
De loonkloof in België. Waarom vrouwen nog steeds minder verdienen dan mannen en wat we daaraan moeten doen

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. (2016). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2016*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Heel wat werknemers en werkgevers zijn zich er niet van bewust, maar vrouwen verdienen in België gemiddeld gesproken nog steeds 8% minder dan mannen. In vergelijking met de gemiddelde Europese loonkloof van 16% is dit niet slecht. Toch toont dit cijfer dat er nog steeds fundamentele verschillen zijn in de positie van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt en in hoe vrouwen en mannen de combinatie tussen werk en privéleven organiseren. Dit is op lange termijn niet alleen nadelig voor werknemers, maar ook voor bedrijven. We geven hier een stand van zaken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, leggen uit welke factoren aan de oorzaak liggen van de loonkloof en wat werknemers en werkgevers kunnen doen om de loonkloof aan te pakken.

veroveren. Toch blijken de laatste loodjes om tot echte gelijkheid te komen het zwaarst te wegen. Een voorbeeld hiervan is de aanhoudende loonkloof.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen publiceert jaarlijks, in samenwerking met de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, een loonkloofrapport. Dit rapport biedt een overzicht van de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België en maakt het mogelijk om de evolutie ervan op te volgen.

Als het gaat over gendergelijkheid is België geen slechte leerling. Er is de laatste decennia veel vooruitgang geboekt. In 1986 waren bijvoorbeeld net geen vier op de tien vrouwen op beroepsactieve leeftijd effectief aan het werk, in 2014 waren dit er al bijna zes op de tien. Vrouwen oefenen steeds vaker beroepen uit die traditioneel enkel toegankelijk waren voor mannen. Het glazen plafond vertoont ook steeds meer barsten, een toenemend aantal vrouwen slaagt er in hogere kaderfuncties te

Het loonkloofrapport wordt opgesteld op basis van Europese indicatoren. De cijfers worden aangeleverd door de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium (ADS) van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie, en het Federaal Planbureau. Er wordt voornamelijk gebruik gemaakt van de gegevens uit de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen. Deze enquête biedt betrouwbare gegevens voor ondernemingen met minstens tien werknemers uit de industrie en marktdiensten. Het loonkloofrapport

2016 baseert zich op de gegevens van het enquêtejaar 2013. Om de vier jaar (2006, 2010, ...) wordt de enquête uitgebreid tot de sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector. Voor de tussenliggende jaren, waaronder het enquêtejaar 2013, maakt het Federaal Planbureau op basis van administratieve gegevens schattingen voor de ontbrekende sectoren en voor de kleine ondernemingen. Hierdoor kunnen zowel een gemiddelde loonkloof berekend worden over alle sectoren en functies heen, als analyses worden gemaakt naar specifieke indicatoren.

De loonkloof: verschillende cijfers, één probleem

Bij het berekenen van de loonkloof wordt een onderscheid gemaakt tussen de kloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen en die op basis van gemiddelde bruto-jaarlonen. De loonkloof op basis van uurlonen houdt geen rekening met de verschillen in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen, terwijl de loonkloof op basis van jaarlonen het effect van deeltijds werk juist wel in beeld brengt. In België verdiende een vrouw in 2013 gemiddeld nog steeds 8% bruto per uur minder dan een man met een gelijkaardig diploma, functie, anciënniteit, enzovoort. Op jaarbasis liep het verschil op tot 21%.

Het is belangrijk beide cijfers weer te geven. De loonkloof in uurlonen is het directe gevolg van de ongelijke verloning van vrouwen en mannen, met andere woorden van het feit dat vrouwen voor dezelfde job minder betaald worden en dat de lonen in typisch vrouwelijke functies gemiddeld lager liggen. De nog grotere loonkloof in jaarlonen toont vooral dat deeltijds werk nog hoofdzakelijk door vrouwen wordt opgenomen en wijst dus op de nog steeds ongelijke verdeling van zorgtaken in onze

samenleving. Op basis van hun aandeel in de totale loonarbeid hadden vrouwen in België in 2013 8,5 miljard euro meer moeten verdienen. Gecorrigeerd naar deeltijds werk liepen vrouwen in totaal nog steeds 3,4 miljard euro mis.

Als we kijken naar de evolutie van de loonkloof over de jaren heen, zien we dat de loonkloof systematisch daalt (zie tabel 1). Dit proces verloopt echter zeer traag. Aan het huidige tempo moeten we nog wachten tot 2026 om tot loongelijkheid te komen op basis van uurlonen en maar liefst tot 2065 voor gelijkheid op basis van jaarlonen. Dit is uiteraard te lang.

Om tot oplossingen te komen moeten we eerst het probleem goed begrijpen. De loonkloof is een complex gegeven, voornamelijk omdat er niet één oorzaak voor is. Het gaat eerder om een combinatie van verschillende factoren die allemaal een specifieke impact hebben op de loonkloof. De voornaamste ongelijkheidsfactoren zijn: deeltijds werk, leeftijd, opleiding, burgerlijke staat en gezinsamenstelling, nationaliteit of herkomst en de verticale en horizontale segregatie op de arbeidsmarkt.

De val van deeltijds werk

Een van de belangrijkste oorzaken van de loonkloof is deeltijds werk. Niet alleen worden deeltijds werkers minder betaald omdat zij minder uren presteren, daarnaast zijn deeltijdse jobs vaak minder goed betaalde functies in sectoren met lage lonen. We zien ook dat de kloof tussen voltijds en deeltijds werk elk jaar groter wordt. Concreet groeit er een kloof tussen de jobs met hoge lonen en voordelen, en de minder interessante, deeltijdse banen die op termijn weinig perspectieven bieden. Dit is zowel het geval voor vrouwen als voor mannen.

Tabel 1.

De loonkloof op basis van gemiddelde bruto-uurlonen en bruto-jaarlonen (2009-2013)

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| Loonkloof in uurlonen | 11% | 10% | 10% | 9% | 8% |
| Loonkloof in jaarlonen | 23% | 23% | 22% | 22% | 21% |

Bron: Federaal Planbureau en Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

Het probleem situeert zich echter in het feit dat het merendeel van de deeltijds werkers vrouwen zijn. Maar liefst 45% van de werkende vrouwen doet dit deeltijds, bij de mannen is dit slechts 10%. Genderstereotypen liggen aan de basis van dit verschil. Dit wordt duidelijk geïllustreerd door de redenen voor deeltijds werk. In 2013 gaf de helft van de deeltijds werkende vrouwen de combinatie tussen werk en privéleven aan als hoofdreden om deeltijds te werken. Slechts een kwart van de deeltijds werkende mannen gaf diezelfde reden op. In het bijzonder de zorg voor de kinderen werd vaker door vrouwen dan door mannen aangehaald. De laatste jaren is deze verhouding nagenoeg stabiel gebleven. Mannen gaven dan weer vaker de combinatie met een andere betrekking, studies, of een (brug)pensioen als reden op (één op vijf tegenover één op vijftien bij de vrouwen) (zie figuur 1).

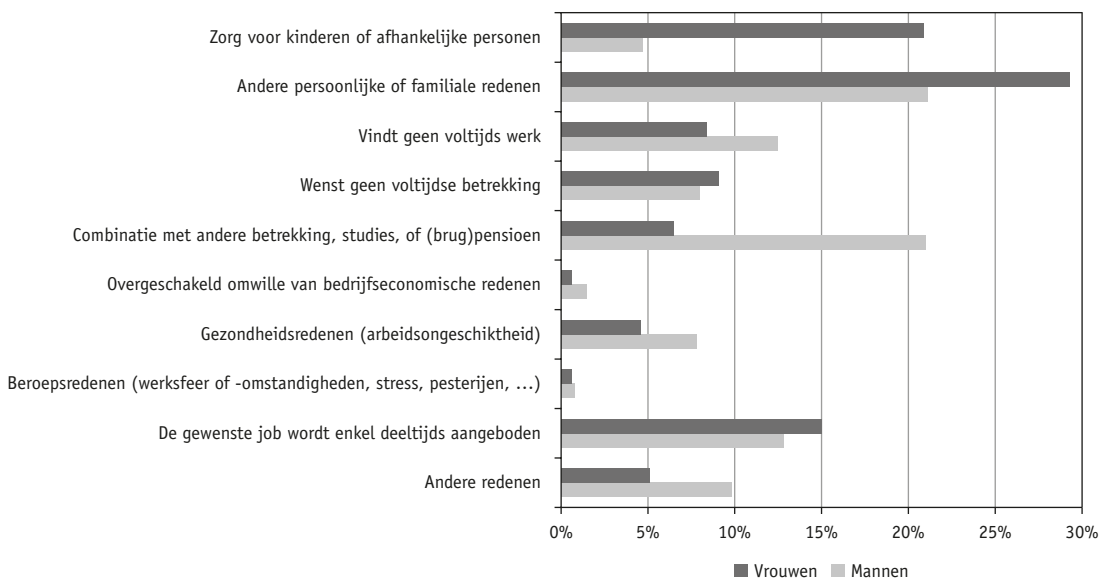
Deeltijds werken wordt vaak als een vrije keuze gezien. Voor vrouwen is deze vrije keuze echter relatief. In onze maatschappij is het nog steeds vanzelfsprekend dat vrouwen het leeuwendeel van de zorg voor de kinderen en het huishouden op zich nemen. Genderstereotiepe rollenpatronen zitten

nog bij iedereen ingebakken, zowel bij mannen als bij vrouwen. Vrouwen 'kiezen' deeltijds werk omdat ze onbewust willen voldoen aan de stereotiepe verwachtingen rond het moederschap en geen andere keuze zien. Deze keuze is echter nefast voor hun verdere loopbaan. Door deeltijds te werken verdienen zij niet alleen minder, zij zullen onder andere minder kans maken op promoties, terugvalen op een lagere werkloosheidsuitkering, en een lager pensioen krijgen. Ook in geval van een scheiding zullen zij nadelen ondervinden. Deeltijds werk lijkt op het eerste zicht een goede keuze om werk en gezinsleven te combineren, maar op lange termijn kan het erg negatieve gevolgen hebben. Een doordachte keuze maken is daarom noodzakelijk.

Om tot meer gelijkheid te komen is het belangrijk de zorgtaken binnen een koppel zo eerlijk mogelijk te verdelen. Gelukkig zijn steeds meer vaders bereid om dit te doen en ook deeltijds te gaan werken. Vooral de vier vijfde-formule lijkt succes te hebben bij de nieuwe generaties. Toch is er nog een lange weg af te leggen. Genderstereotypen benadelen niet alleen vrouwen. Onze maatschappij – werkgevers en collega's, maar zeker ook familie, vrienden,

Figuur 1.

Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2013)



Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium, Enquête naar de Arbeidskrachten

buren, enzovoort – vindt het vanzelfsprekend dat vrouwen deeltijds werken, maar aanvaardt dit moeilijker van mannen, die als de kostwinner van het gezin worden gezien. Mannen worden er vaak op afgerekend als zij aangeven zorgtaken op te willen nemen. Uit een onderzoek van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2010) bleek dat één op de tien mannen problemen had ondervonden op het werk bij het vragen naar of het opnemen van vaderschapsverlof. In bijna de helft van die gevallen stond de werkgever weigerachtig ten opzichte van het opnemen van het vaderschapsverlof. In bepaalde gevallen leidde het zelfs tot ontslag. Indien we de loonkloof willen doen afnemen, is een meer gendergelijke verdeling van het deeltijds werk onontbeerlijk en daarin spelen zowel vrouwen als mannen een rol.

Andere ongelijkheidsfactoren

Naast deeltijds werk zijn er nog andere factoren die een invloed hebben op de ongelijke verloning van vrouwen en mannen. We bespreken hier de voornaamste.

Leeftijd

Leeftijd heeft een rechtstreekse invloed op de loonopbouw. Zowel bij vrouwen als bij mannen stijgt het loon met de leeftijd, maar de manier waarop dit loon evolueert verschilt sterk naargelang het geslacht. Het gemiddelde bruto-uurloon van mannen stijgt vrij gelijkmatig, terwijl dat van vrouwen vanaf de leeftijdscategorie van 35 tot 44 jaar bijna stagneert. Dit leidt tot een systematische toename van de loonkloof met de leeftijd: van 4% voor de 25- tot 34-jarigen, naar 8% voor de 35- tot 44-jarigen, 14% voor de 45- tot 54-jarigen, naar een maximum van 20% voor de 55- tot 64-jarigen. Hoe ouder vrouwen zijn, hoe groter de loonkloof met hun mannelijke collega's.

Opleiding

Gemiddeld genomen betekent een hoger diploma een hoger loon, maar ook de loonkloof neemt toe met het opleidingsniveau. Mannen met maximum een diploma hoger secundair onderwijs verdienen

in 2013 gemiddeld 11% per uur meer dan vrouwen in dezelfde opleidingscategorie. Bij bachelors was dit verschil al 13% en bij masters bedroeg de loonkloof maar liefst 17%. Het loonvoordeel van een opleiding blijkt groter voor mannen dan voor vrouwen. Er moet wel worden opgemerkt dat er binnen de categorieën van opleidingsniveaus grote loonverschillen bestaan afhankelijk van de studierichting. Een diploma in de exacte wetenschappen wordt op de arbeidsmarkt doorgaans hoger gewaardeerd dan bijvoorbeeld een diploma in de humane wetenschappen. Vrouwen kiezen deze laatste studierichtingen vaker, waardoor dit een effect heeft op de loonkloof.

De werkzaamheidsgraad van hoger opgeleide personen ligt gemiddeld hoger dan die van lager opgeleiden, zowel bij vrouwen als bij mannen. Bij lager opgeleiden is het verschil tussen de werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen wel veel groter. De lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in deze categorie verklaart gedeeltelijk waarom er bij laag opgeleiden een lagere loonkloof is. Voor laag opgeleide vrouwen die enkel toegang hebben tot banen met een zeer laag loon en moeilijke uren is het vaak voordeliger om niet te werken dan om het wel te doen.

Burgerlijke staat en gezinssamenstelling

De burgerlijke staat beïnvloedt vooral het loon van mannen. Het huwelijk blijkt zelfs een gunstige impact te hebben op hun loon. Dit kan deels verklaard worden door de leeftijd. Een getrouwde man is zo gemiddeld twaalf jaar ouder dan een alleenstaande man en hoe ouder men is, hoe meer men gemiddeld verdient. Deze gegevens bevestigen bovendien het model van de man als kostwinner. Als een man een gezin heeft, stijgt ook het loon. Bij vrouwen heeft de burgerlijke staat een veel kleinere invloed op het gemiddelde bruto-uurloon.

De verschillende invloed van de burgerlijke staat op het loon van vrouwen en mannen leidt tot een groot loonverschil voor gehuwden (9%) terwijl het eerder negatief is voor alleenstaanden (-2%). Bij gescheiden personen is er een loonkloof van 7%, bij weduwes en weduwnaars van 3%. Het beperkte loonverschil bij alleenstaanden wordt deels verklaard door het feit dat zij over het algemeen

jonger zijn en aan het begin van hun loopbaan staan, waardoor factoren als anciënniteit en promoties hun rol nog niet hebben kunnen spelen.

De gezinssamenstelling heeft een vergelijkbare invloed op de loonkloof als de burgerlijke staat. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaande mannen. Bij vrouwen heeft het al dan niet hebben van een partner nauwelijks invloed op het loon. Voor vrouwen heeft het hebben van kinderen vooral een effect, terwijl dit bij mannen nauwelijks het geval is.

De burgerlijke staat en de gezinssamenstelling beïnvloeden ook de deelname van vrouwen en mannen aan de arbeidsmarkt. Het hebben van een partner of kinderen heeft een invloed op de mate waarin vrouwen en mannen (al dan niet deeltijds) aan het werk zijn. De genderverschillen in de werkzaamheidsgraad naar gezinssituatie en burgerlijke staat weerspiegelen grotendeels de traditionele rollenpatronen. De werkzaamheidsgraad van mannen ligt telkens hoger dan die van vrouwen en het verschil wordt groter binnen het huwelijk. Opvallend is wel dat de werkzaamheidsgraad van vrouwen in eenoudergezinnen die van mannen overstijgt.

Nationaliteit of herkomst

Ook de nationaliteit of herkomst van een werknemer kan de loonkloof beïnvloeden. Vrouwen en mannen uit de Maghreb, andere Afrikaanse landen en de Europeanen van niet-EU-27-landen hebben een grote loonachterstand ten opzichte van Belgische werknemers. In alle categorieën verdienen vrouwen telkens nog minder dan mannen. Vrouwen afkomstig uit de Maghreblanden zijn het slechtst af: gemiddeld verdienen zij in 2013 slechts 12,61 euro bruto per uur.

Geboren zijn in een niet-EU-land heeft een minder negatief effect op de werkzaamheid dan een nationaliteit hebben van buiten de Europese Unie. Het verschil tussen geboorteland en huidige nationaliteit werkt echter in twee richtingen. Mensen van allochtone afkomst, met de Belgische nationaliteit, zitten in de eerste indeling bij de 'Belgen' en bij de tweede indeling in de categorie 'geboren in een niet-EU-land'. Men kan hieruit afleiden

dat allochtonen met de Belgische nationaliteit het op de arbeidsmarkt relatief gezien beter doen dan allochtonen met een niet-Europese nationaliteit, maar minder goed dan autochtonen.

De negatieve impact van een vreemde nationaliteit of een ander geboorteland op de kansen op werk is telkens groter voor vrouwen dan voor mannen. De achterstand ten opzichte van Belgische vrouwen, of vrouwen die in België geboren zijn, is voor iedere categorie minstens dubbel zo groot als de achterstand van mannen. De genderkloof wordt dus aanzienlijk vergroot door de 'etnische kloof'.

Segregatie op de arbeidsmarkt

Een belangrijk deel van de loonkloof tussen vrouwen en mannen is toe te schrijven aan de segregatie op de arbeidsmarkt. In de ene sector worden hogere lonen betaald dan in de andere, sommige beroepen worden hoger verloond, de loononderhandelingen kunnen ook anders verlopen afhankelijk van het paritair comité waartoe men behoort, leidinggevend verdienen meer dan uitvoerend personeel en in het algemeen liggen de lonen hoger in grotere bedrijven. De genderloonkloof neemt toe omdat vrouwen vaak oververtegenwoordigd zijn in de slechtst betaalde jobs. De segregatie volgt de geldende genderstereotypen: 'vrouwenwerk' wordt geassocieerd met 'zacht' en economisch minder belangrijk werk. Om dit deel van de loonkloof aan te pakken moet enerzijds de segregatie worden doorbroken en moet er worden afgestapt van het genderstereotiep denken, anderzijds moeten typisch 'vrouwelijke' beroepen, bijvoorbeeld in de zorgsector en het onderwijs, beter gewaardeerd en dus verloond worden.

Net als voorgaande jaren was in 2013 de grootste loonkloof terug te vinden in de luchtvaartsector (33%). De top vijf met de hoogste loonkloof bestond verder uit de volgende sectoren: de productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht, de vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten, de vervaardiging van kleding, en de ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen, met loonkloofcijfers tussen 27% en 22%. In de meeste sectoren neemt de loonkloof doorheen de jaren wel geleidelijk af.

Mannen en vrouwen werken niet alleen vaker in bepaalde sectoren, ze concentreren zich vaak ook in bepaalde beroepen. In 2013 was de loonkloof het grootst bij verkopers, bij specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie, en bij bedienaars van vaste machines en installaties (15%). De kleinste loonkloof werd gevonden bij de bestuurders van voertuigen en bedienaars van mobiele installaties (0,3%) en bij bouwarbeiders (1%).

De verticale segregatie of de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen heeft uiteraard ook een impact op de loonkloof. In vergelijking met hun aandeel bij de werknemers (48%), zijn er weinig vrouwen in leidinggevende beroepen, namelijk slechts 35%.

Als we de leidinggevendenden opdelen in specifieke categorieën vinden we het volgende aandeel leidinggevende vrouwen: 28% bij managers in het hotel- en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten, 28% bij managers op administratief en commercieel gebied, 19% bij managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten en slechts 15% bij directeurs van grote ondernemingen. De verschillen tonen aan dat er zelfs binnen de groep leidinggevendenden sprake is van segregatie.

Bovendien zien we dat er grote loonverschillen bestaan tussen de verschillende categorieën managers. Zo verdient een mannelijke directeur van een grote onderneming in de industrie en marktdiensten gemiddeld per uur bijna het dubbele van een mannelijke manager in de horeca, distributie, of dienstensector. Voor alle categorieën van managers samen bedraagt de loonkloof 12%.

De loonkloof: verklaarbaar maar niet aanvaardbaar

De loonkloof tussen vrouwen en mannen is een complex gegeven dat afhankelijk is van de impact van verschillende factoren. Een deel van de loonkloof, namelijk 47%, kan verklaard worden op basis van de verschillende kenmerken van vrouwelijke en mannelijke werknemers, zoals hierboven besproken.

Als we het verklaarbare deel van de loonkloof gedetailleerder analyseren,¹ zien we dat 48,1% van

het verklaarbare deel van de loonkloof kan worden toegeschreven aan professionele kenmerken. Hieronder vallen onder andere het beroep en de sector, die respectievelijk 22% en 17% van de loonkloof verklaren. De persoonlijke kenmerken van de werknemer verklaren 20,4% van de loonkloof. Vooral het al dan niet hebben van kinderen speelt hierbij een grote rol (13%). Opvallend is verder dat 5,6% van het verklaarde gedeelte van de genderloonkloof kan worden toegeschreven aan het al dan niet hebben van een buitenlandse nationaliteit. Tot slot kan 33,3% van het verklaarbare deel van de loonkloof worden toegeschreven aan individuele kenmerken, zoals opleiding, werkervaring en anciënniteit in de onderneming.

Hoewel verschillende objectief waarneembare factoren een deel van de loonkloof kunnen verklaren, betekent dit niet dat het loonverschil tussen vrouwen en mannen ook gerechtvaardigd zou zijn: als meisjes systematisch naar bepaalde opleidingen worden verwezen die minder mogelijkheden bieden op de arbeidsmarkt, of als vrouwen geen andere keuze hebben dan deeltijds of in minder aantrekkelijke sectoren te werken, dan kan dit de loonkloof verklaren, maar het maakt de ongelijkheid daarom nog niet aanvaardbaar. Verklaarde loonverschillen zijn dus geen synoniem voor gerechtvaardigde verschillen.

Bovendien blijft ruim de helft van de loonkloof onverklaard (53%). Zelfs met dezelfde anciënniteit, leeftijd, werkzaam in dezelfde sector, met hetzelfde beroep en opleidingsniveau als een man, verdienen vrouwen nog steeds minder. Een deel van deze ongelijkheid is dus het gevolg van 'zuivere' loondiscriminatie. Met andere woorden: vrouwen verdienen in bepaalde gevallen nog steeds minder enkel en alleen omdat ze vrouw zijn.

Hoe de loonkloof dichten?

De loonkloof zoals die vandaag overblijft, zit diep verankerd in de structuur van onze samenleving en van onze arbeidsmarkt. Om de loonkloof tegen te gaan moet de segregatie van bij de wortel worden aangepakt. Ons onderwijs moet meer aandacht besteden aan gendergelijkheid en het doorbreken van stereotiepe rollenpatronen. Jongens moeten aangemoedigd worden om ook voor

zorgberoepen te durven kiezen en meisjes moeten gestimuleerd worden om ook hun weg te zoeken binnen de exacte wetenschappen, zodat er een beter genderevenwicht in de beroepen en sectoren kan ontstaan.

Bij het zoeken van een eerste job is het belangrijk dat werknemers hun rechten kennen. Ook in een arbeidscontext beschermt de wet tegen discriminatie op grond van geslacht. Daarnaast is het bij een sollicitatie belangrijk een goed zicht te hebben op de gangbare lonen zodat men een rechtvaardig loon kan onderhandelen. Hierbij mag men niet vergeten ook de extralegale voordelen, bonussen en opleidingskansen in rekening te brengen. Eenmaal tewerkgesteld zouden vrouwen hun loon moeten vergelijken met dat van mannelijke collega's zodat zij onrechtvaardige ongelijkheden tijdig vaststellen en met hun werkgever kunnen bespreken.

Werkgevers kunnen hun steentje bijdragen door de verplichtingen van de Loonkloofwet van 22 april 2012 na te leven. Deze wet is bedoeld om de loonkloof te bestrijden op drie niveaus: op interprofessioneel niveau via de verplichting voor de sociale partners om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen, op sectorniveau via de invoering van genderneutrale functieclassificaties en ten slotte op het niveau van de onderneming die een tweejaarlijkse analyse van de bezoldigingsstructuur moet voorleggen aan de ondernemingsraad, wat aanleiding kan geven tot de opmaak van een actieplan. Dit verslag moet meer worden dan een verplicht nummer en daadwerkelijk worden aangewend om binnen ondernemingen een discussie op gang te brengen. De sociale partners kunnen in dit proces een waardevolle rol spelen. Ook in de publieke sector zou een analyse nodig zijn. Het is namelijk niet zo dat werken met barema's of andere schijnbaar neutrale criteria de aanwezigheid van een loonkloof binnen de organisatie automatisch onmogelijk maken.

Via de quotawet van 28 juli 2011 wordt er gestreefd naar een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van publieke instellingen en beursgenoteerde bedrijven. Deze wet moet het glazen plafond voor een deel helpen doorbreken en bewijst reeds haar effectiviteit. Zo is het aandeel vrouwen in de raden van bestuur

binnen de BEL 20 tussen 2011 en 2014 van 11% naar 22% geëvolueerd. Om het glazen plafond verder neer te halen moet de perceptie van vrouwelijk leiderschap veranderen. Vrouwen beschikken over alle nodige capaciteiten om leidinggevende posities in te nemen, maar zij moeten beter worden ondersteund om in de *old boys' clubs* door te kunnen dringen. Coaching en mentoring systemen hebben in dit kader hun nut al bewezen. Onderzoek heeft meermaals aangetoond dat een genderdivers werknemersbestand op alle hiërarchische niveaus het bedrijf ten goede komt, zowel qua interne organisatie als qua economische return. Bedrijven hebben er dus alle voordeel bij om ook hun vrouwelijke talenten aan te spreken.

Daarnaast moet de combinatie tussen werk en gezinsleven verder worden geoptimaliseerd. Voldoende, kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang is op dat vlak prioritair. Naast opvang moeten de bestaande verloven, bedoeld om zorgtaken op te kunnen nemen, behouden blijven en moet hun flexibiliteit verbeterd worden. Deze verloven moeten een betere combinatie tussen werk en privé mogelijk maken door de arbeidstijd van werknemers tijdelijk te beperken, maar hen te blijven beschouwen als voltijdse werknemers. Het betreft tijdskredieten en thematische verloven, waaronder het ouderschapsverlof. Deze verloven moeten er voor zorgen dat werknemers de band met de arbeidsmarkt niet verliezen en dus aan de slag kunnen blijven. Een meer doordachte flexibiliteit binnen de bestaande systemen is hiervoor noodzakelijk. De jonge generatie werknemers is hier zeker vragende partij.

Ten slotte is het aantal mannen dat deze verloven opneemt nog weinig talrijk en worden zij vaak gestigmatiseerd. Slechts een vierde van de ouderschapsverloven wordt door vaders opgenomen. Zij verdienen hierin meer ondersteuning. Meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen in een professionele context kan enkel worden bereikt door een grotere betrokkenheid van mannen in de privé-sfeer.

De oorzaken van de loonkloof zijn diep geworteld in onze samenleving. Alleen met een volgehouden structurele langetermijnstrategie, op verschillende beleidsniveaus en in samenwerking met de sociale partners, zal vooruitgang kunnen worden geboekt. Bovendien heeft iedereen in onze samenleving

hierin een rol te spelen. Alleen door onze mentaliteit en attitudes te laten evolueren, kunnen we tot een gendergelijke samenleving komen.

Barbara Ortiz

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Denkt u het slachtoffer te zijn van loondiscriminatie op grond van geslacht?

Wenst u informatie over uw rechten?

Heeft u vragen over het voeren van een gendervriendelijk beleid binnen uw onderneming?

Contacteer het **Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen** via:

Gratis nummer: 0800/12 800 (kies nummer 1 in het menu)

E-mail: gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

Meldingsformulier op: <http://igvm-iefh.belgium.be>

Brief: Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel

Het Instituut behandelt alle dossiers **gratis, in alle vertrouwelijkheid** en steeds met het **akkoord van de melder**.

Noten

1. Analyse op basis van een Oaxaca-Blinder decompositie.

Bibliografie

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. (2010). *De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.