

Memorandum federale verkiezingen

- I. Equal pay/income now
- II. Equal pension now
- III. Horen, zien en praten
- IV. Stem vrouw
- V. Baas over eigen lijf

I. Equal pay/income now

1. Maak de loonkloofwet van 2012 werkbaar en slagkrachtig.

- De uitwerking van **genderneutrale functieclassificaties**, zowel op interprofessioneel niveau als op sectoraal niveau, moet verdergezet worden, ook bij nieuwe jobs.
- Versterk het gebruik van de **gegevens uit de sociale balans** en geef de Nationale Bank duidelijke bevoegdheden om onjuist of onvolledig ingevulde sociale balansen te sanctioneren.
- Vergemakkelijk het **invullen van de verplichte tweejaarlijkse loonverslagen** door ondernemingen via modelformulieren met geautomatiseerde gegevens.
- In de analyse van de vergoedingen moet ook de **aard van de extralegale voordelen** aan bod komen.
- Deze loonverslagen mogen **niet langer confidentieel** zijn zodat bewijs van mogelijke discriminatie kan worden vastgesteld.
- Kwaliteitsvolle modellen en handleidingen kunnen dan weer helpen bij het interpreteren van deze gegevens en het opstellen van actieplannen door de ondernemingsraad.
- **Versterkte controles** en **duidelijke en proportionele sancties** moeten zowel sectoren als ondernemingen aanzetten tot het respecteren van de maatregelen.
- De rol van bemiddelaar tussen werknemer en -gever kan opgenomen worden door een (versterkte) arbeidsinspectie of kan evengoed een personeelslid zijn. Neem de **bescherming van deze bemiddelaar** expliciet op in de loonkloofwet.
- Ontwikkel ook tools voor **KMO's** en de **openbare sector**.

2. Zet de bindende Europese richtlijn rond loontransparantie om in de nationale wetgeving.

- De richtlijn zorgt ervoor dat iedere werknemer het **recht heeft om informatie op te vragen** over het gemiddelde salarisniveau van collega's in dezelfde functiegroep, en over de objectieve genderneutrale criteria waarop het salaris van de functiegroep is gebaseerd. Ook krijgen sollicitanten informatie over het salarisniveau waarop ze solliciteren.
- Werkgevers mogen bij een **sollicitatie** niet meer vragen naar het laatstverdiende loon.
- Bedrijven hebben met de nieuwe wet de **verplichting om te rapporteren** over de genderloonkloof binnen hun organisatie. Wanneer er een loonkloof van 5% en hoger wordt geconstateerd zijn bedrijven verplicht om correctieve maatregelen te nemen. De lidstaten hebben de bevoegdheid om boetes uit te delen bij structurele misstanden.
- Het is de verantwoordelijkheid van de lidstaten om bij de Europese wetgeving rond loontransparantie de aard van de **sancties voor werkgevers** vast te stellen en maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat deze sancties in de praktijk worden toegepast.

3. Stimuleer een gelijke verdeling van werk en zorgarbeid.

- Via een **uitbreiding van het geboorteverlof**: schakel het geboorteverlof voor vaders en meedouders gelijk aan de moederschapsrust. Volgens een rapport van de Wereldarbeidsorganisatie (ILO) zorgt een universeel recht op een langer, goedbetaald en verplicht geboorteverlof, gefinancierd via de sociale zekerheid en inclusief ontslagbescherming, voor een hogere opname van dit verlof, voor een erkenning van de zorgverantwoordelijkheden van mannen en voor de promotie van een eerlijkere verdeling van de taken thuis.

- Ook bij **zelfstandigen** zou het onderscheid tussen moeders en meeouders opgeheven moeten worden.
- Deze gelijkschakeling betekent ook dat er gehoor wordt gegeven aan de vraag van het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg (KCE) om het **geboorteverlof te verlengen bij vroeggeboortes of een ernstige ziekte** van de pasgeborene. Meer nog: een gelijkschakeling van het geboorteverlof aan de moederschapsrust betekent dat ook vaders recht hebben op meer dan negen weken postnataal verlof indien hun pasgeborene in het ziekenhuis wordt opgenomen.
- Ook **uitzendkrachten** moeten kunnen terugvallen op een gegarandeerd geboorteverlof. Tijdens de hoorzitting naar aanleiding van de bespreking van enkele wetsvoorstellen die tot doel hebben de regelgeving inzake het geboorteverlof aan te vullen, is gebleken dat zo'n 20 % van de werknemers geen enkele vorm van geboorteverlof opneemt. Eén van de verklaringen die hiervoor werd gegeven, is de specifieke situatie van tewerkstellingen met overeenkomsten van bepaalde duur.
- Een belangrijk argument om het geboorteverlof niet op te nemen blijkt het loonverlies gedurende deze periode. Een **vergoeding aan 100% van het inkomen** tijdens de hele moederschapsrust en het geboorteverlof kan de financiële drempel wegnemen. Hier kan naar analogie met het ouderschapsverlof, gewerkt worden met een Vlaamse aanmoedigingspremie.
- Zorg voor een **betere vergoeding** van de betaalde zorgverloven, zodat ze ook toegankelijk worden voor lagere inkomens. Momenteel zijn de uitkeringen van het ouderschapsverlof forfaitair. Voor een voltijdse onderbreking krijg je 879,15 euro netto per maand of 1.497,75 euro netto als alleenstaande ouder. Bij tijdskrediet is dit slechts 537,50 euro netto.
- **Meer flexibiliteit** zorgt ervoor dat ouders het ouderschapsverlof kunnen opnemen wanneer het hen het beste past. Ook wanneer ze nog geen jaar bij een werkgever werken (voorwaarde voor het ouderschapsverlof, bij tijdskrediet is dit zelfs twee jaar).
- Momenteel hebben **deeltijdse tewerkgestelden** (41% van de vrouwen zit in deze situatie) geen recht op een vermindering van de arbeidsprestaties via deeltijds

ouderschapsverlof (enkel voltijds). Zij hebben evenmin recht op uitkeringen bij het opnemen van deeltijds tijdskrediet (enkel voltijds).

- Breid het ouderschapsverlof ook uit naar **pleegouders**.
- Recente cijfers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen tonen aan dat vrouwen twee keer zo vaak ouderschapsverlof of verlof voor mantelzorg opnamen als mannen in 2022, en dat ze 80% uitmaken van de gebruikers van tijdskrediet voor zorg. Een **gelijkheidsbonus**, zoals voorgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, kan vaders stimuleren om ook ouderschapsverlof op te nemen. Deze bonus (in de vorm van tijd, geld, een premie of een belastingvoordeel) wordt aan beide ouders toegekend indien zij beiden hun volledige verlof opnemen.

4. Voorzie quota in de directiecomités van de overheidsbedrijven en beursgenoteerde bedrijven.

- Dankzij de quotawet van 2011, die beursgenoteerde bedrijven en autonome overheidsbedrijven oplegt om een derde vrouwen te voorzien in hun raden van bestuur, verviervoudigde het aantal vrouwen. Maar de directiecomités blijven mannelijk. Volgens JUMP is in de Bel-20-directiecomités slechts **16% vrouw**. Daarnaast hebben dertien van de twintig meest kapitaalkrachtige bedrijven geen of slechts één vrouw in hun directiecomité.

5. Ga voor een collectieve arbeidsduurvermindering naar een 30-urenweek met behoud van loon.

- Sinds de jaren 1980 wordt de arbeidsduurverkorting betaald de sociale zekerheid via de verschillende stelsels voor loopbaanonderbreking. Die vorm van verkorting is vrij duur voor de gemeenschap en bereikt vooral de middenklasse. Een sociaal overlegde kortere werkweek kan de **kost voor de gemeenschap beperken** en **iedereen ten goede komen**. De kortere werkweek zorgt voor meer leefbaar werk en meer ademruimte voor maatschappelijke inzet en zorg. Voorbeelden uit Scandinavië, Duitsland en recent Valencia tonen aan dat de levenskwaliteit van mensen sterk

voortuitgaat, en een betere balans kan gevonden worden tussen werk en privé. Het is net deze spreidstand die vrouwen vaak richting deeltijds werk duwt.

- Bovendien biedt de kortere werkweek een stimulans en basis voor een **betere verdeling van (on)betaalde arbeid v/m**.
- Ook in **verlofstelsels**, **tijdskredieten** en de **pensioenberekening** moet de 30-urenweek gezien worden als voltijds.

6. Individualiseer de sociale rechten.

- Het zijn vooral vrouwen die het slachtoffer zijn van het statuut van samenwonende omwille van hun plaats op de arbeidsmarkt en hun rol binnen het gezin. Zij hebben zo meer kans om in een situatie van **financiële afhankelijkheid** ten aanzien van hun partner terecht te komen. Een gelijke behandeling inzake sociale bescherming - afschaffing van de categorieën 'samenwonende', 'gezinshoofd'- en inzake fiscaliteit, zou een betere afstemming mogelijk maken tussen deeltijdse jobs en ook meer autonomie in de beroepskeuzes betekenen.

7. Versterk de positie van vrouwen in armoede op de arbeidsmarkt.

- **Pas gendermainstreaming toe in de armoedestatistieken.** Omdat het armoederisico in de meeste gevallen op huishoudniveau wordt berekend, blijft het individuele armoederisico tussen vrouwen en mannen vaak onzichtbaar. Momenteel zit 28% van de vrouwen in individuele armoede tegenover 13% van de mannen.¹
- 52,4% van de vrouwen met een achtergrond buiten de Europese Unie loopt het risico om in armoede terecht te komen.² Begeleid **langdurig werkpleklers** vormt een sleutel tot duurzame tewerkstelling voor kortgeschoolde vrouwen (al dan niet met een migratieachtergrond). Daarbij moet voldoende aandacht gaan naar **essentiële randvoorwaarden** zoals een diversiteitsbeleid op de werkvloer en begeleiding op andere levensdomeinen (kinderopvang, schuldbemiddeling, vervoersarmoede...)

¹ [Inkomensongelijkheden tussen mannen en vrouwen in individuele armoede – StatBel](#)

² [Hebben vrouwen een hoger risico op armoede en bestaansonzekerheid dan mannen? – Steunpunt tot bestrijding van armoede](#)

- Sociale zekerheid is nodig in de strijd tegen armoede en sociale uitsluiting. Door de **uitkeringen op te trekken tot boven de Europese armoederisicogrens** beschermen we vrouwen en gezinnen tegen armoede. Langdurig werkzoekenden hebben nood aan een inkomen boven de armoedegrens om de nodige stappen te kunnen zetten richting werk.
- Vrouwenemancipatie is pas geslaagd als álle vrouwen ervoor kunnen kiezen om financieel op eigen benen te staan. Daarom pleit Zijkant voor een arbeidsmarkt die **vrouwen met een hoofddoek niet discrimineert**. Een helder wettelijk kader en sancties voor bedrijven die sollicitanten met een hoofddoek discrimineren, versterkt de arbeidsmarktpositie en financiële onafhankelijkheid van deze vrouwen.

II. Equal pension

8. Werk de pensioenkloof v/m weg door in te zetten op de loon- en loopbaankloof (zie hoger).

- Wanneer vrouwen met pensioen gaan, voelen ze deze **loonongelijkheid** nog sterker in hun **wettelijk pensioen**. Bij de wettelijke pensioenen bedraagt de kloof 20%. Maar liefst 22% van de vrouwen heeft een pensioen dat lager ligt dan 1.000 euro per maand, bij mannen gaat het om 8 procent. Vrouwen verdienen immers minder gedurende hun carrière én ze geraken niet aan een volledige loopbaan (= 45 jaar) doordat ze veel vaker dan mannen deeltijds werken en een onderbroken loopbaan hebben. Vrouwen komen aan een gemiddelde loopbaan van 36,6 jaar, mannen aan 42 jaar (gelijkgestelde periodes inbegrepen). (Pensionstat, 2023)

9. Hou rekening met de genderdimensie bij de pensioenberekening.

- Behoud het principe van de **gelijkgestelde periodes**.
- Bij de recente pensioenhervormingen werden de **minimumpensioenen** opgetrokken naar 1.500 euro. Een goede zaak, al komen veel vrouwen hiervoor niet in aanmerking. De toegang tot het minimumpensioen wordt immers nog steeds gekoppeld aan de loopbaanvoorwaarde van dertig jaar (dit is voor één derde van de recent gepensioneerde vrouwen al geen optie) én nu ook aan de nieuwe voorwaarde qua effectieve tewerkstelling. Deze voorwaarde van effectieve tewerkstelling is nadelig voor vrouwen die doorgaans minder effectief gewerkte dagen hebben. Sommige gelijkgestelde periodes worden weliswaar meegeteld bij de effectief gewerkte dagen (moederschapsrust, geboorteverlof, ouderschapsverlof, tijdskrediet met als motief zorg voor een kind met een handicap...), maar anderen niet (tijdskrediet met als motief zorg voor een kind of medische bijstand, invaliditeit...). Deze opdeling lijkt arbitrair en houdt bovendien een **aantasting in van het principe van de gelijkgestelde periodes**. Bij de opname van deze gelijkgestelde periodes zijn vrouwen sterk oververtegenwoordigd.

- **Herwaardeer deeltijds werk** bij de toegang tot de minimumpensioenen. Bijna de helft (41%) van de werkende vrouwen is deeltijds aan de slag. Deeltijds werk is echter zelden een vrije keuze, maar de enige oplossing om werk en gezin te combineren of de standaardvorm van tewerkstelling (bijvoorbeeld in de zorgsector). Deze vrouwen worden benadeeld in de toegang tot het minimumpensioen (zij vallen onder het zogenaamde 'soepel criterium') met een sterk lager pensioenbedrag tot gevolg. Ook bij de neutralisatie van de voorwaarde van effectieve tewerkstelling bij langdurig zieken worden deeltijders benadeeld.

Volgens een arrest van het Europees Hof van Justitie (zaak Villar Láz, 8 mei 2019) vormt **een ongelijke behandeling van deeltijders** een onrechtstreekse discriminatie op basis van geslacht. Hervorm het systeem van de minimumpensioenen opdat voltijders niets verliezen maar deeltijdse contracten worden opgewaardeerd.

- Weg de pensioenkloof v/m weg bij de **aanvullende pensioenen**.
- Uit de laatste cijfers van de Federale Pensioendienst blijkt dat de kloof v/m bij de aanvullende pensioenen 50% bedraagt. Vrouwen werken vaker in sectoren die geen aanvullend pensioen kennen. Werkgevers zijn immers niet verplicht om een aanvullend pensioen (groepsverzekering of pensioenfonds) in te richten. Voorzie een **gelijkwaardig alternatief** voor het tweedepijlerpensioen in sectoren die voornamelijk uit vrouwelijke werknemers bestaan.
- Tijdens hun relatie maken stellen soms loopbaankeuzes om de combinatie werk en gezin haalbaar te houden. Eén van de partners gaat bijvoorbeeld deeltijds werken, opteert voor een minder veeleisende job of een job dicht bij huis of weigert één of meerdere promoties. **Verdeel in geval van echtscheiding of verklaring van beëindiging van wettelijke samenwoning het aanvullend pensioen** dat tijdens het huwelijk en/of wettelijke samenwoning werd opgebouwd tussen de partners in gelijke delen. Op dat ogenblik ontvangt de echtgenoot of wettelijk samenwonende automatisch de helft van zijn eigen aanvullende pensioenrechten en de helft van aanvullende pensioenrechten die opgebouwd werden door de echtgenoot of wettelijk samenwonende.
- Breid het huidige systeem van de afgeleide rechten uit naar **wettelijk samenwonenden**.

- Maak werk van de evaluatie van de **overgangsuitkering**. Het aantal weduwen en weduwnaars dat een overgangsuitkering krijgt, is fors gestegen dankzij de hervorming van de regering: van 1.350 in december 2020 naar 2.516 in december 2022 (87% is vrouw). Besteed hierbij bijzondere aandacht voor de armoederisico's die door deze in de tijd beperkte uitkering kunnen ontstaan en onderzoek of deze automatisch kan worden toegekend.

10. Moderniseer de gezinsdimensie in de pensioenberekening.

- Volgens de Raad van de Gelijke Kansen houden de gezinspensioenen de begunstigen, voor het overgrote deel vrouwen, afhankelijk van hun echtgenoot, bieden ze geen enkele garantie in geval van een scheiding, berusten ze niet op premie- of bijdrage, en zijn ze ongelijk en asociaal want hoe hoger het pensioen van de echtgenoot, hoe duurder ze zijn voor het socialezekerheidsstelsel. Een **individualisering van de pensioenrechten** is een logisch gevolg van een modern samenlevingsmodel en van de toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Uiteraard moet deze vervanging van afgeleide rechten door individuele rechten geleidelijk gebeuren, per leeftijdscohorten en met behoud van de verworven rechten die zijn opgebouwd.
- Uiteraard kan een individualisering van de pensioenrechten niet betekenen dat de pensioenkloof v/m wordt vergroot. **Versterk daarom de gelijkgestelde periodes**, ook voor zorg, opdat ook deze onbetaalde arbeid volledig meetelt als effectief gewerkte dagen voor de pensioenopbouw en -berekening.

III. Horen, zien en praten

11. Investeer verder in de Zorgcentra na Seksueel Geweld, de rechtsbijstand en nazorg voor slachtoffers.

- België investeert reeds sterk in deze multidisciplinaire centra, met 14 (geplande) locaties. Dat deze centra echter ook zeer nodig zijn bewijzen de cijfers: tussen 2017 en 2022 hebben de bestaande zorgcentra 8.230 slachtoffers opgevangen. In 2021 waren er 1.662 slachtoffers. In 2022 steeg het aantal slachtoffers naar 3.287. Volgens de Conventie van Istanbul moet België voorzien in **één centrum per duizend inwoners**.

12. Zorg voor een eenvormige aanpak bij politiezones en parketten in de strijd tegen geweld.

- Maak werk van een uniforme evidence based **risicotaxatietool**.
- Dwing het **contact- en huisverbod** beter af. Een Nederlandse studie van enkele jaren geleden toont dat de helft van de contactverboden overtreden wordt. Volgens Anne Groenen (UCLL) is er geen reden om aan te nemen dat die cijfers hier heel anders zouden zijn. De justitieassistenten die de contactverboden opvolgen, worden bij een overtreding ook niet op de hoogte gebracht.

13. Maak van de seksismewet een krachtig wapen in de strijd tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag.

- Zorg voor een **betere bekendmaking** van de wet. De Seksismewet van 2014 heeft als doel seksisme in de openbare ruimte te bestrijden. Een studie uitgevoerd door Demos, in overleg met het middenveld, toont aan dat de Seksismewet effectief tot veroordelingen leidt maar dat de kennis en de reikwijdte van de wet te beperkt is.

- Vergroot de reikwijdte van de wet door **onlineseksisme strafbaar** te maken. Onlineseksisme kan de facto niet bestraft worden. Geschreven of onlineboodschappen vallen als drukpersmisdrijf immers onder Assisen, maar worden in de praktijk nooit tot daar gebracht. Nochtans is cybergeweld wijdverbreid. In een richtlijn van het Europees Parlement staat: “In 2020 kreeg naar schatting een op de twee jonge vrouwen te maken met gendergerelateerd cybergeweld. In het algemeen worden vrouwen vaker geconfronteerd met cybergeweld op grond van geslacht of gender, en met name met seksuele vormen van cybergeweld. Vrouwen worden online systematisch gevisieerd door gewelddadige rechts-extremistische groeperingen en terroristische groeperingen die haat tegen hen willen zaaien.”

Om artikel 150 van de grondwet te wijzigen, zodat niet alleen drukpersmisdrijven die door racisme of xenofobie zijn ingegeven door de correctionele rechtbank kunnen worden berecht, is een **tweederde meerderheid** nodig in het parlement.

VI. Stem vrouw

14. Maak meer vrouwen lijsttrekker.

- Ondanks de quotawetgeving van 2002 zien we dat partijen nog steeds vaker mannen bovenaan hun lijsten zetten. De meeste politieke partijen denken vooral strategisch en kiezen lijsttrekkers die al grote bekendheid genieten. Aangezien de politiek nog niet zo lang geleden een exclusief mannenbastion was, zijn deze stemmenkanonnen vaak mannen. Deze lijsttrekkers maken bovendien de meeste kans om opnieuw verkozen te worden, waardoor de politiek een **old boys network** blijft. Vrouwen geraken op deze manier niet verder dan de tweede plaats op de lijst, en zien zo soms een zitje in het parlement aan hun neus voorbijgaan.

15. Voer het ritssysteem door voor de volledige kieslijst en pas deze toe voor alle kieslijsten.

- Zijkant roept op om bij de lijstvormingen in Vlaanderen het ritssysteem toe te passen voor de volledige lijst zodat er niet alleen evenveel vrouwen als mannen op de kieslijsten staan, maar ze ook gelijk verdeeld zijn over de plaatsen.

16. Verplicht de pariteit in alle uitvoerende bestuursorganen.

- Naar aanleiding van de vorige verkiezingen analyseerde Zijkant de vrouwelijke vertegenwoordiging in de bestuursorganen. Niet verrassend bleek dat het aandeel vrouwen schaarser werd naarmate het machtsniveau steeg.

VII. Baas over eigen lijf

17. Hervorm de abortuswet.

- Verleng de abortustermijn van 12 weken naar **20 weken**. Abortus na twaalf weken kan echter enkel om een medische reden. Wie geen medische maar wel een andere reden heeft om de zwangerschap af te breken, wordt doorverwezen naar het buitenland. De vrouwen die door deze restrictie uit de boot vallen, behoren meestal tot de meest kwetsbare groepen. Verleng de termijn zoals voorgesteld door het wetenschappelijk comité: tot 20 weken (de meeste experts waren gewonnen voor een verlenging tot 20 of 22 weken, slechts één stelde 18 weken voor).
- Schaf de verplichte **wachtperiode** van 6 dagen af. Deze wachtperiode is niet alleen betuttelend, maar zorgt er in bepaalde gevallen ook voor dat de wettelijke termijn overschreden wordt.
- Integreer abortus in het **gezondheidsrecht**, waardoor de patiëntenrechten gelden en kwaliteitseisen gesteld kunnen worden aan abortuszorg.

18. Zorg dat elke vrouw de toegang heeft tot neutrale informatie over en dienstverlening tot abortus.

- Vrouwen zonder papieren moeten beroep doen op de procedure Dringende Medische Hulp, die bol staat van de onduidelijkheden, tegenstrijdigheden en administratieve obstakels. Dokters van de Wereld vragen een **vereenvoudigde en geharmoniseerde** administratieve procedure en het **recht op vrije keuze van een zorgverstrekker**.
- Informeer, sensibiliseer en leid hulpverleners op om hun dienstverlening aan te passen aan **kwetsbare doelgroepen**.

19. Creëer een wettelijk kader rond draagmoederschap.

- Regel het **altruïstisch hoogtechnologisch draagmoederschap** met duidelijke voorwaarden. Zo is er geen misbruik mogelijk en is er juridische zekerheid voor alle betrokkenen. Enkele fertiliteitscentra bieden niet-commercieel hoogtechnologisch draagmoederschap aan in België. Daarbij levert de draagmoeder zelf geen genetisch materiaal voor het embryo dat via in-vitrofertilisatie bij haar wordt ingeplant. Het genetisch materiaal moet van minstens een van de twee wensouders zijn. Omdat het Belgisch recht bepaalt dat de moeder die bevalt van het kind ook altijd juridisch de moeder is, rijzen er problemen. Wensouders die genetisch de ouder zijn van het kind, moeten op vandaag het kind eerst adopteren alvorens ze juridisch ook als ouders kunnen worden erkend. Die procedure duurt niet alleen zeer lang, de uitkomst ervan is ook onzeker.

Artsen en rechters dringen aan op een wettelijke regeling waarbij bij altruïstisch hoogtechnologisch draagmoederschap afstand kan worden gedaan van dit afstammingsrecht, waardoor de wensouders maar ook de draagmoeder beschermd wordt. Zo bestaat ook steeds het risico dat wensouders zich terugtrekken bij een problematische zwangerschap of gezondheidsproblemen van het kind.

- **Verbied commercieel draagmoederschap in België.**