is een nieuwe, gemoderniseerde versie van de sociale balans van toepassing, onder andere wat betreft de opleidingen<sup>2</sup>. Alle sociale balansen van de afgelopen 5 jaar kunnen gratis opgevraagd worden (zie website Nationale Bank van België [www.nbb.be](http://www.nbb.be) - klik op balanscentrale en vervolgens op gratis consultatie jaarrekeningen).
- **Informatie over de werkgelegenheid** (Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 9) is verplicht:
  - in alle bedrijven met een OR;

1. Artikel 65 bis tot undecies van de wet van 4 augustus 1966 over het welzijn van de werknemers.

2. Wet van 27 december 2006 – Koninklijk Besluit van 04/08/1996 en 10 februari 2008.

- in alle bedrijven met een CPBW **wanneer er geen vakbondsafvaardiging is**<sup>3</sup> en in alle bedrijven met een vakbondsafvaardiging, maar zonder OR (CAO nr. 5, art. 24). Maar hun bevoegdheid stemt niet volledig overeen met CAO 9.

- **De checklist voor een seksneutrale functieclassificatie** (downloadbaar op de website [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be) en [www.equalpayday.be](http://www.equalpayday.be)) is een facultatief instrument.
- **De sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten** (op te vragen via de beroepssecretaris).

Bovenstaande instrumenten zijn in principe enkel van toepassing op de privé-sector. Terwijl in de privé-sector de sociale relaties worden bepaald door wettelijke verplichtingen, worden de sociale relaties en de regelgeving in de openbare sector hoofdzakelijk vastgelegd door onderhandelingen.

Deze kleine gids beperkt zich tot de belangrijkste syndicale basisinstrumenten. We benadrukken dat ook andere syndicale hefboomen zoals o.m. CAO 25 (gelijk loon voor gelijk werk), CAO 35 (deeltijds werk), CAO 38 (antidiscriminatie), enz. gebruikt kunnen worden.

## 5.4. Vragen om de loonkloof zichtbaar te maken

Stel rechtstreekse vragen in het orgaan voor sociaal overleg waarin je een vakbondsmandaat bekleedt en komt te weten hoe groot de loonkloof is en welk actieplan op maat te ontwikkelen.

Heb je geen syndicaal mandaat? Ook dan kan je in actie treden door gemandateerden ertoe aan te zetten de loonkloof problematiek aan te kaarten en uit te spitten.

### 5.4.1. Vragen over werkgelegenheid

- **Wordt er elk jaar een rapport over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen opgesteld? Als dit niet het geval is, waarom niet? Indien wel, bevat het dan voldoende informatie om je een duidelijk beeld te geven van de situatie van vrouwen en mannen in het bedrijf?** (Bron: Koninklijk Besluit 14/07/1987)



Voor dit rapport is er geen gestandaardiseerd model. Stel zelf een model voor om de informatie van jaar tot jaar te kunnen vergelijken.

3. Artikel 65 undecies van de wet van 4 augustus 1966 over het welzijn van de werknemers.

→ **Hoe is de samenstelling van het personeelsbestand (M/V)?** (Bron: sociale balans en CAO 9, art. 5, a)



De sociale balans bevat specifieke gegevens over de werkgelegenheid in het bedrijf. Dit is een zeer belangrijk instrument in het kader van het vakbondswerk en meer bepaald de werknemerscontrole. Het betreft een gestandaardiseerd model. Maak er maximaal gebruik van.

→ **Hoe zijn de personeelskosten gespreid over de arbeiders/arbeidsters, de bedienden en het directiepersoneel?** (Bron: economische en financiële basisinformatie, zesde "sleutel", art.10)



In combinatie met de gegevens van de samenstelling van het personeelsbestand (v/m) in de sociale balans geeft deze informatie een (relatief) precies beeld van de verdeling van de personeelskosten tussen mannen en vrouwen in het bedrijf.

→ **Wat is het aandeel van de interimwerknemers? Hoe zit het met verhouding vrouwen en mannen bij de interimwerkers?** (Bron: sociale balans en CAO 9, art. 5, b)



Het ABVV vertegenwoordigt ook deze categorie werknemers die tot de meest kwetsbaren op de arbeidsmarkt behoren (onzeker statuut, toegenomen flexibiliteit, ...).

→ **Wat is de verhouding vrouwen en mannen die voltijds en deeltijds werken? Kiezen werknemers en werknemers er zelf voor om deeltijds te werken of wordt dit door de werkgever opgelegd? Is het arbeidsrooster compatibel met het gezinsleven? Kunnen de deeltijdse werknemers/werkneemsters gemakkelijk meer uren krijgen? Kunnen de werknemers/werkneemsters gemakkelijk van het ene op het andere systeem overschakelen?** (Bron: sociale balans en CAO 9, art.5, b)



Het aantal deeltijdse banen is de voorbije tien jaar sterk toegenomen. De meeste van deze werknemers zijn vrouwen. In 2008 werkte 43% van de vrouwen deeltijds, tegenover slechts 8,2% van de mannen. Dit betekent nog niet dat er ruimte werd gecreëerd om werk en gezinsleven met elkaar te verzoenen. In bepaalde sectoren waar deeltijds werken vaak verplicht is - zoals de schoonmaaksector (onderbroken werkrooster, vroeg 's ochtends en laat 's avonds, ...) of de distributiesector (vlottende uren, ...) - is een goede combinatie arbeid-privé allerminst het geval.



CAO 9 is een niet-gestandaardiseerd verplicht instrument dat de afgevaardigden een nauwkeurig beeld moet geven van de structuur, de evolutie en de verwachtingen van de werkgelegenheid. Tracht ook hier een gestandaardiseerd model voor uit te werken. Dit vergemakkelijkt het vergelijken van de periodieke gegevens.



Informeert deeltijds werkenden in uw sector of bedrijf over de (negatieve) gevolgen van het deeltijds werk en de loopbaanonderbreking voor hun rechtstreeks inkomen, hun verdere loopbaanontwikkeling en hun rechten inzake sociale zekerheid (gelijkgestelde periodes voor pensioen, inkomensgarantie uitkering bij noodgedwongen aanvaarden van deeltijdse job, ...). Voor meer informatie zie: "Wegwijzer deeltijd werk" te downloaden via [www.equalpayday.be](http://www.equalpayday.be) of via brochures op [www.abvv.be](http://www.abvv.be).



Onze eisen voor deeltijds werk:

- veralgemening van de prestaties op maximaal 4 dagen per week voor alle deeltijds werkende medewerkers;
- verhoging van de minimumprestaties voor de deeltijds werkende medewerkers. Voorbeeld: voor iedereen een basiscontract van minimaal 24 uur per week;
- minimumprestaties van 4 uur per dag;
- betere toepassing en controle van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 35, en in het bijzonder de bepaling die stelt dat: *deeltijds werkenden die gedurende een periode van een aantal maanden regelmatig uren bovenop hun basiscontract hebben gepresteerd, de mogelijkheid moeten hebben een voltijdse baan te krijgen en/of hun werkrooster contractueel uit te breiden.*

→ **Hoe ziet het organogram van het bedrijf eruit?** (Bron: jaarlijkse economische en financiële basisinformatie, tiende "sleutel", art.14)



Een organogram geeft werknemers/werkneemsters duidelijke informatie over ieders verantwoordelijkheid. Het geeft een eerste beeld van de aanwezigheid van mannen en vrouwen in de interne organisatie en de hiërarchische structuur. Het is dus een indicator van het beleid voor gelijkheid van mannen en vrouwen in het bedrijf, zelfs als het alleen maar over de managers gaat.



Onze overwegingen:

- Hoe groot is de kans dat een bedrijf met uitsluitend mannen in de directie gevoelig is voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bij aanwervingen of bij het human resources beleid in het algemeen?
- Is de aanwezigheid van vrouwen in managementfuncties een waarborg voor de correcte toepassing van het gelijkekansenbeleid in het bedrijf? Moet er ook geen bewustmaking zijn van de werkn(e)em(st)ers en van alle managers?

#### 5.4.2. Vragen over aanwervingen

- Welk beleid hanteert het bedrijf betreffende gelijke kansen voor mannen en vrouwen bij aanwervingen? Voor welke functies, functieniveaus en met welk type arbeidscontract worden vrouwen en mannen aangeworven? (Bron: CAO 9)
- Hoe evolueert de aanwerving van v/m volgens opleidingsniveau en volgens deeltijds of voltijds contract? (Bron: sociale balans)
- Welke rekruteringskanalen worden gebruikt? Zijn de vacatures neutraal en niet discriminerend?
- Bestaat de jury bij selectieprocedures uit mannen en vrouwen? Zijn er discriminerende vragen bij de sollicitatie- en selectiegesprekken?

#### 5.4.3. Vragen over beroepsopleiding

Beroepsopleiding blijft het meest efficiënte middel om promotie te maken in het bedrijf en tijdens de loopbaan. In de praktijk hebben mannen en vrouwen niet dezelfde rechten. Uit analyses blijkt dat vrouwen minder deelnemen aan opleiding, kortere en minder dure opleidingen volgen. Hoe zit dat in uw bedrijf?

- Welke soorten beroepsopleiding volgen mannen en vrouwen in het bedrijf? (Bron: sociale balans)
- Wat kosten de opleidingen van mannen en vrouwen? (Bron: sociale balans)
- In welke verhouding krijgen vrouwen en mannen een formele en informele opleiding? (Bron: sociale balans)
- Bestaat er een individueel recht om jaarlijks een bepaald aantal dagen opleiding te volgen? Genieten deeltijds werkenden proportioneel gezien minstens evenveel opleiding?



Eis ook volwaardige opleidingsrechten voor deeltijds werkenden. Opleidingen moeten in hun geheel gevolgd worden, niet deeltijds.

#### 5.4.4. Vragen over horizontale segregatie (concentratie van vrouwen en mannen in bepaalde departementen/diensten)

- Waar werken vrouwen en mannen in het bedrijf? Hoe zit het met de concentratie van v/m in de verschillende departementen of ploegenstelsels? Hoeveel vrouwen en mannen zijn arbeider/-ster of bediende? (Koninklijk besluit 14/07/87 + CAO nr. 9)

#### 5.4.5. Vragen over verticale segregatie (concentratie van vrouwen in uitvoerende functies) en over loopbaanontwikkeling

- Hoeveel vrouwen en mannen bekleden een directiefunctie? (Koninklijk besluit 14/07/87 + CAO nr. 9)
- Is er een beleid voor loopbaanontwikkeling?
- Wordt er rekening gehouden met vrouwen in de loopbaanontwikkelingsplannen?
- Worden er leidinggevende functies voorgesteld aan vrouwen?
- Vinden loopbaanevolutie en bevorderingen plaats zonder rekening te houden met clichés over de rol van vrouwen en mannen?
- Welke initiatieven worden er genomen om het “glazen plafond” te doorbreken dat verhindert dat vrouwen opklimmen in de hiërarchie?
- Verlopen bevorderingen op een transparante manier (de functie vacant verklaren, examen, selectie, ...) of door coöptatie<sup>4</sup>? Als de voorkeur aan coöptatie wordt gegeven, wie zit er dan in de referentiegroep?



Ga op zoek naar de structurele knelpunten (bv. arbeidsomstandigheden) en culturele knelpunten (bv. bedrijfscultuur) en stel samen met de HRM-verantwoordelijke een positief actieplan op om de horizontale en verticale segregatie te doorbreken (Koninklijk besluit 14/07/87).

#### 5.4.6. Vragen over welzijn op het werk

- Is de arbeidsorganisatie gericht op een vlotte combinatie tussen privé- en beroepsleven?
- Is de werkplek zo ingericht dat mannen en vrouwen het werk zonder onderscheid kunnen uitvoeren of moet de werkplek worden aangepast om dit mogelijk te maken?

4. Coöptatie is een aanwervingmethode die in bepaalde bedrijven wordt gebruikt, vooral voor kaderleden of functies met verantwoordelijkheid. Om een vacature in te vullen doet men dan een beroep op de kennissenkring.



Ook het CPBW speelt een belangrijke rol in de strijd om de loonkloof weg te werken. Als bepaalde functies of werkplekken niet geschikt zijn voor bepaalde categorieën werknemers (bv. omwille van vereiste fysieke kracht zonder dat de nodige hefinstrumenten aanwezig zijn), dan betekent dit ook dat die werknemers automatisch uitgesloten zijn van de looncategorieën en voordelen verbonden aan deze functie. Dit kan gevolgen hebben voor de loonkloof tussen vrouwen en mannen in bedrijven. Hetzelfde geldt voor een functie waarbij arbeid-gezin moeilijk te combineren zijn. Herinner dat de arbeidsorganisatie ook tot de bevoegdheid van het CPBW behoort.

#### 5.4.7. Vragen over functiewaardering en functieclassificatie

De loonkloof is gedeeltelijk te wijten aan geslachtsgebonden discriminatie in de gebruikte functieclassificaties. De loonschalen in de bedrijven steunen doorgaans op functieclassificatiesystemen die verouderd zijn en waarin functies die overwegend door vrouwen worden uitgeoefend vaak ondergewaardeerd zijn.

Het ABVV pleit al jaren voor de invoering van analytische functieclassificatiemethodes omdat deze de meeste garantie bieden op objectiviteit en seksneutraliteit.

Een goede functieclassificatie opstellen verloopt in verschillende stappen of fases. In elke fase van het proces moeten een aantal vragen gesteld wil men de seksneutraliteit bewaren.



Heb je nood aan ondersteuning bij een functieclassificatieproject, neem dan via de beroepssecretaris contact op met de functieclassificatiedeskundige van de beroepscentrale.

#### Fase 1: Introductie van het project

- Werd er in de voorbereidende fase een begeleidingscommissie met vertegenwoordigers van de werkgever en de vakbonden opgericht?
- Is er in deze commissie een proportionele en evenwichtige vertegenwoordiging naar functie en geslacht?
- Hebben alle leden van de commissie een opleiding gekregen over het systeem met aandacht voor de valkuilen die functiewaarderingsdiscriminatie in de hand werken?



Het is belangrijk dat ook vrouwen betrokken worden bij de begeleidingscommissie, bij het opstellen van de procedures en bij het opvolgen van het functiewaarderingsproject. Zo kunnen zij wegen op de beslissingen doorheen het proces en de aandacht vestigen op bepaalde punten en invalshoeken met betrekking tot gelijke kansen v/m. Het is echter ook belangrijk dat alle commissieleden – mannen én vrouwen – een kleine vorming krijgen over de valkuilen betreffende gelijke kansen v/m.

- Is er een akkoord over het principe 'gelijk loon voor gelijkwaardig werk'?
- Is er in de procedures voorzien dat iedereen, mannen en vrouwen, betrokken wordt bij elke stap in het proces?
- Is het gekozen systeem analytisch<sup>5</sup>?
- Wordt er een beroep gedaan op een consultant? Zoniet:
  - Zijn de waarderingscriteria van het bedrijfseigen systeem om de functies te waarden niet overwegend van toepassing op de 'mannelijke' functies (leiding geven, fysieke arbeidsomstandigheden, ...)?
  - Wordt er niet te veel gewicht gegeven aan waarderingscriteria die vooral van belang zijn bij mannenfuncties?



Het is belangrijk om een seksneutraal systeem te kiezen. Wetenschappelijke studies zoals het EVA -project (zie [www.igvm.belgium.be](http://www.igvm.belgium.be) of [www.equalpayday.be](http://www.equalpayday.be)) tonen aan dat de analytische methodes de meeste garantie bieden op seksneutraliteit, omdat er gestandaardiseerd en op basis van objectieve waarderingscriteria wordt gewerkt.

#### Fase 2 : Voorbereidingsfase

- Is er een duidelijk organogram?
- Werden alle functies, dus ook de typische vrouwenfuncties, opgenomen? Zoniet, is er een objectieve reden waarom bepaalde functies buiten de oefening vallen?
- Wordt in de functietitel de verwijzing naar het geslacht vermeden (bvb. telefoniste, receptioniste, ...)? Indien niet: wordt er dan gebruik gemaakt van de vermelding 'm/v'?
- Klinken de mannelijke functietitels alsof ze meer verantwoordelijkheid inhouden dan de vrouwelijke functietitels?

#### Fase 3: Functies beschrijven

De functie en functiekenmerken dienen beschreven te worden op een uniforme manier, op basis van een standaardformulier. Dit vergemakkelijkt het onderling vergelijken van de beschrijvingen en waarderings.

- Bevat de functiebeschrijving alle essentiële informatie om de functie te kunnen waarden?

5. Een analytische functieclassificatie is een methode waarbij de functies of takenpakketten beschreven worden op een uniforme manier (o.b.v. een standaardmodel), en vervolgens gewaardeerd worden op basis van objectieve en duidelijk omschreven criteria. Daarna worden evenwaardig bevonden functies in functieklassen ondergebracht.

→ **Behoren alle voor de functiebeschrijving relevant geachte functiekenmerken tot de waarderingscriteria?**

- Zijn de waarderingscriteria duidelijk en eenduidig omschreven?
- Zijn de waarderingscriteria sekseneutraal?
- Zijn de waarderingscriteria representatief voor de te waarderen functies?
- Zijn de waarderingscriteria ook van toepassing op typisch vrouwelijke functies?
- Is vermeden dat een hoge gradering (respectievelijk een hoog niveau) van een bepaald criterium alleen wordt gekoppeld aan één of meerdere functies (meestal door mannen bekleed) waardoor typisch vrouwelijke functies systematisch op lagere graderingsniveaus scoren?

#### Fase 4: Functies waarderen

→ **Werden vooroordelen vermeden bij de toepassing van waarderingscriteria en hun omschrijving?**

- Kunnen de wegingen (scores, gewichten) voldoende verantwoord worden?
- Werd vermeden dat typische mannelijke kenmerken en prestaties hoger gewaardeerd werden dan vrouwelijke kenmerken?
- Gebeurde de waardering steeds met dezelfde reeks van waarderingscriteria en gebeurde dit systematisch en consequent?
- Werden alle functies onderzocht en gewaardeerd met alle vooropgestelde criteria?
- Werd dubbeltelling bij de waardering van een functiekenmerk vermeden?
- Werd bij de weging vermeden om rekening te houden met deeltijds werk of leeftijd?
- Werd voor de weging uitsluitend rekening gehouden met de functie en niet met het functioneren van de functiehouders?

#### Fase 5: Functie- en loonclassificatie

In een laatste fase worden, via onderhandelingen, gelijkwaardig geachte functies ondergebracht in functieklassen die op hun beurt omgezet worden in loonklassen (of barema's). Functies met een gelijke waarde of een gelijk gewicht geven bijgevolg recht op hetzelfde loon. Maar de verloning van een werknemer/-ster bestaat meestal niet uitsluitend uit een functiegerelateerd loon. Ofwel zijn er andere looncomponenten aan toegevoegd, zoals extra premies (voor compensatie van overuren, avond- of weekendwerk, gevaarlijk werk, ...), ofwel kent men extralegale vergoedingen toe (maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering, groepsverzekering,

enz.). In bepaalde bedrijven gebruikt men naast een (functiegerelateerd) vast loon ook een variabele vergoeding. Al deze elementen kunnen aanleiding geven tot een loonkloof tussen mannen en vrouwen in een bedrijf.



Besteed voldoende aandacht aan gelijke behandeling van mannen en vrouwen doorheen het volledige functieclassificatieproces. Onderwerp ook het globale beloningsbeleid aan een gender-toets.

#### 5.4.8. Vragen over lonen

Werkgevers zijn in België niet verplicht om te informeren over de loonkloof. Maak daarom gebruik van de syndicale basisinstrumenten die je onrechtstreeks kunnen helpen bij het inschatten van de loonkloof.

- **Hoe zit het met de lonen van mannen en vrouwen in het bedrijf (bespreking v/m verdeling na de analyse van de personeelskosten voor arbeiders/bedienden/directie)?** (Bron: sociale balans)
- **Welk aandeel hebben mannen en vrouwen in de totale loonmassa (verdeling van de personeelskost tussen v/m in vergelijking met het aandeel v/m in de tewerkstelling)?** (Bron: jaarrekeningen en sociale balans)
- **Hoe zit het met de gemiddelde brutolonen per uur, maand en/of jaar bij mannen en vrouwen?** (gebruik sectorale gegevens van het jaarlijkse loonkloofrapport van het Instituut voor Gelijkheid van vrouwen en mannen als referentie – zie [www.igvm.belgium.be](http://www.igvm.belgium.be) of [www.equalpayday.be](http://www.equalpayday.be))
- **Hoe zit het met de verdeling van de extralegale voordelen tussen vrouwen en mannen (soorten en kosten)? Welke soorten premies en bonussen worden er in het bedrijf toegekend?** (Bron: sociale balans, rubriek 103: "bedrag van de voordelen die bovenop het loon worden toegekend") **Wie haalt hier voordeel uit (m/v)?** (Bron: sociale balans)



Extralegale voordelen zijn een gevoelig domein omdat ze gedeeltelijk het resultaat zijn van individuele onderhandelingen. Het blijkt dat vrouwen en mannen niet over dezelfde elementen onderhandelen. Vrouwen geven de voorkeur aan voordelen die te maken hebben met een betere levenskwaliteit, mannen stellen meer financiële eisen. Uit onderzoek blijkt dat mannen vaker extralegale voordelen bekomen. (Wettelijke bron: KB 1973). In de brochure "S.O.S. Griet – 5 recepten om beter te verdienen" vind je tips terug om vrouwen te sterken in loon- en loopbaanonderhandeling (zie [www.equalpayday.be](http://www.equalpayday.be) of [www.sosgriet.be](http://www.sosgriet.be)).

6. De regel blijft echter dat men voorrang moet geven aan een koopkrachtverhoging boven extralegale voordelen!

#### 5.4.9. Vragen over uitstroom en eindeloopbaan

- Hoeveel mannen en vrouwen hebben het bedrijf verlaten? Om welke redenen? (Bron: sociale balans en CAO 9)
- Hebben vrouwen en mannen gelijke toegang tot het brugpensioen? (Bron: sociale balans en CAO 9)

#### 5.4.10. Vragen bij herstructurering

Bij een herstructurering is de werkgever verplicht om een sociaal plan uit te werken dat in eerste instantie een positief actieplan voor werknemers moet bevatten. Waarom een dergelijk plan? De wettelijke verplichting is geen toeval. Bij veel herstructureringen blijkt immers dat de "overtollige" banen vaak door kortgeschoolde vrouwen worden bezet. Zij zijn vaak de eerste slachtoffers bij herstructureringen en collectieve ontslagen.

- Is er een sociaal plan dat positieve acties voor werknemers bevat? (Bron: Koninklijk Besluit 9 maart 2006, art 12 quinquies en Koninklijk Besluit 3 mei 2007)

## 6 | Voer een vakbondsactie



- 1<sup>ste</sup> fase** → Win in de diverse overlegorganen informatie in over de loonkloof tussen vrouwen en mannen.
  - Onderzoek de cijfers en kijk ook naar de situatie op de werkvloer.
- 2<sup>de</sup> fase** → Bespreek de resultaten en spreek onder ABVV-afgevaardigden een strategie af.
- 3<sup>de</sup> fase** → Analyseer de cijfers en de situatie met de militanten.
- 4<sup>de</sup> fase** Ga over tot actie:
  - Bepaal concrete doelstellingen.
  - Beslis op welk(e) actiethema('s) er wordt gefocust (aanwerving, beroepsopleiding, ...).
  - Kies het orgaan.
  - Stel een realistische timing op.
  - Zorg voor voldoende steun bij de werknemers/werkneemsters van het bedrijf.
  - Betrek de andere vakbonden bij de actie.
  - Betrek de personeelsverantwoordelijke bij de actie.
- 5<sup>de</sup> fase** → Evalueer.
  - Stuur eventueel bij.

# 7 | Organisaties

voor gelijkheid tussen  
vrouwen en mannen



De vakbond ABVV, de middenveldorganisatie zij-kant en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen strijden al jaren voor meer transparante en rechtvaardige lonen.

## 7.1. De vakbond ABVV

Het ABVV onderhandelt met de werkgevers over de lonen op federaal niveau, in de sectoren en in de bedrijven. De vakbondsafgevaardigden en –secretarissen zijn bijgevolg de aangewezen aanspreekpunten voor informatie over het loon waarop werknemers/-sters recht hebben.

Bij mogelijke loondiscriminatie kan je rekenen op advies en juridische bijstand van het ABVV. Indien nodig kan het ABVV optreden en de verdediging van de betrokkene voor het gerecht voeren.

Bovendien voert het ABVV samen met de progressieve vrouwenbeweging zij-kant elk jaar actie om de loonkloof tussen vrouwen en mannen weg te werken. Hoe meer mensen deelnemen aan onze *Equal Pay Day* (zij-kant en het ABVV nemen dit initiatief al sinds 2005), hoe groter onze kansen om ons doel te bereiken: de loonkloof tussen vrouwen en mannen (die momenteel 23,46% bedraagt) verkleinen.

## 7.2. Middenveldorganisatie zij-kant, de progressieve vrouwenbeweging

Ook vanuit de civiele maatschappij worden initiatieven genomen om de mentaliteit rond loonongelijkheid te counteren. Via algemene sensibilisatie en vorming worden er stappen gezet om de loonkloof te verkleinen.



