

# EQUAL PAY DAY

20 MAART 2023



equalpayday® is een gedeponeerde merknaam - ©Zijkant vzw

## Persdossier

1. Campagne 2023: It's handy to have a dick.....	4
2. Nieuw onderzoek door TOR (VUB) .....	4
3. Call to action: word EPD-ambassadeur .....	6
4. De loonkloof van dichterbij bekeken.....	7
5. Pensioenkloof v/m.....	11
6. Beleidsaanbevelingen.....	12
7. De loonkloof in de rest van Europa .....	14
8. Mijlpalen in negentien jaar strijd tegen de loonkloof.....	15
9. Contact .....	16

## It's handy to have a dick

Equal Pay Day valt dit jaar op **20 maart 2023**, aangezien de loonkloof v/m **22%** bedraagt. Vrouwen moeten dus bijna drie maanden extra werken om te verdienen wat mannen vorig jaar reeds verdienden. Het lijkt wel alsof die laatsten een geheime handdruk hebben, die hen als vanzelfsprekend een voordeel biedt op de werkvloer. Onderzoek dat ZIJkant liet uitvoeren door TOR-onderzoeksgroep (VUB) naar de impact van vaderschap op de loon- en loopbaankloof toont alleszins aan dat het kostwinnersmodel nog recht overeind staat.

Eerst het goede nieuws. De nieuwe Statbel-statistieken over de loonkloof tonen een duidelijke verbetering, zeker bij de jongste generatie (-25), waar deze zelfs positief is ten voordele van vrouwen. Dat bewijst dat onze Equal Pay Day-acties hun vruchten afwerpen. Maar deze cijfers zeggen niet alles: ze geven enkel de genderkloof weer bij de uurlonen in privé-bedrijven met meer dan tien werknemers. Wij pleiten voor het bekijken van het ruimere plaatje. Daarom baseren we ons voor Equal Pay Day op de [nieuwste statistieken van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen](#), en houden we rekening met het verschil tussen de gemiddelde jaarlonen van vrouwen en mannen (waarbij het effect van deeltijds werk duidelijker tot uiting komt), over alle sectoren heen. Zo houden we rekening met alle elementen die de lonen van vrouwen en mannen bepalen.

Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om evenveel te verdienen als wat mannen het jaar voordien verdienden. De **dag voor gelijk loon v/m**, dus. De loonkloof is één van de grootste discriminaties tussen vrouwen en mannen. Al negentien jaar voert de progressieve vrouwenbeweging ZIJkant daarom actie voor gelijk loon met haar Equal Pay Day. Is de loonkloof groot, dan valt deze symbolische dag laat in het jaar: vrouwen moeten langer doorwerken om de achterstand in te halen. Verkleint de loonkloof, dan zal Equal Pay Day opschuiven richting 1 januari.

De loonkloof bij de **gemiddelde brutojaarlonen** bedraagt volgens de meest recente cijfers (datajaar 2020) nog steeds **22%** (21,6%). De symbolische datum van Equal Pay Day valt daarom op **20 maart**:

Om te verdienen wat een man in 1 jaar tijd verdient, moeten vrouwen 21,6% langer werken
↓
21,6% van 365 dagen = 79 bijkomende dagen
↓
in 2023 moeten vrouwen dus 79 dagen langer werken, tot 20 maart

We boekten hiermee een kleine vooruitgang: de loonkloof is met 1,1 procentpunten gedicht ten opzichte van de cijfers in 2019, al is deze vooruitgang voor een groot stuk te wijten aan de COVID-crisis in datajaar 2020. Als we amper 3 procentpunten opschuiven op 6 jaar, dan moeten we nog zeker **44 jaar wachten op gelijk loon tussen vrouwen en mannen**.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Loonkloof v/m</b>	24,5%	24,2%	23,9%	23,7%	23,1%	22,7%	<b>21,6%</b>
<b>Afgerond</b>	25%	24%	24%	24%	23%	23%	<b>22%</b>

Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bewerking IGVM)

## 1. Campagne 2023: It's handy to have a dick

Al negentien jaar, sedert 2005, voert de progressieve vrouwenbeweging Zijkant actie voor gelijk loon met haar Equal Pay Day, maar de loonkloof blijkt hardnekkig. Bij het sluiten van deals en onderhandelingen, in kantoorruimtes, tijdens internationale conferenties of na de werkuren op café: het lijkt alsof het louter hebben van een penis deuren opent. **“I trust you because you have a dick”**, zoals de mannen – echte dicks, overigens - in [het campagnefilmje van communicatiebureau mortierbrigade en productiehuis Czar](#) kameraadschappelijk tegen elkaar zeggen. Ze schudden elkaar de penishand, vrouwen staan erbij en kijken ernaar. Wie probeert de mannen na te doen, valt onvermijdelijk door de mand. Het is duidelijk: het old boys netwerk is alive and kicking.

Dit heeft zo zijn gevolgen. Vrouwen botsen op glazen plafonds, blijven plakken aan kleverige vloeren, moeten tijdens onderhandelingen dubbel en dik ‘hun mannetje staan’ en vooral: ze worstelen, veel meer dan mannen, met de combinatie van een carrière en een gezinsleven. Want één van de belangrijkste redenen van de loonkloof is het feit dat veel meer vrouwen (42%) dan mannen (12%) deeltijds werken, zeer vaak om voor kinderen te zorgen en het huishouden op te vangen. Ook in de Statbel-statistieken stijgt de initieel kleine loonkloof opvallend in de leeftijdsgroep van 35-plussers. Dat moet beter en vooral: meer gelijk verdeeld.

**Don't be a dick** en dicht mee de loonkloof: dit is dan ook de boodschap van deze campagne. Want die loonkloof van 22%, die is ri**DICK**ulous.

## 2. Nieuw onderzoek door TOR (VUB)

Eerder onderzoek bij vaders dat onderzoeksbureau IPSOS voerde voor Zijkant (2022) toonde aan dat er nog steeds een onevenwicht is in de taakverdeling thuis, waarbij zorgtaken vooral bij vrouwen terecht komen. Mannen zien bovendien de link niet tussen deze ongelijke taakverdeling thuis en de loonkloof v/m. Wel zijn ze voorstander om het vaderschapsverlof ruimer toe te passen en (deels) te verplichten.

Vanuit de overtuiging dat een evenwichtige taakverdeling een belangrijke hefboom is om de loonkloof te dichten, en de veronderstelling dat de sleutel hiervoor ligt bij het **vader- (en ouderschaps)verlof**, klopte Zijkant dit jaar aan bij de VUB.

Dit jaar onderzocht TOR-onderzoeksgroep (VUB) in opdracht van Zijkant de **gevolgen van vaderschapsverlof en ouderschapsverlof op de beleving en verdeling van betaald en onbetaald werk binnen het gezin**. Het onderzoek richt zich op alle mannen die de afgelopen vijf jaar vader zijn geworden en bestaat uit een vragenlijst en een interview. De traditionele rollenpatronen blijken nog zeer sterk aanwezig: de eerste plaats van vaders blijft nog altijd de werkvloer, die van vrouwen bij de kinderen.

Het onderzoek richt zich op alle mannen die de afgelopen vijf jaar vader zijn geworden en bestaat uit een vragenlijst en een interview. 88 vaders vulden de **onlinevragenlijst** in via [www.ikbenvader.be](http://www.ikbenvader.be). Zij zijn gemiddeld 36 jaar, werkend, en hebben een vrouwelijke partner. De helft van deze partners werkt voltijds, 30% werkt deeltijds en 20% niet. Het jongste kind van deze mannen is gemiddeld twee jaar, en twee op de drie vaders hebben meer dan één kind. In de vragenlijst werd gepeild naar de mate waarin vaderschaps- en ouderschapsverlof werden opgenomen, de redenen hiervoor en impact ervan op de verdeling van arbeid, huishoudelijk werk en kinderopvang. Negen vaders werden vervolgens door de onderzoeker **geïnterviewd**. Hierbij werd dieper ingegaan op de rol van vaderschaps- en ouderschapsverlof in de verdeling van het dagelijks (gezins)leven.

#### Belangrijkste bevindingen over vaderschapsverlof:

- 1) **Vaderschapsverlof wordt beschouwd als een recht.** Het opnemen ervan is een vanzelfsprekendheid en vaders ervaren veel begrip van de werkgevers. Zo hebben 95% van de deelnemers aan de vragenlijst en alle geïnterviewden hun vaderschapsverlof opgenomen.
- 2) 75% van de respondenten is voorstander van een **verplichte opname van dit verlof**.
- 3) Vaderschapsverlof is **niet het moment om de verdeling van huishoudelijke taken te heronderhandelen**, het blijft een 'overlevingsverlof'. Dit wordt bevestigd door de vaststelling dat de impact van het prille vaderschap op de tijdsbesteding van mannen zeer groot is. Veel mannen geven in de interviews aan dat deze impact vaak als een verrassing komt.
- 4) De redenen om dit vaderschapsverlof op te nemen zijn voor twee derde van de respondenten het **ondersteunen van de moeder, het helpen met de zorg voor andere kinderen en het regelen van de administratie**. Dat vaders vooral spreken in termen van bijstaan en assisteren, wijst er bovendien op dat niet alleen de fysieke maar ook de mentale last niet wordt herverdeeld. De helft van de vaders benadrukt ook te willen genieten van de baby.
- 5) Bijna alle vaders zijn het erover eens dat een **gelijkschakeling van de lengte van het vaderschapsverlof en de moederschapsrust** meer gelijke kansen zou bieden.
- 6) Ze vinden **twintig dagen ook echt te kort**, al lijkt dit ook de bovengrens. Het werk blijft immers liggen, en ze voelen de verplichtingen ten aanzien van hun werkgever. Sommige vaders blijven ook tijdens het verlof telefoons en mails beantwoorden.
- 7) 1 op de 3 vaders geeft aan dat de **geboorte van hun eerste kind de organisatie van hun betaald werk negatief beïnvloedde**. Opvallend is dat de vaders die geen of weinig verlof opnamen in grotere mate aangeven dat de geboorte van hun eerste kind een impact had op het aantal werkuren. Een op de vier vaders die vaderschapsverlof opnamen, geeft aan dat de geboorte van hun eerste kind een negatieve impact had op hun inkomen. Het is opvallend dat vaders de impact op de job van hun partners veel minder negatief inschatten dan voor henzelf.

#### Belangrijkste bevindingen over ouderschapsverlof:

- 1) **37%** van de vaders die deelnamen aan de onlinevragenlijst **hebben ouderschapsverlof opgenomen (41% zijn dit nog van plan)**. De meesten kiezen voor een viervijfderegeling.
- 2) De vaders geven aan dat de redenen om dit verlof op te nemen vooral **praktisch** van aard zijn: dankzij ouderschapsverlof kunnen ze de kinderopvang (financieel) uitstellen of het werk afstemmen op het schoolritme. Vooral de woensdagnamiddagen blijken een logistieke uitdaging, zeker omdat de nieuwe generatie grootouders vaak zelf nog aan het werk is.

- 3) Een belangrijke reden om dit verlof niet op te nemen is het **verlies van loon**. Vaders zijn vaak de hoofdverdiener binnen een gezin waardoor de impact van (langer) ouderschapsverlof op het gezinsinkomen (te) groot is. Deze drukke levensfase is immers ook een **dure levensfase**: jonge ouders zijn vaak bezig met het kopen of renoveren van een woning.
- 4) In de interviews wordt ook duidelijk aangegeven dat dit ouderschapsverlof minder ondersteund wordt vanuit de werkgever, waardoor vaders een **impact vrezen op hun carrière**. Wie toch deeltijds werkt, ziet zijn takenpakket niet verminderen. Sommigen vrezen een verschuiving van de loon- en loopbaankloof naar werknemers met en zonder kinderen.
- 5) Opvallend is de vaststelling dat vaders het ouderschapsverlof veeleer zien als een **'gunst'** en niet als een recht, en dit ook benoemen als 'thuiszitten' en 'vrije tijd'.

#### Over de balans tussen gezin en werk:

De helft van de respondenten zegt **een beetje tot veel minder tijd te willen besteden aan betaald werk**. Bijna alle vaders zouden minder willen werken om meer tijd te besteden aan hun kinderen en nog eens bijna de helft zou meer tijd besteden aan hun partner. Bijna een derde zou meer tijd besteden aan het huishouden, waarmee deze optie op de vierde plaats in de lijst staat, na hobby's en vrije tijd.

#### Conclusies:

- 1) Het opnemen van vaderschapsverlof wordt gezien als een vanzelfsprekendheid. Meer nog: er bestaat een groot draagvlak voor het **verplicht maken van dit verlof**, en zelfs voor de **gelijkschakeling van dit verlof aan de moederschapsrust**, een beleidsaanbeveling die Zijkant sinds vorig jaar naar voren schuift. Het feit dat dit verlof vooralsnog niet zorgt voor een gelijkwaardigere verdeling van de zorgtaken is mogelijk toe te schrijven aan de korte duur van dit verlof. Een graduele gelijkschakeling van het vaderschapsverlof aan de moederschapsrust, waarbij vaders ook na die eerste hectische weken thuis zijn, zou deze verdeling wél gunstig kunnen beïnvloeden. Nu is vaderschapsverlof, zoals een respondent het omschrijft, niet meer dan een 20-daagse *crash course* in ouderschap.
- 2) Er leeft bij vaders duidelijk een groot verlangen naar **meer tijd**, in de eerste plaats met hun kinderen. Een **kortere werkweek** laat toe om de werkschema's en het ritme van de kinderen beter op elkaar af te stemmen.
- 3) Ook ouderschapsverlof kan tijd bieden, maar toch zijn er veel obstakels om dit niet op te nemen, niet in het minst de perceptie van dit verlof als een **'gunst'**. Een **koppeling van dit ouderschapsverlof aan het vaderschapsverlof**, naar Scandinavisch voorbeeld, opent eveneens de deuren naar een verlenging van het vaderschapsverlof, én legt de focus minder op ouderschapsverlof als 'me-time'.
- 4) Een andere belangrijke reden om geen ouderschapsverlof op te nemen is het verlies van loon. **Hogere uitkeringen** zouden de drempels voor vaders kunnen wegnemen.

### **3. Call to action: word EPD-ambassadeur**

Sedert de eerste **Equal Pay Day-ambassadeurs** in 2010 het Equal Pay Day-pact ondertekenden, hebben al tal van mensen en organisaties hun engagement getoond om de loonkloof op hun manier uit de wereld te helpen. In 2022 tekende de Stad Brussel het pact tijdens een Europese equal pay-conferentie

van Zijkant en PES Women in het Stadhuis, en werd Brussel daarmee de eerste lokale overheid die zich uit als Equal Pay-ambassadeur.

Wil je ook in je persoonlijke en professionele leven bijdragen aan het dichtert van de genderkloof? Teken het Pact [hier](#) en ontvang een ambassadeursbadge en –oorkonde.

#### 4. De loonkloof van dichterbij bekeken

##### **‘Gecorrigeerd’ voor arbeidsduur**

De loonkloof gaat veel verder dan de kwestie gelijk loon voor gelijk werk. Een heel aantal culturele, wettelijke, sociale en economische factoren zorgen ervoor dat vrouwen minder verdienen. Zo verkleint de loonkloof drastisch als de factor deeltijds werk buiten beschouwing wordt gelaten: als er gecorrigeerd wordt naar arbeidsduur, bedraagt de loonkloof ‘slechts’ **8,5%**.

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

Het deeltijds werk bij vrouwen verklaart immers voor een groot deel de loonkloof, maar **rechtvaardigt deze niet**. Controlevariabelen zoals ‘arbeidsduur’, maar ook ‘functie’ of ‘sector’ vormen juist een wezenlijk onderdeel van het probleem. Het zijn de mechanismen die de genderbias op de werkvloer tonen, en die daardoor aan de grondslag liggen van de loonkloof.

Bovendien blijkt uit onderzoek van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen dat een vrouw in dezelfde sector en met dezelfde anciënniteit/opleiding/leeftijd/gezinssituatie/job/... als een man, gemiddeld nog steeds minder verdient. Volgens het Instituut kan maar liefst de helft van de loonkloof niet verklaard worden na controle op 12 variabelen. Dat is best verontrustend want op zich – zoals hierboven gezegd – schuilt er in deze controlevariabelen reeds een vorm van discriminatie.

Wanneer een vrouw omwille van het feit dat ze kinderen heeft bijvoorbeeld minder kansen krijgt op promotie (omdat er verondersteld wordt dat ze minder beschikbaar zal zijn), terwijl een man dan net meer kansen krijgt (omdat er verondersteld wordt dat hij een zekere maturiteit heeft bereikt), dan resulteert dat in verklaarbare loonverschillen die een gevolg zijn van discriminatie.<sup>1</sup>

Een deel van de onverklaarde loonkloof zou verklaard kunnen worden indien nog meer variabelen worden onderzocht, een ander deel is het gevolg van **zuivere discriminatie**, aldus het Instituut.

---

<sup>1</sup> [De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - Rapport 2021 | Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen \(belgium.be\)](#)

## COVID-jaar 2020

Het valt niet te ontkennen dat de loonkloof wel een klein beetje (1%) is gedicht (22% tov 23%). Maar dat is niet zomaar goed nieuws. De cijfers gaan immers over coronajaar 2020. De pandemie heeft heel wat vrouwen uit de statistieken geduwd.

Hoewel iedereen geconfronteerd werd met de pandemie, was het snel duidelijk dat de effecten ervan ongelijk verdeeld waren. De coronacrisis raakte vooral de dienstensectoren en de detailhandel, waar 58% van de werknemers vrouwen zijn, met **tijdelijke werkloosheid of jobverlies** tot gevolg.

Jobverlies en tijdelijke werkloosheid werden ook buiten proportie meer gedragen door arbeiders en arbeidsters. De **afwezigheid op de arbeidsmarkt van arbeidsters**, vaak met lagere lonen dan arbeiders door o.a. zeer veel deeltijdse contracten (71% van de arbeidsters werkt deeltijds ten opzichte van 15% van de arbeiders), zorgde ervoor dat zij niet werden opgenomen in de berekening van het gemiddelde loon van vrouwen. Gevolg: een gemiddeld hoger loon voor vrouwen in 2020 en een kleinere loonkloof.

Tijdens de eerste lockdown publiceerde de VUB de eerste bevindingen van hun coronatijdsbestedingsonderzoek. Daaruit bleek dat bijna de helft van de werkenden met kinderen aangeven dat ze minder tot veel minder werkten sinds de coronamaatregelen. De afname in werktijd is het sterkst bij vrouwen met kinderen. Bij mannen maakt de aanwezigheid van kinderen weinig verschil.

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. Ook deze vrouwen zijn uit de berekeningen gehouden.

## Prijs van het moederschap

**In België werkt bijna de helft van de vrouwen deeltijds (42,1%),** tegenover 11,6% van de mannen (cijfers Statbel, 2021).

Deeltijds werk is voor vrouwen lang niet altijd een vrije keuze. Voor loontrekkende vrouwen zijn de belangrijkste redenen om deeltijds te werken 'zorg voor eigen kinderen of andere zorgbehoevende familieleden' (24,6%), gevolgd door 'andere persoonlijke redenen' (24,1%) en 'u vindt geen voltijdse job of uw job wordt niet voltijds aangeboden' (21,7%). Bij hun mannelijke tegenhangers zijn dit de voornaamste redenen: 'andere persoonlijke redenen' (25,4%), 'u vindt geen voltijdse job of uw job wordt niet voltijds aangeboden' (22,5%) en 'u volgt onderwijs of opleiding' (15,9%)'.

Cijfers tonen aan dat vrouwen en mannen zonder kinderen per uur ongeveer evenveel verdienen. Maar **met elk extra gezinslid vergroot de loonkloof**, van 1,5% (geen kinderen) naar 4,8% (één kind) tot 5,7% en 6,3% bij respectievelijk twee en minstens drie kinderen. Moeders zien hun inkomsten vooral dalen omdat zij hun betaalde arbeid terugschroeven.



Volgens Europese cijfers **stijgt het aandeel deeltijds werkende vrouwen naarmate het aantal kinderen toeneemt**, terwijl mannen net minder deeltijds gaan werken als hun gezin uitbreidt. Dit zijn de percentages deeltijds werkende vrouwen en mannen in België.

	Vrouwen	Mannen
Geen kinderen	36,2%	10,3%
1 kind	38,3%	6,0%
2 kinderen	46,1%	8,5%
3 kinderen of meer	50,7%	7,0%

Bron: Eurostat (2021) [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)

De officiële Belgische cijfers over deeltijds werk verbergen bovendien alle vrouwen die weliswaar voltijdse contracten hebben maar in de praktijk wél deeltijds werken. RVA-cijfers tonen aan dat vrouwen bijna **70% uitmaken van de mensen die ouderschapsverlof** opnemen. In het eerste levensjaar van het kind – wanneer de zorgarbeid het meest intensief is - loopt dit zelfs op tot 84%. Pas vanaf dat de kinderen kleuters zijn, groeien vrouwen en mannen naar elkaar toe. Tussen de tiende en de twaalfde verjaardag van het kind zijn er zelfs (iets) meer vaders dan moeders die thuisblijven: zo namen 3.029 vaders en 2.583,83 moeders van elfjarigen in 2021 ouderschapsverlof op.<sup>2</sup>

### Vrouwelijke en mannelijke sectoren

Het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken – in de eerste plaats om voor kinderen te zorgen – verklaart dus voor een groot deel de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Maar zelfs onder deeltijdwerkers worden vrouwen nog steeds minder betaald, met een verschil van gemiddeld 9,9%.<sup>3</sup>

Er zijn immers nog andere factoren die de genderongelijkheid in stand houden: zo werken vrouwen en mannen vaak in verschillende sectoren. De eersten zijn oververtegenwoordigd in o.a. het onderwijs, de zorg, dienstverlening, administratieve en ondersteunende jobs en huishoudpersoneel: **‘zachte’ sectoren** waar de lonen niet hoog liggen en deeltijdse contracten normaal zijn.

Mannen vormen dan weer de meerderheid in **‘harde’ sectoren** zoals de industrie, bouwnijverheid, productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht, ICT en chemie. Dit zijn sectoren waar de jaarlonen opmerkelijk hoger liggen en voltijds werk vaak de norm uitmaakt.

Sector	Percentage vrouwen op totaal aantal arbeidsplaatsen	Gemiddelde brutojaarlonen (in euro), niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur (2020)		Loonkloof, niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur
		Vrouwen	Man	
Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	75%	17.816,49	19.713,80	9,6%

<sup>2</sup> [Mannen nemen vaker ouderschapsverlof: ‘Vaders merken steeds meer hoe fijn het is om thuis te zijn met de kinderen’ \(demorgen.be\)](#)

<sup>3</sup> IGVM, Loonkloofcijfers 2022, datajaar 2020.

Onderwijs	70%	35.733,40	39.227,18	8,9%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	80%	26.432,82	32.698,60	19,2%
Informatie et communicatie	30%	39.140,18	47.577,58	17,7%
Bouwnijverheid	10%	27.394,53	28.643,44	4,4%
Industrie	23%	32.750,44	38.856,11	15,7%

Bron: RSZ (berekening IGVM)

Opvallend is het feit dat de beroepen die essentieel bleken om het land overeind te houden tijdens de pandemie over het algemeen tot de ‘zachte’ sectoren hoorden. De gezondheidszorg, voedingswinkels, kinderdagverblijven, schoonmaak... draaien grotendeels op de werkkraft van vrouwen. Ontluisterend zijn de gemiddelde lonen die bij deze **essentiële beroepen** horen. Helemaal onderaan bungelen de kinderverzorgers (98% is vrouw) met een gemiddeld brutoloon van 2.317 euro per maand, op voorwaarde dat ze voltijds werken, wat in de praktijk vaak niet het geval is. Het land draait dus op de inzet van mensen met vaak pijnlijk lage lonen. Uiteraard zijn er ook een aantal essentiële beroepen die hoofdzakelijk door mannen worden ingevuld: koeriers, postbodes, vuilophalers... Ook hun gemiddelde lonen liggen een stuk onder het nationale gemiddelde, al blijven ze toch nog 200 à 500 euro per maand meer ontvangen dan vrouwen in slecht betaalde beroepen en werken ze veel vaker voltijds.<sup>4</sup>

### Vrouwelijke en mannelijke jobs

Zoals de tabel hierboven aantoont, bestaat er ook binnen sommige sectoren een grote loonkloof v/m. Dit heeft dan weer te maken met het ‘glazen plafond’ en ‘kleverige vloeren’: hogere functies gaan nog steeds naar mannen. Volgens Statbel is slechts **één op de drie managers een vrouw**.

Ook hier speelt het **moederschap** vrouwen parten: werkgevers durven nog steeds peilen naar de kinderwens van jonge vrouwen<sup>5</sup> of ze geven een promotie liever aan een man, omdat ze bang zijn dat vrouwen zullen uitvallen door moederschap. Een onderzoek toonde aan dat mannen 23% meer kans hebben op een positieve reactie op een sollicitatie die een promotie inhoudt, en zelfs 50% meer kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek.<sup>6</sup>

### Extralegale voordelen

Bovenstaande cijfers houden enkel rekening met de loonkloof v/m in de brutolonen. Maar een deel van het loonpakket wordt vaak ook uitbetaald in extralegale voordelen. **Vrouwen komen hiervoor opvallend minder in aanmerking**. Uitzonderingen: de aanvullende kinderbijslag, een abonnement op het openbaar vervoer en verplaatsingsvergoedingen. De kans dat een man met een bedrijfswagen rijdt, is meer dan dubbel zo groot dan bij een vrouw, ook na controle voor sector, leeftijd, omvang van de organisatie en statuut.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> [De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - Rapport 2021 | Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen \(belgium.be\)](#)

<sup>5</sup> iVox, Flair: loonkloof, zomer 2019.

<sup>6</sup> <https://users.ugent.be/~sbaert/PERSBERICHTGeslachtEnPromotieBis.pdf>

<sup>7</sup> Extrapolatie van de bedragen van de verschillende alternatieve verloningsvormen, die in de voorgaande studie

Vrouwen zouden ook vaker opteren voor of recht hebben op 'family friendly benefits'. Wanneer we dit soort voordelen omrekenen naar euro's, blijken deze vaak van mindere waarde te zijn in vergelijking met andere voordelen: het voordelenpakket van een vrouw is gemiddeld **46% minder waard** dan dat van een man.<sup>8</sup>

## 5. Pensioenkloof v/m

Wanneer vrouwen met pensioen gaan, voelen ze deze loonongelijkheid nog sterker in hun wettelijk pensioen. Recent gepensioneerde vrouwen hebben gemiddeld **23% minder pensioen dan mannen** in dezelfde situatie. Het gaat om een verschil van 488 euro bruto per maand.

In de **aanvullende pensioenen** bedraagt de kloof zelfs 57%, of 42.215 euro bruto in totaal. Dat komt deels omdat vrouwen veel minder vaak dan mannen toegang hebben tot de tweede pijler: 45% geniet van een aanvullend pensioen, tegenover 63% van de mannelijke werknemers.

Bij de **wettelijke pensioenen** bedraagt de kloof 20%. Maar liefst 22% van de vrouwen heeft een pensioen dat lager ligt dan 1.000 euro per maand, bij mannen gaat het om 8 procent. 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. Vrouwen komen aan een gemiddelde loopbaan van 36,6 jaar, mannen aan 42 jaar (gelijkgestelde periodes inbegrepen).

De cijfers hebben enkel betrekking op wie recent gepensioneerd was in 2021 en een rustpensioen kreeg. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen die al veel langer gepensioneerd zijn, is wellicht nog groter.<sup>9</sup>

In [eerdere Equal Pay Day-campagnes](#) heeft ZIJKant deze pijnlijke pensioenkloof al aangeklaagd.

---

(2017) werden geïdentificeerd, naar de gehele populatie van de loontrekkenden onderworpen aan de sociale zekerheid in de privésector, BESOC-REMUN, FOD Sociale Zekerheid, 3 juli 2019

<sup>8</sup> Lore Van Herreweghe, De kloof tussen mannen en vrouwen in de verdeling van extralegale voordelen. Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van Master in de Sociaal-Economische Wetenschappen, Universiteit Antwerpen, Academiejaar 2015-2016 (opdracht van de Vrouwenraad via de Wetenschapswinkel)

<sup>9</sup> PensioenStat, 2023.

## 6. Beleidsaanbevelingen

### Gelijkschakeling vaderschapsverlof aan moederschapsrust

- **Verplicht, verleng én vergoed het vaderschapsverlof:** volgens een net verschenen rapport<sup>10</sup> van de Wereldarbeidsorganisatie (ILO) zorgt een universeel recht op een langer, goedbetaald en verplicht vaderschapsverlof, gefinancierd via de sociale zekerheid en inclusief ontslagbescherming, voor een hogere opname van dit verlof, voor een erkenning van de zorgverantwoordelijkheden van mannen en voor de promotie van een eerlijkere verdeling van de taken thuis.

Dat er voldoende draagvlak bestaat voor een verplichting en verlenging, blijkt uit het nieuwe VUB-onderzoek in opdracht van Zijkant, alsook uit het IPSOS-onderzoek dat we vorig jaar lieten uitvoeren. Nu hebben vrouwen recht op drie maanden moederschapsrust (waarvan tien weken verplicht), en mannen en meedouders slechts op twintig (facultatieve) dagen geboorteverlof.

Een vergoeding voor vaders én meemoeders aan 100% van hun loon tijdens het hele geboorteverlof kan ook de financiële drempel wegnemen. Nu worden enkel de eerste drie dagen doorbetaald door de werkgever, de overige dagen betaalt het RIZIV 82% van het geplafonneerd brutoloon, zelfstandigen ontvangen een uitkering van 87,49 euro per verlofdag.

- **Vergoed ook 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.
- **Breid de betaalde zorgverloven uit.** Een verbetering van de systemen van moederschapsrust en vaderschapsverlof is een zeer belangrijke stap, maar op termijn pleit Zijkant ervoor om te evolueren naar een zorgsysteem op Scandinavische leest. In Zweden krijgen ouders samen zestien maanden verlof (480 dagen), waarvan minimaal drie maanden exclusief gereserveerd zijn voor de moeder en drie maanden voor de vader of meedouder. Wie deze maanden niet opneemt, is ze kwijt. Over de rest van het verlof beslissen beide ouders samen. In eenoudergezinnen waar de voogdij over het kind bij de alleenstaande ouder ligt, komt het hele ouderschapsverlof die ouder toe.

Dit systeem heeft vele voordelen: moeders en vaders kunnen even lang van de arbeidsmarkt 'verdwijnen' bij de geboorte van een kind, wat de kans op mogelijke discriminatie van vrouwen

<sup>10</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_838653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf)

verkleint. Daarnaast worden ouders door een gelijk verlof gestimuleerd om de zorgtaken eerlijk te verdelen. Tot slot verhoogt het algemene welzijn: werknemers worden ook als 'ouders' gezien, met een betere work-life balans, baby's genieten langer van de nabijheid van hun ouders, en de kinderopvang wordt deels ontlast doordat kinderen pas later instromen.

### Recht op voltijds werk

- **Voer een collectieve arbeidsduurvermindering in.** Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen wijst op een combinatieprobleem. Een collectieve arbeidsduurvermindering (bv de dertigurenweek) geeft zowel vrouwen als mannen de kans om een carrière uit te bouwen én tijd te maken voor zorgtaken. Dit betekent dus niet het condenseren van de 38-uren werkweek in vier dagen, zoals de regering zopas voorstelde in de nieuwe arbeidsdeal. Werkdagen van 9 of 10 uur zijn voor ouders helemaal geen oplossing voor een vlottere werk-gezin-combinatie.
- 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.

### De loonkloofwet

- **Pas de loonkloofwet** van 22 april 2012 aan. 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.

Onderzoek toont aan dat er vooral op het niveau van de ondernemingen onvoldoende gehoor wordt gegeven aan de wet. Enerzijds ondervinden ondernemingen moeilijkheden bij het opstellen van de verplichte loonverslagen, anderzijds volgen op de verplichtingen weinig tot geen controles of sancties. Tot slot voorziet de huidige wet geen maatregelen voor KMO's of de openbare sector en zijn weinig maatregelen gericht op loontransparantie op bedrijfsniveau.

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen formuleerde daarom een reeks aanbevelingen om de kwaliteit van de gegevens te verbeteren en om ondernemingen en sectoren beter te ondersteunen. Zo zou de rol van de bemiddelaar 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.

- Zorg voor een implementatie van de bindende **Europese richtlijn rond loontransparantie** in de nationale wetgeving. De richtlijn zorgt ervoor dat iedere werknemer het recht heeft om

informatie op te vragen over het gemiddelde salarisniveau van collega's in dezelfde functiegroep, en over de objectieve genderneutrale criteria waarop het salaris van de functiegroep is gebaseerd. Ook krijgen sollicitanten in de laatste ronde van hun sollicitatieprocedure informatie over het salarisniveau waarop ze solliciteren. Werkgevers mogen niet meer vragen naar het laatstverdiende loon.

Bedrijven hebben met de nieuwe wet de verplichting om te rapporteren over de genderloonkloof binnen hun organisatie. Wanneer er een loonkloof van 5% en hoger wordt geconstateerd zijn bedrijven verplicht om correctieve maatregelen te nemen. De lidstaten hebben de bevoegdheid om boetes uit te delen bij structurele misstanden.

### Vrouwen aan de top

- Voer, naar analogie met de raden van bestuur, ook **quota in voor de directiecomités** van overheidsbedrijven en beursgenoteerde bedrijven. Quota blijken een effectieve manier om het glazen plafond te doorbreken, zoals blijkt uit de vervrouwelijking van de raden van bestuur.

### Equal Pay Day-label

- Voer een **Equal Pay Day-label** in om bedrijven aan te sporen om werk te maken van loongelijkheid v/m. Dit kwaliteitslabel omvat ook een volledige implementatie van equal pay-strategieën (inclusief genderindicatoren) in de HR-processen en het beleid. *Good practices* bestaan in Zwitserland en Frankrijk, waar bedrijven zelf een dergelijk keurmerk kunnen aanvragen bij certificerende instanties. In IJsland zijn bedrijven met meer dan 25 werknemers verplicht om hun loongegevens over te maken aan een onafhankelijk orgaan, dat een drie jaar geldig attest afgeeft dat op straffe van sancties moet worden hernieuwd. Als België het IJslandse voorbeeld volgt, kan een label ontwikkeld worden aan de hand van het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur, voorzien door de loonkloofwet. In dat geval moeten sancties verbonden worden aan onvolledig of incorrect ingediende rapporten.

## 7. De loonkloof in de rest van Europa

De Europese instellingen bekijken de **bruto-uurlonen** van voltijds en deeltijds werkenden wanneer ze de loonkloof tussen vrouwen en mannen onderzoeken. De gemiddelde loonkloof in de Europese lidstaten ligt op **13%** (cijfers van 2020). De verschillen tussen de lidstaten zijn echter zeer groot. In Slovenië, Polen, Italië, Luxemburg en Roemenië blijft de loonkloof onder 10%, maar in Oostenrijk en Duitsland schurkt ze tegen 20%. Letland spant de kroon met 22,3%. Nederland (14,2%) en Frankrijk (15,8%) doen het slechter dan België (5,3%). **Ons land is dus een goede Europese leerling.**

Een kleine loonkloof wil niet zeggen dat een land goed scoort inzake de vrouwelijke participatie op de arbeidsmarkt. Zo kampt Italië met een lage arbeidsparticipatie van vrouwen. Zij kunnen **amper rekenen op collectieve zorgdiensten** waardoor het vaak enkel voor hoogopgeleide vrouwen mogelijk en financieel interessant is om te werken. Deze vrouwen verdienen doorgaans beter en verkleinen daarom de loonkloof v/m.

Anderzijds kennen Nederland en Duitsland een grote loonkloof: in deze landen is de arbeidsparticipatie van vrouwen wel hoog, maar zeer veel moeders werken er deeltijds. Zij doen dit om dezelfde reden als hun Italiaanse zusters: een gebrek aan (betaalbare) kinderopvangmogelijkheden.<sup>11</sup> Het is dus erg belangrijk dat een **gezinsondersteunend beleid** gevoerd wordt om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te verkleinen.

Daarnaast zijn er grote verschillen in de **verlofstelsels** waarop ouders een beroep kunnen doen. In alle Europese landen geldt dat vrouwen er veel vaker gebruik van maken dan mannen. Het is belangrijk dat moeders en vaders ze in gelijke mate opnemen. Dit kan door voldoende hoge vergoedingen toe te kennen, evenredig met het loon, door de mogelijkheid om de verloven flexibel op te nemen en door voldoende sociale bescherming tijdens de verlofperiode te bieden. Het recht op ouderschapsverlof moet bovendien individueel zijn om te verhinderen dat mannen hun verlof aan hun partner overdragen. Ook een verplichting om een bepaald deel van het ouderschapsverlof op te nemen kan de gelijke opname stimuleren.

Het **belastingstelsel** in een lidstaat speelt ook een rol. Een gescheiden belastingstelsel is neutraler wat burgerlijke staat betreft dan een gemeenschappelijk systeem. Elke partner behoudt haar/zijn financiële onafhankelijkheid. De tweede partner wordt financieel niet gestraft met een hoger belastingtarief wanneer zij/hij meer werkt en verdient.

Andere verklaringen moeten in de structuur van de arbeidsmarkt gezocht worden. Een grote loonkloof is meestal een teken van een **sterk gesegregerde arbeidsmarkt**. Vrouwen zijn dan sterk vertegenwoordigd in een beperkt aantal sectoren of beroepen (bv. in Tsjechië, Finland en Estland) of ze werken veel vaker deeltijds (bv. in Nederland en Duitsland). In België zien we beide fenomenen. Vrouwen en mannen met gelijke kenmerken (zelfde arbeidsduur, functie...) verdienen nagenoeg hetzelfde. Een andere positieve factor is een sterk sociaal overleg met een grote impact op de loonvorming, zoals in België, Nederland, Duitsland, Luxemburg en Oostenrijk.

In andere West-Europese landen, zoals Frankrijk, Ierland of Italië, en in vele Oost-Europese landen is het loonverschil tussen vrouwen en mannen met eenzelfde profiel veel groter. Het werk van vrouwen wordt er werkelijk anders gewaardeerd dan dat van mannen, wat helemaal niet correct is. Vrouwen hebben dus niet alleen baat bij collectieve zorgdiensten, maar ook bij **collectieve loononderhandelingen**.

## 8. Mijlpalen in negentien jaar strijd tegen de loonkloof

Tijdens onze negentiende Equal Pay Day kan Zijkant terugkijken op diverse initiatieven die werden genomen om de loonkloof te verkleinen. Op enkele gespecialiseerde media en wetenschappers na was niemand zich bewust vóór 2005 van wat één van de grootste discriminaties tussen vrouwen en mannen was. Equal Pay Day heeft daar verandering in gebracht.

<sup>11</sup> Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child, 2018. [http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst\\_hhptechi](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst_hhptechi)

## Het jaarlijkse loonkloofrapport

Bij de organisatie van de eerste Equal Pay Day, op 31 maart 2005, bestonden er nog geen officiële statistieken. De schaarse studies die toen beschikbaar waren, toonden dat vrouwen zowat een kwart minder verdienden dan mannen. Tijdens onze eerste Equal Pay Day was de voornaamste eis het verkrijgen van officiële en betrouwbare cijfers over de loonkloof. **Metten is weten.** In 2007 kreeg onze vraag gehoor met het eerste loonkloofrapport, gepubliceerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, in samenwerking met de FOD WASO en Statbel. Maar ook andere instellingen zoals Eurostat en onderzoekers begonnen zich in het loonkloofthema te verdiepen.

## Loonkloofwet van 2012

Sinds de eerste Equal Pay Day in 2005 vroeg Zijkant concrete maatregelen om de loonongelijkheid structureel aan te pakken via een wet. Op 22 april 2012 werd dan uiteindelijk de '**Wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen**' gestemd. Deze wet heeft als doel de ongelijke verloning van mannen en vrouwen aan te pakken en de sociale dialoog en actie op de drie niveaus van het sociaal overleg te stimuleren: op het interprofessioneel, het sectoraal en het bedrijfsniveau. De wet werd alsnog gewijzigd door de wet van 12 juli 2013 en aangevuld met vier uitvoeringsbesluiten (KB's). De wet zou nog in deze legislatuur worden aangepast.

## Loon is niet langer een taboe

Vroeger was het taboe om te vragen hoeveel iemand verdiende. Vandaag ligt het onderwerp nog altijd gevoelig, maar wordt er toch al meer over gesproken. De media publiceren geregeld over de verloning bij topfuncties, het salarispakket van een werknemer wordt belicht op jobsites en werkgevers worden aangezet tot **meer transparantie**.

## 9. Contact

Vera Claes, nationaal secretaris Zijkant, 0477/65 54 63, [vera.claes@zijkant.be](mailto:vera.claes@zijkant.be)

Julie Van Garsse, stafmedewerker Zijkant, 0496/83 08 30, [julie.vangarsse@zijkant.be](mailto:julie.vangarsse@zijkant.be)

[www.facebook.com/equalpaydaybelgium](http://www.facebook.com/equalpaydaybelgium)

[twitter.com/equalpaydayBE](https://twitter.com/equalpaydayBE)

#EPD2023 #EqualPay #EqualPayDay

*Deze campagne kwam tot stand met de steun van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en van staatssecretaris voor Gelijke Kansen Sarah Schlitz.*