



# De gender pay gap is absoluut geen mythe

**FOCUS** Loonkloof

Hoe komt het dat mannen en vrouwen anno 2015 nog steeds een ongelijk salaris hebben? Wat zijn de obstakels en mogelijke oplossingen voor een gelijke verloning voor mannen en vrouwen? Dat was op 24 maart de centrale vraag tijdens de door Jump georganiseerde Gender Hub, een collectief van experts die verzamelden in de kantoren van Quintiles in Brussel.

## DE GENDER PAY GAP, ABSOLUUT GEEN MYTHE!

Hoe komt het dat mannen en vrouwen anno 2015 nog steeds een ongelijk salaris hebben? Wat zijn de obstakels en mogelijke oplossingen voor een gelijke verloning voor mannen en vrouwen? Dat was op 24 maart de centrale vraag tijdens de door Jump georganiseerde Gender Hub, een collectief van experts die verzamelden in de kantoren van Quintiles in Brussel.

## WAT IS DE GENDER PAY GAP?

Jonge mensen denken vaak dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen een zaak is die tot het verleden behoort, als iets dat al lang is opgelost. Niets is minder waar! Het loonverschil is er nog

steeds en kan bovendien worden bewezen aan de hand van cijfers. Barbara Ortiz van het Instituut voor Gelijkelijkheid van Vrouwen en Mannen probeerde tijdens de Gender Hub een antwoord te geven op twee vragen: wat is de gender pay gap precies en hoe kunnen we dit fenomeen verklaren?

De gender pay gap, het verschil tussen het loon van mannen en vrouwen, kunnen we op twee manieren berekenen. De eerste manier is een vergelijking van het gemiddelde totale jaarloon van vrouwen met dat van mannen. De tweede methode is een vergelijking van het gemiddelde uurloon van vrouwen met dat van mannen. Deze laatste methode wordt gebruikt om het effect van het parttime werken, iets wat veel vrouwen in België doen, eruit te filteren. Je kan

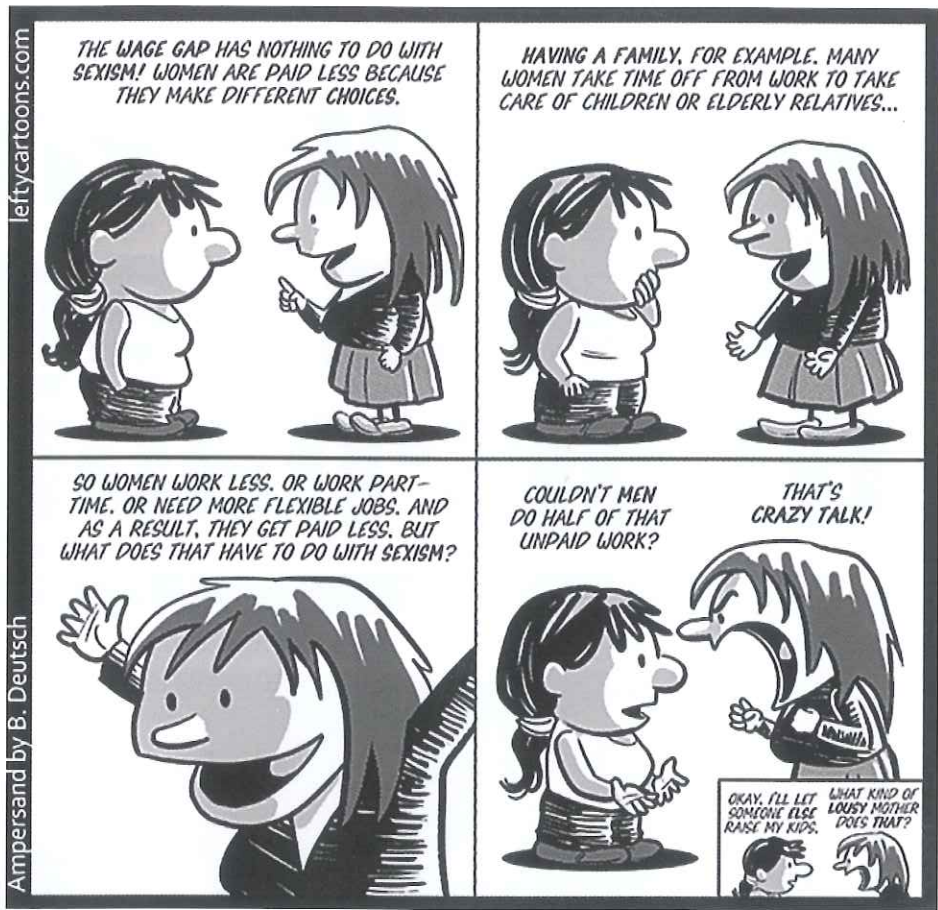
natuurlijk ook stellen dat het feit dat vrouwen meer parttime werken dan mannen een vorm van discriminatie is. Waarom zouden het vooral vrouwen zijn die voor het huishouden en voor de kinderen moeten zorgen? Bovendien heeft het parttime werken vaak een relatief negatieve invloed op iemands carrière, krijgt men minder extralegale voordelen, enzovoort.

## RESULTATEN

Als we naar het totale jaarloon kijken, zien we dat vrouwen 22 procent minder verdienen dan mannen. Zelfs als we bij parttime werkenden de niet-gewerkte uren eruit filteren, en kijken naar het loon per gewerkte uur, merken we dat er nog steeds een verschil van 10 procent bestaat. De loonkloof is dus duidelijk geen mythe die verklaard kan worden doordat vrouwen meer parttime werken. Wat ook erg opvallend is, is dat hoe hoger de positie van de vrouw is, hoe groter ook het verschil blijkt tussen haar loon en dat van haar mannelijke collega's.

## HOE KAN DIT WORDEN VERKLAARD?

De loonkloof tussen mannen en vrouwen valt uiteraard niet goed te spreken, maar er zijn een aantal factoren waarvan we weten dat



zij een invloed hebben op het verschil in verloning. De loonkloof is het resultaat van een complexe combinatie van verklaarbare en niet-verklaarbare factoren.

Onder de gekende elementen die de loonkloof tussen mannen en vrouwen beïnvloeden, rekenen we voor een groot stuk het parttime werken. Het valt op dat 80 procent van de parttime werkenden vrouwen zijn. Een andere gekende oorzaak van de loonkloof is het opleidingsniveau: hoe hoger het diploma, hoe (paradoxaal genoeg) groter de loonkloof met de mannelijke collega's. Ten derde heeft het al dan niet getrouwd zijn en het hebben van kinderen ook een grote invloed. Nationaliteit speelt ook een grote rol: vrouwen van vreemde origine hebben het moeilijker dan hun mannelijke gelijken.

De niet-verklaarbare factoren, welke goed zijn voor 50 procent van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen, zijn tot zover onbekend maar hebben hoogstwaarschijnlijk veel met genderdiscriminatie te maken.

**GELUKKIG DOEN SOMMIGE BEDRIJVEN HIER IETS AAN**

Sommige bedrijven vinden gelukkig dat de loonkloof moet verdwijnen en werken actief aan een eerlijke verloning van al hun werkne-

mers, onafhankelijk van hun gender. Een van die bedrijven is Quintiles, gastheer voor de Jump Gender Hub dit jaar. Een van de werknemers van Quintiles, Michèle Paque, won in 2014 de Wo.Men@Work Award als erkenning van al haar initiatieven om de gendergelijkheid te bevorderen. Quintiles heeft onder meer een nultolerantie op discriminatie op de werkvloer en geeft veel ruimte aan parttimers binnen de onderneming. Indien een vrouw parttime zou willen werken, benadrukt Laurence Nigot van het HR Team, kan zij toch haar positie behouden. Daarnaast biedt Quintiles haar werknemers ook verschillende mogelijkheden om werk en privé goed te kunnen combineren. Flexibele werkuren en thuiswerken zijn daarbij geen taboewoorden zoals in nog zoveel ondernemingen vandaag. Nigot onderstreept ook het belang van een voortdurende inzet: gendergelijkheid is niet iets dat je even moet vooruit helpen en dan weer mag vergeten – het vergt een voortdurende inspanning.

**WAT MOETEN WE NU DOEN OM DE LOONKLOOF TE BESTRIJDEN?**

Allereerst moeten mensen zich bewust worden dat er een loonkloof tussen mannen en vrou-

wen bestaat en dat daar iets aan gedaan moet worden. Daarnaast moeten er bepaalde vooroordelen over het verschil in werkprestaties tussen mannen en vrouwen verdwijnen: mannen zijn niet noodzakelijk ambitieuzer, betere werkers en grotere durvers dan vrouwen. Het is wel zo dat vrouwen die zich even ambitieus als mannen durven vertonen, vaak worden gestereotypeerd door hun omgeving en zelfs als arrogant worden beschouwd. Maar goed, je kan discussies over die vooroordelen niet winnen zonder goede argumenten. Daarom is het van primordiaal belang dat er meer onderzoek komt naar het fenomeen, zodat de bevindingen die daaruit voortvloeien kunnen dienen als rationeel bewijs in een argumentering. Een laatste belangrijk punt om de loonkloof te doen verdwijnen, is hardnekkige bedrijven voorlichten en waarschuwen dat ze veel talent mislopen door niets aan de loonkloof van hun personeel te doen. De nieuwe generatie vrouwelijke werknemers slikken niet meer zomaar een inferieur loon: zij zoeken simpelweg ergens anders naar werk.

MAÏTÉ HOLVOET