

10 jaar Equal Pay Day

IN TIEN OPMERKELIJKE CAMPAGNES



2005-2014

zij-kant

ABVV

Colofon

'10 jaar Equal Pay Day' is een initiatief van **zij-kant**, de progressieve vrouwenbeweging, en ABVV

v.u. Vera Claes, **zij-kant** vzw, Grasmarkt 105 bus 43, 1000 Brussel - Rudy De Leeuw, ABVV, Hoogstraat 42, 1000 Brussel

www.equalpayday.be

equalpayday® is een beschermde merknaam.

Wettelijk depot: D/2015/5134/1



Voorwoord

In 2005 organiseerden **zij-kant** en ABVV de eerste Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon tussen vrouwen en mannen. Tien jaar Equal Pay Day staat voor tien spraakmakende campagnes en tal van initiatieven en beleidsmaatregelen om de Belgische loonkloof te verkleinen. Dat onze Equal Pay Day indruk heeft gemaakt in binnen- en buitenland bewijzen de druk bekeken filmpjes die we produceerden, onze originele actiemiddelen en de aandacht die ze genereerden in de media. Equal Pay Day is een gewaardeerde merknaam geworden, zoveel is duidelijk.

Tien jaar geleden was er amper aandacht voor de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Met uitzondering van enkele wetenschappers en gespecialiseerde media was niemand zich bewust van wat in feite één van de grootste discriminaties was en nog steeds is tussen vrouwen en mannen. Spreken over je loon was een groot taboe, en vele werkgevers hielden dat ook graag zo. Equal Pay Day heeft daar verandering in gebracht.

Maar misschien nog meer dan de miljoenen hits die onze filmpjes op YouTube scoren, zijn we er trots op dat we ook effectief op beleidsniveau impact hadden. De loonkloofwet, onze eis vanaf de eerste Equal Pay Day, werd in 2012 in het parlement gestemd.

Tien jaar van originele campagnes en spraakmakende acties hebben niet alleen de loonongelijkheid onder de aandacht gebracht, de loonkloof is ook effectief verkleind. Dat is goed nieuws. Toch zijn we er nog niet. Als we vandaag nog altijd een loonkloof van 21% moeten noteren tussen de gemiddelde maandlonen van deeltijdse en voltijdse werknemers, is er nog een lange weg te gaan.

Deze publicatie geeft een overzicht van tien jaar Equal Pay Day. Met baanbrekende campagnes hebben **zij-kant** en ABVV de loonkloof tussen vrouwen en mannen aangetoond en verpakt in krachtige boodschappen naar een breed publiek. Elk jaar hebben we uitpakket met originele en soms provocerende actiemiddelen. Zo blijven we ons inzetten om de loonkloof te verkleinen. Want wij willen dat vrouwen eindelijk hun verdiende loon krijgen.

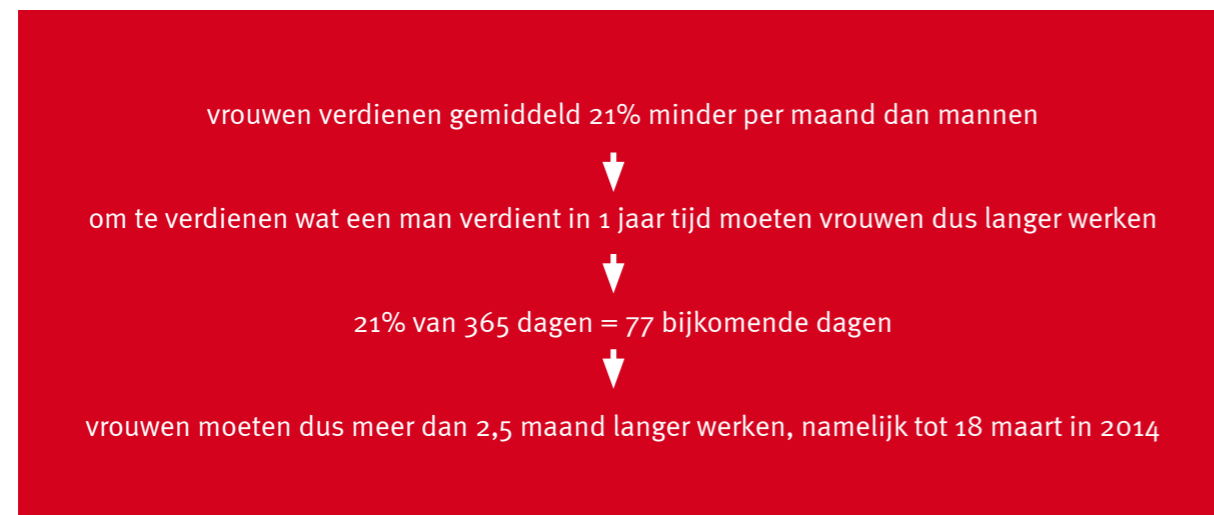
Rudy De Leeuw, voorzitter ABVV
Caroline Copers, algemeen secretaris Vlaams ABVV

Inga Verhaert, voorzitter **zij-kant**
Vera Claes, nationaal secretaris **zij-kant**

Wat is Equal Pay Day?

DE BELGISCHE EQUAL PAY DAY IS EEN INITIATIEF VAN DE PROGRESSIEVE VROUWENBEWEGING **ZIJ-KANT** EN ABVV. HET IS DE DAG TOT WANNEER VROUWEN MOETEN WERKEN OM HETZELFDE TE VERDIENEN ALS WAT MANNEN IN HET AFGELOPEN JAAR VERDIENDEN. HIERMEE BELICHTEN ABVV EN **ZIJ-KANT** ELK JAAR HOE GROOT DE LOONKLOOF TUSSEN VROUWEN EN MANNEN IS. WANNEER DE LOONKLOOF GROOT IS, DAN VALT EQUAL PAY DAY LAAT IN HET JAAR. WORDT DE LOONKLOOF KLEINER, DAN SCHUIFT DE DAG OP NAAR 1 JANUARI.

Om Equal Pay Day te bepalen gebruiken **zij-kant** en ABVV de Equal Pay Day Indicator. Deze berekent de loonkloof tussen de gemiddelde brutomaandlonen van voltijds en deeltijds werkende vrouwen en mannen in de privésector. Op basis van de meest recente cijfers, die uit 2011, bedraagt de loonkloof 21%. Een eenvoudige berekening leert ons dan wanneer Equal Pay Day plaatsheeft:



In 2014 vindt Equal Pay Day dus op 18 maart plaats. Je zou kunnen zeggen dat vrouwen in 2014 twee maanden en achttien dagen gratis moeten werken om evenveel te verdienen als wat mannen in 2013 verdiend hebben.

Waarom een Equal Pay Day?

zij-kant en ABVV organiseren de eerste Equal Pay Day in 2005. Zij stellen vast dat België een loonkloof van 24%¹ (1999) tussen vrouwen en mannen kent, ondanks het feit dat 'gelijk loon voor gelijk werk' in de Belgische en Europese wetgeving al lang verankerd is. Verder is er amper cijfermateriaal beschikbaar over die loonkloof. Er bestaat een groot taboe en veel onwetendheid rond loon en de manier waarop salarissen vastgelegd worden. Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon, moet vrouwelijke en mannelijke werknemers rond loon en sociale

zekerheidsrechten sensibiliseren, een rechtvaardige verloning van werkgevers eisen en onderzoek stimuleren naar de oorzaken en de gevolgen van de loonkloof. In 2014 worden we nog steeds geconfronteerd met een loonkloof in de brutomaandlonen van 21% en van 13% in de bruto-uurlonen van voltijds en deeltijds werkende vrouwen en mannen (cijfers van 2011). Dit is fundamenteel onrechtvaardig. Bovendien zorgt het voor een grotere financiële afhankelijkheid van vrouwen en een hoger armoederisico voor vrouwen ten opzichte van mannen.

Evolutie van de loonkloof in België

NA TIEN JAAR CAMPAGNEVOEREN MOETEN **ZIJ-KANT** EN ABVV VASTSTELLEN DAT DE LOONKLOOF SLECHTS MET MONDJESMAAT VERKLEINT.

De loonkloof in de brutomaandlonen daalde met 7 procentpunten ten opzichte van 1999 en bedraagt nog steeds 21%. Aan het huidige tempo duurt het nog 37 jaar vooraleer we loongelijkheid v/m bereiken.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Vrouwen (in €)	1639	1719	1806	1834	1932	2003	2049	2106	2130	2242	2343	2405	2471
Mannen (in €)	2283	2338	2440	2462	2592	2677	2720	2756	2783	2929	2999	3071	3132
Loonkloof	28%	26%	26%	26%	25%	25%	25%	24%	23%	23%	22%	22%	21%

Deeltijds werk door vrouwen speelt hier een belangrijke rol in, maar verklaart zeker niet alles. Ook de loonkloof in de bruto-uurlonen houdt hardnekkig stand. Ze daalde met slechts 4 procentpunten. Het werk dat door vrouwen verzet wordt, blijft dus anders gewaardeerd worden dan dat van mannen.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Vrouwen (in €)	12,12	12,41	12,77	13,44	13,78	14,37	14,78	15,40	15,66	16,13	16,52
Mannen (in €)	14,59	14,80	15,44	16,06	16,54	16,80	17,27	17,92	18,08	18,51	18,95
Loonkloof	17%	16%	17%	16%	17%	14%	14%	14%	13%	13%	13%

Een belangrijke verbetering na tien jaar campagnevoeren tegen de loonkloof zien we in de evolutie van de bruto-uurlonen van voltijds werkenden. De loonkloof tussen voltijds werkende vrouwen en mannen halveerde van 15% naar 7%. Dit moet ook voor de maandlonen kunnen!

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Vrouwen (in €)	12,56	12,88	13,14	14,15	14,38	15,00	15,48	16,11	16,60	17,10	17,82
Mannen (in €)	14,73	14,89	15,60	16,25	16,68	16,93	17,36	18,00	18,38	18,81	19,19
Loonkloof	15%	14%	16%	13%	14%	11%	11%	11%	10%	9%	7%

¹ Bij de eerste Equal Pay Day in 2005 was er amper cijfermateriaal voorhanden om de eisen van de campagne te staven. **zij-kant** en ABVV baseerden zich toen op onvolledige gegevens van het Ministerie van Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg en de salarissenquête van Vacature en berekenden een loonkloof van 24%. De correctie naar 28% is achteraf gebeurd. Pas vanaf 2007 beschikken we over officiële statistieken.

De loonkloof in de rest van Europa

DE EUROPESE INSTELLINGEN GAAN UIT VAN DE BRUTO-UURLONEN WANNEER ZE DE LOONKLOOF TUSSEN VROUWEN EN MANNEN ONDERZOEKEN. DE GEMIDDELDE LOONKLOOF IN DE EUROPESE LIDSTATEN LIGT DAN OP 16,2% (2011). DE LOONKLOOF VARIEERT STERK, VAN MINDER DAN 10% IN SLOVENIË, ITALIË EN LUXEMBURG, TOT MEER DAN 20% IN HET VERENIGD KONINKRIJK, SLOVAKIJE, TSJECHIË, DUITSLAND, GRIEKENLAND EN OOSTENRIJK. IN ESTLAND BEDRAAGT ZE ZELFS MEER DAN 25%. BELGIË IS DUS EEN GOEDE MIDDENMOTER.

De ene lidstaat is de andere niet

De verschillen tussen de lidstaten worden verklaard door nationale verschillen in het beleid en de arbeidsmarkt. Ook culturele verschillen (in sociologisch opzicht) liggen aan de basis van de loonkloof. Om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te verkleinen, is het erg belangrijk dat een gezinsondersteunend beleid gevoerd wordt. Toegang tot betaalbare en kwalitatieve kinderopvang is hierbij cruciaal. Eén Europese vrouw op de vier is immers gedwongen tot inactiviteit of deeltijds werk door een gebrek aan (betaalbare) kinderopvang.²

In Italië bijvoorbeeld is de loonkloof kleiner doordat de arbeidsparticipatie van vrouwen er laag is. Zij kunnen amper rekenen op collectieve zorgdiensten waardoor het enkel voor hooggeschoolde, beter betaalde vrouwen mogelijk is om te werken. Ook in andere landen met een lage arbeidsparticipatie van vrouwen blijft de loonkloof om die reden klein.

Anderzijds kennen Nederland en Duitsland een hoge arbeidsparticipatie van vrouwen, maar werken veel moeders er deeltijds. Zij doen dit om dezelfde reden als hun Italiaanse collega's: een gebrek aan (betaalbare) kinderopvangmogelijkheden.

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. Verlofregelingen verdienen daarom alle aandacht. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat een langdurige loopbaanonderbreking, zoals die in de Scandinavische landen bestaat, tot een grotere loonkloof leidt door het verlies aan menselijk kapitaal tijdens de afwezigheid

en door het missen van promotiekansen.

Het is ook belangrijk dat moeders en vaders in gelijke mate verlof 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. Het Belgische systeem waarbij het ouderschapsverlof een individueel recht is dat gespreid en flexibel ingezet kan worden, lijkt perfect aan deze eisen te beantwoorden. Alleen moeten meer vaders beseffen dat het ook hun recht is en moeten ze er meer gebruik van maken.

Het belastingsysteem in een lidstaat speelt ook een rol. Een gescheiden belastingsysteem 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 marginaal tarief (als we ons in een progressief belastingsysteem bevinden) wanneer zij/hij meer werkt en verdient. De Belgische praktijk om een huwelijksquotiënt³ aan gehuwden en wettelijk samenwonenden toe te kennen, staat hier haaks op. Ze stimuleert de minst verdienende partner, meestal de vrouw, om weinig te verdienen. Hoe minder zij/hij verdient, des te groter wordt het totale belastingvoordeel voor het koppel.

Andere verklaringen moeten in de structuur van de arbeidsmarkt gezocht worden. Een grote loonkloof is meestal een teken van een sterk gesegregerde arbeidsmarkt.



Europese Commissie, Bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in de Europese Unie, 2014

Vrouwen zijn dan sterk vertegenwoordigd in een beperkt aantal sectoren of beroepen (bv. Tsjechië, Finland en Estland) of ze werken veel vaker deeltijds (bv. in Duitsland en Oostenrijk). In België zien we beide fenomenen. Wanneer we vrouwen en mannen met gelijke kenmerken (zelfde arbeidsduur, functie, ...) vergelijken, wordt de loonkloof kleiner. Dit is ook het geval in andere landen waar het sociaal overleg een grote impact heeft op de loonvorming, zoals 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 een zelfde 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.

Equal Pay Day inspireert

zij-kant en ABVV waren de eerste organisaties die een Equal Pay Day in Europa organiseerden. Wij zetten de loonkloof v/m definitief op de politieke agenda. Onze originele acties inspireerden andere organisaties in België en in Europa om er ook actie rond te voeren. Onze campagne uit 2009 'Vanaf 15u05 werken vrouwen

gratis en voor niets' werd in Zweden hernomen door de Zweedse Vrouwenraad. In 2012 lanceerden zij de campagne 'Vanaf 15:51 werken vrouwen gratis – elke dag. Het is tijd voor een volledige dag gelijk loon'. Ze klaagden zo aan dat vrouwen in Zweden elke maand zo'n 4400 SEK (ongeveer 491 euro) minder verdienen dan mannen.

Een ander idee dat Europees overgenomen werd, is de onlineloon- en pensioenberekening. In 2005 lanceerde ABVV de website mijnloon.be. Werknemers konden er hun loongegevens en professionele kenmerken ingeven en hun loon vergelijken met collega's. Dit idee werd in andere landen, zoals Oostenrijk, overgenomen. De Europese Commissie ontwikkelde een Salary Calculator die aangeeft hoeveel je als vrouw per uur minder verdient dan een mannelijke collega met hetzelfde profiel.

Andere organisaties gooiden het over een minder brave boeg. De Zürich Frauenzentrale creëerde ter gelegenheid van Equal Pay Day 2013 een bankautomaat die aan mannen 20% minder geld dan gevraagd gaf. Dit leidde tot de nodige verbazing en frustratie bij de mannelijke klanten. De Zürich Frauenzentrale maakte zo het verschil in loon tussen vrouwen en mannen zeer tastbaar.

² Voortgangsrapport door de Europese Commissie over de Barcelonadoelstellingen rond kinderopvang, 2008

³ Wanneer de partner geen of weinig inkomen heeft, kan deze fiscaal tot 30% van het totale beroepsinkomen (met een maximum van 10.090€, inkomen 2013) van het koppel op zich nemen. De meest verdienende partner komt daardoor in een lagere belastingsschijf terecht, waardoor het koppel globaal minder belastingen moet betalen. Dit voordeel is uiteraard het grootst wanneer er een groot inkomensverschil tussen de partners bestaat.

Verklaringen voor de loonkloof v/m

DE LOONKLOOF TUSSEN VROUWEN EN MANNEN KAN DOOR EEN AANTAL FACTOREN VERKLAARD WORDEN. DIT WIL NOG NIET ZEGGEN DAT ZE DE LOONKLOOF OOK RECHTVAARDIGEN. VELE OORZAKEN HEBBEN TE MAKEN MET DE VERSCHILLENDE ROLLEN DIE VROUWEN EN MANNEN IN ONZE MAATSCHAPPIJ OPNEMEN OF TOEGEWEEZEN KRIJGEN EN DE ANDERE WAARDERING VAN WERK DOOR VROUWEN TEN OPZICHTE VAN DAT DOOR MANNEN.

Deeltijds werk

De loonkloof in de brutomaandlonen wordt grotendeels verklaard door het feit dat vrouwen meer deeltijds werken dan mannen. In 2011 werkte 45,8% van de vrouwen deeltijds ten opzichte van 10% van de mannen.⁴ Meer dan vier vijfde van de deeltijdwerkers is een vrouw.

Dit gebeurt niet altijd vrijwillig. De meeste vrouwen werken deeltijds omdat ze geen toegang hebben tot betaalbare en/of kwalitatieve zorgdiensten, zoals kinderopvang of ouderenzorg. Bij anderen zijn de aangeboden jobs enkel deeltijds beschikbaar.

Segregatie op de arbeidsmarkt

Onze arbeidsmarkt is sterk gesegmenteerd. Het is makkelijk om zogenaamde vrouwenberoepen en -sectoren van mannelijke sectoren en beroepen te onderscheiden. De sectoren waarin veel vrouwen werken, worden als 'zacht' bestempeld (bv. de zorgsector) en betalen minder dan de mannelijke, 'harde' sectoren (bv. de chemie). Dit noemen we horizontale segregatie.

Daarnaast is er een verticale segregatie. Vrouwen mogen dan talrijk aanwezig zijn op onze arbeidsmarkt, ze blijven eerder onderaan de carrière ladder hangen. De top van het bedrijfsleven wordt vooral door mannen bevolkt. Vrouwen stromen te weinig door naar hogere functies, ook al zijn ze sterk aanwezig in het lagere en middenmanagement.

Onderwijs en opleiding

De segregatie op de arbeidsmarkt vindt haar oorsprong in een sterk gesegregeerd onderwijs. Meisjes kiezen voornamelijk voor studies waarin zorg of menswetenschappen centraal staan. Jongens vinden we eerder terug in technische opleidingen.

De studies van jongens leiden uiteindelijk naar beroepen die beter betaald worden. Bovendien weten mannen hun

diploma beter te verzilveren dan vrouwen. Vrouwelijke studies leiden dan weer naar sectoren die minder aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden bieden.

Mannen krijgen van hun werkgever ook vaker de kans een opleiding te volgen dan vrouwen. Wanneer zij deeltijds werken, is dit eerder om te studeren dan om voor de kinderen te zorgen. Hierdoor komen ze op lange termijn sneller in aanmerking voor promoties.

Loopbaanverloop

Vrouwen en mannen kennen een heel ander loopbaanverloop, waardoor ze anders beloond worden. Vrouwen onderbreken hun loopbaan meer om voor de kinderen of andere verwanten te zorgen. Ze verwerven daardoor minder ervaring op de arbeidsmarkt en missen opleidingen en promoties binnen hun bedrijf. Vanaf de komst van een kind steken mannen hen stap voor stap voorbij.

Vrouwen worden ook vaker tewerkgesteld met een contract van bepaalde duur. Hierdoor wisselen ze vaker van werkgever. Aangezien werkgevers pas opleidings- en promotiekansen bieden wanneer een werknemer een tijdje bij hen aan de slag is, missen vrouwen deze meer dan mannen. Sommige werkgevers stellen zich ook vragen bij een groot aantal werkgevers op een cv. Ze aarzelen dan om in de werknemer te investeren. Tijdelijke contracten worden zo voor vrouwen een loopbaanval.

Gezinssituatie

De geboorte van een kind heeft belangrijke gevolgen voor het loon van vrouwen en mannen. Het bruto-uurloon van vrouwen neemt af, terwijl dat van mannen lichtjes stijgt. Vrouwen beslissen na de komst van een kind vaker om deeltijds te werken, een minder uitdagende job aan te nemen of zelfs volledig van de arbeidsmarkt te verdwijnen.



Doordat moeders zich om de huishoudelijke taken bekommeren, krijgen vaders de kans zich volledig op hun loopbaan te richten. Het model van de man als kostwinner wordt door werkgevers duidelijk het meeste gewaardeerd. Vaders die toch de stap naar deeltijds werk of loopbaanonderbreking zetten, worden daarvoor nog zwaarder veroordeeld door hun collega's en werkgevers.

Loononderhandelingen

De loonkloof in de bruto-uurlonen is het kleinst in de publieke sector, met 3% bij de contractuele ambtenaren en -4% bij de vastbenoemde ambtenaren. Deze negatieve loonkloof wordt wellicht verklaard door genderongelijkheid bij de benoeming van ambtenaren.

Van de mannelijke ambtenaren is twee derde vastbenoemd, ten opzichte van slechts de helft van de vrouwelijke ambtenaren. De vrouwelijke ambtenaren die vastbenoemd zijn, beschikken vermoedelijk over een hogere anciënniteit en/of functie waardoor ze meer verdienen dan de gemiddelde vastbenoemde mannelijke ambtenaar. De loonkloof in de bruto-uurlonen is het grootst bij de bedienden in de privésector: 23%. De verklaring voor de grote verschillen tussen de privé- en publieke sector is eigenlijk simpel: de lonen zijn in de publieke sector vastge-

legd in barema's. Er bestaat in principe geen individuele looncomponent bovenop deze lonen. Iedereen krijgt voor gelijk werk wel degelijk een gelijk loon. Daarnaast is het personeelsbestand binnen de overheid vrij evenwichtig, al bestaat ook hier een 'glazen plafond' en zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in de top.

Een Europese vergelijking leert dat, in landen met een grote rol voor sociaal overleg, vrouwen en mannen met een zelfde profiel bijna hetzelfde verdienen. Wanneer er veel ruimte is voor individuele loononderhandelingen, speelt dit in het nadeel van vrouwen. We denken daarbij ook aan de extralegale voordelen die meestal als een individuele bonus toegekend worden. Mannen verwerven deze vaker dan vrouwen.

Deze verklarende factoren belichten telkens een specifiek deeltje van de loonkloof. De loonkloof wordt erg problematisch als deze factoren binnen eenzelfde persoon kruisen. Bijvoorbeeld wanneer je als vrouw kortgeschoold, alleenstaand of niet-Belg bent. Zo heeft minder dan een derde van de vrouwen van Turkse of Marokkaanse afkomst een job. Deze personen bevinden zich vaak in een kwetsbare situatie en ze verdienen alle aandacht om hun situatie te verbeteren.

⁴ ADSEI, FOD Economie, Enquête naar de arbeidskrachten 2011-2012.



10 jaar campagne

ZIJ-KANT EN ABVV 'VIEREN' IN 2014 TIEN JAAR EQUAL PAY DAY. DAT IS TIEN JAAR ACTIEVOEREN MET PROVOCERENDE CAMPAGNES, BELEIDSAANBEVELINGEN, ENTHOUSIASTE VRIJWILLIGERS EN MILITANTEN OM DE LOONKLOOF TE DICHTEN. IN DIE TIEN JAAR WERKT OOK HET BELEID MEE AAN HET VERKLEINEN VAN DE LOONKLOOF.



LOUISE VERDIENT
EINDELIJK EVENVEEL
ALS EEN MAN.

www.equalpayday.be

31 maart **equal-payday** Geef vrouwen hun verdiende loon



'Equal pay day' eist gelijk loon voor vrouwen

In het hele land is gisteren voor het eerst een 'equal pay day' gehouden. De actie ijvert voor een gelijke betaling van mannen en vrouwen. In België ligt het brutoloon van vrouwen vandaag nog altijd 24 procent onder dan dat van mannen.

Het ABVV en Zij-kant, de sociaal-progressieve vrouwenbeweging binnen de SP-A, voerden actie in Brussel, aan de Nationale Bank, Fortis Bank en aan de VKE. De twee organisaties deelden folders en chocolademunt uit aan het personeel van de drie bedrijven. "De chocolademunt staat symbool voor het loon dat de vrouwen niet gekregen hebben", zegt Vronit Lenoire van het ABVV.

Volgens het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen zijn de loonverschillen het gevolg van verschillende factoren. Een daarvan is de discriminatie op het vlak van functieclassificatie. Zo krijgen veel vrouwen die dezelfde taken uitvoeren als mannen nog steeds een andere, minder aantrekkelijke functiebenaming die gepaard gaat met een lager loon.

Naast dat soort discriminaties speelt ook een verschillende tijdsbesteding van mannen en vrouwen een rol. Zo gaat 90 procent van de deeltijdse jobs naar vrouwen. Vrouwen stoten ook vaak op een glazen plafond. In veel sectoren groeien ze nauwelijks of niet door naar echt betaalde functies. Het is de bedoeling dat de actie voortkomt jaarlijks worden niseerd. (GFM)

2005 Equal Pay Day op 31/03/2005
Loonkloof in brutomaandlonen: 24%⁵ (in 2007 gecorrigeerd naar 28%)
Loonkloof in bruto-uurlonen: 16%
Campagne: 'Louise verdient eindelijk evenveel als een man'

De eerste Equal Pay Day-campagne is opvallend en meteen raak. Onze centrale figuur 'Louise' wordt bijna 'Louis' met een baard en zonder haren, in de hoop eindelijk evenveel te verdienen als een man. De campagne wordt in heel Vlaanderen gevoerd en, in beperkte mate, tweetalig in Brussel. Een website, www.equalpayday.be, flyers en affiches ondersteunen de regionale acties.

Met deze eerste Equal Pay Day leggen **zij-kant** en ABVV de basis voor het maatschappelijk draagvlak om lonen bespreekbaar te maken. De media pikken de campagne mee op. Aan diverse bedrijven en op openbare plaatsen in heel Vlaanderen wordt actiegevoerd. Het publiek voelt zich aangesproken en het thema wordt wat meer uit de taboesfeer gehaald. Maar bovenal verschijnt de loonongelijkheid eindelijk terug op de beleidsagenda's.

⁵ Bij de eerste Equal Pay Day in 2005 was er amper cijfermateriaal voorhanden om de eisen van de campagne te staven. **zij-kant** en ABVV baseerden zich toen op onvolledige gegevens van het Ministerie van Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg en de salarisenquête van Vacature en berekenden een loonkloof van 24%. De correctie (28%) is dus achteraf gebeurd. Pas vanaf 2007 beschikten we over officiële statistieken.



VROUWEN 24% MINDER BETALEN
DAN MANNEN
IS EEN BELEDIGING

31 maart **equal-payday** Geef vrouwen hun verdiende loon



Webspot 'Executive cow' / www.equalpayday.be



2006

Equal Pay Day op 31/03/2006
Loonkloof in brutomaandlonen: 24%
Loonkloof in bruto-uurlonen: 17%
Campagne: 'Stom kieken, vrouwen 24% minder betalen is een belediging'

Na het succes van de eerste editie en de grote impact ervan op publiek, pers en beleid, wordt de tweede editie ook in het Franstalig landsgedeelte gevoerd. Deze campagne choqueert het publiek, en dat is precies de bedoeling. Het idee is de belediging te visualiseren die vrouwen voortdurend ondergaan door minder te verdienen dan mannen. De affiche toont een vrouw met 'Stom kieken' op haar naambadge. De begeleidende webspot heet 'Executive Cow'. Met die clip – waarin een jonge vrouw op de werkvloer de ene belediging na de andere naar het hoofd geslingerd krijgt – winnen **zij-kant**, ABVV, communicatiebureau mortierbrigade en regisseuse Fien Troch de Bronzen Leeuw in de categorie 'Public Awareness Messages' op het reclamefestival van Cannes. Equal Pay Day krijgt hiermee internationale bekendheid.



**'T ZIJN NIET DE HORMONEN,
'T IS HET VERSCHIL IN LONEN.**

't zijn niet de hormonen
't is het verschil in lonen

30 maart 2007
equal

LAAT MIJ GERUST

Equal Pay Day - de dag voor gr...
vrouwen verdienen, bruto per maan...
kaart minder dan mannen. De maan...
maanden werken om hetzelfde jaar...
monetaire volgorde. Verder dat v...
een campagneorganisatie. De...
verschillen van de dag naar een w...

Druk jij kan de loonkloof in...
Mannen in de top 100 van de best...
angeworvenste ondernemingen. Maar...
lijkaal groen op 30 maart - uit schik...
goed verdienen, overwegend vrouwel...
in andere bedrijven en sectoren -...
afval van dienst.

Werk samen met ons actie op 30 maart
www.equalpayday.be
Geef vrouwen hun verdiende loon

zij-kant ABVV



Webspot / www.equalpayday.be



2007

Equal Pay Day op 30/03/2007
 Loonkloof in brutomaandlonen: 24%
 Loonkloof in bruto-uurlonen: 16%
 Campagne: "t Zijn niet de hormonen, 't is het verschil in lonen"

De derde Equal Pay Day valt voor het eerst één dag vroeger, op 30 maart 2007. Want de loonkloof is verkleind, zij het in geringe mate. ABVV en **zij-kant** zetten met deze derde editie het thema loonongelijkheid en het 'merk' Equal Pay Day werkelijk op de kaart en bestendigen hun expertise in deze materie. De campagne wordt opgemerkt en overgenomen buiten onze taal- en landsgrenzen. De Party of European Socialists (PES) Women organiseert op 22 februari 2007 een Europese Equal Pay Action Day.

Bijzonder aan deze editie is de eerste opvallende verwezenlijking dankzij Equal Pay Day: op initiatief van minister voor Gelijke Kansen Christian Dupont publiceert het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen het eerste loonkloof-rapport. Vanaf dan hebben we eindelijk officiële cijfers om onze eisen kracht bij te zetten.

De campagne uit 2007 zit vol humor. Met een close-up van een vrouw in tranen en het onderschrift "t Zijn niet de hormonen, 't is het verschil in lonen" is de campagne klaar en duidelijk: deze vrouw is niet ongesteld, ze krijgt haar loonbriefje onder ogen.

Met het grote succes van de vorige webspot in het achterhoofd, gaan **zij-kant**, ABVV en mortierbrigade opnieuw met Fien Troch in zee, met vier hilarische filmpjes als resultaat. Ze zijn online te bekijken op equalpayday.be, YouTube en Garage TV, maar ook veertien dagen lang op Vitaya, waardoor het publieksbereik aanzienlijk uitbreidt. Deze spots, waarin je vrouwen thuis en op het werk keukens en kasten ziet afbreken uit frustratie over het loonverschil, vallen eveneens in de prijzen met brons op de CCB Awards, het Belgische festival van de reclame.

VROUWEN ZIJN NOG STEEDS IN SOLDEN.

Loonverschil v/m=25%

-25%



31 MAART 2008

equal·payday

Geef vrouwen hun verdiende loon

www.sosgriet.be
helpt vrouwen
via handige
recepten te
onderhandelen
voor een
beter loon.



Webspot / www.equalpayday.be



2008

Equal Pay Day op 31/03/2008
Loonkloof in brutomaandlonen: 25%
Loonkloof in bruto-uurlonen: 17%
Campagne: 'Vrouwen zijn nog steeds in solden'

Tijdens de vierde Equal Pay Day focussen we op enkele heel actuele tendensen. Want de stijging van het aantal alleenstaanden, de toename van deeltijds werk, de ondemocratische ontwikkeling van de aanvullende pensioenen, hebben een negatieve invloed op het bedrag van de pensioenen en veroorzaken armoede bij vrouwen.

Een bijkomend argument is de stijgende levensduur die iedereen, en zeker ook de laagste (vrouwen)lonen, parten speelt. Daarom pleiten we dat jaar niet alleen voor het dichten van de loonkloof, maar ook voor het verbeteren van de – overwegend lage – vrouwenlonen. We hebben specifiek aandacht voor de loonkloof in een aantal aan de solden gelinkte sectoren: kledingconfectie, schoonmaak en verkoop.

De campagne wordt gevoerd onder de slogan 'Vrouwen zijn nog steeds in solden', een referentie naar de winterkoopjes. Een vrouw op kantoor die in de aanbieding staat vormt het campagnebeeld. De kick-off van de campagne wordt gehouden op 31 januari, de laatste dag van de wintersolden. De boodschap is duidelijk: de lonen van vrouwen zijn het hele jaar door in de uitverkoop.

Er wordt een nieuwe campagnewebsite www.sosgriet.be gelanceerd. Koken doe je met Piet, loononderhandelen met Griet. S.O.S. Griet helpt vrouwen om met vijf handige recepten te onderhandelen voor een beter loon.

De webspot brengen we op tv als een Boodschap van Algemeen Nut. Honderdduizenden tv-kijkers zien meermalen per dag hoe tientallen mannen op kantoor op zoek gaan naar vrouwen, als zijn ze loslopend wild. Het lijkt wel de eerste dag van de solden.

VANAF



WERKEN DE VROUWEN GRATIS EN VOOR NIETS

Surf naar equalpayday.be om te ontdekken waarom vrouwen nog steeds 24%* minder verdienen dan mannen. En om te weten hoe we dit samen kunnen aanpakken.

*bron: FOD Economie, Adseï, enquête structuur en verdeling van de lonen, deeltijds en voltijdse werknemers



27 MAART 2009

equal·payday

Geef vrouwen hun verdiende loon.

Equalpayday® is een gedeponeerde merknaam/afbeelding van Vera Claes, Grammarkt 109 bus 43, 1000 Brussel



Radiospot.
Vrouwen worden massaal opgeroepen om het werk neer te leggen.



www.sosgriet.be

Vera Claes Verleye
March 26, 2009 · Equal Payday · 🌐

It is 15.05 h. As from now on, women work for free.
<http://apps.facebook.com/equalpayday>

Like · Comment · Share

2009

Equal Pay Day op 27/03/2009
Loonkloof in brutomaandlonen: 24%
Loonkloof in bruto-uurlonen: 14%
Campagne: 'Vanaf 15u05 werken vrouwen gratis en voor niets'

Equal Pay Day viert in 2009 zijn vijfde verjaardag, maar veel reden tot feesten is er niet. Want het voortbestaan van Equal Pay Day betekent het voortbestaan van de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

De campagne wordt opgebouwd rond klokslag 15u05. Als je weet dat vrouwen bruto per maand gemiddeld 24% minder verdienen, kan je voor een gewone werkdag van 9 tot 5 makkelijk berekenen dat ze vanaf 15u05 eigenlijk gratis en voor niks werken. Het campagnebeeld draait om de klok en is geïnspireerd op een retroreiswekker.

Er worden heel wat instrumenten ontwikkeld met informatie over de loonkloof, de oorzaken ervan en tips om loonongelijkheid te bestrijden. De webversie van 'S.O.S. Griet' wordt ook als publicatie uitgegeven. Ze helpt vrouwen beter te onderhandelen over hun loon. De brochure 'Wegwijzer Deeltijds werk' wijst werkneemsters op hun rechten en waarschuwt hen voor valkuilen. Originele flyers, affiches en T-shirts ondersteunen de campagne.

Voor de eerste keer brengen we Equal Pay Day op de radio. Klokslag 15u05 is op diverse openbare en commerciële radiostations de Equal Pay Day-radiospot te horen. Vrouwen worden dan massaal opgeroepen het werk neer te leggen. Want vanaf 15u05 werken vrouwen gratis en voor niks omwille van de loonkloof.

Er wordt ook een originele app ontwikkeld, waarmee Facebookgebruikers hun status 'doneren' aan Equal Pay Day. Elke dag om klokslag 15u05 wordt hun status aangepast met de boodschap 'Vanaf nu werk ik gratis en voor niets'. Veel Facebookgebruikers tonen zo hun engagement voor Equal Pay Day.

'T IS BEHELLEN
ZOLANG JE VROUW
23% TE WEINIG
VERDIENT.



IEDEREEN WORDT
ER BETER VAN
ALS DE LOONKLOOF
VERDWIJNT.

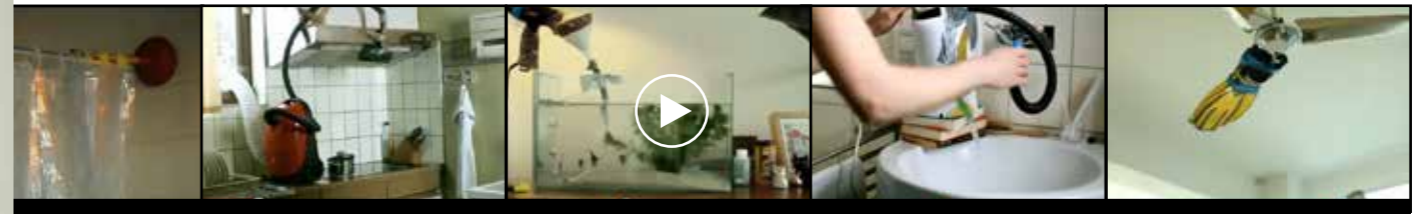
26 maart 2010



Geef vrouwen hun verdiende loon.



Webspot / www.equalpayday.be



2010

Equal Pay Day op 26/03/2010
Loonkloof in brutomaandlonen: 23%
Loonkloof in bruto-uurlonen: 14%
Campagne: "t Is behelpen zolang je vrouw 23% te weinig verdient"

'Iedereen wordt er beter van als de loonkloof verdwijnt' is de kernboodschap van Equal Pay Day 2010. De campagne richt zich expliciet tot mannen: vier creatieve affiches en een webspot tonen hoe zij in hun gezin ook de negatieve gevolgen ondervinden van de loonkloof. De campagne is dit jaar een oproep aan mannen om ook hun steentje bij te dragen in de strijd voor gelijk loon v/m. **zij-kant** en ABVV ontwikkelen een Equal Pay Day-pact, een verklaring voor beleidsmakers, sociale gesprekspartners, bekende en minder bekende Belgen die zich engageren om mee te strijden voor meer loongelijkheid. Wie het pact ondertekent, wordt meteen 'Equal Pay Day-ambassadeur'. Op de persconferentie bij de lancering van de campagne zijn de eerste fiere ambassadeurs niet toevallig ook mannen: Vlaams minister Pascal Smet, VDAB-topman Fons Leroy en mediaman Tom Waes. Zij krijgen de eerste button 'Equal Pay Day-ambassadeur' opgespeld. De campagne wordt verder ondersteund met flyers en de publicatie 'Een kleine gids voor grotere loongelijkheid', een toolkit om de loonkloof in bedrijven en organisaties aan te pakken. De tv-spot wordt uitgezonden als Boodschap van Algemeen Nut op Eén en Canvas en op een aantal commerciële omroepen. In het persdossier vragen **zij-kant** en ABVV meer aandacht voor gender in het onderwijs, de uitbouw van collectieve voorzieningen voor meer kinderopvang, de opwaardering van zogenaamde vrouwenberoepen en -sectoren en het verbeteren en meer bekend maken van de rechten van wie deeltijds werkt. Zij pleiten ook voor een wet die lonen transparanter en eerlijker moet maken en voor meer aandacht vanuit Europa voor de loonkloof.



Minder verdienen is langer werken

Je loon bepaalt je pensioen

www.equalpayday.be / 25 maart 2011



VOOR DE FLEMINGEN
DE FLAEMINGEN
LES FLAMENGS
DE FLAMENGS

ABVV

zij-kant
de progressieve vrouwenbeweging

equal-payday
Geef vrouwen hun verdiende loon

Equalpayday® is een gedeponeerde merknaam - ©zij-kant - V.U. Vera Claes, Grammarkt 105 bus 43, 1000 Brussel



Webspot / www.equalpayday.be



2011

Equal Pay Day op 25/03/2011
Loonkloof in brutomaandlonen: 23%
Loonkloof in bruto-uurlonen: 14%
Campagne: 'Minder verdienen is langer werken'

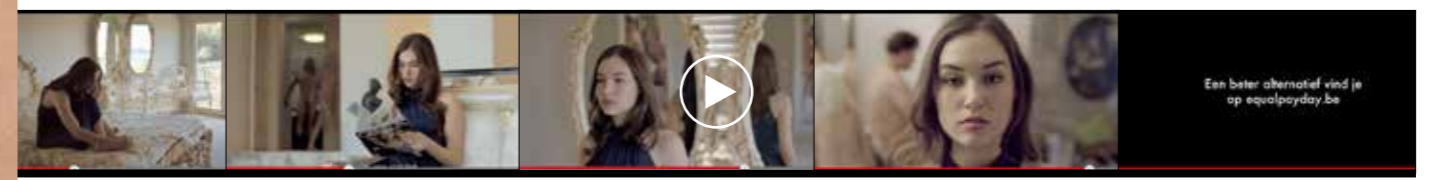
De campagne van 2011 legt het verband tussen lonen en pensioenen en wil mensen ervan bewust maken dat hun loopbaan en hun loon bepalend zijn voor hun latere pensioen. De affiche toont een kranige rijpe dame die haar leven lang minder verdiende dan mannen en daarom langer moet werken voor een fatsoenlijk pensioen. Mortierbrigade bedenkt in opdracht van **zij-kant** een hilarische clip met vier bonkende bomma's die op de tonen van de dancehit 'Satisfaction' aan de slag gaan met power tools. De clip wordt een wereldwijde hit en is intussen al meer dan twee miljoen keer bekeken op YouTube. Maar ook uit professionele hoek komt lof, met een Gouden Welp voor de beste Belgische reclamespot van 2011 en drie nominaties op het reclamefestival van Cannes. In de Appstore op iTunes kunnen liefhebbers ook 'Hammer time' downloaden, de Equal Pay Day-wekker waarmee de drillboren van de bonkende bomma's iedereen met plezier wakker maken. De campagnedag wordt afgesloten met een heuse Equal Pay Night in dancing Carré, waar de bonkende grannies hun beste beentjes voorzetten voor een beter pensioen.

Tijdens de campagne loopt de film 'Made in Dagenham' in de bioscoopzalen, een film over de loonstrijd van Britse Ford-arbeidsters in de jaren '60. Equal Pay Day is in België co-promotor van deze feelgoodfilm, een echte Equal Pay Day-movie. Bij de lancering van de campagne op 25 maart in Antwerpen, wordt op een metershoog scherm het spotje vertoond, goed voor veel pers- en publieksaandacht. Het komt ook op tv als Boodschap van Algemeen Nut.

Verklein de loonkloof
word
Porno-Actrice



Webspot / www.equalpayday.be



2012

Equal Pay Day op 20/03/2012
Loonkloof in brutomaandlonen: 22%
Loonkloof in bruto-uurlonen: 13%
Campagne: 'Verklein de loonkloof. Word pornoactrice'

Equal Pay Day 2012 legt het verband tussen studiekeuze, loopbaan en loon. De campagne wordt gelanceerd op 8 maart, Internationale Vrouwendag, in de krant De Morgen, die voor de gelegenheid 22% goedkoper wordt verkocht. Met de steun van Gelijke Kansen Vlaanderen en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen ontwikkelen **zij-kant** en het Vlaams ABVV de brochure 'Je studie nu bepaalt mee je loon later'. Daarmee sensibiliseren ze vooral jongeren over doordachte studie- en loopbaankeuzes, een evenwichtige combinatie werk/gezin en de impact van gezinsbeslissingen op het loon en de verdere loopbaan.

Voor het achtste jaar op rij lanceren **zij-kant** en reclamebureau mortierbrigade samen een gewaagde Equal Pay Day-clip onder het motto 'Verklein de loonkloof. Word pornoactrice'. Voormalig Amerikaans porno-icoon Sasha Grey vertelt op muziek van Tim Vanhamel over haar carrière en over de keuzes die ze als jonge vrouw maakte, terwijl haar vroegere collega's op de achtergrond een en ander omzetten in de praktijk. Of zo lijkt het toch... Immers, de enige business waarin vrouwen meer verdienen dan mannen is de porno-industrie. De clip wil meisjes stimuleren hun toekomst zélf vorm te geven en niet blindelings de traditionele rollenpatronen te volgen.

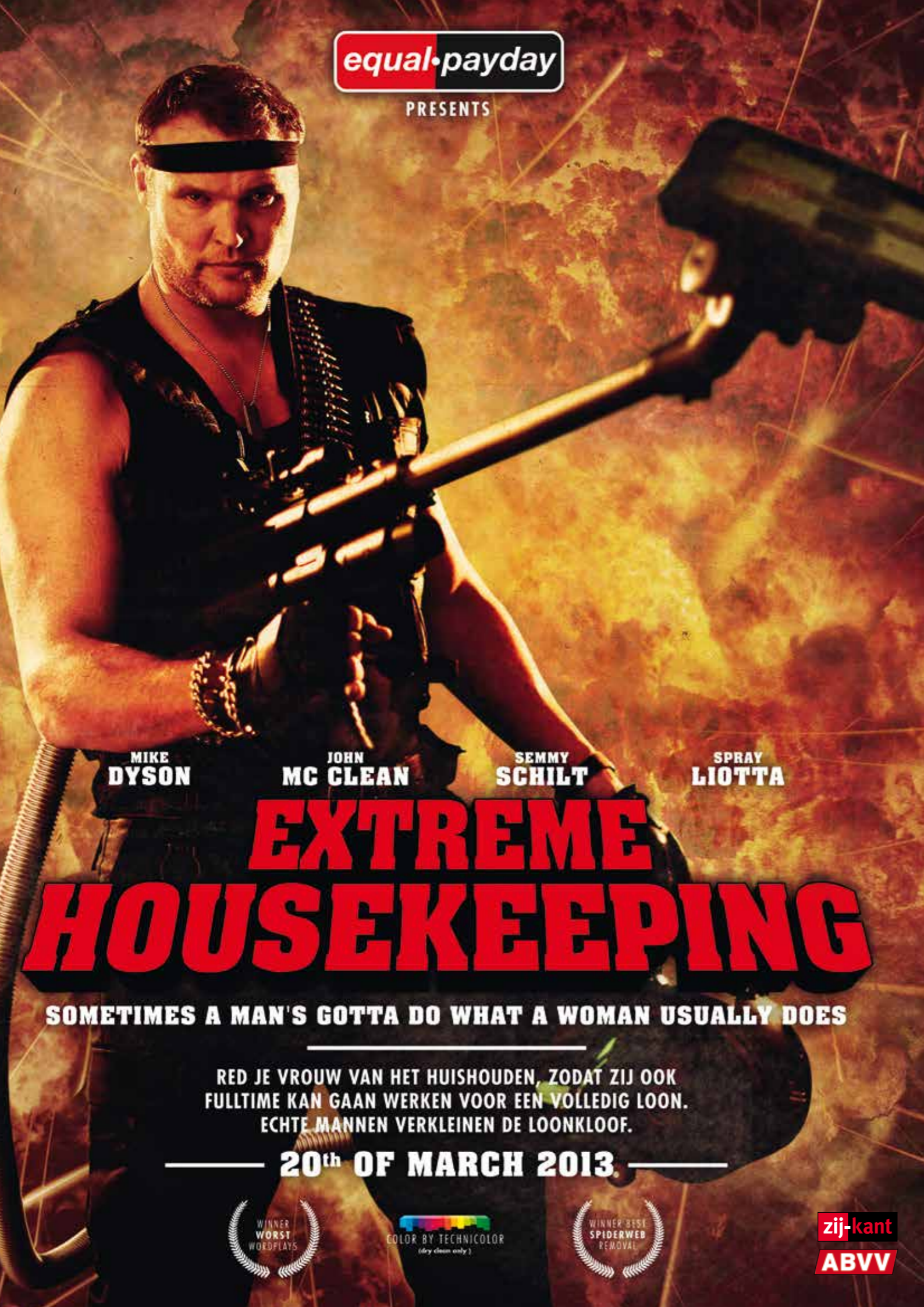
Een vrouw verdient meer met porno dan een man.
Maar gelukkig zijn er meer opties.
Maak een slimme studiekeuze en verklein zo mee de loonkloof.

equalpayday.be - 20 maart 2012



equal·payday

PRESENTS



MIKE DYSON

JOHN MC CLEAN

SEMMY SCHILT

SPRAY LIOTTA

EXTREME HOUSEKEEPING

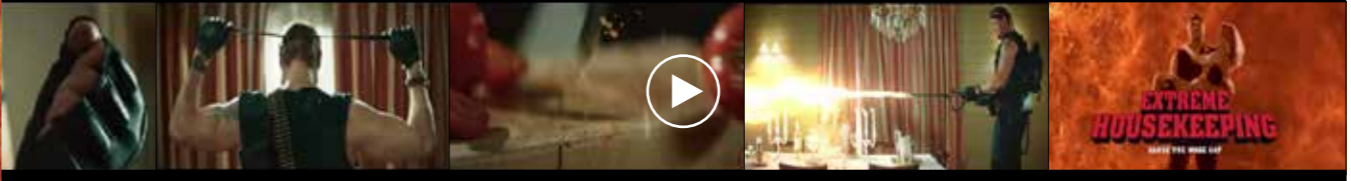
SOMETIMES A MAN'S GOTTA DO WHAT A WOMAN USUALLY DOES

RED JE VROUW VAN HET HUISHOUDEN, ZODAT ZIJ OOK FULLTIME KAN GAAN WERKEN VOOR EEN VOLLEDIG LOON. ECHE MANNEN VERKLEINEN DE LOONKLOOF.

20th OF MARCH 2013



Webspot / www.equalpayday.be



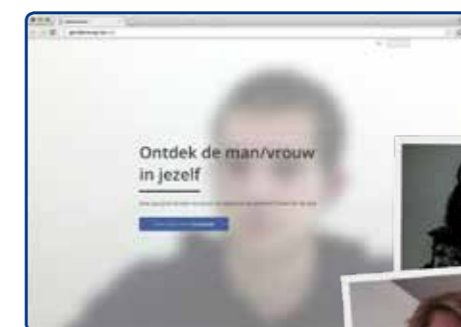
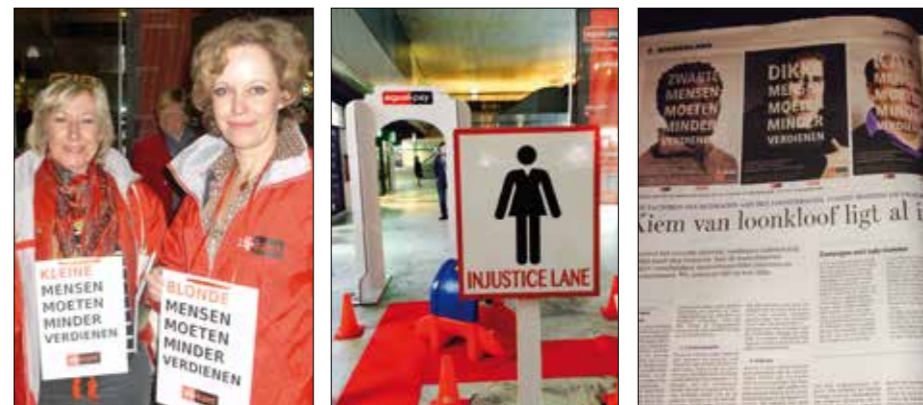
2013

Equal Pay Day op 20/03/2013
Loonkloof in brutomaandlonen: 22%
Loonkloof in bruto-uurlonen: 13%
Campagne: 'Extreme housekeeping. Sometimes a man's gotta do what a woman usually does'

Equal Pay Day 2013 maakt mensen bewust over het grote aantal vrouwen dat deeltijds werkt en de impact die dit op hun loon en hun loopbaanperspectieven heeft. Met de 'Extreme housekeeping'-campagne stellen we mannen voor een groter deel van het huishouden op zich te nemen, zodat hun partners voltijds kunnen werken voor een volwaardig loon. Voor de negende keer op rij creëert mortierbrigade een sensationele clip om onze boodschap in de kijker te zetten. Viervoudig wereldkampioen kickboksen Semmy Schilt toont zijn beste acteerpresetaties. Hij laat zien dat echte mannen genderstereotypes op een originele manier doorbreken. Als een geboren actieheld maakt hij het huis schoon en bereidt hij een feestelijk diner. Tot één en ander misloopt.... Fans herkennen zowat elk cliché van het actiefilmgenre en ontdekken enkele interessante suggesties om de loonkloof te dichten.

18 maart 2014

KALE MENSEN MOETEN MINDER VERDIENEN



genderswap.be



Webspot / www.equalpayday.be

2014

Equal Pay Day op 18/03/2014
Loonkloof in brutomaandlonen: 21%
Loonkloof in bruto-uurlonen: 13%
Campagne: 'Het is een schande'

In 2014 vieren **zij-kant** en ABVV tien jaar Equal Pay Day, maar niet van harte. De loonkloof bedraagt nog steeds 21%. Aan het tempo waarmee de loonkloof sinds 1999 verkleinde, zullen ze nog 37 jaar actie moeten voeren om eindelijk een gelijk loon v/m te bekomen. Met de campagne 'Het is een schande' delen ze hun verontwaardiging over de hardnekkigheid van de loonkloof en zetten ze het publiek aan om de komende tien jaar meer te doen om de loonkloof te dichten.

Op 18 maart hangen vrijwilligers van **zij-kant** en ABVV-militanten overal in België confronterende affiches op met dikke, kale, zwarte en rosse mannen. Tijdens acties stellen ze het publiek telkens de vraag: "U vindt het schandalig dat dikke, kale, zwarte en rosse mensen minder verdienen. Waarom vindt u dit niet schandalig als het om vrouwen gaat?"

zij-kant en mortierbrigade produceren opnieuw twee spraakmakende clips, waarin op absurde wijze getoond wordt waarom dikke en zwarte mensen minder moeten verdienen. Gebruiksters van sociale media kunnen virtueel meer loon verdienen door via een 'face swap' man te worden.

zij-kant
ABVV

U VINDT DIT SCHANDALIG
VOOR KALE MENSEN,
WAAROM NIET VOOR VROUWEN?

Vrouwen verdienen nog steeds 21% minder dan mannen.
Help de loonkloof te dichten op equalpayday.be

10 JAAR
equal-payday
Geef vrouwen hun verdiende loon



Inspanningen door het beleid

2005 Europees parlementslid en **zij-kant** voorzitster Anne Van Lancker vraagt bij het opstellen van de sociale agenda 2006-2010 voor de Europese Unie om jaarlijks een Europese dag 'Gelijk loon voor gelijk werk' te organiseren. Senator Fatma Pehlivan dient dat jaar een 'Wetsvoorstel tot bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt' in. Dit moet een gelijkemansbeleid binnen de Belgische ondernemingen verzekeren. Senatoren Margriet Hermans en Stéphanie Anseeuw vragen de sociale partners in hun 'Voorstel van resolutie betreffende de gelijke verloning van vrouwen en mannen' om binnen drie jaar discriminatie in verband met functieclassificaties weg te werken. Minister van Pensioenen Bruno Tobbacq lanceert de conferentie 'Vrouwen en Pensioenen' om hun kwetsbare financiële situatie na pensionering onder de aandacht te brengen. ABVV, ten slotte, creëert de website www.mijnloon.be. Deze moet het taboe rond loon doorbreken, werknemers informeren en loongegevens verzamelen.

2006 In januari stelt de ministerraad een actieplan 2006-2007 met '10 werven' op. Het wegwerken van de onaantvaardbare verschillen in verloning tussen mannen en vrouwen wordt erin opgenomen als actie. Op Equal Pay Day 2006 keurt de ministerraad effectief een verzameling maatregelen goed voor de aanpak van de loonkloof. Deze leiden o.m. tot het eerste officiële loonkloofrapport in maart 2007. Verschillende ministers zetten elk binnen hun domein stappen om de loonkloof te verkleinen. Minister van Gelijke Kansen Christian Dupont pleit in zijn beleidsnota van 18 april 2006 voor de ontwikkeling van een label gelijkheid-diversiteit en voor de organisatie van een werkvergadering i.s.m. het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen

en Mannen over de doeltreffendheid van de wetgeving rond gelijk loon. De minister van Werk, Peter Vanvelthoven, stipt in zijn beleidsnota 'Gelijke kansen op de arbeidsmarkt' de invoering van seksneutrale functieclassificaties aan als prioriteit. Minister van Pensioenen Bruno Tobbacq lanceert de website kenuwpensioen.be waar iedereen haar of zijn pensioen kan berekenen. Onder impuls van **zij-kant**-voorzitster en Europees parlementslid Anne Van Lancker wordt Equal Pay Day in mei als goede praktijk gepromoot op de Europese conferentie 'Closing the gender pay gap' en in het expertenrapport van de Europese Commissie. Op 14 juni dient Kamerlid Inga Verhaert het 'Wetsvoorstel strekkende tot gelijkstelling van de lonen tussen mannen en vrouwen, tussen allochtone en autochtone werknemers en tussen werknemers met en zonder handicap' in. Hierin wordt gevraagd om werkgevers te verplichten om alle loongegevens systematisch bij te houden en vakbonden en inspectie in staat te stellen om bij een vermoedelijke discriminatie deze gegevens op te vragen en in te kijken.

2007 Op 31 januari dient senatrice Olga Zrihen een 'Voorstel van resolutie betreffende het tot stand brengen van een gelijke beloning van vrouwen en mannen' in. Vlaams minister voor Gelijke Kansen Kathleen Van Brempt lanceert in 2007 het initiatief 'M/V United'. Het stelt concrete maatregelen voor om de loopbaankloof aan te pakken. Minister van Werk Peter Vanvelthoven voert een checklist seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie in. Deze wordt in de Interprofessionele Akkoorden opgenomen. In maart 2007 wordt eveneens het eerste Belgische loonkloofrapport gepubliceerd. Voortaan kunnen we onze eisen met officieel cijfermateriaal kracht bij zetten.



2008 Bij de start van het jaar diene senatoren Maya Detiège en Dalila Doufi een 'Wetsvoorstel strekkende tot gelijkstelling van de lonen tussen mannen en vrouwen, tussen allochtone en autochtone werknemers en tussen werknemers met en zonder handicap' in. Op 9 juli wordt cao nr. 25ter tot wijziging van de cao nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers afgesloten. Ook in Europa ligt men wakker van de loonkloof. Het Europees Parlement stemt, op initiatief van Anne Van Lancker, een resolutie met aanbevelingen aan de Commissie om een gelijke beloning van vrouwen en mannen te verzekeren. Een van de aanbevelingen is de promotie van een Europese Equal Pay Day. De Europese Commissie publiceert op haar beurt het rapport 'Equality between women and men -2008' dat gewijd is aan de loonkloof.

2009 De Europese Commissie lanceert een bewustmakingscampagne over de 'Gender Pay Gap'.

2010 Vlaams minister voor Gelijke Kansen Pascal Smet stelt het Vlaams actieplan 'Bestrijding loopbaankloof mannen-vrouwen' op 24 februari 2010 voor.

Dit actieplan zet sterk in op het informeren van partners over de gevolgen van deeltijds werk of een volledige terugtrekking uit de arbeidsmarkt.

2011 Op 5 maart 2011 wordt de eerste jaarlijkse Europese Equal Pay Day gelanceerd door de Europese Commissie.

2012 Op 8 maart 2012 kent de strijd tegen de loonkloof een belangrijke doorbraak op beleidsniveau. De 'Wet ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen,' op initiatief van volksvertegenwoordigers Maya Detiège en Valérie Déom, wordt gestemd in het parlement en op 22 april 2012 bekrachtigd. Voortaan zullen bedrijven verplicht worden de loongegevens van hun werknemers per geslacht te publiceren. Indien hieruit een duidelijk onevenwicht blijkt, moet het bedrijf een verbeterplan opstellen. De loonkloofwet vraagt ook de invoering van genderneutrale functieclassificaties en -waarderings in alle sectoren. Ten slotte moeten bedrijven een bemiddelaar aanstellen die in geval van vermoede discriminatie op basis van geslacht tussen de werknemer en het bedrijf bemiddelt.



Realisaties dankzij Equal Pay Day

Meten is weten. Het belang van cijfers

Een van de grootste problemen bij de start van Equal Pay Day in 2005 was het vinden van correct cijfermateriaal over de loonkloof. We vroegen daarom van meet af aan nauwkeurige statistieken en meer onderzoek naar de oorzaken en gevolgen van de loonkloof. Sinds 2007 kunnen we elk jaar op het uitgebreide en kwaliteitsvolle 'Loonkloofrapport' van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen rekenen. Maar ook andere instellingen, zoals Eurostat, en onderzoekers sprongen intussen mee op de loonkloofkar.

Loon is niet langer een taboe

Praten over je loon is niet altijd evident, maar het taboe is minder groot geworden. Jobsites en -katernen publiceren regelmatig het salarispakket van een werknemer of voeren een enquête naar de verloning in diverse sectoren. De resultaten leiden vaak tot discussies. Collega's durven hun barema's of loonschalen vergelijken. Vrienden bespreken hun verloning wanneer ze beginnen werken of een promotie krijgen. Werkgevers worden aangezet tot meer transparantie.

Sensibilisering

Vrouwelijke en mannelijke werknemers zijn zich in toenemende mate bewust van de ongelijkheden in loon, loopbaanperspectieven en pensioenen die tussen hen kunnen bestaan. Vrouwen houden steeds meer rekening met de impact van deeltijds werk en loopbaanonderbrekingen op hun loopbaan. Het aantal mensen dat voor voltijds of half-tijds tijdscrediet kiest, daalt elk jaar. Deeltijdwerkers kiezen meer en meer voor een 4/5e-systeem dat minder impact heeft op hun carrière. Jongeren beseffen beter welke invloed hun studiekeuze heeft op hun loon. Hoe spijtig de crisis ook is, deze heeft ons hierbij geholpen. Jongeren worden meer aangezet om te kiezen voor richtingen die hen werkzekerheid en een mooi loon garanderen. Ze worden hierin gestimuleerd door overheidsinstellingen die regelmatig knelpuntvacatures bekend maken, door lijstjes op jobsites over de studierichtingen die de meeste werkzekerheid bieden of over de best verdienende jobs.

Maatschappelijke actoren in beweging zetten

Een andere doelstelling bij de start van Equal Pay Day was het aanzetten van alle maatschappelijke actoren om iets aan de loonkloof te doen. De sociale gesprekspartners, politici, de overheid, journalisten en onderzoekers hadden

elk sleutels in handen om de loonkloof te verkleinen. Zij beseffen intussen welk steentje zij kunnen bijdragen. Meer zelfs, de loon- en loopbaankloof is een hot topic geworden dat meermaals de media haalt.

De loonkloof is niet alleen een Belgisch probleem

Onder impuls van voormalig **zij-kant** voorzitter Anne Van Lancker werd de loonkloof ook op de Europese politieke agenda gezet. Equal Pay Day wordt nu in zowat elke Europese lidstaat 'gevierd'. De Europese Commissie voert onderzoek naar en formuleert aanbevelingen over de loonkloof. Een goede zaak, vinden **zij-kant** en ABVV. Want de gemiddelde loonkloof in de bruto-uurlonen van Europese vrouwen en mannen bedraagt niet minder dan 16%.

Vanaf nu...

... wordt op het interprofessioneel niveau, in het tweemaal-jarig technisch rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) dat als basis dient om de loonnorm te bepalen, een apart stuk gewijd aan de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

... kunnen vrouwen en mannen rekenen op genderneutrale functieclassificaties en -waarderingen. Voeren ze in feite hetzelfde werk uit? Dan krijgt dit eindelijk dezelfde benaming. Of vind jij het normaal dat een vrouw die in een bedrijf schoonmaakt, 'poetsvrouw' genoemd wordt, terwijl een man met dezelfde taken 'hygiënisch verantwoordelijke' is? Dezelfde naam (classificatie) verzekert een gelijke (financiële) waardering. 'Poetsvrouwen' zullen evenveel moeten verdienen als 'hygiënisch verantwoordelijken'.

... vind je de loongegevens van vrouwen en mannen in je bedrijf terug in de sociale balans van de onderneming en in het tweemaal-jarig analyserapport van de bezoldigingsstructuur. Merk je dat er een groot verschil is tussen de lonen, opleidingen, extra-legale voorwaarden bovenop het loon, van vrouwelijke en mannelijke collega's? Dan moet het bedrijf een actieplan opstellen om de interne loonkloof te verkleinen.

... is er in grote bedrijven een bemiddelaar waarop je een beroep kan doen als je de indruk hebt dat je, vanwege je geslacht, niet correct betaald wordt.

Last but not least: er is een wet!

Dankzij de loonkloofwet van 2012 moet er zowel op interprofessioneel niveau, in de sectoren als in alle grote bedrijven permanent gewerkt worden aan het wegwerken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Het beeld van de loonkloof wordt steeds scherper gesteld en uitgebreid.

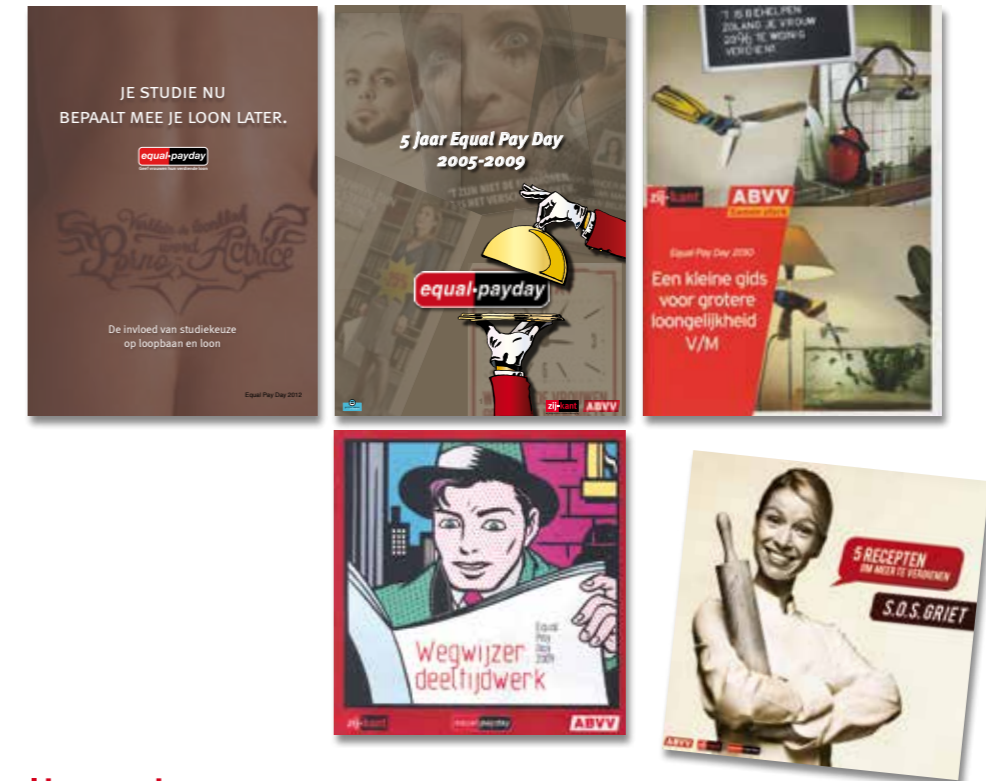


Equal Pay Day in de prijzen

DE EQUAL PAY DAY-FILMPJES KUNNEN OP HEEL WAT INTERESSE EN WAARDERING VAN HET GROTE PUBLIEK REKENEN, ZOWEL IN BINNEN- ALS BUITENLAND. PERS, MEDIA EN PROFESSIONALS IN DE RECLAMESECTOR WAARDEREN DE ORIGINALITEIT EN KWALITEIT VAN DE FILMPJES VAN ONS COMMUNICATIEBUREAU MORTIERBRIGADE. IN TIEN JAAR TIJD VERZAMELDEN ONZE CAMPAGNES ZO EEN INDRUKWEKKENDE REEKS PRIJZEN.

Op het reclamefestival van Cannes wordt in 2006 voor het eerst een Equal Pay Day-clip bekroond met een Bronzen Leeuw in de categorie 'Public Awareness Messages'. In 2011 slepen de bonkende bomma's er drie nominaties in de wacht in de categorieën 'Media Lions' en 'Direct Lions'.

Met het filmpje 't Zijn niet de hormonen, 't is het verschil in lonen' halen we in 2007 een eerste Bronzen CCB Award voor creatief Belgisch talent binnen. In 2011 volgen een tweede Bronzen CCB Award in de categorie 'viral video' en een Zilveren Award voor 'film'. De clip met Sasha Grey wordt het jaar nadien met twee keer zilver ('film' en 'film direction') bekroond. De Equal Pay Day-topper, de bonkende bomma's, goed voor meer dan 2 miljoen YouTube-hits, wordt bovendien verkozen als beste Belgische reclamespot (Gouden Welp 2011). Sasha Grey levert een nominatie voor de Gouden Welp 2012 op en een Bronzen Eurobest Award in de categorie 'Public Awareness Messages'.



Veel gedaan, nog veel te doen

TIEN JAAR EQUAL PAY DAY HEEFT NIET ALLEEN DE LOONONGELIJKHEID ONDER DE AANDACHT GEBRACHT, MAAR DE LOONKLOOF OOK EFFECTIEF VERKLEIND.

VAN 1999 TOT 2011 IS DE LOONKLOOF MET 7 PROCENTPUNTEN VERKLEIND, VAN 28% NAAR 21%, BEREKEND OP HET GEMIDDELD BRUTOMAANDLOON VAN VROUWEN EN MANNEN, VOLTijdSE EN DEELTIJDSE WERKNEMERS SAMEN.

Als we de loonkloof berekenen op basis van de bruto-uurlonen, en daarbij alleen rekening houden met de voltijdse werknemers, dan zien we dat de loonkloof meer dan gehalveerd is, van 15% naar 7%. Dat is goed nieuws. Er blijft echter nog werk aan de winkel, want de loonkloof is het resultaat van een complex geheel van factoren. Enkele aanbevelingen van **zij-kant** en ABVV:

- Het glazen plafond moet verder doorbroken worden. Meer vrouwen moeten doordringen tot de hogere niveaus van de besluitvorming in ondernemingen en organisaties.
- Typische mannen- en vrouwensectoren moeten de wereld uit. Meer jongens naar de zorg, meer meisjes naar de chemie.
- Deeltijds werk en zorgverloven moeten evenwichtiger verdeeld worden tussen vrouwen en mannen. Nu werken veel meer vrouwen (45,8%) dan mannen (10%) deeltijds.
- Stereotiepe rollenpatronen moeten de wereld uit. Huishoudelijk werk wordt nog te veel beschouwd als vrouwenwerk.
- De loonkloofwet moet ten volle haar nut kunnen bewijzen.
- Jongeren moeten er zich van bewust zijn dat hun studiekeuze later hun loon zal bepalen. Roldoorbrekende studiekeuzes moeten aangemoedigd worden.
- Vrouwen moeten in gelijke mate als mannen van extralegale voordelen kunnen genieten.
- Personen die dubbel benadeeld worden – vrouw en laaggeschoold, vrouw en niet-Belg, ... – verdienen bijzondere aandacht.

Publicaties

In tien jaar Equal Pay Day hebben ABVV en **zij-kant** diverse brochures gepubliceerd:

- 'WEGWIJZER DEELTIJDWERK', volledige info over deeltijds werk en de gevolgen ervan, 2009
- '5 JAAR EQUAL PAY DAY', 2009
- 'S.O.S. GRIET', tips om als vrouw sterker te staan in individuele loononderhandelingen, 2009
- 'EEN KLEINE GIDS VOOR GROTERE LOONGELIJKHEID', een praktische toolkit om de loonkloof te bestrijden in bedrijven en organisaties, 2010
- 'JE STUDIE NU BEPAALT MEE JE LOON LATER', over de gevolgen van je studiekeuze op je loopbaan, ontwikkeld i.s.m. Gelijke Kansen Vlaanderen en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, 2012
- 'DE LOONKLOOF M/V DICTEN IN DE PRAKTIJK. De wet staat aan jouw kant', ABVV, 2014

Een greep uit de andere publicaties over de loonkloof:

- 'HET LOONKLOOFRAPPORT', Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Sinds 2007 geeft dit rapport een uitgebreid jaarlijks overzicht van de loonkloof. In 2013 lanceert het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen de website loonkloof.be met alle actuele statistieken, verklaringen en de evolutie van de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen.
- 'HOW TO CLOSE THE GENDER PAY GAP. Strategies and good practices of States and social Partners in Europe', Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, 2010
- Het Europees loonkloofrapport: 'THE GENDER PAY GAP IN THE MEMBER STATES OF THE EUROPEAN UNION: QUANTITATIVE AND QUALITATIVE INDICATORS', 2010
- 'BESTRIJDING VAN DE BELONINGSVERSCHILLEN TUSSEN VROUWEN EN MANNEN IN DE EUROPESE UNIE', Europese Commissie, 2014



Word Equal Pay Day-ambassadeur



Draag ook jouw steentje bij om de loonkloof te verkleinen. Surf naar equalpayday.be, onderteken er het Equal Pay Day-pact en ontvang de Equal Pay Day-badge. Zo word ook jij Equal Pay Day-ambassadeur voor meer loongelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Tot slot

De loonkloof tussen vrouwen en mannen blijft een hardnekkige discriminatie op de arbeidsmarkt. Al te vaak wordt die loonongelijkheid nog bekeken als een gevolg van een individuele en vrije loopbaankeuze van vrouwen. Tien jaar Equal Pay Day-campagnes hebben ertoe bijgedragen dat het taboe over lonen doorbroken is en de mythe van de vrije keuze doorprikt. Er zijn nu duidelijke statistieken en er is de loonkloofwet. Onze spotjes worden wereldwijd bekeken, onze sensibilisatiecampagnes hebben hun vruchten afgeworpen. Maar we zijn er nog niet. Samen moeten we blijven timmeren aan het wegwerken van de loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Ook al weten we dat dit een werk van langere adem is, ooit willen we Equal Pay Day op 1 januari vieren.

www.equalpayday.be

Volg ons op www.facebook.com/equalpaydaybelgium

Inhoud

Voorwoord	1
Wat is Equal Pay Day?	2
Waarom een Equal Pay Day?	2
Evolutie van de loonkloof in België	3
De loonkloof in de rest van Europa	4
Verklaringen voor de loonkloof v/m	6
10 jaar campagne	9
EPD 2005	10
EPD 2006	12
EPD 2007	14
EPD 2008	16
EPD 2009	18
EPD 2010	20
EPD 2011	22
EPD 2012	24
EPD 2013	26
EPD 2014	28
Inspanningen door het beleid	30
Realisaties dankzij Equal Pay Day	32
Equal Pay Day in de prijzen	33
Veel gedaan, nog veel te doen	34
Publicaties	35
Tot slot	36

equal·payday

