

EUROPESE UNEQUAL PAY DAY, 10 NOVEMBER 2021



Zijkant en haar Europese zusters van PES Women roepen 10 november 2021 uit tot Europese Unequal Pay Day. Op jaarbasis verdienen vrouwelijke werknemers in Europa nog steeds 14% minder dan mannen, waardoor ze vanaf 10 november gratis en voor niets werken.

Eén van de grootste oorzaken van de loonkloof v/m is de ongelijke verdeling van de zorgtaken. Corona heeft deze genderkloof in het huishouden en de zorg voor de kinderen alleen maar vergroot. Verdeel de taken eerlijk, voor eerlijke kansen op het werk, is dan ook de boodschap van de Unequal Pay Day-campagne. Zijkant trekt op 10 november naar de Antwerpse Stadsfeestzaal met een groot 'Rad van Fornuis'.

1. Wat is Unequal Pay Day?

De progressieve vrouwenbeweging **Zijkant** is de initiatiefnemer van de nu al zeventien **Equal Pay Day**-campagnes in België. Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om hun loonachterstand van het voorbije jaar dicht te rijden. Dit jaar viel Equal Pay Day op 25 maart: vrouwen moesten 23% langer werken om te verdienen wat mannen in 2020 reeds verdiend hadden.

In Europa wordt vaak in het najaar actiegevoerd tegen de loonkloof. Zo leggen vrouwen symbolisch het werk neer op de dag vanaf wanneer ze zagezegd gratis werken. De loonkloof v/m zorgt er immers voor dat hun jaarsalaris lager ligt dan dat van mannen, waardoor ze het **laatste deel van het jaar niet meer betaald worden** in vergelijking met hun mannelijke collega's. Volgens het principe van de gelijke verloning zouden vrouwen dus vroeger mogen stoppen met werken.

Volgens **Zijkant** en **PES Women** is deze dag in het najaar **Unequal Pay Day**: de dag voor **ongelijk loon** (in tegenstelling tot Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon). Aangezien vrouwen in Europa 14% minder verdienen dan mannen, werken ze de laatste 14% - of 51 dagen - van het jaar gratis en voor niets. **Unequal Pay Day** valt dit jaar dan ook op **10 november**.

2. Campagne 2021: Verdeel de taken eerlijk thuis, voor eerlijkere kansen op het werk

Vrouwen besteedden ook voor corona veel meer tijd dan mannen aan het huishouden en de zorg voor kinderen.¹ **De COVID-pandemie heeft deze ongelijke taakverdeling alleen maar vergroot.** De VUB bevroeg mensen naar hun tijdsbesteding tijdens de eerste lockdown. Het onderzoek zet de genderstereotiepe taakverdeling op scherp: terwijl vaders zich afzonderen voor hun videocalls, klappen moeders aan de keukentafel hun laptop open en helpen ze tegelijk de kinderen met hun huiswerk of steken ze een was in.² Een rapport van het Europees Parlement concludeerde dat telewerkende moeders zich per dag maar liefst anderhalf uur langer over de kinderen ontfermen dan telewerkende vaders.³ Het corona-ouderschapsverlof in België werd dan ook bijna uitsluitend door vrouwen opgenomen (71%). Het mag duidelijk zijn dat de coronacrisis ons terug in de tijd slingert.

¹ VUB, Tijdsbestedingsonderzoek (2013): <https://torvub.be/publication/belgie-geklukt-resultaten-van-het-belgisch-tijdsbestedingsonderzoek-2013-tbo13/>

² <https://www.demorgen.be/nieuws/virus-maakt-ons-opnieuw-ouderwets-mijn-man-verdiend-meer-dan-ik-dus-ging-ik-half-tijds-werken~b513845a/>

³ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658227/IPOL_STU\(2020\)658227_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658227/IPOL_STU(2020)658227_EN.pdf)

Actie: 'Rad van Fornuis'

Zijkant lijst verder in dit persdossier een reeks beleidsaanbevelingen op die een eerlijke taakverdeling stimuleren, gaande van een uitgebreider, volledig vergoed en verplicht geboorteverlof tot een collectieve arbeidsduurvermindering en een Equal Pay Day-label voor bedrijven. Maar ook de man of vrouw in de straat kan bijdragen aan meer gendergelijkheid thuis, en dus ook op het werk.

Om mensen bewust te maken van de vaak nog zeer genderstereotiepe taakverdeling achter Vlaamse gevels, trekt Zijkant met een 'Rad van Fornuis' naar de Antwerpse Stadsfeestzaal. Door te draaien aan de rad komen voorbijgangers uit bij allerlei taken, van de kinderen in bed stoppen tot de doktersbezoeken regelen, de lakens verversen en de vuilzakken buitenzetten. De logische vraag die daarop volgt: wie doet dit bij jou thuis? Met rode en blauwe magneten wordt de gemiddelde taakverdeling duidelijk.

Campagnebeeld: gluren bij de burens

Belgisch topfotograaf Jef Boes legde vanuit een hoek van de woonkamer het reilen en zeilen vast van telewerkende ouders. Zijn beelden tonen hoe vaders gefocust achter een scherm zitten, terwijl moeder en kinderen verdwijnen in de chaos.

Europese campagnespot in 18 talen

Het internet smult van 'zoom bombing kids'. Een professor, geïnterviewd door BBC News, werd er onsterfelijk beroemd mee. Een ander BBC-interview met een vrouwelijke professor – en haar dochter – haalde veel minder hits. Symptomatisch voor genderstereotiepe opvattingen over de taakverdeling thuis? Feit is dat het minder schattig wordt als dat onderbreken dagelijkse kost is en je de laptop uiteindelijk dichtklapt, zoals veel moeders doen.

'Verdeel de taken eerlijk thuis, voor eerlijkere kansen op het werk' is dan ook de boodschap van de campagnespot, ontwikkeld door communicatiebureau Mortierbrigade en productiehuis Caviar en naar aanleiding van de Europese Unequal Pay Day vertaald in 18 talen. Red Zebra gaf uitzonderlijk toelating om hierbij de punk-klassieker 'I can't live in a living room' te gebruiken.

Bekijk de spot [hier](#).

Launch event: The Gender Pay Gap: What can you do? What can the EU do?"

Tot slot neemt Zijkant op 5 november deel aan een Europees debat, georganiseerd door PES Women, over de rol van burgers, bedrijven en overheden in het bestrijden van de loonkloof v/m. Op het programma staan best equal pay practices uit Spanje en Italië, het Fair Pay Innovation Lab en een boodschap van Europees commissaris Dalli over de loontransparantierichtlijn. Zijkant-voorzitter Inga Verhaert modereert het gesprek, dat deels digitaal, deels als studiogesprek plaats heeft.

Meer info vind je [hier](#).

3. Evolutie van de loonkloof

Zijkant houdt de evolutie van de loonkloof bij sinds de eerste Equal Pay Day op 31 maart 2005. De loonkloof bedroeg toen 28%. We baseerden ons voor deze cijfers steeds op de meest recente loongegevens van Statbel. Sinds 2020 baseert **Zijkant** zich echter op de nieuwe en exactere loonkloofberekeningen die het IGVM maakt op basis van de RSZ-gegevens. Om een goede vergelijking te kunnen maken met de voorgaande jaren, werden de nieuwe berekeningen gemaakt vanaf 2014. Daaruit blijkt dat het patroon in de cijfers hetzelfde blijft, ook al valt de loonkloof zelf wel hoger uit.

	2014	2015	2016	2017	2018
Loonkloof v/m	24,5%	24,2%	23,9%	23,7%	23,1%
Afgerond	25%	24%	24%	24%	23%

Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bewerking IGVM)

In 2018 boekten we lichte vooruitgang: de loonkloof is met één klein procentpunt gedicht ten opzichte van de cijfers in 2017. Als we amper 2 procentpunten opschuiven op vier jaar, dan moeten we nog zeker **46 jaar wachten op gelijk loon tussen vrouwen en mannen**.

België behoort tot de goede leerlingen in Europa wanneer wordt gekeken naar vrouwen en mannen met een soortgelijke loopbaan. **De loonkloof v/m bedraagt immers slechts 6% als we enkel rekening houden met de bruto-jaarlonen van voltijds werkenden.**⁴ In 2001 was dit nog 15%. Dit bewijst dat zeventien jaar Equal Pay Day-campagnes hun vruchten afwerpen.

Zijkant houdt voor de Equal Pay Day echter bewust rekening met de jaarlonen van **voltijds en deeltijds werkenden samen**. Enkel dit geeft een correct beeld van de financiële situatie van Belgische werknemers. Vrouwen werken immers veel vaker deeltijds dan mannen: deze ongelijke loopbaan van vrouwen en mannen verklaart voor een groot deel de loonkloof, maar rechtvaardigt deze niet.

4. Ongelijke taakverdeling v/m

‘Vrouwen, wacht met kinderen tot aan je pensioen’, was de ironische boodschap van de Equal Pay Day-campagne in 2020. De [campagnespot](#), waarin een carrièrevrouw effectief wacht tot haar vijfenzestigste om haar – ondertussen volwassen – baby op de wereld te zetten, haalde onlangs goud in Cannes.

De spot gaat weliswaar kort door de bocht, maar het klopt dat het nog altijd vooral vrouwen zijn die zich het meeste bezighouden met de organisatie van het huishouden en de opvoeding van de kinderen, ondanks het feit dat zij steeds vaker hoogopgeleid zijn. En dat leidt tot een loonachterstand.

⁴ Statbel (cijfers 2018).

Dit was al zo voor corona: in 2019 werkte bijna **de helft (44%) van alle vrouwelijke loontrekkenden deeltijds**, tegenover slechts **12% van de mannen**. Als belangrijkste reden voor dit deeltijds werk, verwijst een kwart van de vrouwen naar de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen, een reden die slechts door 8% van de mannen wordt gedeeld. Mannen blijken vooral deeltijds te werken omdat hun job enkel deeltijds wordt aangeboden (18%).⁵ **Vrouwen maken ook – veel vaker dan mannen - gebruik van de thematische verloven zoals ouderschapsverlof, of nemen loopbaanonderbreking/tijdskrediet**. Alhoewel deze systemen voor alle werknemers toegankelijk zijn, maakten vrouwen in 2020 67% uit van alle gebruikers en mannen slechts 33%.⁶ Volgens Europese cijfers stijgt dat aandeel deeltijds werkende vrouwen bovendien naarmate het aantal kinderen toeneemt. Bij mannen werd de omgekeerde beweging vastgesteld: die gaan net méér werken zodra ze kinderen krijgen.⁷

Sommige vrouwen verdwijnen zelfs helemaal van de arbeidsmarkt zodra er kinderen komen. Terwijl de werkgelegenheidsgraad van 25- tot 49-jarige Belgische vrouwen zonder kinderen op 79% ligt, daalt dit naar 61% als er drie of meer kinderen zijn. Bij mannen gebeurt het omgekeerde en stijgt het percentage van 80% naar 86%.⁸

De (loon)kloof vergroot bovendien naarmate mensen ouder worden, want terwijl een vrouw haar carrière op een lager pitje zet, kan een man professioneel doorgroeien. Dit heeft ook een zelfversterkend effect: doordat vrouwen vaker hun carrière terugschroeven, verdienen ze minder en is het logischer dat zij, als slechtst verdienende partner, meer zorgtaken opnemen.

‘**De prijs van het ouderschap**’ of de ‘child penalty’ blijkt dus **vooral een prijs te zijn die moeders betalen**. Volgens Sébastien Fontenay en Ilan Tojerow (Dulbea, ULB) nemen vrouwen die werken ook het grootste aandeel van huishoudelijk werk en zorg voor de kinderen voor hun rekening. Hun nooit eerder uitgevoerde studie toont aan dat de geboorte van een (eerste) kind de inkomsten van Belgische vrouwen op lange termijn met maar liefst 43% doet dalen. Bij mannen speelt dit effect helemaal niet. Het moederschap, zo besluiten deze onderzoekers, is dan ook een van de grootste oorzaken van genderongelijkheid. België scoort hiermee slechter dan de Scandinavische landen.



We hadden gehoopt dat corona, door het verplichte thuiszijn, de genderkloof zou helpen dichten. Maar het omgekeerde blijkt waar. In april 2020, tijdens de eerste lockdown, publiceerde de VUB de eerste bevindingen van hun corona-tijdsbestedingsonderzoek. Daaruit blijkt dat **bijna de helft van de werkenden met kinderen aangeven dat ze minder tot veel minder werken sinds de coronamaatregelen**. De afname in werktijd is het sterkst bij vrouwen met kinderen. Bij mannen maakt de aanwezigheid van kinderen weinig verschil in de afname van de werktijd.⁹

⁵ Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten (cijfers 2019).

⁶ <https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/thematische-verloven-inclusief-corona-ouderschapsverlof>

⁷ Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child, 2019. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhptechi\\$DV_616/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhptechi$DV_616/default/table?lang=en)

⁸ Statbel, Arbeidsmarkt vanuit een genderoogpunt (cijfers 2019).

⁹ VUB, Tijdsbestedingsonderzoek in tijden van corona (2020): <https://today.vub.be/nl/artikel/eerste-bevindingen-vub-tijdsbestedingsonderzoek-in-tijden-van-corona>

Om de combinatie van telewerk, thuisonderwijs en opvang te vergemakkelijken, riep de regering het **corona-ouderschapsverlof** in het leven: van mei tot en met december 2020 konden ouders gebruikmaken van een nieuwe en flexibelere vorm van ouderschapsverlof. Van het gemiddeld aantal gebruikers over die periode was 71% een vrouw en maar 29% een man. De grootste groep gebruikers was tussen 30 en 45 jaar, en heeft dus jonge kinderen.

Deze cijfers zijn niet onschuldig: niet alleen bewijzen ze dat aan het thuisfront de taken nog steeds ongelijk verdeeld worden, en dat **kinderen zelfs voor jonge ouders een vrouwenzaak blijven**. Bovendien bewijzen deze percentages dat bij een crisissituatie zoals de uitbraak van COVID-19 vrouwen als eersten terug naar de haard verwezen worden, waardoor de loonkloof v/m in de toekomst nog verder zou kunnen vergroten.

Eind 2021 behoren de lockdowns (hopelijk) tot het verleden, maar vrezen we dat het moeilijk zal zijn om die **traditionele taakverdeling – die nooit helemaal verdwenen was - opnieuw terug te draaien**. Het valt te verwachten dat het nog steeds vooral vrouwen zijn die hun betaalde job op een lager pitje zetten, met alle gevolgen voor de toekomstige loonkloof v/m.

5. Andere oorzaken loonkloof v/m

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in 'zachte' jobs en sectoren (horizontale segregatie)

Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen verklaart niet de hele loonkloof: mannen in deeltijdse jobs worden nog altijd beter betaald dan vrouwen in deeltijdse jobs. Dit komt omdat deeltijds werkende vrouwen doorgaans werken in **jobs en sectoren die minder goed betalen**. Ironisch gezien zijn het net die jobs die tijdens de coronacrisis tot de **essentiële beroepen** hoorden. Zo verdienen zorgkundigen gemiddeld 2.549 euro per maand ofwel een bedrag dat bijna 30% onder het loon van de gemiddelde Belg ligt. Helemaal onderaan de loonladder bungelen de verzorgers in kinderdagverblijven en crèches (98% is een vrouw). Zij verdienen gemiddeld 2.317 euro bruto/maand, op voorwaarde dat ze voltijds werken, wat meestal niet het geval is.

Glazen plafonds en kleverige vloeren (verticale segregatie)

Slechts 1 op de 3 **managers** is een vrouw.¹⁰ Vrouwen verdienen dus nog steeds minder dan mannen omdat zij oververtegenwoordigd blijven onderaan de carrière- en loonladder. Aan de basis van deze verticale segregatie liggen stereotiepe en discriminerende denkbeelden. **Zo durven werkgevers nog steeds peilen naar de kinderwens van jonge vrouwen**¹¹, of geven ze een promotie liever aan een man uit schrik dat een vrouw uit zal vallen door moederschap. Zo hebben mannen 23% meer kans op een positieve reactie op een sollicitatie die een promotie in functieniveau inhoudt, en zelfs 50% meer kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek.¹²

¹⁰ Statbel, Arbeidsmarkt vanuit een genderoogpunt (cijfers 2019).

¹¹ iVox, Flair: loonkloof, zomer 2019.

¹² <https://users.ugent.be/~sbaert/PERSBERICHTGeslachtEnPromotieBis.pdf>

6. Pensioenkloof v/m

Na de loonkloof volgt de **pensioenkloof**, die per maand in België maar liefst **26%** bedraagt. Voor de berekening van dit wettelijk pensioen worden heel wat loopbaanfactoren meegeteld die voor vrouwen ongunstig uitvallen: hun loon, maar ook de duur en de aard van hun loopbaan. Vrouwen verdienen immers minder gedurende hun carrière én ze geraken niet aan een volledige loopbaan (45 jaar) doordat ze veel vaker dan mannen deeltijds werken en een onderbroken loopbaan hebben.¹³

De tweedepijlerpensioenkloof loopt zelfs op tot 53%.

7. Actie!

Wat kan jij doen?

- **Herbekijk de taakverdeling thuis.** Zijn het huishouden en de zorg voor de kinderen eerlijk verdeeld? Of volgen jullie de genderstereotiepe patronen, waardoor iemand loonverlies lijdt? Met twee partners voltijds werken is mogelijk niet haalbaar, maar misschien lukken twee viervijfdejobs in plaats van één voltijdse en één deeltijdse job? Je kan je ook steeds informeren bij je werkgever of je vakbond over je recht op ouderschapsverlof/tijdskrediet.

Wat kan het beleid doen?

- **Verplicht het 100% vergoede geboorteverlof.** De huidige regering breidt het geboorteverlof binnenkort uit naar twintig dagen, en dat is een grote stap vooruit. Wel blijven vaders in deze periode loonverlies lijden (op dezelfde manier als vrouwen tijdens hun zwangerschapsrust). Uit onderzoek blijkt dat dit financiële aspect voor mannen een van de grootste drempels vormt om dit verlof niet (volledig) op te nemen. Daarom pleiten wij voor een vergoeding voor vaders én meemoeders aan 100% van hun loon tijdens het hele geboorteverlof. Een (deels) verplicht verlof, naar analogie met de verplichte weken moederschapsrust, maakt het voor vaders en meemoeders bovendien makkelijker om te weerstaan aan druk van de werkgever.
- **Vergoed de moederschapsrust aan 100% van het loon.** De moederschapsbescherming heeft in België een specifiek juridisch begrip, grondslag en statuut omdat je nu eenmaal geen kinderen kan krijgen zonder zwanger te zijn en te bevallen, en een man nooit in een gelijkaardige positie kan staan. Bovendien is het kader voor deze bescherming de veiligheid en gezondheid van moeder en kind. Vandaar dat vrouwen nooit enig nadeel mogen ondervinden van deze situatie en recht hebben op een 100% gegarandeerde vorm van verbod op discriminatie omwille van het krijgen van kinderen. De dalende uitkeringen gedurende deze (deels) verplichte verlofperiode zorgen echter voor een financiële handicap van vrouwen ten opzichte van mannen: ze krijgen de eerste dertig dagen 82% van het brutoloon, nadien wordt dit 75% van het geplafonneerd brutoloon, zelfstandigen krijgen een forfaitair bedrag.

¹³ 7/12/2020 - Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen, senaat – interventie Cédric Schmidtké, adviseur Eerste piljer en Structurele pensioenhervorming - kabinet van Mevrouw Karine Lalieux, Minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie.

- **Breid de betaalde zorgverloven uit.** Het draagvlak voor een uitbreiding van de zorgtijd is groot. Het geboorteverlof is onlangs uitgebreid, maar nog steeds korter dan in Nederland (zes weken). Wat de duur van de moederschapsrust betreft, is België een slechte Europese leerling. Vandaag bedraagt de moederschapsrust in ons land slechts vijftien weken, één week meer dan het opgelegde Europese minimum. Zelfstandige vrouwen hebben slechts recht op twaalf weken moederschapsrust. In Nederland en Frankrijk hebben kersverse moeders recht op minstens zestien weken, die worden vergoed aan 100% van hun loon.
- **Voer een collectieve arbeidsduurvermindering in.** Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen wijst op een combinatieprobleem. Een collectieve arbeidsduurvermindering (bv de dertigurenweek) geeft zowel vrouwen als mannen de kans om een carrière uit te bouwen én tijd te maken voor zorgtaken. Bovendien biedt deze regeling een oplossing voor het grote aantal deeltijdse werkaanbiedingen.
- Verruim het aanbod van sociale voorzieningen. Er is een grote nood aan **kwaliteitsvolle, nabije en betaalbare crèches**, met flexibele openingsuren. Ook voor schoolgaande kinderen moet er buiten de schooluren een ruim en betaalbaar opvangaanbod beschikbaar zijn. Het vergemakkelijken van de toegang tot kwaliteitsvolle zorg voor hulpbehoevende personen en ouderen is eveneens essentieel in het stimuleren van voltijdse tewerkstelling.
- Dwing een **correcte toepassing van de loonkloofwet** van 22 april 2012 af. Volgens het federale regeerakkoord zullen er maatregelen worden genomen om deze wet 'werkzamer' te maken. Zorg voor betere rapporteringen en doe steekproeven en controles op de naleving van de wet. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen formuleerde een reeks aanbevelingen om de kwaliteit van de gegevens te verbeteren en om ondernemingen en sectoren beter te ondersteunen. Zo zou de rol van de bemiddelaar – die momenteel geen bescherming geniet - kunnen opgenomen worden door een (versterkte) arbeidsinspectie. Loonverslagen zijn gemakkelijker in te vullen door ondernemingen als de modelformulieren worden aangepast met geautomatiseerde gegevens. Kwaliteitsvolle modellen en handleidingen kunnen dan weer helpen bij het interpreteren van deze gegevens en het opstellen van actieplannen. Versterkte controles en duidelijke en proportionele sancties moeten zowel sectoren als ondernemingen aanzetten tot het respecteren van de maatregelen.
- Voer, naar analogie met de raden van bestuur, ook **quota in voor de directiecomités** van overheidsbedrijven en beursgenoteerde bedrijven. Quota blijken een effectieve manier om het glazen plafond te doorbreken, zoals blijkt uit de vervrouwelijking van de raden van bestuur.
- Voer een **Equal Pay Day-label** in om bedrijven aan te sporen om werk te maken van loongelijkheid v/m. Dit kwaliteitslabel omvat ook een volledige implementatie van equal pay-strategieën (inclusief genderindicatoren) in de HR-processen en het beleid. *Good practices* bestaan in Zwitserland, Frankrijk en IJsland.

Wat kan Europa doen?

- Maak werk van de **loontransparantiewet**, in overleg met het Europees Vakverbond. Die wet:

- Verplicht de lidstaten om criteria vast te leggen voor 'gelijk werk' (kennis, opleidingsgraad, fysieke en mentale inspanningen, verantwoordelijkheid, arbeidsomstandigheden...) en aan de hand hiervan genderneutrale jobevaluatie- en classificatiesystemen op te zetten.
- Verplicht de werkgevers om werknemers te informeren over hun loon in vergelijking met het gemiddelde in hun bedrijf, uitgesplitst naar geslacht én groepen werknemers die hetzelfde of gelijkwaardig werk doen. Ook sollicitanten krijgen, voorafgaand aan het sollicitatiegesprek, informatie over de gemiddelde loonmarge. Bedrijven met meer dan 250 werknemers moeten deze looninformatie ook publiceren in jaarlijkse rapporten, en een actieplan opzetten in geval van een loonkloof van minstens 5%. Werkgevers die geen gevolg geven aan de wet worden gesanctioneerd.

8. Contact

- Vera Claes, nationaal secretaris Zijkant, 0477/65 54 63, vera.claes@zijkant.be
- www.facebook.com/equalpaydaybelgium
- twitter.com/equalpaydayBE en twitter.com/equalpaydayEU
- #unequalpayday #UEPD2021