

Schooluren en de carrièrekloof tussen vrouwen en mannen

Nick Deschacht - KU Leuven

ABSTRACT

Deze bijdrage argumenteert dat de relatief rigide schooluren in het kleuter- en lager onderwijs een belangrijke rol spelen in de aanhoudende loonkloof en carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen. Het schoolsysteem zorgt ervoor dat werkende ouders - in het bijzonder moeders - hun arbeidssituatie aanpassen door deeltijds te gaan werken of te veranderen van job. Uit dit onderzoek blijkt dat het aandeel deeltijds werk bij werkende moeders forst toeneemt wanneer het oudste kind de overgang maakt naar het kleuteronderwijs. De resultaten van een recente, exploratieve bevraging van werkende ouders van kinderen in het kleuter- en lager onderwijs bevestigen dat de overgang naar de kleuterschool moeilijk te combineren is met voltijds werken. Om de carrièrekloof tussen vrouwen en mannen terug te dringen, zullen er onder andere maatregelen vanuit het beleid nodig zijn die de combinatie tussen werk en het schoolsysteem verbeteren. Enkele mogelijkheden zijn om de werktijd van een voltijdse baan te verkorten of de schooluren af te stemmen op de typische werkuren. Ook organisaties kunnen helpen om de combinatie van arbeid en schooluren te vergemakkelijken, door bijvoorbeeld telewerk toe te laten of het werk anders te organiseren.

De overgang van de kinderopvang naar het kleuteronderwijs is een uitdaging voor werkende ouders. Een typische kinderopvang is elke weekdag open van 7 tot 18 uur en ouders kunnen min of meer kiezen op welke uren en op welke dagen ze hun peuters brengen en ophalen. De dag op een typische kleuterschool start om 8.30 uur en eindigt in de vroege namiddag om 15.15 uur en op woensdag in de voormiddag om 11.50 uur. In het kleuter- en lager onderwijs zijn de vakantieperiodes ruimer en er zijn bovendien ook facultatieve verlofdagen en pedagogische studiedagen. Hoe combineren ouders dit schoolsysteem met hun job en in welke mate verklaart het schoolsysteem de aanhoudende genderverschillen op de arbeidsmarkt?

Aanhoudende genderverschillen op de arbeidsmarkt

De voorbije vijftig jaar is de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt in sterke mate geconvergeerd, in termen van arbeidsparticipatie, werkuren, functieniveaus en lonen. Vrouwen maken vandaag bijna de helft uit van de werkende bevolking in veel hoge-inkomenslanden. In België nam de participatiegraad van vrouwen toe van 36 procent in 1960 tot meer dan 60 procent in 2010. Recenter daalde het genderverschil in werkgelegenheidsgraad van 24 procentpunten in 1995 tot 8 procentpunten in 2021 (Deschacht, 2012; HRW, 2023). Deze 'stille revolutie' is wellicht de belangrijkste arbeidsmarkttransformatie van de voorbije decennia (The Economist, 2010). Ook de loonkloof blijft dalen in zowat alle geïndustrialiseerde landen (Blau & Kahn, 2017). In België daalde de loonkloof per gewerkt uur van 10,2 procent in 2010 tot 5,3 procent in 2020 (Statbel, 2022). Vrouwen stromen ook steeds vaker door naar topfuncties in bedrijven, in de ambtenarij, in de politiek en in de academische wereld. Deze evolutie naar een meer gendergelijke arbeidsmarkt toont aan dat een doordacht en volgehouden beleid kan leiden tot positieve verandering.

Ondanks alle vooruitgang zijn we echter nog ver verwijderd van paritaire (bij benadering *fifty-fifty*) genderevenwichten in beter betaalde en hoge functies. De vooruitgang verloopt traag en niets garandeert dat ze zich zal blijven doorzetten bij ongewijzigd beleid. In België wordt momenteel slechts een derde van de managementfuncties (een brede categorie) ingenomen door vrouwen (Eurostat, 2020) en minder dan zes procent van de CEO's van Belgische beursgenoteerde bedrijven zijn vrouwen (European Institute for Gender Equality, 2022). Ook de sectoren waarin mannen en vrouwen werken, blijven sterk verschillen: vandaag werken bijvoorbeeld meer dan veertig procent van de Belgische vrouwelijke werknemers in het onderwijs en de zorg (Deschacht & Detilleux, 2023). Er blijven substantiële genderverschillen in werkuren: vier op de vijf deeltijdwerkers in België zijn vrouwen (HRW, 2023) en dit verschil is belangrijk, want België kent een hoge graad van deeltijds werk in vergelijking met andere landen. In termen van uurlonen is de loonkloof in België (5,3% in 2020) dan wel klein in vergelijking met andere landen (13,0% op Europees niveau), de inkomensverschillen (over een volledige maand, jaar of loopbaan) tussen mannen en vrouwen blijven substantieel. Dit leidt tot onder meer verschillen in pensioeninkomens en in armoederisico's (bijvoorbeeld na echtscheiding) en verhindert meer gendergelijke rollenpatronen en machtsrelaties binnen gezinnen.

Het debat over de oorzaken van genderschillen in carrières lijkt complex omdat er verschillende theorieën zijn. Bovendien toont empirisch onderzoek aan dat elk van deze verklaringen wel een rol speelt, al zijn sommige oorzaken duidelijk belangrijker dan andere. In grote lijnen zijn er drie types verklaringen. Een eerste theorie stelt dat er discriminatie is tegen vrouwen in beslissingen over aanwervingen en promoties (het 'glazen plafond'). Onderzoek van Baert en collega's (2016) toont aan dat seksdiscriminatie inderdaad een rol speelt in de gebrekkige doorstroom van vrouwen naar hoge functies. De auteurs deden een veldexperiment waarbij identieke sollicitatiebrieven/cv's (één met de fictieve vrouwelijke naam "Elke" en een andere met de mannelijke naam "Stijn") verstuurd werden naar 576 echte vacatures bij Vlaamse bedrijven. Uit de resultaten bleek dat de mannelijke kandidaat anderhalve keer meer kans maakte om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan de vrouwelijke kandidaat wanneer ze solliciteerden voor een functie die hoger was dan de functie die ze volgens hun cv in hun vorige job deden (wanneer ze met andere woorden solliciteerden voor een promotie).

Een tweede theorie stelt dat mannen sneller doorstromen naar hoge functies omdat ze productiever zouden zijn voor die functies, bijvoorbeeld omdat ze de juiste opleiding hebben, meer ervaring hebben of omdat ze meer uren werken en flexibeler zijn. Onderzoek van Deschacht (2017) op basis van surveygegevens over Belgische werknemers suggereert dat het sekseverschil in promotiekansen inderdaad voor meer dan veertig procent verklaard kan worden door sekseverschillen in werkuren. Vrouwen werken veel vaker deeltijds en ze doen gemiddeld minder overuren dan mannen.

Een derde theorie stelt dat de voorkeuren van mannelijke en vrouwelijke werknemers verschillen. Vrouwen zouden bijvoorbeeld minder snel doorstromen naar hoge functies indien ze minder aangesproken zijn door leidinggevende beroepen, minder ambitieus zijn of promoties minder belangrijk vinden dan mannen. Onderzoek van Deschacht en collega's (2017) bij 620 economiestudenten aan een Vlaamse universiteit bevestigt inderdaad dat hoge functies een grotere aantrekkingskracht hebben op mannelijke dan op vrouwelijke studenten. De auteurs gebruikten een vignette-experiment waarbij de studenten gevraagd werd in welke mate ze zouden overwegen om te solliciteren voor fictieve vacatures (voor lage en hoge functies) die door de auteurs waren opgesteld.

Hoewel deze verklaringen elk wel een rol spelen, is er op basis van het meest overtuigende internationale onderzoek een consensus gegroeid dat de doorslaggevende oorzaak van de aanhoudende genderverschillen in carrières gezocht moet worden bij genderverschillen in werkuren. Deze verschillen in werkuren ontstaan bovendien in het gezin en in het bijzonder in de zorg voor kinderen (Bertrand, 2018; Blau & Kahn, 2017; Goldin, 2022; Kleven et al., 2019; Polachek, 2019).

Dit blijkt bijvoorbeeld uit het eenvoudige feit dat de genderloonkloof onder twintigers zo goed als onbestaande is: vrouwelijke twintigers verdienen gemiddeld evenveel als mannelijke twintigers (Van Hove & De Vos, 2021). De loonkloof ontstaat vanaf de leeftijd van ongeveer dertig jaar, op het moment dat er jonge kinderen komen in gezinnen, en de loonkloof neemt vervolgens toe met de leeftijd. De loonkloof is ook klein onder alleenstaanden zonder kinderen en is het grootst onder samenwonenden met kinderen (Polachek, 2019).

Grondig econometrisch onderzoek bevestigt de cruciale rol van werkuren, kinderopvang en de combinatie arbeid-gezin. Het baanbrekende onderzoek van Kleven en collega's (2019) vond op basis van gegevens over de volledige Deense bevolking tussen 1980 en 2013 dat bijna de volledige resterende loonkloof vandaag een gevolg is van de zorg voor jonge kinderen en de verschillende rollen die vaders en moeders opnemen in het gezin. Moeders met jonge kinderen onderbreken vaak hun carrière, schakelen over op deeltijds werk of ze kiezen een beroep dicht bij huis of dat beter afgestemd kan worden op kinderopvang - en die beroepen bieden doorgaans minder carrièreperspectieven.

De rol van schooluren in het kleuter- en lager onderwijs

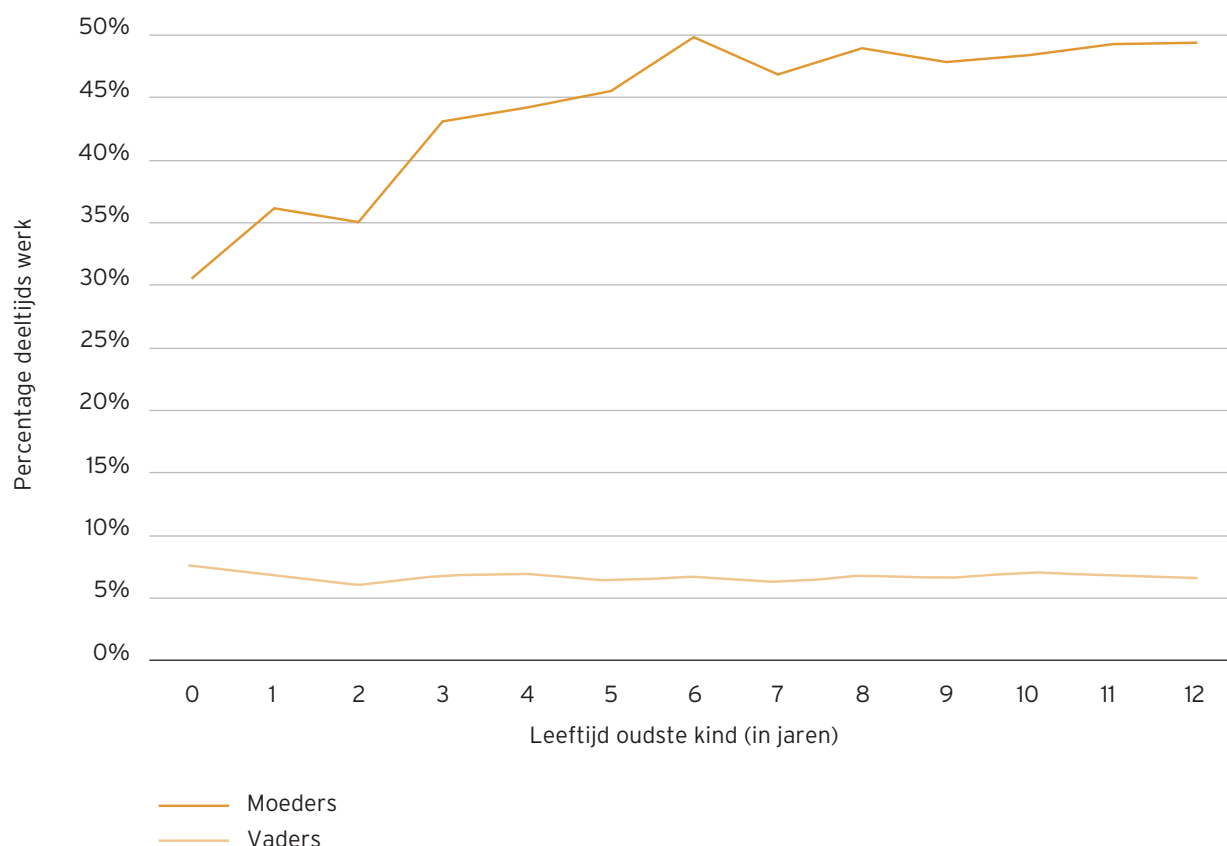
Een factor in de combinatie arbeid-gezin die vaak over het hoofd wordt gezien bij onderzoekers en beleidsmakers is de organisatie van het kleuter- en lager onderwijs. Er is in het verleden steeds veel aandacht geweest voor de rol van kinderopvang gericht op baby's en peuters. Zowat elke studie over de combinatie arbeid-gezin eindigt met een beleidsaanbeveling rond de nood aan meer toegankelijke en kwaliteitsvolle kinderopvang. Dat is terecht, want onderzoek toont aan dat kinderopvang een substantiële impact heeft op de arbeidsparticipatie van moeders van jonge kinderen.

Voor de rol van het kleuter- en lager onderwijs is er veel minder aandacht, mogelijk omdat een groot aandeel van de kinderen naar school gaat en men daarom onterecht veronderstelt dat het schoolsysteem doet wat het kan doen. Ook het feit dat onderzoekers doorgaans veronderstellen dat een impact (van bijvoorbeeld het hebben van kinderen) op een uitkomst (zoals werkuren) ogenblikkelijk plaatsvindt (bijvoorbeeld meteen na de geboorte), kan verklaren waarom in eerste instantie steeds aan kinderopvang wordt gedacht en waarom we het schoolsysteem wat uit het oog verliezen. Empirische gegevens suggereren echter dat het effect van kinderen op het arbeidsaanbod zich met een zekere vertraging aftekent.

FIGUUR 1 toont het percentage deeltijds werkenden (het aantal deeltijds werkenden in verhouding tot het totaal aantal werkenden) bij ouders in functie van de leeftijd van het oudste kind.¹ De belangrijkste vaststelling is dat de graad van deeltijds werk bij moeders fors stijgt met de leeftijd van het oudste kind tot dit kind zes jaar is, en vervolgens stabiliseert op ongeveer vijftig procent. Dat betekent dat ongeveer één op twee moeders met kinderen in het lager onderwijs deeltijds werken. De graad van deeltijds werk springt met 8 procentpunten van 35 procent voor moeders van kinderen die een of twee jaar oud zijn naar 43 procent als de kinderen drie jaar oud zijn en loopt vervolgens verder op tot 50 procent voor kinderen van zes jaar oud. Een tweede vaststelling is dat de graad van deeltijds werk bij vaders laag is en geen relatie vertoont met de leeftijd van het kind.

¹ Op basis van gegevens van de Belgische Labour Force Survey voor de periode 2011-2021 (gepoolde data). De totale steekproefgrootte omvat 231 041 ouders. De analyse beperkt zich tot de respondenten die hetzij de referentiepersoon zijn in de survey of de inwonende partner van de referentiepersoon (dat betekent dat een kleine minderheid van bijvoorbeeld ouders die nog inwonen bij hun eigen ouders weggelaten zijn uit de analyse). Dit soort bivariate analyse moet als een correlatie geïnterpreteerd worden en niet noodzakelijk als een causaal effect. Andere factoren dan de leeftijd van het kind kunnen in principe de geobserveerde relatie vertekenen, zoals de komst van een tweede kind. Echter, als de analyse beperkt wordt tot ouders met slechts één kind dan zien we in essentie hetzelfde patroon als in figuur 1, met een sprong van 7,4 procentpunten tussen de leeftijd van twee en drie jaar.

FIGUUR 1 \ Deeltijds werk bij moeders en vaders in functie van de leeftijd van kinderen



Bron: De auteur op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK

De relatief beperkte en rigide schooluren in het kleuter- en lager onderwijs vormen een mogelijke verklaring voor dit patroon. Ik kan helaas geen gemiddelden presenteren van de opvanguren, maar anekdotische gegevens suggereren dat die in de kinderopvang voor baby's en peuters een stuk ruimer en flexibeler zijn dan in het kleuter- en lager onderwijs. Een typische formele kinderopvang is elke weekdag open van 7 tot 18 uur en ouders kunnen min of meer kiezen op welk uren en dagen ze hun peuters brengen en ophalen. De dag op een typische kleuterschool start om 8.30 uur en eindigt in de vroege namiddag om 15.15 uur en op woensdag in de voormiddag om 11.50 uur. In nogal wat jobs ligt het niet voor de hand om kinderen op deze uren te brengen en op te halen, zeker niet als er ook gependeld moet worden. In de praktijk is de flexibiliteit groter, omdat veel scholen voor- en naschoolse opvang aanbieden, maar de uren, de kwaliteit en de prijs van die opvang variëren. Ouders van jonge kleuters in het bijzonder twijfelen over het gebruik van buitenschoolse opvang als die er pakweg in bestaat dat de kinderen op de speelplaats hun plan moeten trekken tussen oudere kinderen.

Ook de vakantieregeling is heel wat flexibeler in de kinderopvang dan in het kleuter- en lager onderwijs. Een typische kinderopvang sluit enkel tijdens de kerstvakantie, één week tijdens de paasvakantie en drie weken tijdens de zomervakantie. In het kleuter- en lager onderwijs zijn deze vakantieperiodes ruimer en er zijn bovendien ook de herfst- en krokusvakanties. Ook de facultatieve verlofdagen (typisch vier halve dagen) en de pedagogische studiedagen (vijf halve dagen) zijn een uitdaging voor werkende ouders, aangezien die georganiseerd worden op momenten waarop de ouders doorgaans werken.

Ons taalgebruik en de woorden die we gebruiken om de kinderopvang en de kleuterschool aan te duiden, zijn een goede weerspiegeling van de doelstellingen van deze instituties en van wat we er als samenleving vandaag van verwachten. De kinderopvang is een opvang, waarbij het voornaamste doel is om ouders bij te staan in hun zorgtaken. De kleuterschool is een school en aangezien scholing en leren een inspanning vergt van kinderen, ligt het voor de hand om de uren ervan te beperken. In de praktijk hebben beide instituties natuurlijk zowel een zorg- als een onderwijsfunctie. De sluiting van de scholen tijdens de coronapandemie in 2020 heeft pijnlijk duidelijk gemaakt dat scholen ook een opvangfunctie hebben in de samenleving, in de zin dat het schoolsysteem ouders van jonge kinderen toelaat om werk en een gezin te combineren.

Een recente bevraging van ouders met kinderen in het Vlaamse kleuter- en lager onderwijs bevestigt dat de overgang van de kinderopvang naar het kleuteronderwijs de combinatie met werken bemoeilijkt.² Een opmerkelijke vaststelling is dat 70 procent van de moeders aangeeft aanpassingen te hebben gedaan aan de werksituatie om rekening te kunnen houden met de schooluren. Ongeveer 20 procent van de moeders geeft aan deeltijds te zijn gaan werken (in lijn met de resultaten in **FIGUUR 1**), 18 procent is veranderd van job en anderen namen loopbaanonderbreking of ouderschapsverlof, pasten hun uurrooster aan of schuiven met uren door bijvoorbeeld in het weekend overuren te doen, “om in de week vroeger te kunnen stoppen voor de kindjes”. 78 procent van de respondenten geeft aan hun werk anders te organiseren om de kinderen te kunnen brengen en ophalen sinds ze naar de kleuterschool gaan en 60 procent vindt dat pedagogische studiedagen beter buiten de schooluren georganiseerd kunnen worden.

Conclusie en beleidsaanbevelingen

De voornaamste oorzaak van de aanhoudende genderverschillen in carrières ligt bij genderverschillen in werkuren die ontstaan in het gezin en in het bijzonder in de zorg voor kinderen. De organisatie van het kleuter- en lager onderwijs, waar de schooluren beperkter en minder flexibel zijn dan in de kinderopvang, speelt mogelijk een belangrijke rol in het proces van genderdifferentiatie in loopbanen en deze kwestie verdient meer aandacht van onderzoekers en beleidsmakers. Grondig onderzoek is nodig om de causale impact te identificeren van het schoolsysteem op de loopbanen van vrouwen en mannen, op het aantal werkuren en op de keuze voor beroepen die beter te combineren zijn met het schoolsysteem. Beleidsmakers die verdere stappen willen zetten in het terugdringen van de genderloonkloof en de carrièreverschillen tussen mannen en vrouwen moeten nadenken over maatregelen die de combinatie van werk en schoolgaande kinderen kunnen verbeteren. Deze maatregelen moeten ouders van schoolgaande kinderen die dat wensen in staat stellen om voltijds te participeren op de arbeidsmarkt. Dat is vandaag nog niet het geval en het huidige beleid draagt hier een verantwoordelijkheid.

Eenvoudige oplossingen zijn er niet voor deze kwestie. De impact van het schoolsysteem zou genderneutraal zijn indien de rolverdeling binnen het gezin evenwichtig zou zijn, maar die rolverdeling blijkt bijzonder hardnekkig (**FIGUUR 1** illustreert dit). In principe kan het conflict tussen school- en werkuren afgebouwd worden door ze te laten samenvallen. De werktijd voor een voltijdse baan met typische werkuren zou verminderd kunnen worden en aangepast tot zogenaamde schoolbel-uren. Dit is niet de plaats om het debat rond arbeidsduurvermindering te schetsen, maar voorstanders hebben een punt als ze argumenteren dat een arbeidsduurvermindering zou bijdragen tot meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt indien ze kan leiden tot veranderende normen over wat een normale arbeidsduur is voor een voltijdse job.

² Gegevens verzameld door Mina Van de Perre, studente aan de KU Leuven, in het kader van haar masterproef over de combinatie arbeid/gezin bij werkende ouders. De steekproef is beperkt in grootte (N=59 waarvan 46 vrouwen), maar is gebaseerd op een toevalstrekking (scholen werden random geselecteerd en gevraagd om de bevraging te verspreiden onder de ouders) en beschrijvende statistieken suggereren dat de steekproef representatief is (bijvoorbeeld 40% van de moeders in de steekproef werkt deeltijds).

Een alternatief kan erin bestaan om de schooluren uit te breiden en af te stemmen op de typische werkuren. Die bijkomende uren zouden ingevuld kunnen worden met bijvoorbeeld ruimere vrije speeltijden of omkaderde sport- en culturele activiteiten (niet noodzakelijk les). Het doel moet zijn om werkende ouders meer keuzevrijheid te bieden en de focus kan best liggen op het kleuteronderwijs, aangezien daar wellicht de grootste impact te halen valt. De kleuterschool zou kunnen evolueren tot een kleuteropvang, naar model van de kinderopvang, met ruime openingsuren op elke weekday en met flexibiliteit voor ouders wanneer ze hun kinderen kunnen brengen en ophalen. Dat vereist natuurlijk het nodige extra personeel en budget. Een andere, beperktere maatregel zou het stelsel van de pedagogische studiedagen kunnen hervormen. De vraag is of het nodig is dat scholen elk jaar vijf halve dagen de lessen schorsen voor pedagogische studiedagen. Bijscholing is belangrijk, maar misschien is het mogelijk om (een deel van) die vorming te organiseren via online afstandsonderwijs (een tendens in alle organisaties), eventueel op een asynchrone manier zodat leerkrachten flexibel kunnen kiezen wanneer ze de vorming doorlopen. Of misschien kan (een deel van) die vorming georganiseerd worden buiten de schooluren.

Ook technologische evoluties en veranderingen in organisaties kunnen de combinatie van arbeid en het schoolsysteem verbeteren en de genderverschillen in carrières terugdringen. De opkomst van telewerk en thuiswerk zorgt ervoor dat de pendeltijd vrijkomt en zorgt vaak ook voor meer flexibiliteit en autonomie in het inplannen van de werkuren. Telewerk kan de carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen echter ook vergroten indien het de genderongelijkheid in de verdeling van de huishoudelijke taken versterkt, of indien vooral vrouwen telewerken en telewerk de kansen op promoties naar hogere functies negatief beïnvloedt (Nautet & Piton, 2022). Bovendien is telewerk onmogelijk in heel wat beroepen, zodat het onmogelijk een oplossing kan bieden voor alle werkende ouders.

Organisaties kunnen ook een rol spelen in het terugdringen van genderverschillen in carrières door jobs zo te hervormen dat de productiviteit minder afhankelijk is van lange werkuren en permanente beschikbaarheid. Veel goedbetaalde jobs vereisen de beschikbaarheid van een werknemer voor last-minute vragen van collega's of klanten, zogenaamde *greedy jobs* (Goldin 2022). Het zijn vooral die jobs die moeilijk te combineren zijn met kinderopvang in het algemeen en het schoolsysteem in het bijzonder. Jobs kunnen minder *greedy* worden als het werk en de communicatiesystemen zo worden georganiseerd dat werknemers op een relatief goedkope manier voor elkaar kunnen inspringen en dat collega's onafhankelijk kunnen werken en niet permanent van elkaar afhankelijk zijn, zodat flexibiliteit en verminderde werkuren minder of niet gepenaliseerd worden bij beslissingen over aanwervingen en promoties.

BIBLIOGRAFIE

- Baert, S., De Pauw, A. S. , & Deschacht, N. (2016). Do employer preferences contribute to sticky floors? *Industrial & Labor Relations Review*, 69(3), 714-736.
- Bertrand, M. (2018). Coase lecture - the glass ceiling. *Economica*, 85(338), 205-231.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Deschacht, N. & Detilleux, C. (2023). *The restructuring of the Belgian labour market*. Artikel in voorbereiding of toegevoegd voor publicatie.
- Deschacht, N. (2012). *De promotiekloof: carrières van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt*. Academic & Scientific Publishers.
- Deschacht, N. (2017). Part-time work and women's careers: a decomposition of the gender promotion gap. *Journal of Labor Research*, 38(2): 169-186.
- Deschacht, N., De Pauw, A. S., & Baert, S. (2017). Do gender differences in career aspirations contribute to sticky floors? *International Journal of Manpower*, 38(4), 580-593.
- European Institute for Gender Equality. (2022). *Gender Statistics Database*.
- Eurostat. (2020). Women remain outnumbered in management. Eurostat. www.ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210305-2
- Goldin, C. (2022, 5 maart). *Career and family: women's century-long journey toward equity*. Princeton University Press.
- HRW. (2023, januari). *De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen*. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. www.hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/de-arbeidsmarktparticipatie-van-vrouwen-januari-2023
- Kleven, H., Landais, C., & Sorgaard, J. (2019). Children and gender inequality: evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4), 181-209.
- Nautet, M. & Piton, C. (2022). *Telewerk: voor vrouwen een tweesnijdend zwaard?* Nationale Bank van België. www.nbb.be/nl/blog/telewerk-voor-vrouwen-een-tweesnijdend-zwaard
- Polachek, S. W. (2019). Equal pay legislation and the gender wage gap. *IZA World of Labor*, 16(2).
- Statbel. (2022, 7 maart). *De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt 5,3% in 2020*. Statbel. <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/de-loonkloof-tussen-mannen-en-vrouwen-bedraagt-53-2020>
- The Economist. (2010, 2 januari). We did it! The rich world's quiet revolution: women are gradually taking over the workplace. *The Economist*. p.7.
- Van Hove, H., & De Vos, D. (2021). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België: rapport 2021* (Rapport). Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.