

Equal Pay Day 2010 De dag voor gelijk loon v/m

Persdossier

1.	Campagne 2010	2
2.	Wat is Equal Pay Day, EPD ®	3
3.	Loonkloofcijfers	4
4.	Oorzaken en verklaringen	4
5.	De crisis als kans	5
6.	Realisaties dankzij Equal Pay Day	8
7.	Weg met clichés en actie!	9
8.	Onze beleidsaanbevelingen voor 2010	10

1. Campagne 2010

zij-kant, de progressieve vrouwenbeweging, en ABVV organiseren op vrijdag 26 maart 2010 de 6^e editie van Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon.

Kernboodschap

“Iedereen wordt er beter van als de loonkloof verdwijnt” is de kernboodschap van Equal Pay Day 2010. Want loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen aanpakken, is een zaak van iedereen!

De campagne richt zich dit jaar ook expliciet tot mannen.

- › Mannen zijn mee verantwoordelijk voor het verkleinen van de loonkloof.
- › Mannen hebben baat bij het verminderen van de loonkloof.

De crisis als spelbreker? Integendeel, een kans om te investeren in gelijkheid! Niet door mannenlonen naar beneden te halen, wel door de maatschappij en de arbeidsmarkt genderbewust te reorganiseren.

Baseline

“Geef vrouwen hun verdiende loon” .

Campagnemiddelen

- **Equal Pay Pact**
Een pact voor beleidsmakers, sociale gesprekspartners, bekende en minder bekende Belgen, mensen die concrete engagementen aangaan om de loonkloof te bestrijden.
- **Equal Pay ambassadeur button**
Wie het Equal Pay Pact ondertekent, kan zich kenbaar maken als Equal Pay ambassadeur via www.equalpayday.be of via het dragen van een button.
- **Een kleine gids voor grotere loongelijkheid**
Een brochure met een praktische toolkit om de loonkloof te bestrijden in bedrijven en organisaties.
- **Affiche en flyer**
4 opvallende campagnebeelden en een creatieve flyer om de Equal Pay Day acties in bedrijven, organisaties en op openbare plaatsen te ondersteunen.
- **Webspot**
Te bekijken en te downloaden op onze website www.equalpayday.be, en van 22 tot 26 maart uitgezonden als boodschap van algemeen nut op de VRT
- **De website www.equalpayday.be**
Campagnesite met beschikbaar campagnemateriaal, actieplaatsen en mogelijkheid om het Equal Pay Pact te ondertekenen.

Campagne aanpak

24 februari 2010: Kick-off

Persconferentie in Brussel voor de lancering van Equal Pay Day 2010. Voorstelling van de nieuwe campagne en het eisenpakket voor meer loongelijkheid v/m. In aanwezigheid van prominente Equal Pay ambassadeurs.

26 maart 2010: Equal Pay Day

Equal Pay Day acties door honderden vrijwilligers en militanten op diverse plaatsen in bedrijven en op openbare plaatsen (voor actieplaatsen: zie www.equalpayday.be)

2. Wat is Equal Pay Day, EPD ®

Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen gemiddeld moeten werken om op jaarbasis evenveel te verdienen als wat mannen in één jaar tijd verdienen. Tijdens deze jaarlijkse actiedag van zij-kant en ABVV wordt het loonverschil tussen vrouwen en mannen aangekaart met een grootscheepse bewustmakingscampagne.

Equal Pay Day vindt plaats eind maart. Dit tijdstip is niet toevallig. Het staat symbool voor de grootte van de loonkloof. Als de loonkloof tussen vrouwen en mannen verkleint dan verschuift Equal Pay Day naar een vroeger tijdstip dat jaar. Het omgekeerde geldt ook wanneer de loonkloof vergroot.

De jaarlijkse berekening van Equal Pay Day gebeurt op basis van officiële statistieken¹, die ook de basis vormen van het jaarlijkse Belgische loonkloofrapport.

Het tijdstip van Equal Pay Day wordt berekend door de maandlonen, en dus niet de uurlonen, van vrouwen en mannen te vergelijken. Op die manier houden we rekening met de invloed van de factor arbeidsduur. Het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken en - ook als ze voltijds werken - gemiddeld minder uren werken dan mannen is vaak geen vrije keuze maar een maatschappelijk probleem.

Via een eenvoudig rekensommetje valt Equal Pay Day dit jaar op **26 maart**.

vrouwen verdienen gemiddeld 23 % minder per jaar dan mannen
↓
om te verdienen wat een man verdient in 1 jaar tijd moeten vrouwen dus langer werken
↓
23 % van 365 dagen zijn 86 dagen extra
↓
vrouwen werken dus ongeveer 3 maanden gratis, tot 26 maart in 2010

¹ De EPD-Indicator meet de evolutie van het gemiddeld bruto maandloon (in €) van vrouwen t.o.v. dat van mannen, en dit voor voltijdse en deeltijdse werknemers in de privé-sector. Bron: enquête over de structuur en verdeling van de lonen, FOD Economie-ADSEI

3. Loonkloofcijfers

Voor de eerste Equal Pay Day in 2005 waren er weinig studies voorhanden over de loonkloof. Vandaag bestaan er dankzij de Equal Pay Day campagnes van ABVV en zij-kant officiële en betrouwbare loonkloofgegevens.

Trage en onbeduidende daling

De cijfers uit 2006 toonden nog een trage maar gestage vooruitgang, maar nu stagneren de cijfers. De meest recente gegevens van 2007 tonen nauwelijks vooruitgang.

Tabel: De Equal Pay Day-Indicator – evolutie van het gemiddeld bruto maandloon van vrouwen t.o.v. dat van mannen – voor voltijdse en deeltijdse werknemers in de privésector (in €)

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

Bron: enquête over de structuur en verdeling van de lonen, FOD Economie-ADSEI

4. Oorzaken en verklaringen

De loonkloof v/m is in België een niet te ontkennen feit.

Dit blijkt onder andere uit:

- recente officiële loonkloofgegevens zoals de enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen²;
- tal van on-line enquêtes waaronder de Vacature salarisenquête (2008)³;
- peilingen zoals het recente vrouwenrapport van Fé (2009)⁴;
- een **nieuw onderzoeksrapport** van de **Vrije Universiteit Brussel**⁵ over de m/v carrièrekloof in België, gebaseerd op de Panel Studie van Belgische Huishoudens (PSBH 1992 – 2002).

² Vertrekbasis voor onze jaarlijkse Equal Pay Day-Indicator

³ In: “De samenstelling van de loonkloof. Jeroen Delmotte & Luc Sels (KUL), Sem Vandekerckhove & Tom Vandenbrande (HIVA). Augustus 2009”. Tussentijds rapport geschreven in het kader van het Wagegap-project www.wagegap.be - gefinancierd door POD wetenschapsbeleid

⁴ Het Vrouwenrapport © - grootschalig kwantitatief onderzoek uitgevoerd in 2009 bij 2000 vrouwen in België door Fé - www.fe-online.be

⁵ “De m/v carrièrekloof: promotiekansen van vrouwen en mannen in België. Anneleen Baerts en Nick Deschacht m.m.v. Tim De Feyter en Marie-Anne Guerry. 3 december 2009”. Eindrapport geschreven in het kader van het mapo-project - gefinancierd door POD wetenschapsbeleid

De loonkloof verklaren betekent niet ze ook goedpraten, wel om actie vragen

- Op de arbeidsmarkt zijn er naast de gemengde sectoren, nog altijd uitgesproken mannen- en vrouwensectoren.
 - Uit het laatste Belgische loonkloofrapport (2009) van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de vacature salarisenquête (2008) blijkt dat vrouwen vooral in de beter betaalde mannensectoren minder aan de bak komen (zie bijlage: nieuwe onderzoeksresultaten).
 - Uit het nieuwe onderzoeksrapport van de Vrije Universiteit Brussel blijkt dat vrouwen het vooral in mannensectoren moeilijk hebben om een autoriteitspositie te verwerven (zie bijlage: nieuwe onderzoeksresultaten).
- Gelijke opleiding, gelijke ervaring, ... blijkt in bedrijven geen garantie voor gelijk loon en gelijke promotiekansen.
 - Uit het nieuwe onderzoeksrapport van de Vrije Universiteit Brussel blijkt dat vrouwen nog steeds niet de promotiekansen krijgen die ze verdienen. Vrouwen worden ook geconfronteerd met 'glazen plafonds' en 'sticky floors'. Zij die vaker belemmeringen ondervinden stromen vaker uit (zie bijlage: nieuwe onderzoeksresultaten).
- De loopbaan (gedeeltelijk) onderbreken blijft bovendien niet zonder gevolg!
 - Het nieuwe onderzoeksrapport van de Vrije Universiteit Brussel bevestigt dat vrouwen meer 'family interference with work' ondervinden en hun loopbaan vaker (noodgedwongen) onderbreken, met negatieve gevolgen voor het loon en de functie, zelfs na (volledige) herintrede op de arbeidsmarkt (zie bijlage: nieuwe onderzoeksresultaten).
- Last but not least blijkt het hebben van een werkende partner en (het aantal) kinderen een bottle-neck voor werkende vrouwen – vooral gehuwde vrouwen - maar daarentegen wel een extra troef voor mannen. Dit blijkt zowel uit het laatste loonkloofrapport van het IGVM, het 'wagegap' onderzoeksproject, als het nieuwe onderzoeksrapport van de Vrije Universiteit Brussel (zie bijlage: nieuwe onderzoeksresultaten).

Actie is nodig in de sectoren, in de bedrijven, in het beleid en thuis.

5. De crisis als kans

De meest recente en weinig hoopgevende loonkloofcijfers uit 2007 dateren van vóór de crisis in 2008. Vraag is welke impact de crisis zal hebben op de verdere evolutie van de loonkloof als nu niet wordt ingegrepen.

Voorgaande crisissen toonden aan dat **vrouwen** doorgaans **later getroffen** worden door de crisis, **anders getroffen** worden door de crisis en ook **meer kwetsbaar** zijn voor de algemene gevolgen van de crisis.

Loongelijkheid realiseren in economische crisistijd is daarom niet alleen gerechtvaardigd maar ook noodzakelijk. Bovendien biedt de crisis een kans om gender onevenwichten in de maatschappij en op de arbeidsmarkt bij te sturen.

Vrouwen worden later getroffen door de crisis

Vanaf 2009 werden de gevolgen van de economische crisis voor de werkgelegenheid en de werkloosheid pas ernstig voelbaar. Belgische en Europese statistieken toonden voor de twee eerste kwartalen een dalende werkgelegenheid en een stijgende werkloosheid, vooral bij mannen. In het derde kwartaal van 2009 kenterde dit en nam de werkloosheid bij vrouwen toe, zowel in de Europese als in de Belgische statistieken.

In Europa steeg de werkloosheid tussen mei 2008 en september 2009 sneller voor mannen (van 6,4% tot 9,3%) dan voor vrouwen (van 7,4% tot 9%). Vooral de mannelijke industriële sectoren en de bouwsector werden zwaar getroffen. Sinds enkele maanden stijgt de werkloosheid onder vrouwen echter even sterk. De crisis heeft zich uitgebreid naar andere sectoren. Ook bezuinigingen in de overheidssector speelt de vrouwentewerkstelling parten.⁶

België kent vergelijkbare vaststellingen. Sinds het begin van de crisis werden vooral mannen getroffen door werkloosheid. We noteerden meer werkloze mannen (200.000) dan werkloze vrouwen (176.000). Vanaf het derde kwartaal van 2009 is de vrouwelijke werkloosheid t.o.v. het tweede kwartaal voor het eerst sterker gestegen. Als deze tendens zich voortzet zal de kloof tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke werklozen opnieuw verkleinen.⁷ Ook in België wordt bespaard in de overheidssectoren. Besparingen die overwegend meer vrouwen zullen treffen omwille van hun tewerkstelling (meer vrouwen in kwetsbare statuten) en omwille van hun grotere afhankelijkheid van deze sectoren (zorg, mobiliteit, ...).

Vrouwen worden anders getroffen door de crisis

Genderanalyses tonen aan dat de werkgelegenheid voor mannen meestal sneller herstelt dan die voor vrouwen⁸. Vrouwen lopen een groter risico om geen nieuwe baan te vinden of een minder goed betaalde baan te moeten aanvaarden. Zo zal het gebrek aan technische vorming bijvoorbeeld kortgeschoolde vrouwen zeker parten spelen bij afvloeiingen in de industriebedrijven.

De sterke aandacht voor de stijgende werkloosheid in crisistijd kan ook andere, minder zichtbare trends verdoezelen. Voorbeelden die vanuit genderinvalshoek verder onderzocht kunnen worden: gedwongen opname van tijdskrediet, thematische verloven en onbetaald verlof, gedwongen en onwettelijke opname van wettige afwezigheid of carendagen, de aanhoudende of zelfs toenemende inactiviteitsgraad⁹ bij vrouwen, en de toename van het noodgedwongen aanvaarden van deeltijdse jobs bij vrouwen zonder dat deeltijdse werkloosheid wordt geregistreerd.¹⁰

Vrouwen zijn kwetsbaarder voor de gevolgen van de crisis

Vrouwen hebben tenslotte vaker een ongunstige positie op de arbeidsmarkt en in de maatschappij, onder meer omdat ze in minder goed betalende sectoren, bedrijven, beroepen en functies werken, minder goede arbeidscontracten afsluiten (contracten van bepaalde duur, contractueel in openbare diensten, ...), hun loopbaan vaker onderbreken, meer onvrijwillig deeltijds werken, meer werkloos en inactief zijn. Dit heeft gevolgen voor hun maandelijks

⁶ COM (2009)694 - Verslag van de Europese Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees economisch en sociaal comité en het comité van de regio's – gelijkheid van mannen en vrouwen – 2010 – {SEC(2009)1706} – Brussel 18.12.2009

⁷ Persbericht Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – 03.02.2010

⁸ Smith, M. (2009) 'Analysis Note: Gender equality and recession, EGGE

⁹ Vrouwen – vaak kort geschoold en met (jonge) gezinslast – die zodanig ontmoedigd zijn door hun langdurige werkloosheid dat ze de arbeidsmarkt verlaten, niet meer op zoek gaan naar werk en niet langer geregistreerd worden als werkzoekende.

¹⁰ Als mensen deze onvrijwillige gedeeltelijke werkloosheid niet aangeven wordt deze ook niet als werkloosheid geregistreerd.

inkomen, hun sociale zekerheid en het leidt tot een verhoogd risico op armoede. In België noteren we een armoederisico van gemiddeld 16% bij vrouwen tegenover 14% bij mannen.¹¹ Vooral alleenstaande oudere vrouwen en eenoudergezinnen (grotendeels vrouwen) blijken bijzonder kwetsbaar.

Tabel: Armoederisico naar type huishouden

Armoederisico naar huishoudtype	Alleenstaande vrouw <65	Alleenstaande man <65	Alleenstaande vrouw >= 65	Alleenstaande man >= 65	Eénouder
BE (%)	25	23	31	22	36

Bron: EU- SILC enquête 2007, FOD Sociale Zekerheid DG Beleidsondersteuning

Indien bij de berekening van het armoederisico enkel rekening gehouden wordt met het individuele inkomen van vrouwen en mannen binnen het gezin (en niet met het gezamenlijke huishoudinkomen), dan ziet de situatie voor vrouwen er nog minder rooskleurig uit.

Tabel: Niveau en samenstelling naar geslacht van armoede- en afhankelijkheidsrisico

EU-SILC 2006	Armoederisico	Afhankelijkheidsrisico
Niveau (%)	15	24
Waarvan:		
% vrouwen	54	78
% mannen	46	22

Bron: EU- SILC enquête 2006, BGIA, Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen

Hoewel we nog geen officiële statistieken hebben over de invloed van de crisis op vrouwen, laat een onderzoek bij 2000 Belgische vrouwen geen twijfel bestaan over de impact van de crisis op vrouwen. 44% van de ondervraagde vrouwen geeft duidelijk te kennen dat de crisis impact heeft op hun leven en/of hun situatie op de arbeidsmarkt.¹²

Mogelijke verklaringen zijn de ongunstige positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, het groeiende aantal alleenstaande (oudere) vrouwen en éénoudergezinnen en het feit dat vooral vrouwen het huishoudbudget beheren en dus beter beseffen wat de impact op het gezinsbudget is.

De crisis, een niet te missen kans voor bijsturing

Momenteel bestaat er in België geen genderimpact-analyse van de crisis, maar alles wijst erop dat de crisis, op termijn, vrouwen minstens even hard treft en mogelijk zelfs harder zal treffen.

¹¹ EU- SILC enquête 2007, FOD Sociale Zekerheid DG Beleidsondersteuning

¹² Het Vrouwenrapport © - grootschalig kwantitatief onderzoek uitgevoerd in 2009 bij 2000 vrouwen in België door Fé - www.fe-online.be

Zowel internationale als Europese instellingen¹³ stellen dat gendergelijkheid een voorwaarde is voor duurzame groei, werkgelegenheid, concurrentiekracht en sociale samenhang. De crisis is een kans voor verandering. Een kans om de maatschappij en de arbeidsmarkt op een meer genderbewuste manier in te richten door bijvoorbeeld:

- arbeid te herverdelen tussen zij die (te) weinig uren buitenshuis werken en zij die te weinig tijd voor gezin en vrije tijd krijgen;
- te investeren in werkgelegenheid in collectieve zorgdiensten en nieuwe groene jobs;
- vrouwen technisch op te leiden en toegang te geven tot (nieuwe groene) technologische jobs en mannen opnieuw naar het onderwijs en de zorgsectoren te leiden;
- lonen en latere sociale zekerheidsrechten van vrouwen te verbeteren en de arbeidsvoorwaarden van mannen te humaniseren.

Anderzijds zijn de internationale en Europese instellingen ook bezorgd dat de economische neergang gebruikt wordt om maatregelen voor gendergelijkheid te beperken of te schrappen. Dat dit risico reëel is blijkt uit een analyse van de nationale reacties op de crisis. Heel wat EU-lidstaten hebben geen of weinig aandacht voor gendergelijkheid bij de aanpak van de crisis.¹⁴

6. Realisaties dankzij Equal Pay Day

Grotere bewustwording over loonongelijkheid.

Equal Pay Day is een begrip geworden na zes jaar actie voeren.

Praten over loon en loonongelijkheid is minder taboe.

Zelfs op Europees niveau bestaan nu initiatieven om de loonkloof te dichten.

Eerste officiële loonkloofrapport een feit

Vanaf 2007 worden jaarlijks officiële loonkloofcijfers gepubliceerd door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Loonongelijkheid v/m als centraal aandachtspunt in het Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2007-2008.

CAO 25 bis (gelijk loon voor gelijk werk) is herzien en vermeldt voortaan dat alle bedrijven en sectoren over een sekseneutrale functieclassificatie en loonclassificatie moeten beschikken. Ook aanvullende pensioenen mogen niet discrimineren. Dankzij dit IPA kwam er ook een verhoging van de bruto minimumlonen die overwegend vrouwen ten goede komt.

Verbetering van het statuut van deeltijdse werknemers.

Wie deeltijds werkt heeft nu recht op het minimumpensioen.¹⁵ Daarnaast is ook de inkomensgarantie-uitkering voor wie werk zoekt en een deeltijdse job aanvaard verbeterd.¹⁶

Meer politieke aandacht voor de loonkloof v/m.

Tal van wetsvoorstellen voor de aanpak van de loonkloof werden ingediend.

zij-kant voorzitter Inga Verhaert diende in 2006 een wetsvoorstel over de 'gelijkstellingswet' naar Zweeds model in. Dit voorstel werd in de huidige legislatuur overgenomen door volksvertegenwoordigers Maya Detiège en Dalila Douifi.

¹³ Internationale Arbeidsorganisatie, Europese Commissie, Raadgevend Comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen

¹⁴ Smith M. en Villa P. (2009) Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States, EGGE.

¹⁵ In 2006 werd de toegang tot het minimumpensioen voor deeltijdse werknemers verbeterd. Het pensioenbedrag zelf blijft uiteraard in verhouding staan tot de gepresteerde jaren / dagen.

¹⁶ Sinds juli 2008 hebben alle werknemers en niet enkel gezinshoofden recht op het hoogste (forfaitair) bedrag. De gezinssituatie speelt niet meer mee in de berekening van de inkomensgarantie wat vooral positief is voor vrouwen. Toch blijven een aantal deeltijdse werknemers van de inkomensgarantie uitgesloten.

Voormalig minister van werk Peter Vanvelthoven voerde een checklist seksneutrale functieclassificatie in.

Huidig minister van werk Milquet tracht deze checklist en de seksneutrale functieclassificaties meer ingang te doen vinden in sectoren en bedrijven.

Het dichten van de loonkloof in de praktijk blijft, ondanks deze realisaties, een moeilijke zaak.

- De laatste statistieken uit 2007 zetten de trend van de afgelopen jaren - een trage doch gestage vooruitgang – op de helling.
- De crisis zou bovendien wel eens spelbreker kunnen zijn door het gendergelijkheidsbeleid naar de achtergrond te verdringen.

Nieuwe ambitieuze voorstellen en ideeën zijn niet aan de orde. ABVV en zij-kant pleiten vooral voor het uitvoeren van de eerdere voorstellen die zij lanceerden en voor meer actie en daadkracht, zowel beleidsmatig als in de praktijk.

7. Weg met clichés en actie!

De loonkloof bestrijden kan en moet het hele jaar door gebeuren door actie te ondernemen in **sectoren, in bedrijven en thuis. Beleidsondersteunende maatregelen** zijn hierbij onontbeerlijk.

In sectoren

De loonongelijkheid **varieert per sector**: van praktisch 0 tot meer dan 30%, telkens in het nadeel van vrouwen.

De loonkloof op sectorniveau dichten kan door:

- vrouwen betere toegang te verlenen tot mannensectoren (en vice versa);
- de weerstand tegen vrouwen die job-autoriteit willen uitoefenen over mannen in de mannelijke sectoren te verkleinen;
- de verouderde sectorale functieclassificatiesystemen te vervangen door degelijke analytische en seksneutrale functieclassificatiemethodes op sectorniveau.

In bedrijven en organisaties

Ook in uitgesproken mannelijke bedrijven en organisaties of in afdelingen waar vrijwel uitsluitend mannen werken moet actie worden ondernomen. Immers, 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.

De loonkloof op bedrijfsniveau dichten kan door:

- bedrijven en organisaties die hun talent maximaal willen benutten en behouden aan te sporen om:
 - vrouwen de promotiekansen te geven die ze verdienen op basis van hun opleiding en ervaring;
 - in te zetten op meer vrouwen aan de top én belemmeringen bij doorstroom vanuit lagere functies weg te werken.

- ruimte te creëren zodat zowel vrouwelijke als mannelijke werknemers zorgtaken kunnen opnemen, bij voorkeur door de algemene werkdruk te verlagen;
- extra aandacht te hebben voor de loongelijkheid en promotiekansen van werknemers die hun loopbaan gedeeltelijk of volledig onderbroken hebben en herintreden;
- lonen en loongelijkheden in alle openheid bespreken in brede zin, dus met betrekking tot alle bepalende loonelementen;
- het bestaan van de loonkloof te erkennen.

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 van de grootte van de loonkloof en de ongelijkheden die hiervan aan de basis liggen. De Equal Pay Day campagnebrochure “Een kleine gids voor grotere loongelijkheid” bevat een overzicht van deze instrumenten, doelgerichte vragen en een stappenplan.

Thuis

De gezinsstatus en de samenstelling van het gezin zijn bepalend voor de loongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Samenleven met een werkende partner en moeder zijn, speelt de loopbaan- en de loonontwikkeling van vrouwen parten. Dit geldt nog meer voor gehuwde vrouwen. Het omgekeerde geldt voor mannen.

De loonkloof thuis wegwerken kan door:

- **structurele overheidsmaatregelen die vrouwen effectief in staat stellen een gezin met voltijdse arbeid te combineren** (gedwongen deeltijdse jobs aanpakken; flexibele, kwaliteitsvolle en betaalbare zorginfrastructuur voorzien; behoud en verdere uitbouw van openbare diensten en dienstensector; herbekijken van het fiscale beleid en het sociale beleid i.f.v. gezinskeuzes; algemene arbeidsduurvermindering; ...).
Uit **Het Vrouwenrapport van Fé** ©¹⁷ blijkt overigens dat voltijds werkende vrouwen, ondanks het feit dat ze relatief meer aangeven dat ze het gevoel hebben te ‘verdrinken’ (52% voltijds tegenover 41% deeltijds werkenden), ook meer aangeven voldoening te halen uit hun job.
- **culturele belemmeringen of stereotype gedrags- en verwachtingspatronen** die de loopbaan- en loonontwikkeling van vrouwen parten spelen in vraag te stellen via o.a. onderwijs, media, begeleidingsinstellingen, bewustmakingscampagnes gericht naar werknemers en werkgevers, bewustmakingscampagnes naar gezinnen.

8. Onze beleidsaanbevelingen voor 2010¹⁸

Meer aandacht voor gender in het onderwijs

zij-kant en ABVV vragen de Vlaamse ministers bevoegd voor onderwijs en werk:

- leraars al in hun basisopleiding genderbewuster te maken;
- een vormingspakket ‘genderneutrale studie- en beroepskeuze’ op te stellen;
- meisjes en jongens aan te zetten tot het volgen van roldoorbrekende opleidingen door permanente sensibilisatie ,en promotie van bestaande instrumenten ontwikkeld door de sectoren (o.a. in de bouwsector, scheikundesector);

¹⁷ Grootschalig kwantitatief onderzoek uitgevoerd in 2009 bij 2000 vrouwen in België door Fé - www.fe-online.be

¹⁸ In onze brochure “5 jaar Equal Pay Day 2005-2009” – (www.equalpayday.be) presenteren wij een handige to-do lijst om de loonkloof aan te pakken

- jobcoaching te organiseren voor jongens en meisjes die in een roldeurbrekkende job stappen;
- een “girls and boys days” te organiseren, waarbij jongens en meisjes kunnen kennismaken met roldeurbrekkende jobs.

De verdere uitbouw van collectieve zorgvoorzieningen en in het bijzonder kinderopvang (0-3 jaar, buitenschools)

ABVV en zij-kant vragen de bevoegde ministers van de diverse gewesten:

- alle steden en gemeenten te responsabiliseren in de uitbouw van voldoende en kwalitatieve zorgvoorzieningen en in het bijzonder kinderopvang;
- de recente inspanningen voor meer kinderopvang voor iedereen meer bereikbaar en betaalbaar te maken.

De opwaardering van de zogenaamde vrouwenberoepen en vrouwensectoren

zij-kant en ABVV vragen de federale ministers bevoegd voor gelijke kansen en werk:

- een campagne op te zetten om de checklist voor sekseneutrale functieclassificaties meer bekendheid te geven;
- de analytische functieclassificatiesystemen op sectoraal vlak binnen een haalbare termijn een afdwingbaar karakter te geven;
- een verhoging van het bruto minimumloon en betere lonen in de zogenaamde vrouwensectoren.

De rechten van deeltijdse werknemers afdwingen, verbeteren en misbruiken tegengaan

ABVV en zij-kant vragen:

- dat de rechten van deeltijdse werknemers gerespecteerd worden: bijv. het recht op een vast uurrooster, het recht op loopbaanontwikkeling, het recht om het uurrooster uit te breiden bij vrijgekomen werkuren in het bedrijf;
- dat de rechten van deeltijdse werknemers worden verbeterd: bijv. het recht op betaald educatief verlof;
- dat mannen, maar vooral ook vrouwen, volledig geïnformeerd worden over de gevolgen van deeltijds werk;
- dat werkgevers vooral gebruik maken van collectieve arbeidsduurverkorting en de vierdagenweek (mogelijk sinds 1 januari 2004 met betoelaging) eerder dan de individuele vormen van deeltijdwerk te stimuleren.

Een wet om lonen transparanter te maken

zij-kant en ABVV vragen de bevoegde ministers:

- een wet om lonen doorzichtiger te maken, een zgn. gelijkstellingswet naar Zweeds voorbeeld. Deze wet zorgt ervoor dat werkgevers de lonen van personeel dat gelijk of gelijkwaardig werk doet vergelijkt volgens bepaalde categorieën, bijvoorbeeld vrouwen en mannen. Deze analyse blijft binnen het bedrijf. Wanneer een werknemer het vermoeden heeft van loondiscriminatie, kan zij/hij een klacht formuleren bij de syndicale afvaardiging. Deze heeft inzage-recht in de lonen en beslist op basis daarvan of de klacht gegrond is en verder onderzoek nodig is.
- een eenvoudig audit-instrument te ontwikkelen dat werkgevers kan helpen bij het doorlichten van de (oorzaken van de) loonkloof in hun bedrijf.
- werk te maken van een wetgeving die een echte sociale dialoog over loondiscriminatie, loontransparantie en loonongelijkheden tussen m/v toelaat.

Ook Europa moet werken aan het verkleinen van de loonkloof

Op 3 maart 2009 lanceerde de Europese Commissie een grootscheepse campagne in 22 talen om burgers en overheden te sensibiliseren over de loonkloof. Dit jaar lanceerde ze in samenwerking

met de Kamers van Koophandel een campagne “Doorbreek de genderstereotypes en geef talent een kans.”

ABVV en zij-kant vragen de Europese Commissie:

- om de loonkloof blijvend onder de aandacht te houden;
- een samenhangend beleid te ontwikkelen (ook fiscaal en sociaal) om de (loon)gelijkheid tussen vrouwen en mannen te realiseren;
- het behoud en de versterking van een Europees gelijke kansen beleid v/m, zeker in deze tijd van economische crisis waar
- om de lidstaten uitdrukkelijk en snel werk te maken genderimpact analyse van de crisis.

Een genderimpact analyse van de crisis is, ook in België, onontbeerlijk!

De huidige crisis treft iedereen, vrouwen en mannen. Iedereen wordt er beter van als de (loon)ongelijkheid tussen vrouwen en mannen verdwijnt. Het doeltreffend bijsturen van het gelijkheidsbeleid v/m kan echter alleen op basis van een doorgedreven impact analyse van de crisis voor vrouwen en mannen. Er bestaan voorlopig geen genderimpact analyses. Alleen de tewerkstellingscijfers geven een indicatie, maar die geven een onvolledig beeld. Zal binnen afzienbare tijd blijken dat vrouwen de crisis dubbel en dik betalen?