

#20maart #gelijkloon

**21,6%**

Zoveel verdienen vrouwen echt minder dan mannen op één jaar tijd in België.

**8,5%**

Gecorrigeerd voor arbeidsduur en omgerekend naar voltijdse equivalenten verdienen vrouwen 8,5% minder dan mannen.

**46,5%**

De loonkloof is het grootst bij de arbeiders en arbeidsters in de privésector en bedraagt maar liefst 46,5% op jaarbasis.

**32,5%**

Bij de bedienden in de privésector bedraagt de loonkloof 32,5% per jaar.

**15,4%**

Ook bij de openbare diensten is er een loonkloof v/m: 15,4% op jaarbasis.

**>10%**

In voltijdse equivalenten zien we dat de loonkloof v/m meer dan 10% bedraagt in ondernemingen met 50 tot 1.000 werknemers. De Belgische wet van 2012 ter bestrijding van de loonkloof betreft net deze ondernemingen.

**WAAROM 20 MAART?  
OMDAT VROUWEN IN 2023  
TOT DIE DAG MOETEN  
WERKEN OM HETZELFDE  
TE VERDIENEN ALS  
WAT MANNEN AL IN  
2022 VERDIENDEN.**

**ANDERS GEZEGD:  
VROUWEN WERKEN,  
ALLE OMSTANDIGHEDEN  
IN ACHT GENOMEN,  
BIJNA 15 MAANDEN  
OM TE VERDIENEN WAT  
MANNEN VERDIENEN  
OP ÉÉN JAAR TIJD.**



Lees de brochure "De loonkloof m/v dicht in de praktijk. De wet staat aan jouw kant."



Bereken eenvoudig de loonkloof v/m met de gegevens uit de sociale balans



Doe de loonklooftest



**DIT IS  
NOG STEEDS  
NIET  
NORMAAL.**



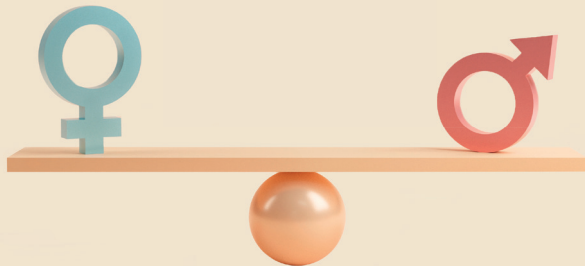
## Dag voor Gelijk Loon v/m

Vrouwen verdienen vandaag gemiddeld in België nog steeds 21,6% minder dan een man op een jaar tijd. Het is alsof vrouwen niet meer betaald worden op een werkdag vanaf 15.14 uur. Mannen worden gewoon doorbetaald tot 17 uur.

Sinds enige jaren baseren wij ons voor het bepalen van de Dag voor Gelijk Loon v/m op het loonkloofrapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Voor 2020 - de recentste cijfers - bedraagt de **loonkloof v/m op jaarbasis 21,6%**. Dit is een lichte daling (-1,1%) ten opzichte van 2019. Gewoonlijk wijst een daling op de geleidelijke verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in het algemeen.

### De coronacrisis deed de loonkloof lichtjes dalen, maar dat geeft een vertekend beeld.

In 2020 was er iets anders aan de hand. Jobverlies en tijdelijke werkloosheid vanwege de coronapandemie werden meer gedragen door arbeidsters. Het feit dat veel tijdelijk werkloze werknemers, vaak vrouwen met lage lonen, niet werden opgenomen in de berekening van de loonkloof, betekent dat het gemiddeld loon van vrouwen in dat jaar ietsje hoger was. Het gevolg is dat de loonkloof lijkt te zijn verkleind.



## De oorzaken voor de loonkloof v/m blijven dezelfde

- De studie- en beroepskeuze.
- Het vele (on)vrijwillig deeltijds werk van vrouwen (42%).
- Zwangerschaps- en moederschapsdiscriminatie.
- Ongelijke verdeling huishoudelijke taken en zorg voor kinderen, oudere en zieke familieleden.
- Horizontale segregatie: vrouwen zijn hoofdzakelijk tewerkgesteld in sectoren die laag betaald zijn.
- Verticale segregatie: het glazen plafond en de 'sticky floor' (plakkerige vloer) bestaan nog altijd. Vrouwen stoten nog steeds veel minder door naar kader- en directiefuncties. Vrouwen blijven veel langer hangen in bepaalde functies of niveaus.
- Extralegale voordelen gaan nog steeds meer naar mannen dan naar vrouwen.
- De inefficiënte loonkloofwet van 2012.

## Wij vragen

- Meer aandacht voor de genderdimensie in het onderwijs: stereotieprijke schoolboeken en lessen, jongens en meisjes vrij hun opleiding laten kiezen en niet in functie van maatschappelijke genderverwachtingen.
- Een hogere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt.
- Een uitbreiding van sociale opvang- en zorgstructuren.
- Verplicht het geboorteverlof van 20 dagen en verleng het tot 15 weken, even lang als de duur van de moederschapsrust.
- Verhoog het aantal betaalde verlofdagen van 20 naar 25.
- Stimuleer voltijdse tewerkstelling bij vrouwen.
- Een werkweek van 32 uur moet de nieuwe voltijdse norm worden voor iedereen.

- Maak werk van werkbaar werk en herverdeling van de arbeidstijd. Een collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon en compenserende aanwervingen voor alle sectoren en alle werknemerscategorieën.
- Verhoog de quota in de directiecomités van de overheidsbedrijven en beursgenoteerde bedrijven.
- Hervorm de loonkloofwet van 22 april 2012 voor meer efficiëntie, meer controle en effectieve sancties. En pas die ook toe op de openbare sector.
- Pas het voorstel van Europese richtlijn tot meer transparantie in de lonen aan zodat de instrumenten bruikbaar zijn en het taboe over lonen verdwijnt.
- Ga voor gelijk loon voor gelijkwaardig werk, binnen en over de sectoren heen.
- Verhoog het minimumloon naar meer dan 14 euro per uur of 2.300 euro per maand, want dit volstaat al niet meer.
- Draai de besparingen in tijdskrediet en loopbaanonderbreking terug en zorg voor meer gelijkstellingen i.p.v. minder in de berekening van de pensioenen.
- Voer een rechtvaardige fiscaliteit in, een versterking van de openbare diensten en de sociale zekerheid en een waardig pensioen voor iedereen. 1.500 euro netto per maand is een minimum, ook voor vrouwen met onvolledige loopbanen.
- Laten we eindelijk werk maken van de individualisering van sociale rechten en schaf het statuut van samenwonende af. Dit leidt alleen maar tot meer armoede.

*Opmerking: dit jaar moet de werkgever het tweejaarlijks analyseverslag van de bezoldigingsstructuur voorleggen aan de OR of SA. Laat deze kans niet voorbijgaan om de echte analyse te doen en de loonkloof in vraag te stellen. Vraag hierbij hulp aan je centrale.*