



European Equal Pay Day

Wat is dat ?

Het is een symbolische manier om het verschil in loon te markeren tussen mannen en vrouwen in dezelfde job. De kloof is verschillend in elk land maar bestaat in alle Europese landen. Er is weinig verandering in de situatie in de laatste 10 jaar hoog tijd dus om te lobbyen voor een verandering van gedrag en van mentaliteit.

Het is een Europees BPW project ten voordele van alle vrouwen en in het bijzonder jonge vrouwen want we willen niet dat de nieuwe aankomende generatie nog steeds lijdt onder deze loonkloof.

Wanneer ?

Door een datum te bepalen die wijst op de kloof tussen de verloning tussen mannen en vrouwen willen we aantonen hoeveel langer een vrouw

moet werken om hetzelfde loon te verdienen als haar mannelijke collega op 31 december van het voorgaande jaar! In vele gevallen moet een vrouw daarvoor werken tot 15 april van het volgende jaar. In sommige landen is de exacte datum in maart, in andere is dat eind april of zelfs mei....

Rood staat voor rode cijfers, de rode geldbeugel staat voor de rode cijfers in de portemonnees van de vrouw !

In 1988 richtte de Business and Professional Women de Red Purse campagne op door heel de VS.

In 2007 lanceerde BPW de eerste Red Purse campagne in Duitsland.

HET IS EEN FEIT DAT:

- Vrouwen meer werken : hierbij volstaat het de onderstaande grafiek na te kijken betreffende het aantal uren dat vrouwen presteren op de werkvloer + de onbetaalde uren die zij thuis werken, vergeleken met de uren die de mannen op beide vlakken presteren. Dit zowel voor voltijds- als deeltijds werkenden.
(tabel invoegen die op de power point staat van BPW Duitsland met als bron de European Foundation for improvement of living and working)
- Vrouwen minder verdienen :
(tabel loonverschillen in de Europese landen invoegen)
de loonkloof groeit exponentieel als het effect van deeltijds werken wordt opgenomen, vooral vrouwen werken deeltijds en dit is niet steeds uit vrije wil. Inderdaad inactiviteit en deeltijds werk voor vrouwen wordt vaak veroorzaakt door het ontbreken van opvangdienst voor kinderen en andere afhankelijke personen. In 2008 is het percentage vrouwen dat in België deeltijds werkt 42,8% (in Europa is dit percentage slechts in 8 landen nog groter, in 15 kleiner) Het percentage mannen in België dat deeltijds werkt is in 2008 slechts 7,9%
Maar ook bij voltijds werkenden is de loonkloof nog steeds 9,1% dit is echter een gemiddelde er zijn nog steeds grotere verschillen in de loonkloof naar statuut (gehuwd, ongehuwd, met of zonder kinderen) Bij vrouwen met universitair diploma en met een diploma van niet universitair hoger onderwijs is de kloof iets minder groot dan bij vrouwen zonder diploma, maar ook zij hebben te kampen met het

“glazen plafond” de moeilijke toegang voor vrouwen tot hoge functies, de verminderde kansen op promotie.

De loonkloof neemt ook toe met de ondernemingsgrootte, de lonen liggen lager in een onderneming van 10 of minder tewerkgestelden dan in ondernemingen van meer dan 10 tewerkgestelden.

Allochtone vrouwen in ons land hebben dan weer te kampen met een dubbele loonkloof.

- Vrouwen minder kapitaal hebben :
Veel vrouwen zijn tewerkgesteld in de “zachte sectoren” zoals verpleging, verzorging, onderwijs, dienstensectoren die een mindere verloning bieden dan andere meer typisch mannelijke sectoren. Ook zijn er minder vrouwen in topkaderfuncties van bedrijven.
Precies omdat vrouwen werken voor lagere lonen of omdat zij minder jaren werken als gevolg van vaak voorkomende familiale onderbrekingen of deeltijds werken zijn er ook grote loonsverschillen bij de oudere generatie en die wordt vertaald in grote verschillen in pensioenbedragen zodat het probleem allesbehalve verdwijnt met de pensionering, met het risico voor verarming bij deze oudere generatie vrouwen.
Als we even kijken naar de tewerkstellingscijfers van 2007 dan zien we dat in de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar in België 26,3% vrouwen en 42,8% mannen werken.

AKTIES

1/ in het algemeen

- Sensibilisering in het onderwijs, meer meisjes stimuleren om opleidingen in niet typische vrouwenberoepen op te nemen.
- Meisjes en vrouwen bewust maken dat ook zij mogen/kunnen onderhandelen over hun loon en voordelen in natura zoals een bedrijfswagen, gsm, extra premie, enz ...
- Speed coaching events organiseren waarbij vrouwen die belangrijke posities bekleden binnen hun bedrijf aan geïnteresseerde dames en meisjes tips kunnen geven om beter te onderhandelen

2/ tijdens de Equal Pay Day dag

- Informatiebalies en activiteiten in openbare ruimtes plaatsen die de aandacht trekken en wijzen op deze loonkloof.
- Op de werkvloer de "rode handtas-pin" opspelden om de aandacht van de collega's te wekken

