



**Advies 172 van 9 februari 2024 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende de Richtlijn 2023/970 van 10 mei 2023 tot versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (PB 17.05.2023)**

**Opvolging van advies 155 van de Raad van 25 juni 2021 en van advies 161 van de Raad van 22 oktober 2021**

## 1. Voorafgaande – context

### Wetgeving

**Advies 172** over de Richtlijn 2023/970 van 10 mei 2023 betreffende de gelijke beloning, de beloningstransparantie en het handhavingsmechanismen wordt op eigen initiatief van de Raad van de Gelijke Kansen uitgebracht. Het is gericht aan alle beleidsverantwoordelijke ministers van alle niveaus die bij de omzetting van de richtlijn betrokken zijn.

De Europese Commissie heeft op **4 maart 2021 een voorstel van Richtlijn** over de gelijke beloning voorgesteld aan de Raad en het Europees Parlement met twee kernelementen van de gelijke beloning met name maatregelen om de lonen en de loonstructuur transparant te maken en om de slachtoffers van discriminatie een betere toegang tot de rechter te bieden.

De Raad van de Gelijke Kansen heeft op **25 juni 2021 het advies nr. 155** en op **22 oktober 2021 het advies nr. 161** uitgebracht. In deze adviezen werd het voorstel van Richtlijn ontleed en werd gewezen op een aantal hefbomen en opportuniteiten om de loonongelijkheden te dichten zoals de engagementen in het Regeerakkoord van 2020 omtrent de strijd tegen de loonkloof en de Beslissing van 6 december 2019 van Europese Comité inzake Sociale Rechten van de Raad van Europa over de onvoldoende loontransparantie in België. In advies 161 werd een uitvoerige analyse per artikel uitgevoerd.

Huidig advies 172 ligt in het verlengde van de adviezen 155 en 161. **De drie adviezen vormen één geheel.**

**Richtlijn 2023/970** geeft in zijn overwegingen een indrukwekkend overzicht van Europese grondslagen, richtlijnen en rechtspraak van het HvJ over het gelijk loon. Richtlijn 2006/54/EG blijft belangrijk om te vermelden omdat deze bepalingen bevat over het gelijk loon en er een zekere parallelle toepassing blijft bestaan met de nieuwe richtlijn.

De Belgische wetgeving inzake gelijk loon is terug te vinden in de **CAO nr. 25 van 15.10.1975** van de NAR, in de **genderwet van 10.5.2007** en de **wet van 22.4.2012** ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Eveneens te vermelden is de **wet van 7 oktober 2022** betreffende de omzetting van de Richtlijn 2019/1152 inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden die in zijn art,4, §2, 6° bepalingen bevat over de verplichte informatie aan de werknemer over het loon (voetnoot). Alsook te vermelden de

**wet van 3 oktober 2022** houdende diverse arbeidsbepalingen die in uitvoering van hoofdstuk II Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen, elke twee jaar de verplichting oplegt tot het opstellen van sectorale fiches en eventueel het opstellen van een actieplan als uit de analyse van de diversiteit blijkt dat de verschillen tussen mannen en vrouwen te groot zijn.

Zowel de Richtlijnen, vóór deze van 2023/970, de Rechtspraak van het HvJ en de Belgische federale wetgeving inzake het gelijk loon, zijn in extenso te vinden in de *Basisdocumentatie*, een publicatie van de Raad Gelijke Kansen. Deze publicatie kan ook online geraadpleegd worden. <https://raadvandegelijkekansen.be>. De publicatie is ook online te raadplegen op de website van het IGVM.

## - Enkele cijfergegevens

In het loonkloofrapport van het IGVM van 2023 (datajaar 2021), opgesteld in samenwerking met de FOD WASO, bedraagt de kloof 8% . Met dit resultaat zit België ver onder het Europees gemiddelde van 16%. Maar de loonkloof op basis van uurlonen zegt niet alles. Als de loonkloof op basis van jaarlonen wordt berekend en er rekening gehouden wordt met deeltijds werk, is de loonkloof veel groter (22%) en is er de laatste jaren een stagnatie.

Een belangrijk deel van de verklaring van de loonkloof ligt dan ook bij deeltijds werk met nog steeds een overwicht van vrouwen. Van de vrouwen werkt 40.7% deeltijds terwijl dat slechts 11.9% is bij mannelijke werknemers (Statbel fgov). De Belgische arbeidsmarkt is een sterk gesegregerde arbeidsmarkt en daar zit weinig of geen beweging in.

Cijfers inzake de loonongelijkheid zijn in België goed, maar kennen een zekere stagnatie sinds laatste jaren. Vandaar dat het zoeken naar een aanpak op maat verder aan bod komt.

Voor recente cijfers omtrent de loonongelijkheid wordt verwezen naar recente publicaties<sup>1</sup>.

## 2. Doel en inhoud van de Richtlijn 2023/970

---

<sup>1</sup> De uitgebreide loonkloofrapporten in samenwerking met de WASO om de vier jaar. Het laatste dateerde van 2021 en is te vinden op volgende site: [https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/de\\_loonkloof\\_tussen\\_vrouwen\\_en\\_mannen\\_in\\_belgie\\_rapport\\_2021](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/de_loonkloof_tussen_vrouwen_en_mannen_in_belgie_rapport_2021)

Jaarlijks publiceert het IGVM de loonkloofcijfers op basis van RSZ-gegevens. De meest recente dateert van juni van dit jaar. [https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/de\\_loonkloof\\_tussen\\_vrouwen\\_en\\_mannen\\_in\\_belgie\\_rapport\\_2023](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/de_loonkloof_tussen_vrouwen_en_mannen_in_belgie_rapport_2023)

Jaarlijkse werkgelegenheidsconferentie van 21 september 2023

[Voorstelling van het verslag over de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen - Steven Vanackere\\_0.pdf \(PDF, 2.91 MB\)](#)

[De arbeidstijd Een blik op deeltijds werken - Dominique Devos\\_0.pdf \(PDF, 326.42 kB\)](#)

[Monitoring van diversiteit op sectoraal niveau – Valérie Gilbert\\_0.pdf \(PDF, 1.01 MB\)](#)

De Richtlijn tot versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen, werd op 10 mei 2023 formeel aangenomen en werd gepubliceerd in het *PB van 17 mei 2023*.

Het doel en de inhoud van de Richtlijn werd uitvoerig behandeld in de adviezen van de Raad Gelijke Kansen, met name in de adviezen nr.155 van 25 juni 2021 en nr.161 van 22 oktober 2021 van de Raad. Beide adviezen kunnen op de website van de Raad worden geconsulteerd.

Het is interessant vast te stellen dat een aantal adviezen van de Raad in de definitieve tekst van de Richtlijn een antwoord vonden zoals:

- De juiste plaats voor het sociaal overleg (advies 151): overweging 64 en de artikels 13 en 33 van de Richtlijn
- De definitie van “werk van gelijke waarde” (advies 151): art.3 van de Richtlijn bevat een definitie over “gelijkwaardige arbeid” en art.4 van de Richtlijn stelt dat de Lidstaten ervoor zorgen dat analyse-instrumenten of -methoden beschikbaar zijn voor de beoordeling en vergelijking van de waarde van arbeid. In het verleden werd reeds meermaals gewezen op de leemte van deze definitie in de genderwet (advies 161)
- Een vergelijking van het werk van gelijke waarde kan niet over de sectoren heen gebeuren hoewel dat een aanvankelijke optie was van de Commissie (advies 161)
- Een stand-still clause (advies 151) is opgenomen in art. 27 van de Richtlijn

### **3. Advies**

De Raad van de Gelijke Kansen herhaalt zijn aanbevelingen uit de adviezen nr.155 en nr.161 en geeft volgend aanvullend advies:

#### **3.1 Tijdige start van het omzettingsproces in Belgisch recht**

De omzetting van de Richtlijn wordt een moeilijke en complexe oefening. Er zijn hiervoor tal van redenen. In de eerste plaats is de materie van het gelijk loon een prioriteit van de sociale dialoog. Er zal voldoende tijd moeten ingebouwd worden om de NAR te raadplegen. De NAR en de CRB hebben onlangs kenbaar gemaakt in advies 2392 van 12 december 2023 dat zij binnen afzienbare tijd de werkzaamheden in verband met de omzetting van de Richtlijn 2023/970 wensen aan te vatten. De NAR/CRB vragen op de hoogte te worden gesteld van de impactanalyse die door het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen wordt opgesteld.

Vervolgens is er de verdeling van de bevoegdheden. Vooreerst de verschillende bevoegdheden op het federale niveau en vervolgens de verschillende bevoegdheden tussen het federale niveau, de Gemeenschappen en Gewesten. De maatregelen viseren zowel het interprofessionele niveau als het sectorale en het ondernemingsniveau. Zowel de privé sector als de openbare sector vallen onder het toepassingsgebied.

Uit een eerste analyse van de bestaande wetgeving blijkt reeds dat omzeggens alle artikels van de Richtlijn, een wijziging van de bestaande Belgische wetgeving tot gevolg zal hebben.

De omzetting tegen 7 juni 2026 lijkt op het eerste zicht voldoende te zijn. Maar rekening houdend met de complexe Belgische situatie en met het verkiezingsjaar 2024 wanneer het wetgevend apparaat stil ligt voor minstens enkele maanden, krijgen we een heel ander zicht op een realistische timing.

Om niet in een keten van vertragingen terecht te komen adviseert de Raad om nu reeds dringend werk te maken van voorbereidend werk, van het opzetten van werkgroepen en van het aanduiden van een overkoepelende verantwoordelijke instantie die de nodige impulsen kan geven en die de timing in het oog kan houden. (Staatssecretaris Gelijkekansenbeleid )

### **3.2 Stand-still bepaling (art.27 van de Richtlijn)**

In art.27 is een stand-still bepaling opgenomen. Dit betekent bij voorbeeld dat de huidige Belgische regels in verband met de rapportage en actieplan voor de ondernemingen met minder dan 250 werknemers, van toepassing blijven. Voor België is dit een bijzonder belangrijk artikel omdat in België de sociale balans jaarlijks wordt neergelegd bij de Nationale Bank. Het analyse rapport van de bezoldigingen is tweejaarlijks voor de bedrijven vanaf 50 werknemers (beknopt formulier) en vanaf 100 werknemers (volledig formulier).

Eveneens volgens art.27 blijven de lidstaten vrij om verder te gaan dan de richtlijn.

### **3.3 Definities : gelijk loon voor gelijk werk of werk van gelijke waarde**

Dat er juridische definities komen van de begrippen “gelijk loon, gelijk loon voor gelijk werk of werk van gelijke waarde”, is een aanzienlijke vooruitgang voor de toepassing van de wetgeving en van de verplichtingen op alle niveaus. Concreet zullen de definities in de verschillende Belgische wetgevingen moeten herbekeken worden met name in de CAO 25, de Genderwet van 10 mei 2007 en de loonkloofwet van 2012 (thans voor belangrijk deel in andere wetgevingen opgenomen zoals in wetgeving inzake de sociale balans, ondernemingsraden,..) Sinds 2008 werd reeds meermaals gewezen op de lacune in de Genderwet wegens het ontbreken van een juiste formulering.

De Raad is van oordeel dat het uitwerken van analyse instrumenten en een methodologie (art.4.2) om de beoordeling van de waarde van arbeid te ondersteunen en te begeleiden overeenkomstig de vastgelegde criteria van art.4.4 van de richtlijn een opdracht zou kunnen zijn voor het IGVM. Ook de FOD WASO, met name de Algemene Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen zal met de strengere regelgeving rond genderneutrale classificaties moeten rekening houden.

Eveneens wordt aanbevolen om de Wet van 7 oktober 2022 betreffende transparantie en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (uitvoering van richtlijn 2019/1152) aan te passen door in het art.4, §2, 6° bij het element” loon” te verwijzen naar de definities van de gewijzigde genderwet.

### 3.4 Toepassingsgebied : privé en openbare sector

De Europese richtlijnen zijn zowel op de openbare sector als op de privé sector van toepassing. Bijgevolg en na overleg met de vakbondsorganisaties van de openbare sector, heeft de Raad volgende aanbevelingen aan de bevoegde overheden:

- de anti-discriminatie wetgevingen aan te passen zoals hierboven uiteengezet wat betreft de definitie van “werk van gelijke waarde”
- wanneer het nodig is, elementen in hun wetgeving om te zetten die tot op heden enkel geregeld en van toepassing zijn in de privé sector, vb. de sociale balans. Een onderzoek naar de toepassing van mechanismen die in de openbare sector niet bestaan, dringt zich op. Te meer daar de overheid een voorbeeld functie heeft. Maar de autonomie van de verschillende niveaus zoals het federale en dat van de Gemeenschappen en Gewesten, vraagt om tijdige onderhandelingen met het oog op een zo homogeen mogelijke omzetting van de Richtlijn.

De Raad herhaalt eveneens dat elke deeloverheid aansprakelijk is voor de uitvoering van de richtlijn in haar diensten en die waarover zij de voogdij heeft.

Qua de federale diensten: de beste suggestie tot voorbereiding is een algemene dialoog tussen de overheden en de representatieve vakbonden, in het licht van wat werd gedaan voor de privé sector in de wet van 2012. Verder zullen de toekomstige wetsontwerpen en ontwerpen van KB's moeten onderhandeld worden in overeenstemming met de verschillende wettelijke syndicale statuten.

### 3.5 Verdeling / omkering van de bewijslast

Er is onderzoek nodig naar de impact van de nieuwe regels over de bewijslast. De tekst van richtlijn 2006/54/EG en die van de nieuwe richtlijn is niet dezelfde (art. 19 van 2006/54 en art. 18 van 2023/970). Zo bevat art 18 van de nieuwe richtlijn een §2 die niet in richtlijn 2006/54 staat. Paragraaf 2 bepaalt dat wanneer een werkgever de transparantie verplichtingen niet vervult, het aan de werkgever is om aan te tonen dat van dergelijke discriminatie geen sprake is. Het gaat hier om een volledige omkering van de bewijslast.

Art.33 van de genderwet van 10 mei 2007 bepaalt dat de **bewijslast** wordt **verdeeld** in gevallen van discriminatie op grond van geslacht. Dit betekent dat de persoon die zich gediscrimineerd voelt, feiten moet aanvoeren die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden. Vervolgens moet de verweerder bewijzen dat er geen sprake is van discriminatie.

Op het juridische vlak is het grootste probleem dat van de omkering van de bewijslast. Aangezien de noodzakelijke bepalingen daarvoor in de genderwet moeten worden ingevoegd, zouden deze bepalingen (meer bepaald de omzetting van art.18 §2) afwijken van de huidige algemene regel van verdeling van de bewijslast. Een afwijking van de algemene regel (art. 33 van de genderwet) is vereist in het geval de werkgever zijn transparantie verplichtingen niet naleeft. Maar “loon” wordt vermeld onder “arbeidsvoorwaarden” in art.6 §2 2<sup>de</sup> van de Genderwet. Dus kan de vraag worden gesteld of de afwijking ook zou moeten worden uitgebreid naar andere arbeidsvoorwaarden wanneer er daaromtrent ook transparantie verplichtingen bestaan. Als voorbeeld verwijzen we naar de uurroosters waarover art.4, §2, 8<sup>o</sup> van de wet van 7.10.2022 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven, een

verplichting van transparantie bevat. Dergelijke uitbreiding is niet verplicht maar ook niet verboden door Richtlijn 2023/970.

### **3.6 Informatie op ondernemingsniveau**

Vooraf op ondernemingsniveau vormt het gebrek aan transparantie van het individuele loon een groot obstakel voor de doeltreffendheid van de loonkloofwet. Het is dan ook aangewezen om een gebruiksvriendelijke online berekeningstool te ontwikkelen op basis waarvan het tweejaarlijks analyserapport van de bezoldigingsstructuur op bedrijfsniveau kan worden ingevuld. In dit kader kan ook gewezen worden op een efficiënter gebruik van de gegevens van de sociale balans. De omzetting van de nieuwe verplichtingen zullen een nieuwe bepaling in de genderwet vereisen en een aanbeveling naar de NAR die CAO 25 moeten aanvullen.

Tevens moet onderzocht worden hoe werknemers de mogelijkheid hebben om informatie te ontvangen, vooral in bedrijven waar er geen syndicale vertegenwoordiging bestaat.

Cruciaal was in het verleden het afwegen van twee rechtsprincipes: het recht op privé (confidentialiteit en geheimhouding) en anderzijds het recht op transparantie. Terwijl de Inspectie van de Sociale Wetten het recht op privé ernstig bleef nemen, zal de afweging in de toekomst meer onderwerp van overleg moeten worden. Het recht op beloningstransparantie blijft een doeltreffend wapen tegen loondiscriminatie.

### **3.7 Rapportering en gemeenschappelijke beloningsevaluatie art 9**

De Raad stelt vast dat de rapportering en de gemeenschappelijke beloningsevaluaties de vakbonden in staat zullen stellen om zicht te krijgen op de beloningsverschillen in sectoren en in functies. De vakbonden zullen beter gewapend zijn bij besprekingen en onderhandelingen over de concrete toepassing van de beloningstransparantieregels. Op die wijze zullen zij beter toezicht kunnen uitoefenen op de juistheid van de gegevens over de lonen.

### **3.8 Vertegenwoordiging van de werknemers (art.15)**

Moet de omzetting in Belgisch recht bepalingen bevatten “wie” de werknemersvertegenwoordigers moeten zijn die personen kunnen vertegenwoordigen bij het instellen van een vordering? Gaat het om de Syndicale afgevaardigde, leden van de OR, vrijgestelden/secretarissen, de representatieve vakbonden, rechtskundige dienst? Volgens de richtlijn moeten er vastgestelde criteria zijn.

### **3.9 Beslissing van 6 december 2019 van het Europees Comité van de sociale rechten van de Raad van Europa (ECSR)**

België moet zich verantwoorden wegens het in stand houden van een wetgeving in verband met de niet-transparantie van de lonen.

Tot op heden heeft België niet geantwoord. Met de omzetting van de Richtlijn in Belgisch recht zal België tevens voldoen aan de beslissing van het Europees Comité van de sociale rechten.

Het ligt in de lijn der verwachtingen dat na de omzetting van de Richtlijn in Belgisch recht, er een antwoord van België aan het ECSR zal volgen.

### **3.10 Aanbevelingen aan de overheid: de rol voor het collectief overleg en de vraag naar meer ondersteuning aan de bedrijven bij de uitvoering van de nieuwe regels inzake genderneutrale functieclassificatie- en beoordelingssystemen en monitoring- en handhavingsmechanismen**

De Raad onderlijnt het belang van het collectief overleg bij de uitvoering van de Richtlijn en vraagt de overheid de richtlijn om te zetten op een manier die de rol van de sociale partners volledig eerbiedigt. De Raad vraagt dat de bepalingen van de richtlijn inzake sekseneutrale functiewaarderings- en classificatiesystemen in de praktijk worden nageleefd, en ook in collectieve overeenkomsten worden gewaarborgd.

Zowel de NAR als het Europees adviserend comité voor de gelijke kansen van vrouwen en mannen (van de EU Commissie) dringen aan op meer ondersteuning van de overheid om van de werkplek een meer diverse werkplek te maken.

Zo kan de overheid de sociale partners aanmoedigen om op bedrijfsniveau genderevenwichtige comités op te richten die verantwoordelijk zijn voor functiewaardering en onderhandelingen.

Zo ook kan de overheid, in overleg met het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen, aan vakbonden/werknemersvertegenwoordigers en werkgevers richtsnoeren, opleiding en instrumenten verstrekken die hen in staat stellen genderneutrale functiewaarderingen uit te voeren. Zo ook de opname van andere bepalingen in collectieve overeenkomsten bevorderen die, hoewel ze niet rechtstreeks betrekking hebben op beloning, bevorderlijk zijn voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in de wereld van het werk, zoals maatregelen om werk en privéleven te combineren, niet-discriminerende mechanismen voor de aanwerving van personeel en loopbaanontwikkeling, een gelijke vertegenwoordiging van vrouwen, opleidings- en bewustmakingsactiviteiten inzake gendergelijkheid en een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in besluitvormingsfuncties.

Tot slot vraagt de Raad aan de overheid een voorlichtings- en bewustmakingscampagne te organiseren over de rechten en plichten die voortvloeien uit de richtlijn inzake de transparantie van lonen zodra deze is omgezet. De campagne moet toegankelijke en gerichte informatie verstrekken over hoe de rechten moeten worden uitgeoefend en de verplichtingen moeten worden nagekomen door alle belanghebbenden.

### **3.11 Nationale Arbeidsraad en CAO nr. 25**

In hun gezamenlijk advies nr. 2370 van 30 mei 2023, gewijd aan het Belgisch voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie, benadrukken de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven het belang dat zij hechten aan

de implementatie van richtlijn 2023/970. In dit verband zal CAO nr. 25 over gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moeten worden aangepast.

Bij de voorbereiding van de laatste grote herziening van deze overeenkomst (CAO nr. 25ter van 9 juli 2008) vond de NAR het nuttig om de bijdragen van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en van de Raad te horen. De Raad (meer bepaald zijn Vast Commissie Arbeid) staat ter beschikking van de NAR met het oog op de nieuwe herziening.

#### **4 Het Belgisch EU Voorzitterschap januari-juni 2024 en de gender pay gap**

De Raad dringt aan om van gendergelijkheid een horizontale prioriteit te maken van het beleidsagenda van de EU door onder meer een politiek debat op hoog niveau en de versterking van de status van het gendergelijkheidsbeleid aan te moedigen. De Raad steunt de vraag van de NAR/CRB om een volwaardige deelname van de sociale partners aan de grote conferentie over de Europese pijler van sociale rechten die door het Belgische voorzitterschap zal worden georganiseerd.

Zo vraagt de Raad de sociale partners een belangrijke taak toe te kennen bij de omzetting van Richtlijn 2023/970.

#### **5 Tot slot: De meervoudige onderliggende maatschappelijk oorzaken van de loonkloof**

Zoals het advies 155 in zijn laatste punt onderstreepte en zoals eveneens in het loonkloofrapport van het IGVM wordt vermeld, mogen we niet vergeten dat de loonkloof zoals die vandaag overblijft diep verankerd zit in de structuur van onze arbeidsmarkt en in onze samenleving. Het gaat om de loonkloof die het gevolg is van verschillende keuzes die meisjes en jongens maken op school. Deze loonkloof zit ook ingebed in de sectorale segregatie van onze arbeidsmarkt. Ze zit bovendien ingebakken in de organisatie van onze samenleving. Het is een diepgewortelde loonkloof die alleen met een volgehouden lange termijnstrategie kan worden aangepakt, op verschillende beleidsniveaus en in samenwerking met de sociale partners.

De voorstellen tot verbetering van de loontransparantie of tot wijziging van de loonkloofwet, hoe goed ook bedoeld, mogen de aandacht niet doen vergeten voor de meervoudige onderliggende oorzaken. De Raad herhaalt de combinatie van de meervoudige onderliggende maatschappelijke oorzaken:

- het verschil in studie- en beroepskeuze van meisjes en jongens
- de hardnekkige horizontale en verticale segregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt: de loonkloof tussen mannen en vrouwen weerspiegelt immers de sectoren waarin vrouwen werken, waar de lonen lager liggen, waar de vaardigheden minder gunstig beoordeeld worden op de arbeidsmarkt (met minder lucratieve studierichtingen) en waar vrouwen de lagere posities in de



functiehiërarchie innemen. Het feit dat vrouwen minder lang werken dan mannen (deeltijds werk) speelt eveneens een rol.

- blijvende aandacht voor de neutraliteit van functiewaarderingssystemen en de loonclassificatie
- vrouwen werken vaak vrijwillig en onvrijwillig deeltijds
- de extralegale voordelen die de loonongelijkheid nog vergroten
- de hardnekkige stereotypen en rolpatronen
- de ongelijke verdeling van het onbetaald werk zoals de huishoudelijke taken en de zorg voor kinderen, oudere en zieke familieleden.
- het nemen van meer loopbaanonderbreking door vrouwen, vaak voor de gezinszorg en de verantwoordelijkheid binnen familie en doen meer onbetaald werk

In de conclusies van de Werkgelegenheidsconferentie van 21 september 2023 werd sterk gepleit voor een verdere aanpak op maat van de sector of van de onderneming. Een eerste stap in die richting werd gezet door de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen met het opstellen van sectorale fiches van de structuur van de werkgelegenheid binnen elke bedrijfssector met een analyse van de diversiteit en de discriminatie tussen mannen en vrouwen. Het Paritair comité wordt verplicht een actieplan op te stellen om de verschillen weg te werken.

De Raad dringt erop aan de onderliggende oorzaken van de loonkloof niet uit het oog te verliezen en die blijvend als een prioriteit op de politieke agenda te houden.

-----  
-----

De Raad dankt Aurélie LUYCKX, wiens eindwerk voor het behalen van een masterdiploma in arbeidsrecht aan de Université Libre de Bruxelles (2022-23) een waardevolle documentatie-hulp is geweest.