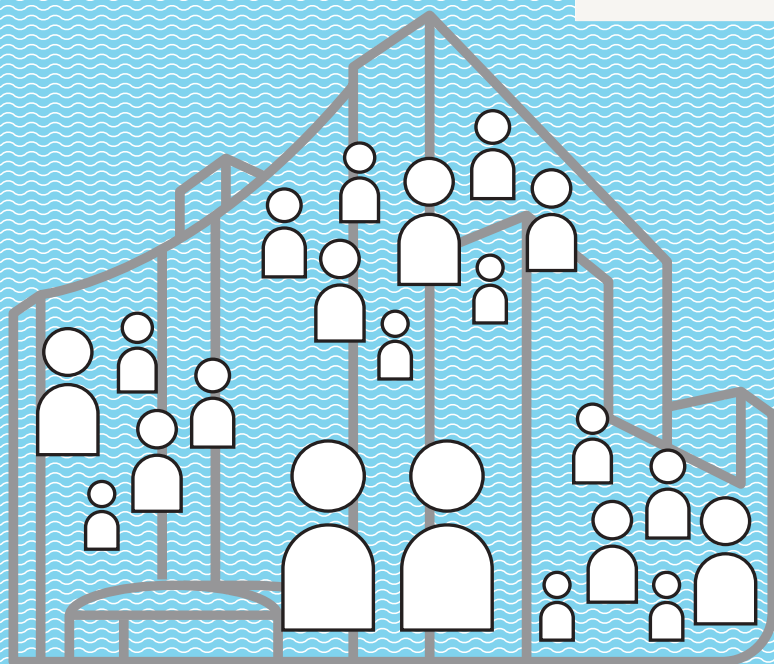




**Vlaanderen**  
is sterk in cijfers



RAPPORT STATISTIEK  
VLAANDEREN, 2021/8

# GENDERONDERZOEK NAAR WERKSITUATIE EN SALARIS BIJ DE VLAAMSE OVERHEID

WALTER VAN DONGEN, JOLIEN VOORSPOELS

& MICHEL TRIPPAS

STATISTIEK  
VLAANDEREN

DIENST  
DIVERSITEITSBELEID

# INHOUD

<b>SAMENVATTING</b>	<b>3</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>4</b>
<b>1 GEGEVENS EN METHODE</b>	<b>7</b>
<b>2 PROFIEL VAN DE WERKNEMERS BIJ DE VLAAMSE OVERHEID NAAR GENDER</b>	<b>11</b>
2.1 Leeftijd en onderwijsniveau	12
2.2 Functieniveau, beroepsstatuut, dienstanciënniteit, beleidsdomein en entiteit	13
2.3 Aantal VTE-werkdagen en VTE-afwezigheidsdagen per jaar	15
2.4 Totaal bruto salaris, bruto salaris en bruto toelagen per maand	17
<b>3 WERKSITUATIE en SALARIS NAAR GENDER, FUNCTIENIVEAU EN LEEFTIJD</b>	<b>21</b>
3.1 VTE-werkdagen per jaar	22
3.2 VTE-afwezigheidsdagen per jaar	23
3.3 Totaal bruto salaris per maand	24
3.4 Bruto salaris per maand	25
3.5 Bruto toelagen per maand	26
3.6 Totaal bruto salaris per werkuur	27
3.7 Bruto salaris per werkuur	29
<b>4 VERDELING VAN DE WERKNEMERS NAAR TOTAAL BRUTO MAANDSALARIS, GENDER EN ANDERE ASPECTEN</b>	<b>33</b>
4.1 Functieniveau	33
4.2 Leeftijd	35
4.3 Beleidsdomein	37
<b>5 TOTAAL BRUTO maandSALARIS NAAR GENDER, FUNCTIENIVEAU, LEEFTIJD EN ANDERE ASPECTEN</b>	<b>43</b>
5.1 Dienstanciënniteit	44
5.2 Beroepsstatuut	45
5.3 VTE-werkdagen per jaar	46
5.4 Beleidsdomein	47
5.5 Entiteit	49
<b>6 MULTIVARIATE ANALYSE VAN HET TOTAAL BRUTO MAANDSALARIS EN BRUTO MAANDSALARIS</b>	<b>53</b>
6.1 Totaal bruto maandsalaris	54
6.2 bruto maandsalaris	55
<b>BESLUIT</b>	<b>57</b>
<b>LITERATUURLIJST</b>	<b>59</b>

# GENDERONDERZOEK BIJ DE VLAAMSE OVERHEID NAAR WERKSITUATIE EN SALARIS

WALTER VAN DONGEN,  
JOLIEN VOORSPOELS & MICHIEL TRIPPAS

*Walter Van Dongen is een medewerker van Statistiek Vlaanderen.  
Jolien Voorspoels en Michiel Trippas zijn medewerkers van  
Dienst Diversiteitsbeleid - Agentschap Overheidspersoneel.*

De auteurs bedanken collega's Dirk Moons en Jan Pickery voor hun reviewwerk ter voorbereiding van dit rapport.

## SAMENVATTING

Het 'Genderonderzoek Vlaamse overheid' (GOVO) is een initiatief van de dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid en wordt uitgevoerd in samenwerking met Statistiek Vlaanderen (SV). Het doel is de gender(on)gelijkheid bij de werknemers van de Vlaamse overheid in kaart te brengen, in relatie tot andere belangrijke factoren zoals functieniveau, leeftijd, werktijden, anciënniteit en statuut. Het onderzoek behandelt stap voor stap de componenten van de werksituatie en het salaris van de werknemers van de Vlaamse overheid (entiteiten aangesloten bij Vlimpers).

Dit SV-rapport geeft de belangrijkste resultaten van het onderzoek weer. Het uitgebreide GOVO-rapport met alle tabellen, grafieken en teksten kunt u vinden op de website van Statistiek Vlaanderen (<https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/rapporten>) en op de website van de dienst Diversiteitsbeleid (<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/mannen-en-vrouwen>).

Genderverschillen in loon en loopbaan blijven aanwezig binnen de Vlaamse overheid. Deze moeten altijd in combinatie met andere factoren worden bekeken en geïnterpreteerd.

Het totaal bruto en netto maandsalaris (met bruto vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) omvat de bedragen die de medewerkers

werkelijk ontvangen. Ze zijn het gevolg van de feitelijke werksituatie en het bestaande salarissysteem. Het algemeen genderverschil voor deze salariscomponenten ligt hoog: mannen verdienen gemiddeld duidelijk meer dan vrouwen. Er zijn evenwel grote verschillen tussen de diverse subgroepen.

Voor het bruto en netto maandsalaris zonder vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen veel kleiner, vooral wegens het wegvallen van de zeer grote (gender)verschillen in de bruto toelagen die worden toegekend voor specifieke arbeidsomstandigheden.

De multivariate analyse houdt rekening met de relevante verklarende factoren: gender, functieniveau, leeftijd, dienstanciënniteit, aantal werkdagen per jaar, type arbeidscontract, beleidsdomein en entiteit. De analyse laat zien dat de gecontroleerde 'netto-genderverschillen' van de diverse salariscomponenten klein tot zeer klein zijn. Gender alleen biedt op zich slechts een beperkte verklaring. De geconstateerde vrij grote genderverschillen in het salaris hangen dus samen met genderverschillen voor de andere verklarende factoren.

## INLEIDING

Het maatschappelijk streven naar (meer) gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en in organisaties (privé en publiek) is een belangrijk onderdeel van de brede democratisering van het maatschappelijk leven in het algemeen en van de arbeidsverdeling in het bijzonder (EIGE, 2021; IGVM, 2021).

Democratisering veronderstelt dat een werkbaar evenwicht wordt gerealiseerd tussen de basiswaarden vrijheid, gelijkheid, solidariteit en doelmatigheid. Meer/voldoende gelijkheid gaat daarbij hand in hand met meer/voldoende vrijheid, solidariteit en doelmatigheid (Van Dongen, 2008).

Een voldoende gelijke arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en binnen organisaties is in dat perspectief een belangrijke doelstelling, met aandacht voor centrale aspecten zoals werktijdregeling, functieniveau, statuut, vergoedingen, samenwerkingsverband, taakinhoud en besluitvorming.

De Vlaamse overheid heeft als zeer grote publieke organisatie een voorbeeldfunctie in dat democratiseringsproces. Ze moet bijgevolg de gendergelijkheid zo veel en zo breed mogelijk realiseren in de eigen organisatie (Dienst Diversiteitsbeleid, 2016). Uiteraard zijn graduele verschillen tussen de diverse organisaties mogelijk en zinvol, uitgaande van de concrete verschillen in onder meer opdrachten en beroepen/functies.

Uitgaande van het fundamenteel principe 'gelijk loon voor gelijk werk' in het Europese en in het Belgische rechtssysteem (Eurostat;

IGVM, 2021) is het personeelsstatuut van de Vlaamse overheid gericht op de realisatie van (gender)gelijkheid in de verloning. Het salaris wordt bepaald volgens een salarisschaal die is gebaseerd op niveau, graad, rang en anciënniteit (Vlaanderen Intern).

Tegenover het positieve formele stelsel staan in werkelijkheid hardnekkige genderverschillen in arbeidsparticipatie en verloning (Noppe e.a., 2021). Daarbij spelen verschillen in loopbaanverloop, aantal werkdagen, functieniveau, functie/beroep en groeikansen een grote rol.

De voorbije decennia heeft de Vlaamse overheid diverse initiatieven genomen om de bestaande genderongelijkheid in loopbaan en verloning (verder) te verkleinen.

De dienst Diversiteitsbeleid besteedt ook de komende jaren aandacht aan het dichten van de genderkloof bij de Vlaamse overheid. Een periodiek grondig genderonderzoek binnen de Vlaamse overheid is daarbij een belangrijk onderdeel. In het kader van het 'Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016-2020' nam de dienst Diversiteitsbeleid in 2018 het initiatief om het 'Genderonderzoek Vlaamse overheid' (GOVO) te ontwikkelen:

"In tijden waarin heel wat aandacht gaat naar de discussie over de verlenging van de loopbaan, wordt er weinig gesproken over de loopbaankloof tussen mannen en vrouwen. Dat die 'genderloopbaankloof' geen evident begrip is, maakt het aanzwengelen van de discussie erover extra moeilijk. Loonkloof, verschil in studiekeuze, verschil in arbeidsmarktpositie, ongelijke vertegenwoordiging in sectoren

en in verticale doorstroom: het zijn maar enkele factoren in een complexe thematiek. Verschillende initiatieven moeten worden genomen om de loopbaankloof te dichten, ook bij de Vlaamse overheid. Hierin kan de Vlaamse overheid als werkgever een voorbeeldrol spelen. Meer transparantie kan genderongelijkheid open aanklaarten. De dienst Diversiteitsbeleid zal in de komende jaren een bijkomende inspanning leveren om de genderloopbaankloof bij de Vlaamse overheid in kaart te brengen en te investeren in het verkleinen ervan.”

GOVO is een initiatief van de dienst Diversiteitsbeleid en wordt uitgevoerd in samenwerking met Statistiek Vlaanderen. Het doel is de gender(on)gelijkheid bij de Vlaamse overheid in kaart te brengen, in relatie tot andere belangrijke factoren zoals functieniveau, leeftijd, werktijden en statuut. Het onderzoek behandelt stap voor stap de componenten van de werksituatie en het salaris van de werknemers van de Vlaamse overheid (entiteiten aangesloten bij Vlimpers).

De eerste doelstelling is de ontwikkeling en validatie van GOVO als onderzoeksinstrument zodat de analyse driejaarlijks kan worden herhaald. Vanuit het principe van onderbouwd beleid leidt dit tot de tweede doelstelling. De dienst Diversiteitsbeleid zal GOVO gebruiken om te komen tot gerichte aanbevelingen ter bevordering van gendergelijkheid binnen de Vlaamse overheid. Een driejaarlijkse herhaling van GOVO levert daarvoor een goed beeld van de actuele stand van zaken.

Dit SV-rapport geeft de belangrijkste resultaten van het onderzoek weer. Het uitgebreide GOVO-rapport met alle tabellen, grafieken en teksten kunt u vinden op de website van Statistiek Vlaanderen (<https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/rapporten>) en op de website van de dienst Diversiteitsbeleid (<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/mannen-en-vrouwen>).

De opbouw van dit rapport volgt grotendeels de chronologie en logica van het onderzoek: van verkennende eenvoudige analyses naar doelgerichte meerdimensionale analyses om af te ronden met multivariate analyses waarin alle relevante factoren worden samengenomen.

De eenvoudige analyses zijn nodig voor een doelmatige selectie van de variabelen voor de multivariate analyse.

Hoofdstuk 1 geeft een korte toelichting bij de gebruikte gegevens en methode.

Hoofdstuk 2 schetst een algemeen profiel van alle 20.603 medewerkers van de Vlaamse overheid die opgenomen zijn in het verkregen databestand voor 2018. De eenvoudige analyses beschrijven de werksituatie en een aantal salariscomponenten: loonkosten, totaal bruto salaris, bruto salaris, bruto toelagen en totaal netto salaris, per maand en per werkuur. De definities van de begrippen zijn vermeld in bijlage 1. Bijlage 2 toont de componenten en samenstelling van het salaris.

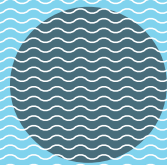
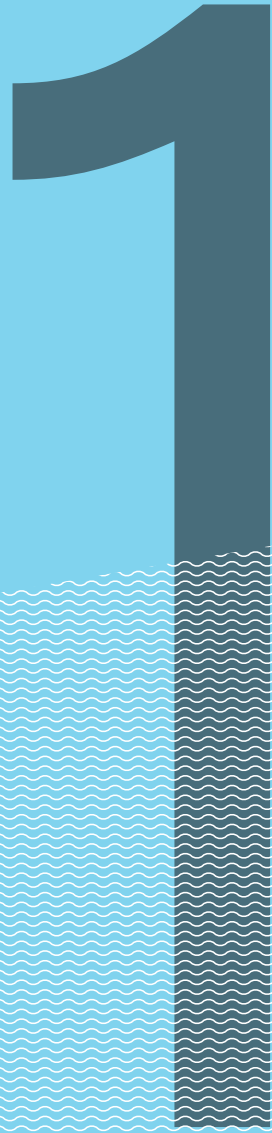
Vanaf hoofdstuk 3 volgen meerdimensionale analyses van de relevante gelijkenissen en verschillen naar gender, functieniveau, leeftijd en andere aspecten. Daarom worden alleen de werknemers opgenomen met een voldoende vergelijkbare werksituatie: minstens 100 effectieve VTE werkdagen en ten hoogste 50 dagen ziekteverlof en dienstvrijstelling samen. Het maximale aantal werknemers in de analyses bedraagt dan 17.259.

Hoofdstuk 3 beschrijft de relevante gelijkenissen en verschillen op vlak van salaris naar gender, functieniveau, leeftijd en andere aspecten.

De meerdimensionale analyse in hoofdstuk 4 is toegespitst op het totaal bruto salaris per maand, dat de basis is voor het uiteindelijke netto salaris.

Hoofdstuk 5 onderzoekt het belangrijke verschil tussen het totaal bruto maandsalaris (met vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) en het bruto maandsalaris (zonder vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen). De aandacht gaat naar de betekenis ervan voor de verklaring van de genderverschillen.

In hoofdstuk 6 volgt ten slotte de multivariate analyse. Omwille van de belangrijke genderverschillen wordt in het uitgebreide rapport de multivariate analyse voor alle salariscomponenten gegeven. In dit SV-rapport gaat de aandacht naar de analyse van het totaal bruto maandsalaris en het bruto maandsalaris.



## GEGEVENS EN METHODE

Het GOVO-onderzoek is eind 2018 opgestart. Het is gericht op de werknemers van de diensten van de Vlaamse overheid waarvoor het Vlaams Personeelsstatuut van kracht is. Degelijk onderzoek van de werksituatie en het salaris van werknemers van de Vlaamse overheid vereist een databestand met voldoende consistente en betrouwbare gegevens over voldoende werknemers. Daarom wordt gebruik gemaakt van de gegevens van het personeelssysteem Vlimpers. Vlimpers wordt gebruikt voor het beheer van personeelsgegevens, functiegegevens en afwezigheden en voor de berekening van het salaris van de werknemers. Vlimpers is al geruime tijd van toepassing en omvat inmiddels de meerderheid van de medewerkers van de Vlaamse overheid.

Na overleg met de verantwoordelijken van Vlimpers werd afgesproken om te starten met de data van 2018. In een vervolgonderzoek kunnen recentere data worden gebruikt.

In 2018 werkten 28.645 personen bij de Vlaamse overheid, tegenover 27.499 personen in 2014. De stijging is grotendeels het gevolg van de 6de staatshervorming waarbij Vlaanderen nieuwe bevoegdheden kreeg en personeelsleden overkwamen van het federale niveau (Agentschap voor Overheidspersoneel, Statistiek Vlaanderen).

In 2018 telde Vlimpers 20.755 personeelsleden tegenover 18.737 in 2017, een toename van bijna 11% (bijlage 3). De stijging is hoofdzakelijk te wijten aan de aansluiting van de Vlaamse Landmaatschappij en de Vlaamse Waterweg bij Vlimpers. Het aandeel personeelsleden opgenomen in Vlimpers in het totaal aantal personeelsleden van de Vlaamse overheid steeg van 65,6% in 2017 tot 72,5% in 2018.

We gaan ervan uit dat de gegevens van Vlimpers in hoge mate representatief zijn voor alle medewerkers van de Vlaamse overheid, aangezien voor iedereen het Vlaams Personeelsstatuut van kracht is. Toch moet rekening worden gehouden met een zekere foutenmarge.

Het vervolgonderzoek zal een ruimere populatie bestuderen door de toetreding van een aantal (grote) entiteiten in 2019 en 2020. Dan kan ook de evolutie in de tijd worden bekeken voor de entiteiten die in 2018 al waren aangesloten bij Vlimpers.

Het Vlimpers-bestand van 2018 omvat de geanonimiseerde gegevens van 20.604 werknemers die bruikbaar zijn voor het onderzoek, over de persoonlijke situatie, over de loopbaan en werksituatie en over de diverse salariscomponenten.

GOVO heeft het voordeel te werken met werkelijke microdata. Tegelijk kunnen er variaties in de registratie optreden. Sommige variabelen worden niet automatisch geregistreerd in Vlimpers en het is niet duidelijk hoe strikt personeelsleden die gegevens in hun Vlimpers-dossier invoeren. Dat is bijvoorbeeld het geval voor de registratie van telewerken, het zogenaamde 'plaats- en tijdsafhankelijk werken' (PTOW). We beklemtonen bovendien dat de gegevens van 2018 zijn en dus de werksituatie vóór de COVID-19-crisis weergeven.

In dit onderzoek staan genderverschillen (en -gelijkenissen) in de werksituatie en het salaris centraal. De variabele gender is enkel binair (mannen/vrouwen) beschikbaar in de Vlimpers-gegevens (op basis van informatie uit het Rijksregister). Gender betreft hier dus 'administratieve geslachtsinformatie' die officieel is geregistreerd en komt niet noodzakelijk overeen met de genderidentiteit noch met het geboortegeslacht van de persoon. We gebruiken hier de term 'gender' en niet 'geslacht' omdat de focus ligt op de persoonlijke identiteit en de interacties daarvan met persoonlijke, professionele en maatschappelijke situatie. Die interacties maken diversiteit en nuances zichtbaar met betrekking tot loopbanen en salaris. Genderverschillen verwijzen hier dus naar verschillen tussen de groep mannen en de groep vrouwen voor diverse belangrijke aspecten, al dan niet in combinatie met elkaar.

Belangrijk om te vermelden is dat voor de analyses naast de functieniveaus A, B, C en D een 5de functieniveau A+ is toegevoegd. Functieniveau A+ omvat alle medewerkers in niveau A die een kaderfunctie uitoefenen.

We beklemtonen dat de opgenomen dagen ziekteverlof, dienstvrijstelling en jaarlijks verlof (door de RSZ) worden gelijkgesteld met effectieve werkdagen bij de bepaling van het salaris. Het onderzoek maakt evenwel een onderscheid tussen het aantal werkelijk gepresteerde VTE-werkdagen en het totale aantal erkende VTE-dagen (gepresteerde VTE-werkdagen en de gelijkgestelde afwezigheidsdagen).







# PROFIEL VAN DE WERKNEMERS BIJ DE VLAAMSE OVERHEID NAAR GENDER

Dit hoofdstuk schetst een algemeen genderprofiel van de werknemers bij de Vlaamse overheid die in het personeelssysteem Vlimpers zijn opgenomen. Voor enkele aspecten wordt ook het verschil met alle werknemers in het Vlaamse Gewest weergegeven. Voor een meer gedetailleerde weergave van de vergelijking tussen de werknemers bij de Vlaamse overheid en alle werknemers van het Vlaamse Gewest verwijzen we naar het uitgebreide GOVO-rapport.

Algemeen genomen zijn er in de onderzochte Vlimpers-populatie 10.264 mannen en 10.340 vrouwen. Dat komt overeen met 49,8% mannen en 50,2% vrouwen.

## 2.1 LEEFTIJD EN ONDERWIJSNIVEAU

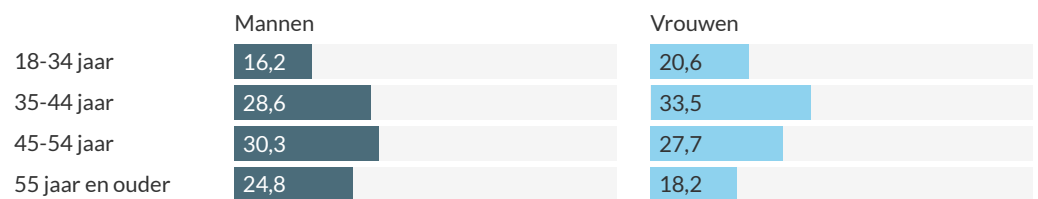
Een eerste vaststelling is dat de vrouwen over het algemeen jonger zijn dan de mannen: het aandeel personen in de jongere leeftijdsgroepen ligt hoger bij de vrouwen dan bij de mannen.

Voorts zijn de vrouwen ook hoger opgeleid: een iets groter aandeel vrouwen dan mannen heeft een hoger onderwijsniveau. Tegelijk zijn er meer mannen met maximaal een diploma lager secundair onderwijs.

Meer vrouwen dan mannen hebben een partner die werkt in de privésector, als zelfstandige of die gepensioneerd is (niet in de figuur).

**Figuur 2.1. Werknemers naar gender en naar leeftijd en onderwijsniveau**  
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %

### Leeftijd



### Onderwijsniveau



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Ten aanzien van alle werknemers in het Vlaamse Gewest bevindt een veel lager aandeel van de VO-medewerkers zich in de jongste leeftijdsgroep van 18 tot 34 jaar, tegenover een hoger aandeel in de oudere leeftijdsgroepen. Dat geldt voor mannen en vrouwen.

Inzake onderwijsniveau hebben veel meer medewerkers van de Vlaamse overheid, mannen en vrouwen, een diploma hoger onderwijs master/doctoraat. Tegelijk hebben minder werknemers van de Vlaamse overheid een diploma hoger secundair onderwijs en hoger onderwijs bachelor.

## 2.2 FUNCTIENIVEAU, BEROEPSSTATUUT, DIENSTANCIËNNITEIT, BELEIDSDOMEIN EN ENTITEIT

Een kleiner aandeel vrouwen dan mannen is werkzaam in niveaus A+ (kaderfuncties), A en D, maar vaker in niveaus B en C.

Hier wijzen we op het sterke positieve verband tussen functieniveau en onderwijsniveau, als gevolg van de diplomaverensten voor de diverse functies (niet in de figuur). Meer dan 90% van de medewerkers van niveau A+ en A heeft een diploma hoger onderwijs master/doctor. Bij vrouwen ligt dat percentage iets hoger dan bij mannen. Ongeveer 2 op 3 medewerkers van niveau D hebben een diploma lager secundair en 1 op 3 heeft een diploma hoger secundair. Bij mannen van niveau B ligt het aandeel met diploma hoger secundair en hoger onderwijs bachelor hoger, tegenover een hoger aandeel met diploma master/doctor bij vrouwen van niveau B.

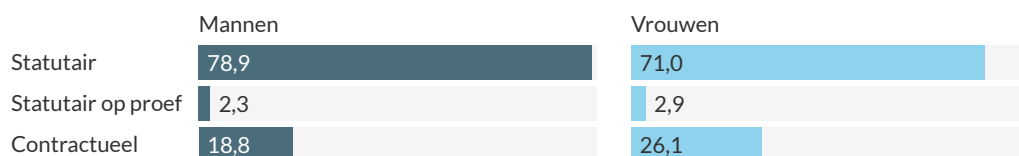
**Figuur 2.2. Werknemers naar gender en naar functieniveau, beroepsstatuut en dienstanciënniteit**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %

### Functieniveau



### Beroepsstatuut



### Dienstanciënniteit



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Met betrekking tot de werksituatie is een groter aandeel vrouwen dan mannen als contractueel in dienst. We vermelden hier dat tegenover alle werknemers in het Vlaamse Gewest veel meer werknemers van de Vlaamse overheid, zowel mannen als vrouwen, een vaste benoeming hebben.

Ten slotte ligt het aandeel met maximaal 10 jaar dienstanciënniteit bij vrouwen hoger dan bij mannen. Tegelijk ligt het aandeel mannen in de 3 hogere categorieën hoger dan bij vrouwen.

Voorts zijn er grote verschillen in de genderverdeling tussen de beleidsdomeinen. In het domein Mobiliteit en Openbare Werken is het aandeel mannen veel groter en in het domein Omgeving is het iets groter. In alle andere beleidsdomeinen ligt het aandeel vrouwen (veel) hoger.

Ook tussen de entiteiten van de diverse beleidsdomeinen zijn er grote verschillen in het aandeel vrouwen. Aan de ene kant zijn er entiteiten met meer dan 70% mannen (Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, Agentschap voor Natuur en Bos, De Vlaamse Waterweg nv en Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek).

Aan de andere kant zijn er de entiteiten met meer dan 70% vrouwen (Strategische adviesraad Ruimtelijke Ordening en Onroerend erfgoed, Onderwijsinspectie, Vlaamse Onderwijsraad, Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin).

Daartussen liggen de meeste entiteiten met 40% tot 60% mannen of vrouwen. De entiteiten met bijna een 50/50 verdeling zijn Sport Vlaanderen, Instituut voor Landbouw en Visserijonderzoek, Vlaamse Landmaatschappij, Departement Landbouw en Visserij, Departement Financiën en Begroting en Agentschap Informatie Vlaanderen.

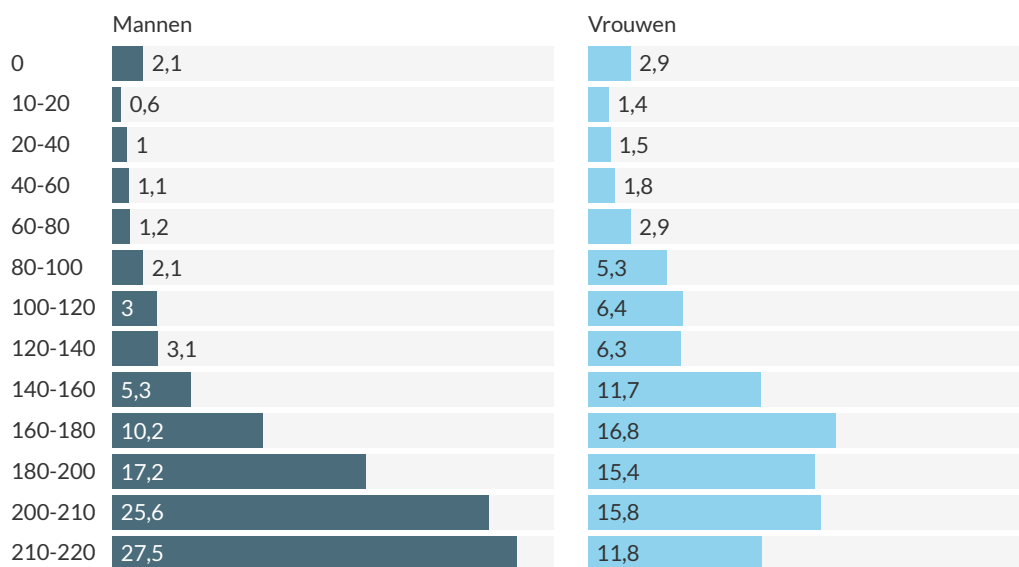


## 2.3 AANTAL VTE-WERKDAGEN EN VTE-AFWEZIGHEIDSDAGEN PER JAAR

Vrouwen hebben gemiddeld 157 VTE-werkdagen per jaar, tegenover 180 VTE-werkdagen bij mannen. Een hoger aandeel vrouwen heeft minder dan 180 effectieve VTE-werkdagen per jaar, terwijl een hoger aandeel mannen meer dan 180 VTE-werkdagen heeft.

Bij de Vlaamse overheid lag het aandeel medewerkers, mannen en vrouwen, met meer dan 120 VTE-werkdagen per jaar veel lager dan bij alle werknemers in het Vlaamse Gewest.

**Figuur 2.3.a. Werknemers naar gender en naar aantal VTE-werkdagen per jaar**  
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



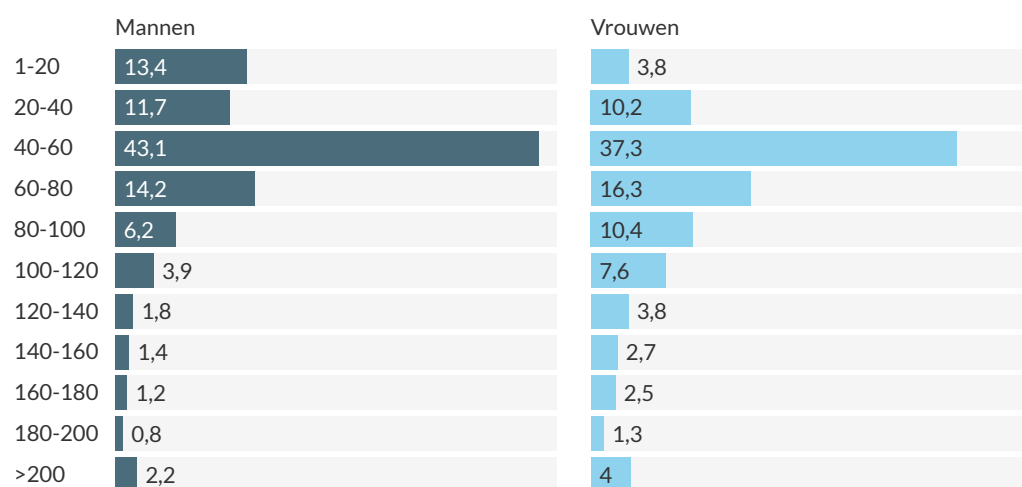
Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Het lager aantal VTE-werkdagen is deels te verklaren door het hoger aandeel vrouwen dat in een deeltijds regime werkt. Bij vrouwen werkt 4,2% deeltijds, bij mannen 1,2%.

Bovendien ligt bij vrouwen het aantal VTE-afwezigheidsdagen (alle verloven en dienstvrijstelling samen) per jaar hoger dan bij mannen. Vrouwen hebben gemiddeld 77 VTE-afwezigheidsdagen per jaar, mannen 60 dagen. Een hoger

aandeel vrouwen dan mannen bevindt zich in de categorieën boven de 60 afwezigheidsdagen per jaar. Mannen scoren hoger in de categorieën tot 60 afwezigheidsdagen per jaar.

**Figuur 2.3.b. Werknemers naar gender en naar VTE-afwezigheidsdagen per jaar**  
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



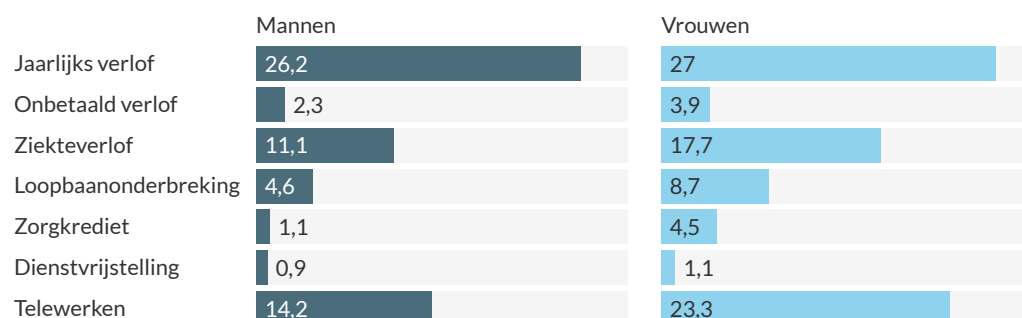
Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Het genderverschil in VTE-afwezigheidsdagen wordt vooral bepaald door de grote genderverschillen in het aantal VTE-dagen ziekteverlof, zorgverlof, loopbaanonderbreking en onbetaald verlof. Voor het jaarlijks vakantieverlof en de dienstvrijstelling zijn de verschillen minimaal.

Ten slotte hebben vrouwen per jaar gemiddeld veel meer telewerkdagen (PTOW) dan mannen.

**Figuur 2.3.c. Aantal VTE-dagen per jaar voor diverse verloven, dienstvrijstelling en voor telewerken naar gender**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, gemiddeld aantal dagen



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid



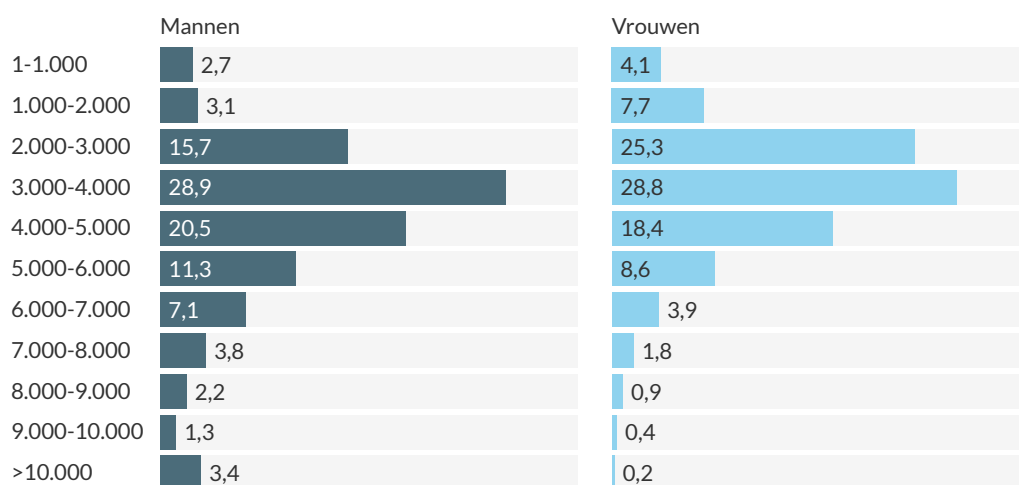
## 2.4 TOTAAL BRUTO SALARIS, BRUTO SALARIS EN BRUTO TOELAGEN PER MAAND

In dit onderzoek is het onderscheid tussen totaal bruto maandsalaris en bruto maandsalaris belangrijk. Bij het totaal bruto maandsalaris gaat het om het bruto salaris inclusief bruto vakantiegeld, bruto eindejaarspremie en bruto toelagen. Bij het bruto maandsalaris worden deze 3 componenten niet meegeteld. De bruto toelagen omvatten diverse toelagen die worden toegekend aan bepaalde groepen werknemers als vergoeding voor specifieke werkomstandigheden. Voor meer toelichting, zie [https://overheid.vlaanderen.be/bvr\\_deel07-t2](https://overheid.vlaanderen.be/bvr_deel07-t2).

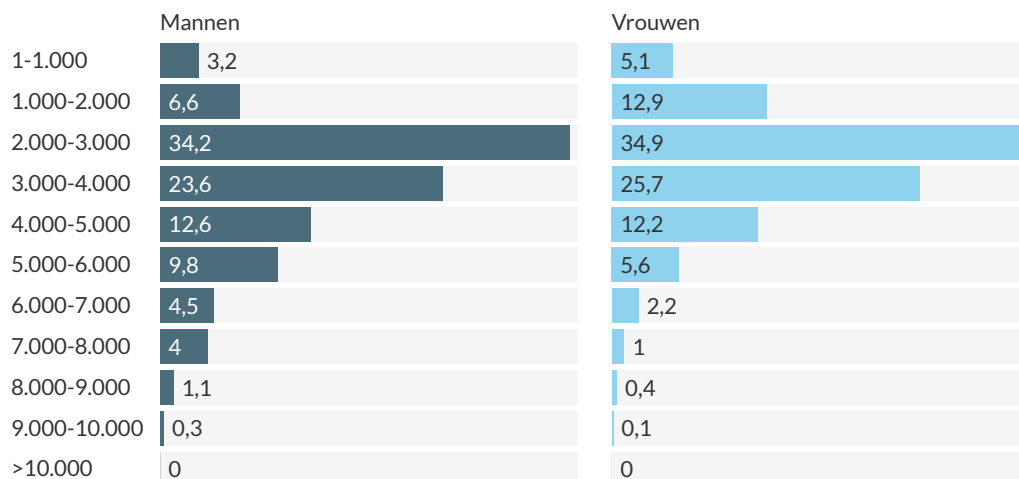
**Figuur 2.4.a. Werknemers naar gender en naar totaal bruto maandsalaris en bruto maandsalaris**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %

**Totaal bruto salaris per maand in euro (met bruto vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen)**



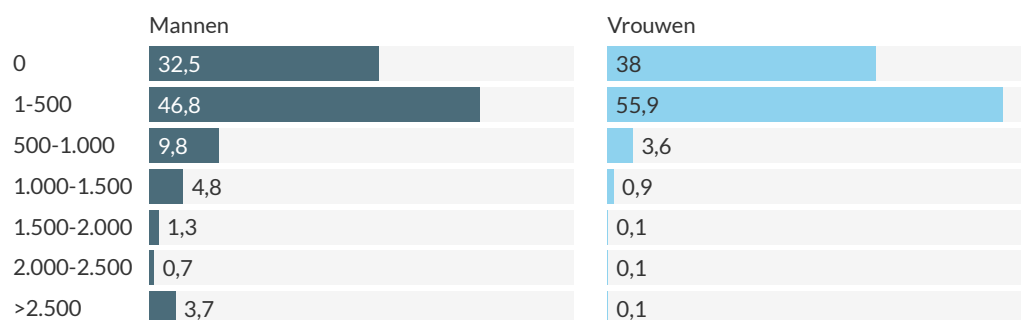
**Bruto salaris per maand in euro (zonder bruto vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen)**



Het gemiddelde totaal bruto maandsalaris bedraagt bij mannen 4.528 euro en bij vrouwen 3.601 euro. Het bruto maandsalaris ligt bij mannen gemiddeld op 3.618 euro en bij vrouwen 3.094 euro. Meer vrouwen bevinden zich in de lagere en meer mannen in de hogere salariscategorieën. Het valt op dat de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen veel groter is voor het totaal bruto maandsalaris dan voor het bruto maandsalaris.

Het verschil tussen het totaal bruto maandsalaris en het bruto maandsalaris wordt in grote mate bepaald door de bruto toelagen, die niet zijn inbegrepen in het bruto salaris per maand. Het gemiddelde bedrag lag bij mannen op 460 euro per maand en bij vrouwen op 119 euro. Het aandeel met meer dan 1.000 euro bruto toelagen per maand lag bij mannen veel hoger dan bij vrouwen.

**Figuur 2.4.b. Werknemers naar gender en bruto toelagen per maand**  
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



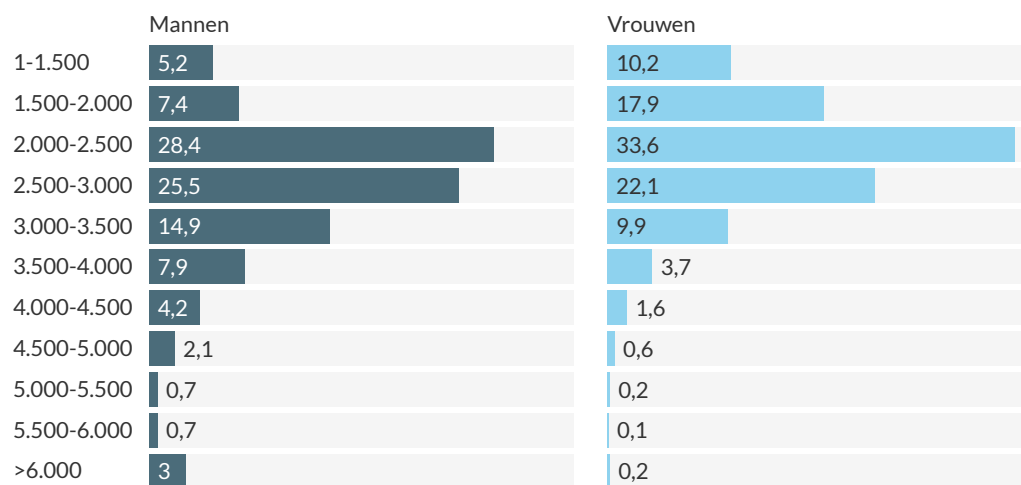
Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Het totaal netto maandsalaris is gelijk aan het totaal bruto maandsalaris na aftrek van de bijdragen voor de Sociale Zekerheid en de bedrijfsvoorheffing. Het gemiddelde totaal netto maandsalaris bedraagt bij mannen 2.865 euro en bij vrouwen 2.344 euro.

De verschillen tussen mannen en vrouwen in de procentuele verdeling komen bij het netto maandsalaris in grote mate overeen met de verschillen bij het totaal bruto maandsalaris.

**Figuur 2.4.c. Werknemers naar gender en netto salaris per maand**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

3

## WERKSITUATIE EN SALARIS NAAR GENDER, FUNCTIENIVEAU EN LEEFTIJD

De analyse in dit hoofdstuk laat belangrijke verschillen zien in de gemiddelde waarden van de centrale aspecten van de werksituatie en het salaris, met onderscheid naar gender, functieniveau en leeftijd.

Aangezien we de relevante verschillen naar gender, functieniveau, leeftijd en andere aspecten bestuderen, worden in de hierna volgende analyses alleen de werknemers opgenomen die in 2018 een voldoende 'normale' en vergelijkbare werksituatie hadden, met name de werknemers met minstens 100 effectieve VTE werkdagen en ten hoogste 50 dagen ziekteverlof en dienstvrijstelling samen. Het maximale aantal werknemers in de analyses daalt daardoor van 20.603 tot 17.259.

De selectie maakt een meer gecontroleerde genderanalyse mogelijk. De gehanteerde criteria zijn altijd in zekere zin arbitrair, maar de wijziging ervan impliceert slechts kleine verschillen in de resultaten.

### 3.1 VTE-WERKDAGEN PER JAAR

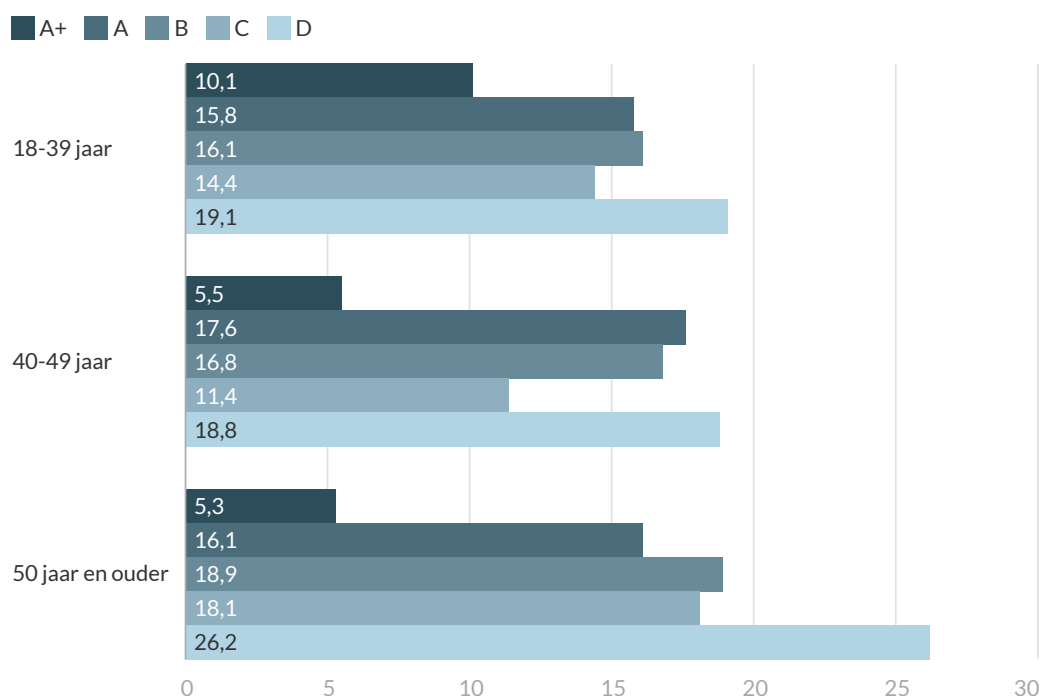
In de geselecteerde groep lag het gemiddeld aantal VTE-werkdagen per jaar bij de mannen op 195 dagen en bij de vrouwen op 179 dagen, een verschil van 16 dagen. In lijn met de aanwezigheidsgraad is er bij mannen geen verschil naar leeftijd. Bij vrouwen lag het gemiddelde aantal VTE-werkdagen iets lager bij de 50-plussers.

Binnen de leeftijdsgroepen zijn de verschillen naar functieniveau bij mannen zeer klein. Bij vrouwen van 18 tot 39 jaar en van 50 jaar en ouder stijgt het percentage licht met het functieniveau.

Het gemiddelde genderverschil voor alle werknemers ligt op 16 dagen per jaar. De genderverschillen (werkdagen mannen – werkdagen vrouwen) liggen voor de meeste subgroepen tussen 10 en 20 dagen per jaar, met een hoger gemiddelde bij de medewerkers in niveau D, vooral de 50-plussers (26,2 dagen).

**Figuur 3.1. Genderverschil (mannen - vrouwen) in VTE-werkdagen per jaar naar leeftijd en functieniveau**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlippers, 2018, gemiddeld aantal dagen



Bron: Vlippers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

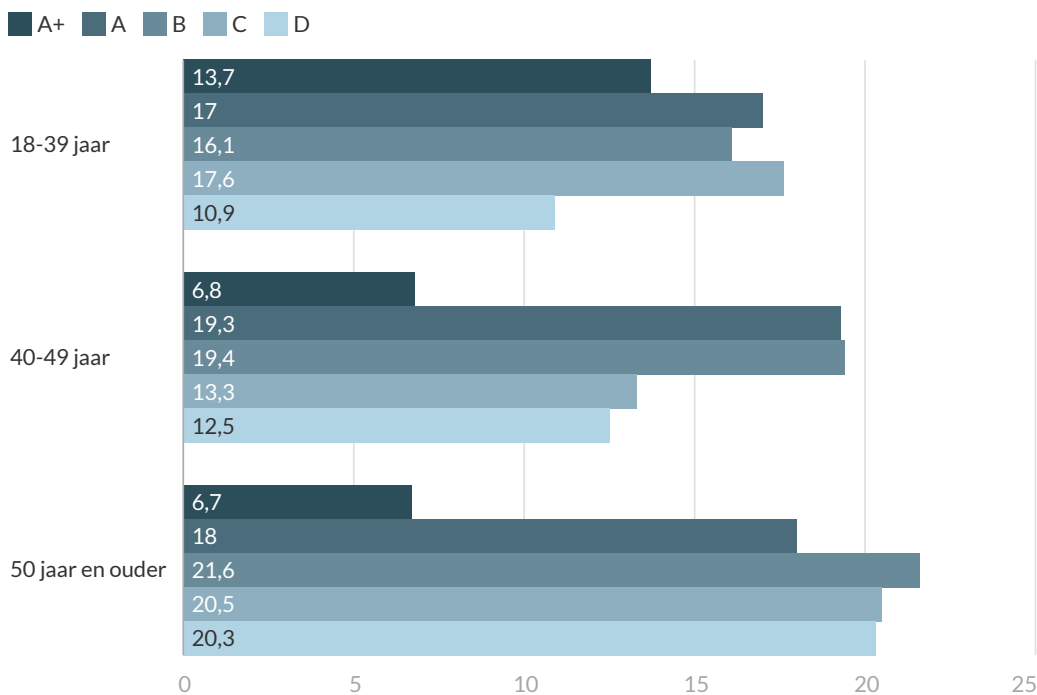
### 3.2 VTE-AFWEZIGHEIDSDAGEN PER JAAR

Het gemiddeld aantal afwezigheidsdagen per jaar in de geselecteerde groep lag bij de mannen op 16 dagen en bij de vrouwen op 33 dagen dagen. Bij mannen en vrouwen neemt het aantal afwezigheidsdagen toe met de leeftijd, bij vrouwen meer dan bij mannen. Binnen bijna alle leeftijdsgroepen daalt het aantal dagen met het functieniveau. Alleen bij de vrouwen van 40 tot 49 jaar steeg het percentage met het functieniveau.

Het totale genderverschil bedraagt gemiddeld 17 dagen per jaar. De genderverschillen (afwezigheidsdagen vrouwen – afwezigheidsdagen mannen) liggen tussen 10 en 22 dagen per jaar, met uitzondering van het kleinere verschil bij de 40- tot 49-jarigen en de 50-plussers met functieniveau A+.

**Figuur 3.2. Genderverschil (vrouwen - mannen) in VTE-afwezigheidsdagen per jaar naar leeftijd en functieniveau**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, gemiddeld aantal dagen



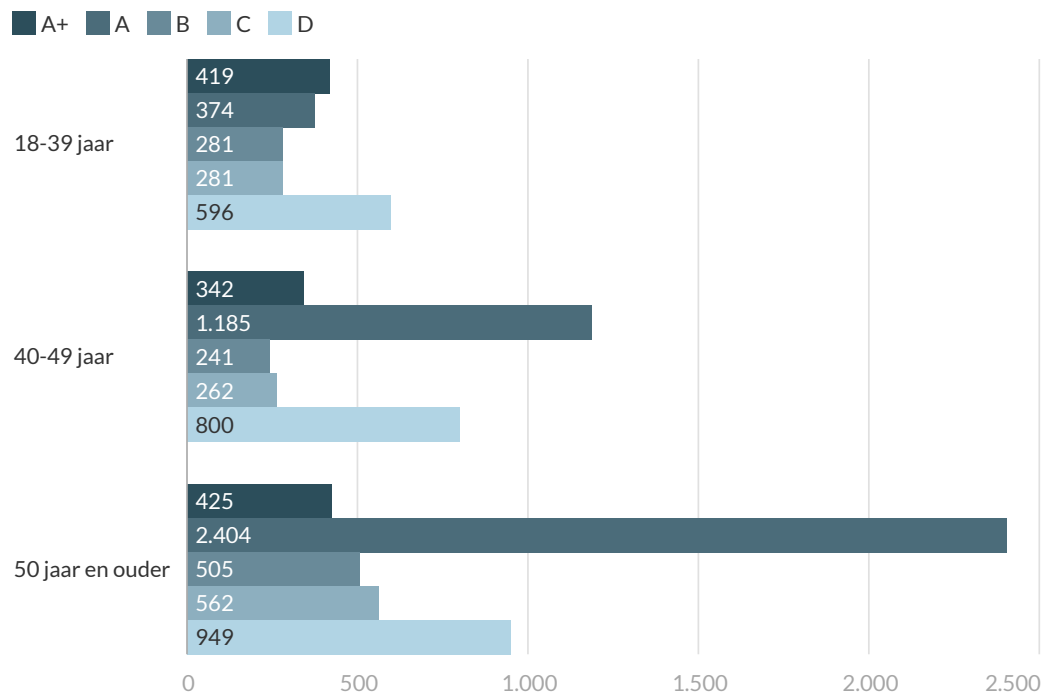
Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

### 3.3 TOTAAL BRUTO SALARIS PER MAAND

Het gemiddeld totaal bruto salaris per maand (met bruto vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) lag bij de mannen op 4.736 euro en bij de vrouwen op 3.875 euro, een verschil van 861 euro (18,2%). Het totaal bruto salaris stijgt bij mannen en vrouwen sterk met de leeftijd, bij mannen veel sterker dan bij vrouwen.

Het gemiddelde genderverschil voor alle werknemers bedraagt 861 euro per maand. De genderverschillen liggen voor de meeste subgroepen rond 400 euro, maar ze zijn veel groter bij de 40- tot 49-jarigen en de 50-plussers, vooral in niveau A en in mindere mate in niveau D.

**Figuur 3.3. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per maand (met bruto vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) naar leeftijd en functieniveau**  
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, gemiddelde in euro



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid



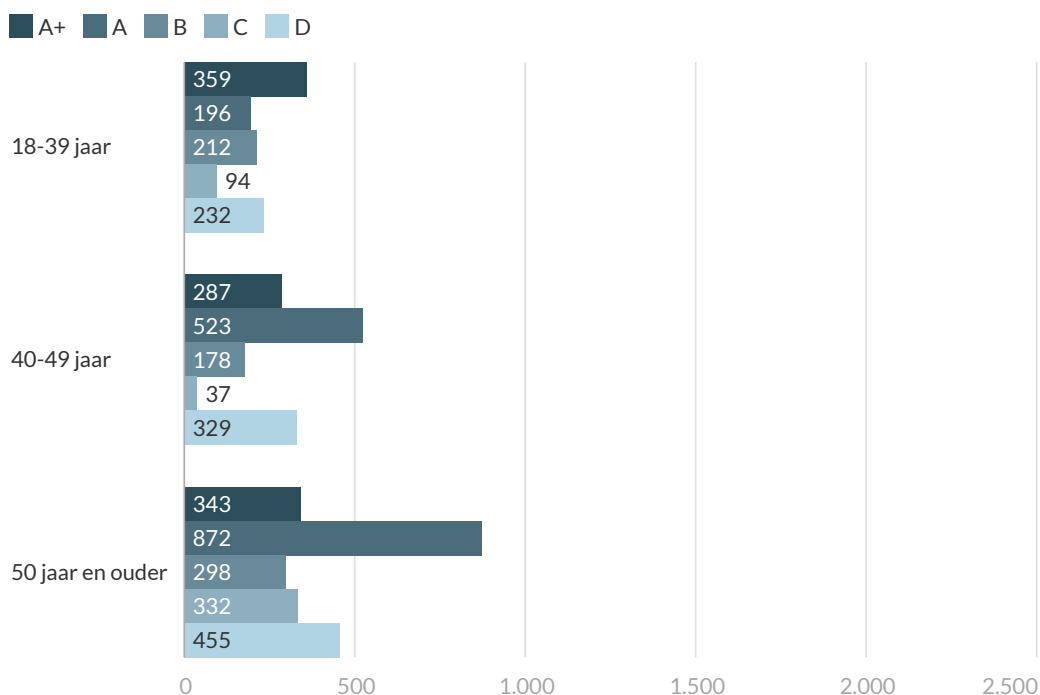
### 3.4 BRUTO SALARIS PER MAAND

Het gemiddeld bruto salaris per maand (zonder bruto vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) lag bij de mannen op 3.768 euro en bij de vrouwen op 3.333 euro, een verschil van 435 euro (11,6%). Het bruto salaris stijgt bij mannen en vrouwen sterk met de leeftijd, bij mannen sterker dan bij vrouwen.

Het totale gemiddelde genderverschil ligt op 435 euro per maand, bijna de helft minder dan bij het totaal bruto maandsalaris. De genderverschillen liggen in de meeste groepen tussen 200 en 350 euro per maand, met grotere verschillen bij de 40- tot 49-jarigen en vooral de 50-plussers in niveaus A en D.

**Figuur 3.4. Genderverschil (mannen - vrouwen) in bruto salaris per maand (zonder bruto vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) naar leeftijd en functieniveau**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, gemiddelde in euro



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

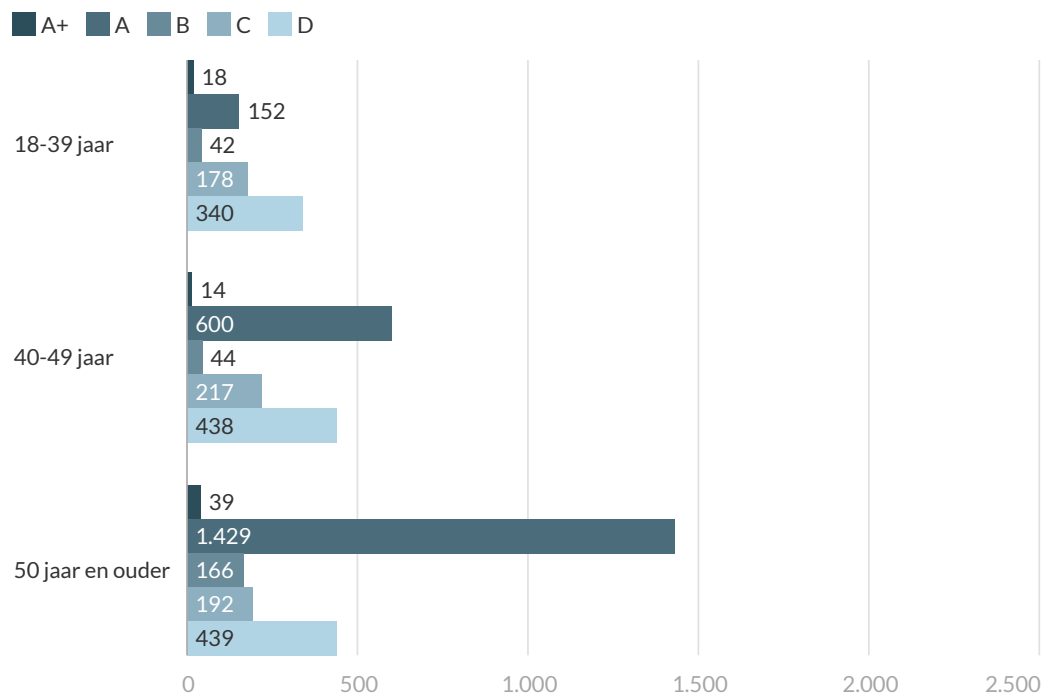
### 3.5 BRUTO TOELAGEN PER MAAND

Het veel grotere genderverschil in het totaal bruto salaris per maand is hoofdzakelijk te wijten aan de veel hogere bruto toelagen die mannen ontvangen voor specifieke werkomstandigheden. Bij mannen liggen de gemiddelde bruto toelagen per maand op 500 euro en bij de vrouwen op 130 euro, een verschil van 371 euro (74,1%).

Het genderverschil voor alle werknemers bedraagt gemiddeld 371 euro per maand. De genderverschillen variëren sterk naar leeftijd en functieniveau, met veel hogere bedragen bij de 40- tot 49-jarigen en vooral de 50-plussers in niveau A. De verschillen zijn ook relatief groot bij de medewerkers van niveau D.

**Figuur 3.5. Genderverschil (mannen - vrouwen) in bruto toelagen per maand naar leeftijd en functieniveau**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, gemiddelde in euro



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

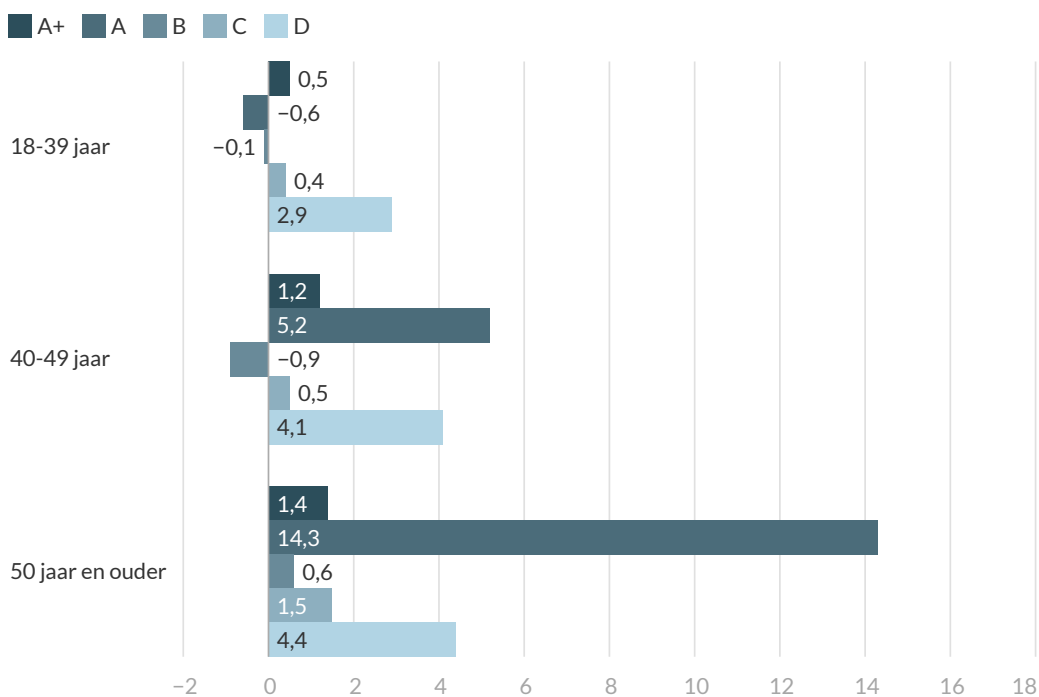
### 3.6 TOTAAL BRUTO SALARIS PER WERKUR

Voor het totaal bruto uursalaris zijn 2 maatstaven berekend: per effectief gepresteerd werkuur en per erkend werkuur. De maatstaven vullen elkaar aan in de voorstelling van de onderliggende genderverschillen. Het salaris per erkend werkuur is gebaseerd op het aantal erkende VTE-werkdagen, de som van gepresteerde VTE-werkdagen en gelijkgestelde afwezigheidsdagen. Ze vormen de basis van de salarisberekening en bieden inzicht in de genderongelijkheid van het salaris dat medewerkers effectief ontvangen.

Het aantal gepresteerde VTE-werkdagen is kleiner dan het aantal erkende VTE-werkdagen. Bijgevolg ligt het salaris per gepresteerd werkuur hoger dan het salaris per erkend werkuur. Aangezien vrouwen gemiddeld meer afwezigheidsdagen hebben, is bij hen het verschil tussen het salaris per gepresteerd en per erkend werkuur groter dan bij mannen. In sommige subgroepen naar leeftijd en functieniveau verdienen vrouwen daardoor per gepresteerd werkuur meer dan mannen. Het salaris per gepresteerd werkuur is dus verbonden met de genderongelijkheid in VTE-werkdagen en VTE-afwezigheidsdagen. Deze salarismaatstaf vormt een indicatie voor de onderliggende genderongelijkheid in de verdeling van beroepsarbeid en gezinsarbeid.

**Figuur 3.6.a. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per gepresteerd werkuur naar leeftijd en functieniveau**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlippers, 2018, gemiddelde in euro



Noot: het totaal bruto salaris per gepresteerd werkuur is gelijk aan het totaal bruto salaris per jaar gedeeld door het aantal effectief gepresteerde werkuren per jaar.

Bron: Vlippers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Het gemiddeld totaal bruto salaris per **gepresteerd** werkuur lag bij de mannen op 38,2 euro en bij de vrouwen op 34,3 euro. Het bruto salaris per werkuur stijgt bij mannen sterker met de leeftijd dan bij vrouwen.

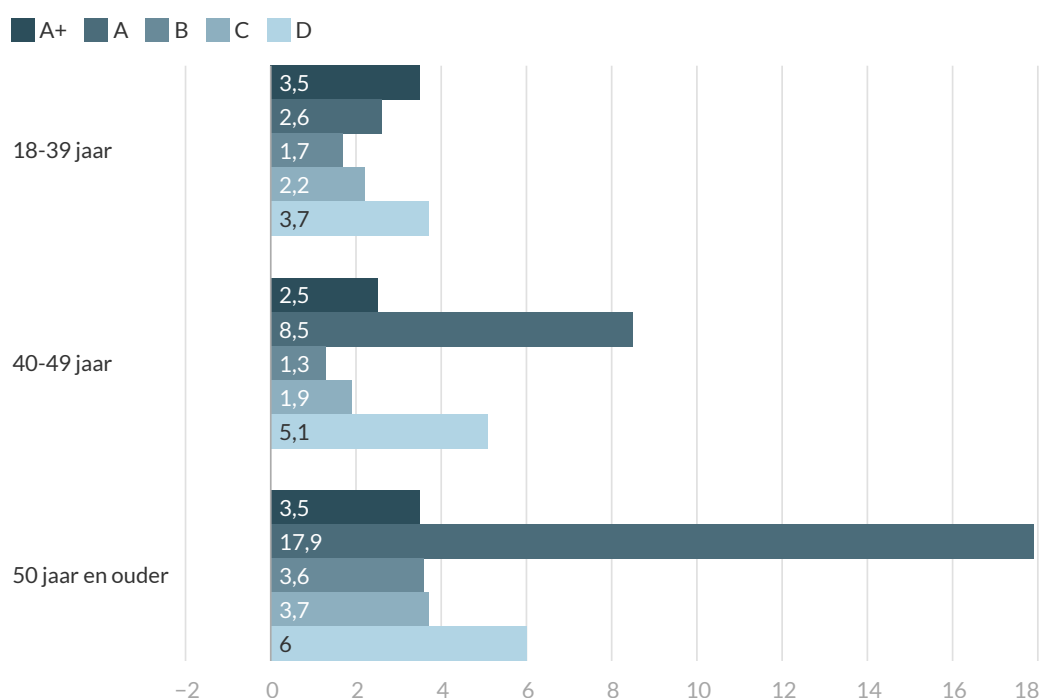
Het totale genderverschil ligt op gemiddeld 3,9 euro per gepresteerd werkuur (10,2%). De genderverschillen liggen meestal tussen 1 en 5 euro per uur. De verschillen zijn (veel) groter bij de 40- tot 49-jarigen en de 50-plussers in niveau A. Ook in niveau D liggen de verschillen hoger.

Bij de 18- tot 39-jarigen in niveau A en de 40- tot 49-jarigen in niveau B ligt het totaal bruto salaris per gepresteerd werkuur van vrouwen iets hoger dan dat van mannen.

Het gemiddeld totaal bruto salaris per **erkend** werkuur ligt bij mannen in alle subgroepen hoger dan bij vrouwen. Het genderverschil voor alle werknemers bedraagt gemiddeld 6,2 euro per werkuur. Bovendien zijn de genderverschillen in alle subgroepen groter.

**Figuur 3.6.b. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per erkend werkuur**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlippers, 2018, gemiddelde in euro



Noot: het totaal bruto salaris per erkend werkuur is gelijk aan het totaal bruto salaris per jaar gedeeld door het aantal erkende werkuren per jaar, zijnde de som van de gepresteerde VTE-werkdagen per jaar en de gelijkgestelde afwezigheidsdagen per jaar.

Bron: Vlippers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

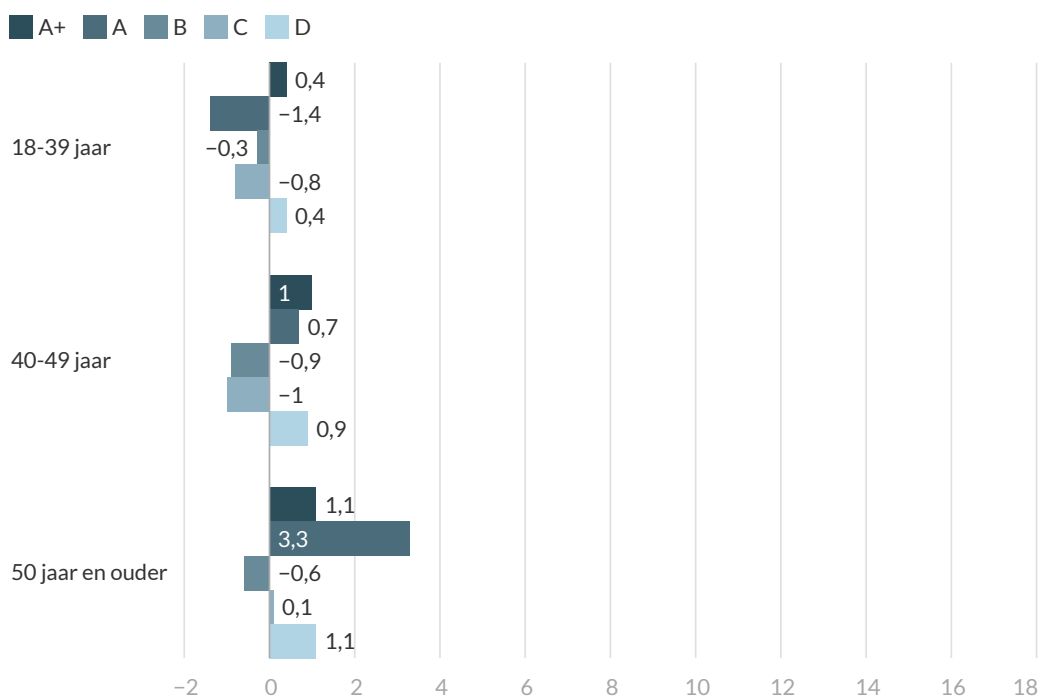
### 3.7 BRUTO SALARIS PER WERKUR

Voor het bruto uursalaris zijn dezelfde maatstaven berekend. Het gemiddeld bruto salaris per gepresteerd werkuur bedraagt bij mannen 30,5 euro en bij vrouwen 29,5 euro, een algemeen genderverschil van 1,0 euro (3,4%). Het bruto salaris per werkuur stijgt sterk met de leeftijd, bij mannen sterker dan bij vrouwen.

De genderverschillen liggen veel lager dan bij het totaal bruto maandsalaris. Bovendien zijn er ook meer subgroepen met een negatief verschil waarbij vrouwen per uur meer verdienen dan mannen. Bij de 50-plussers in niveau A zijn de verschillen relatief gezien nog groter dan bij de andere subgroepen.

**Figuur 3.7.a. Genderverschil (mannen - vrouwen) in bruto salaris per gepresteerd werkuur naar leeftijd en functieniveau**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, gemiddelde in euro



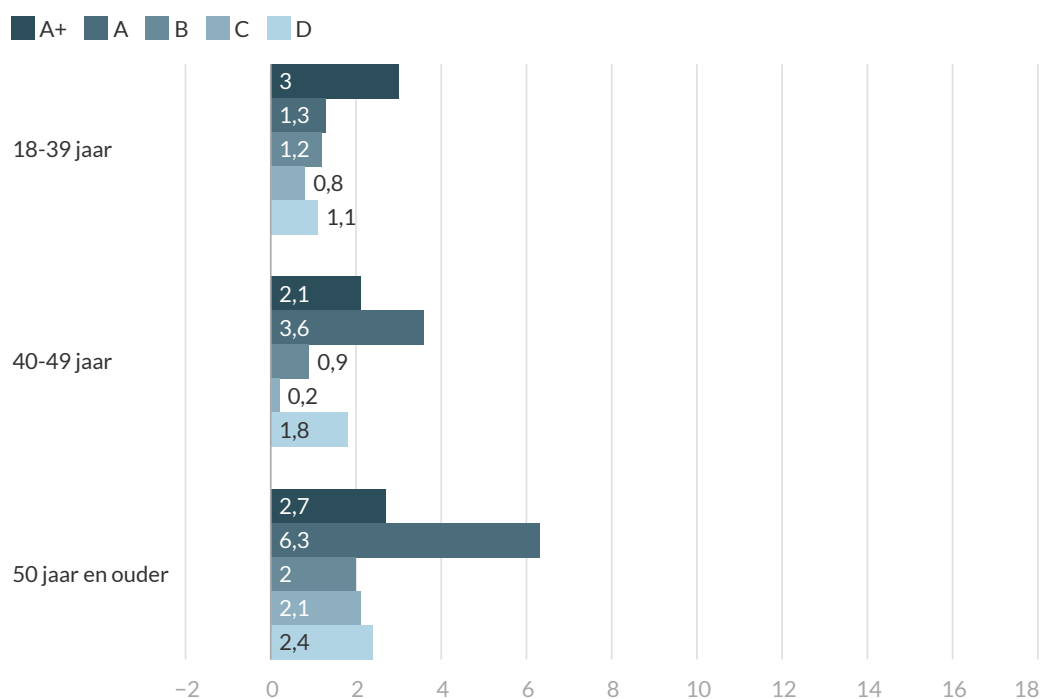
Noot: het bruto salaris per gepresteerd werkuur is gelijk aan het bruto salaris per jaar gedeeld door het aantal effectief gepresteerde werkuren per jaar.

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Het gemiddelde bruto salaris per erkend werkuur ligt bij mannen in alle subgroepen hoger dan bij van vrouwen. Het totale genderverschil bedraagt gemiddeld 3,0 per maand. Ook hier zijn de genderverschillen in alle subgroepen iets groter, opnieuw met een uitschieter bij de 50-plussers in niveau A.

**Figuur 3.7.b. Genderverschil (mannen - vrouwen) in bruto salaris per erkend werkuur naar leeftijd en functieniveau**

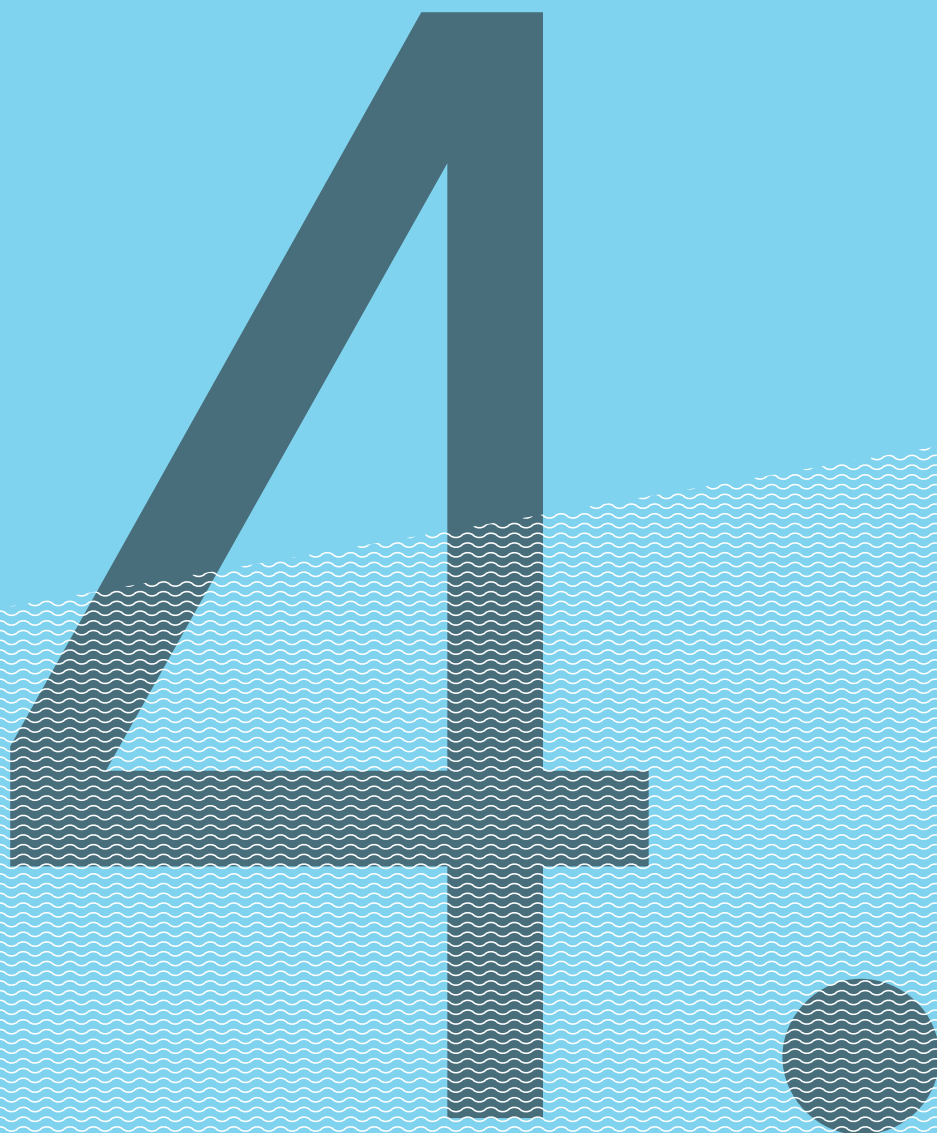
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, gemiddelde in euro



Noot: het bruto salaris per erkend werkuur is gelijk aan het bruto salaris per jaar gedeeld door het aantal erkende werkuren per jaar, zijnde de som van de gepresteerde VTE-werkdagen per jaar en de gelijkgestelde afwezigheidsdagen per jaar.

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid







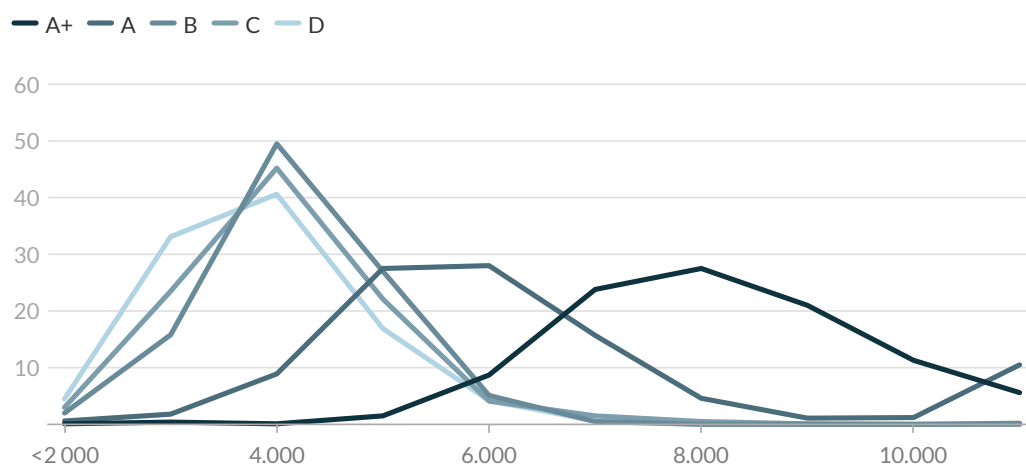
# VERDELING VAN DE WERKNEMERS NAAR TOTAAL BRUTO MAANDSALARIS, GENDER EN ANDERE ASPECTEN

Dit hoofdstuk geeft aanvullend de procentuele verdeling weer van de werknemers voor het totaal bruto maandsalaris, met onderscheid naar gender en de aspecten functieniveau, leeftijd en beleidsdomein. Per aspect wordt de verdeling bij mannen en vrouwen getoond, gevolgd door de verdeling van de genderverschillen (% mannen - % vrouwen).

## 4.1 FUNCTIENIVEAU

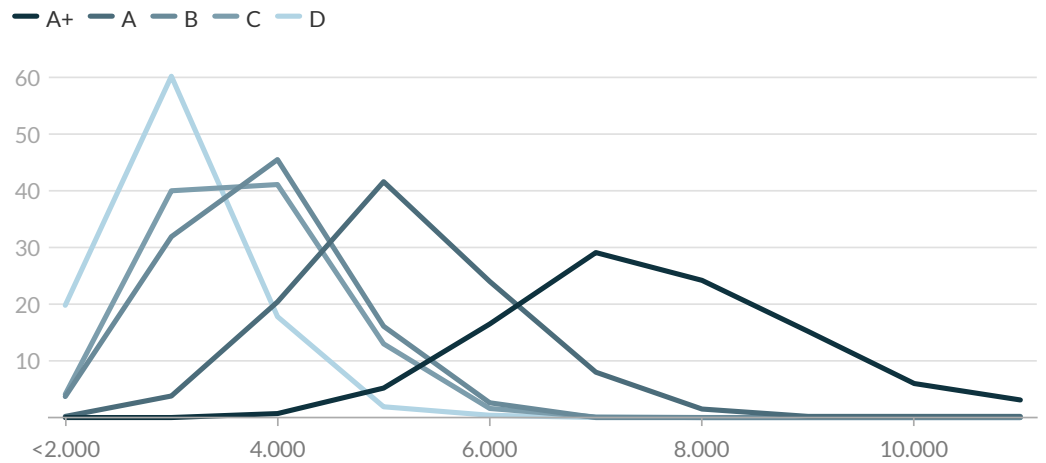
Voor het totaal bruto maandsalaris vertoont de verdeling naar functieniveau grote genderverschillen. In alle functieniveaus bevindt zich een hoger aandeel vrouwen in de lagere inkomensgroepen.

**Figuur 4.1.a. Verdeling van mannen naar totaal bruto salaris per maand en functieniveau Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %**



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

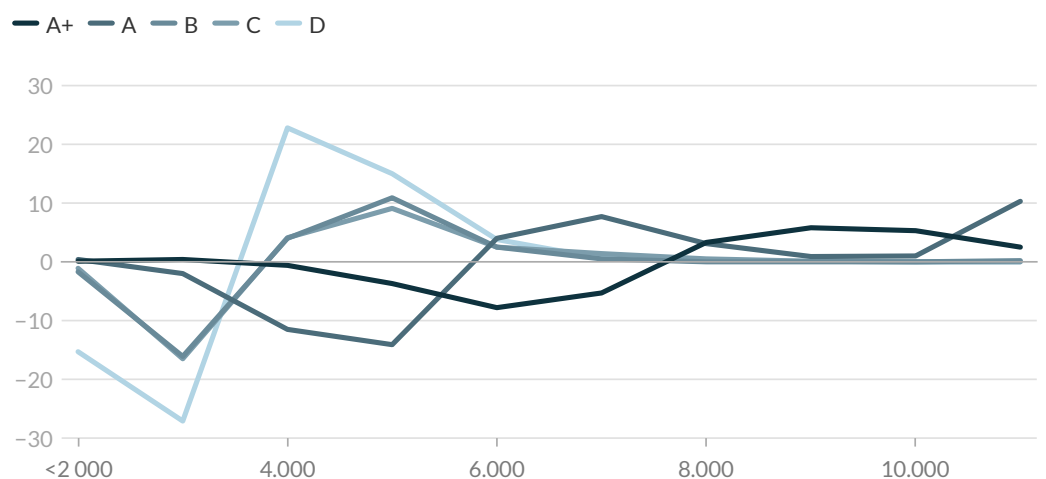
**Figuur 4.1.b. Verdeling van vrouwen naar totaal bruto salaris per maand en functieniveau Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %**



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

De genderverschillen in de verdeling (% mannen - % vrouwen, in procentpunten) zijn het grootst voor niveaus C en D in de lagere inkomensgroepen.

**Figuur 4.1.c. Genderverschil (% mannen - % vrouwen) in de verdeling naar totaal bruto salaris per maand en functieniveau Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in procentpunten**



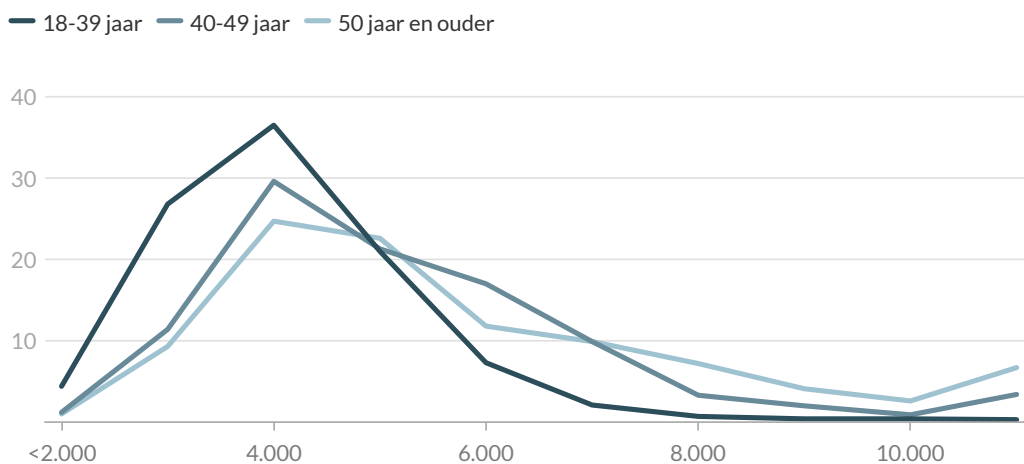
Noot: het genderverschil in de verdeling is het verschil tussen het aandeel mannen en het aandeel vrouwen in de diverse salariscategorieën. Bij positieve waarden is het aandeel mannen groter dan het aandeel vrouwen, bij negatieve waarden is het aandeel vrouwen groter dan het aandeel mannen.

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

## 4.2 LEEFTIJD

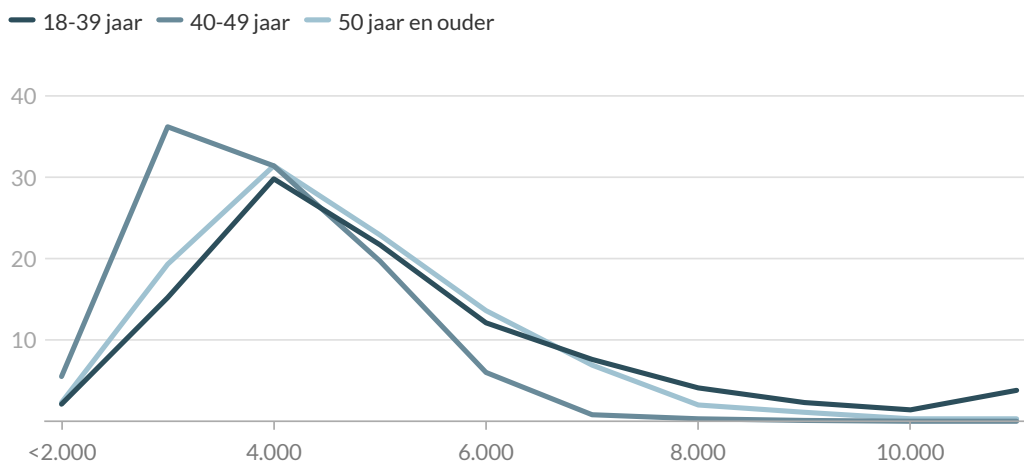
De verschillen tussen mannen en vrouwen naar leeftijd zijn groot maar kleiner dan naar functieniveau. Bij mannen zijn er meer jongeren met een maandsalaris lager dan 4.000 euro, terwijl een hoger aandeel jonge vrouwen meer dan 4.000 euro verdient. Tegelijk ligt het aandeel 40- tot 49 jarigen en 50-plussers met een maandsalaris boven 5.000 euro bij mannen hoger dan bij vrouwen.

**Figuur 4.2.a. Verdeling van mannen naar totaal bruto salaris per maand en leeftijd**  
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

**Figuur 4.2.b. Verdeling van vrouwen naar totaal bruto salaris per maand en leeftijd**  
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %

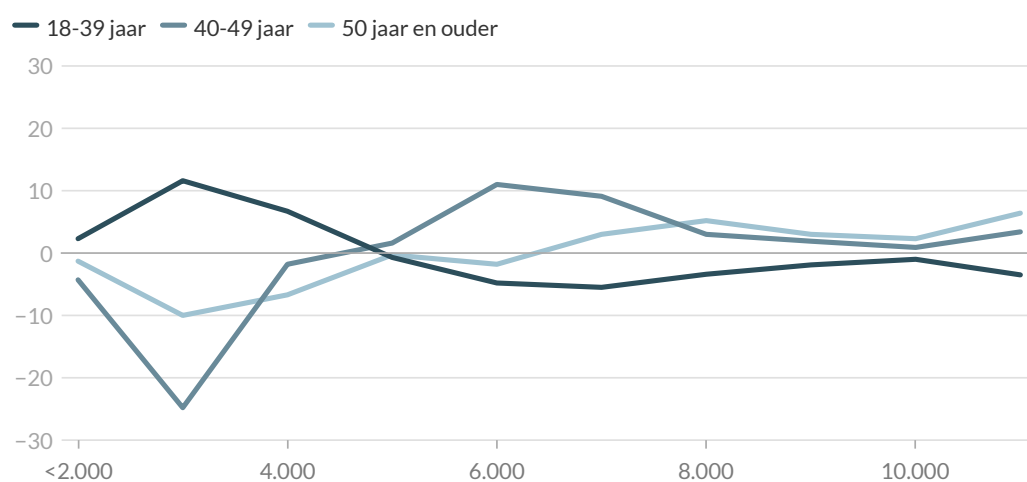


Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

De genderverschillen in de verdeling (% mannen - % vrouwen, in procentpunten) zijn het grootst bij de 40- tot 49-jarigen. De curve van de 18- tot 39-jarigen is bijna het spiegelbeeld van de curve van de 50-plussers.

**Figuur 4.2.c. Genderverschil (% mannen - % vrouwen) in de verdeling naar totaal bruto salaris per maand en leeftijd**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in procentpunten



Noot: het genderverschil in de verdeling is het verschil tussen het aandeel mannen en het aandeel vrouwen in de diverse salariscategorieën. Bij positieve waarden is het aandeel mannen groter dan het aandeel vrouwen, bij negatieve waarden is het aandeel vrouwen groter dan het aandeel mannen.

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

De genderverschillen binnen de subgroepen naar dienstanciënniteit, beroepsstatuut en aantal werkdagen per jaar zijn kleiner dan voor functieniveau en leeftijd. Voor de grafieken verwijzen we naar het uitgebreide rapport.

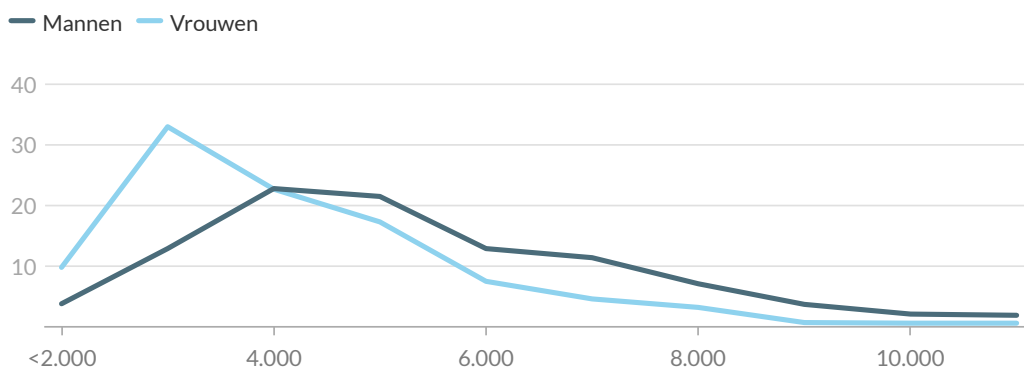
## 4.3 BELEIDSDOMEIN

Algemeen gezien zijn er vrij grote verschillen tussen de 11 beleidsdomeinen in de verdeling naar totaal bruto salaris bij mannen en vrouwen.

Er zijn relatief grote genderverschillen in de beleidsdomeinen Kancelarij en Bestuur; Internationaal Vlaanderen; Economie, Wetenschap en Innovatie; Welzijn, Volksgezondheid en Gezin; Werk en Sociale Economie; Landbouw en Visserij; Mobiliteit en Openbare Werken.

**Figuur 4.3.a. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Kancelarij en Bestuur**

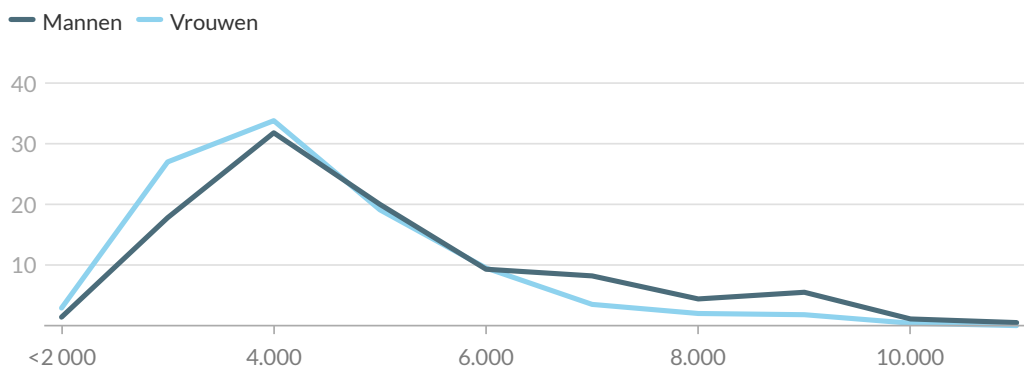
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

**Figuur 4.3.b. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Financiën en Begroting**

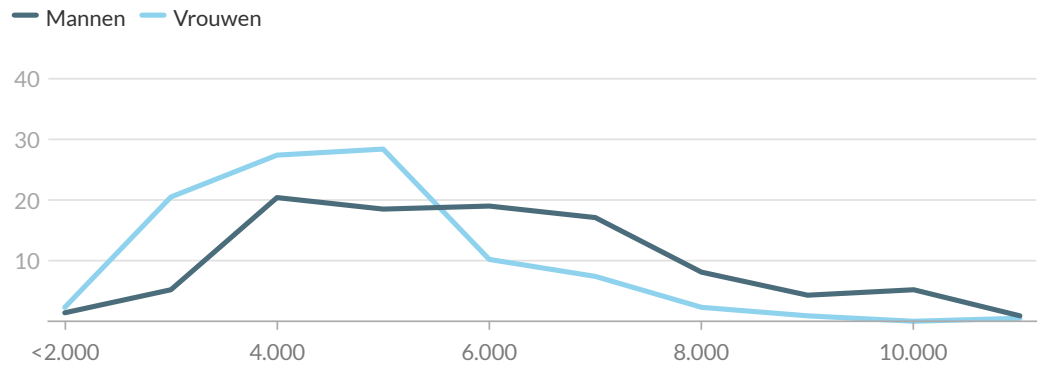
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

**Figuur 4.3.c. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Internationaal Vlaanderen**

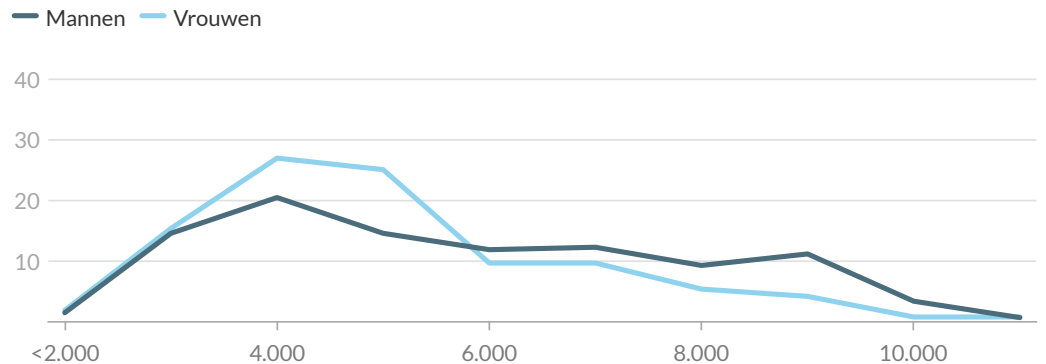
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

**Figuur 4.3.d. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie**

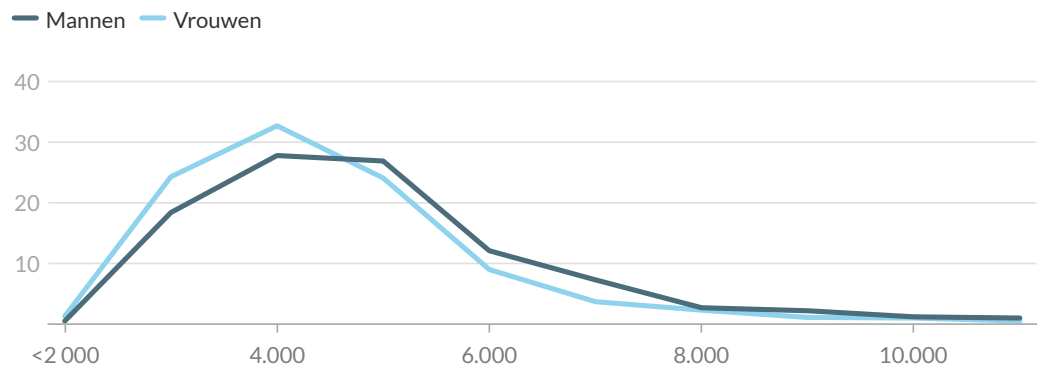
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

**Figuur 4.3.e. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Onderwijs en Vorming**

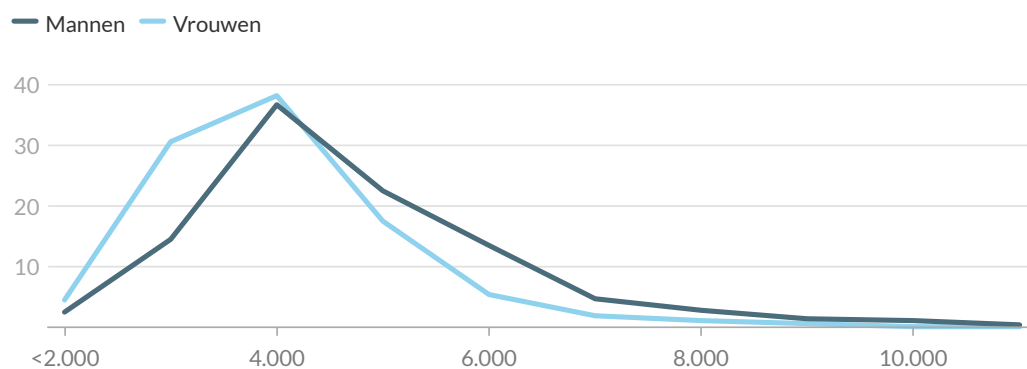
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

**Figuur 4.3.f. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin**

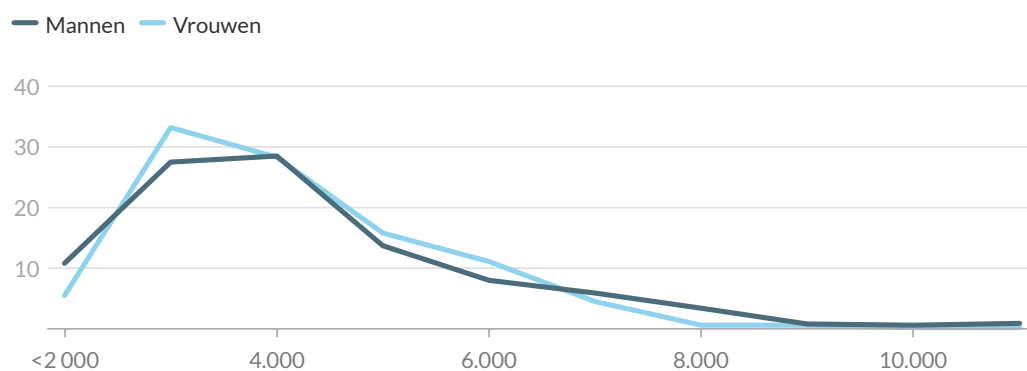
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

**Figuur 4.3.g. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media**

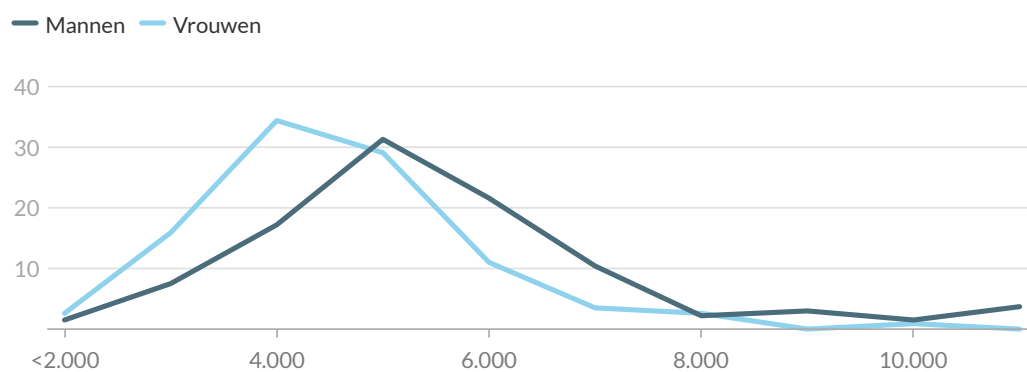
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

**Figuur 4.3.h. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie**

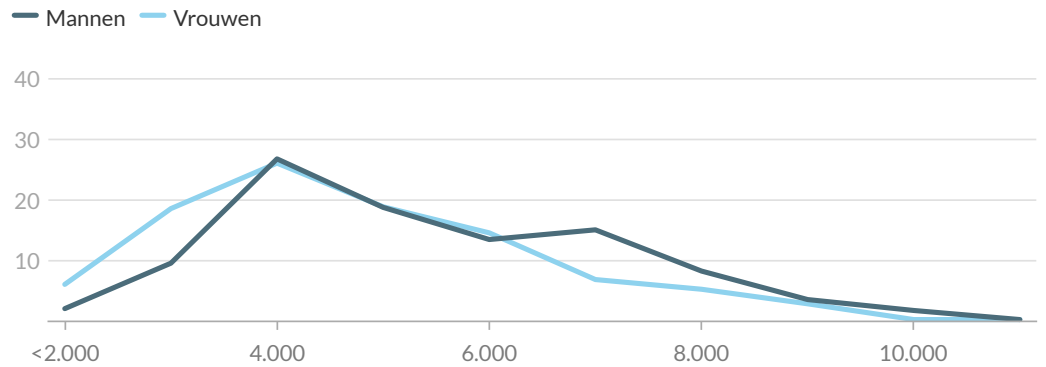
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

**Figuur 4.3.i. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Landbouw en Visserij**

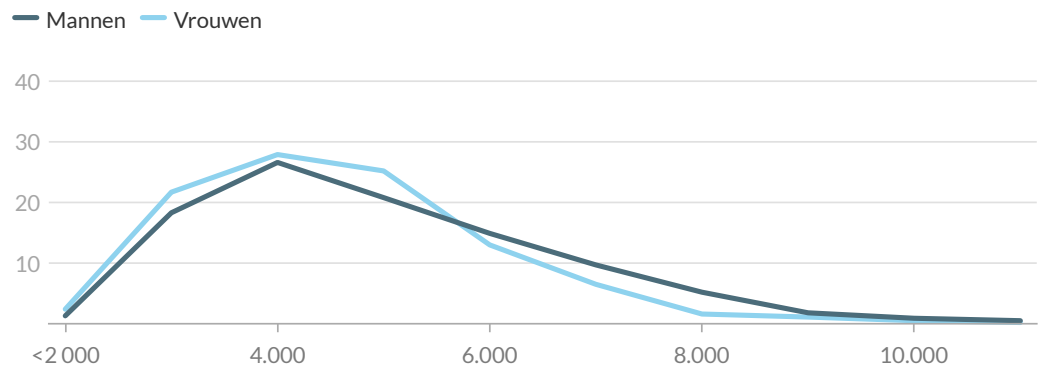
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

**Figuur 4.3.j. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Omgeving**

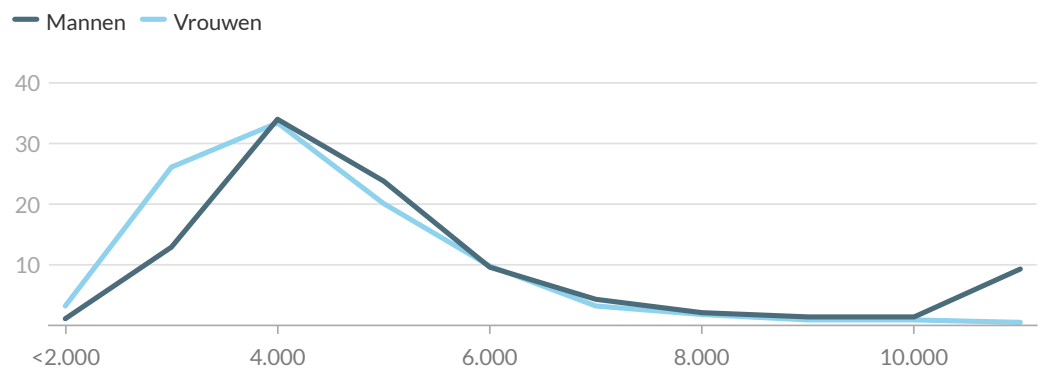
Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

**Figuur 4.3.k. Verdeling van mannen en vrouwen naar totaal bruto salaris per maand in het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, in %



Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid





5

# TOTAAL BRUTO MAANDSALARIS NAAR GENDER, FUNCTIENIVEAU, LEEFTIJD EN ANDERE ASPECTEN

Dit hoofdstuk gaat nog een stap verder en toont de genderverschillen in het totaal bruto salaris naar functieniveau en leeftijd, met bijkomend onderscheid naar aantal VTE-werkdagen per jaar, dienstanciënniteit, beroepsstatuut, beleidsdomein en entiteit. De genderverschillen naar functieniveau en leeftijd zijn in alle figuren duidelijk zichtbaar, maar met grote verschillen tussen de subgroepen. Het aantal personen per subgroep varieert sterk en kan de grootte van de genderverschillen per subgroep en van de hele groep beïnvloeden.

## 5.1 DIENSTANCIËNNITEIT

Het totale genderverschil bij de medewerkers tot 15 jaar dienstanciënniteit bedraagt 557 euro per maand, bij de medewerkers met meer dan 15 jaar dienstanciënniteit slechts 1 euro.

Bij de medewerkers tot 15 jaar dienstanciënniteit zijn er grote genderverschillen bij de 40-plussers in niveau A en D. In de groep met meer dan 15 jaar dienstanciënniteit zijn er zeer grote genderverschillen bij 50-plussers in niveau A en grote verschillen bij de 40-plussers in niveau D.

**Figuur 5.1. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per maand naar leeftijd, functieniveau en dienstanciënniteit**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, gemiddelde in euro

### Tot 15 jaar dienstanciënniteit

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	390	210	174	580
A	360	1.446	987	873
B	258	17	385	244
C	286	286	508	296
D	621	725	861	714
Totaal	241	781	926	557

### Meer dan 15 jaar dienstanciënniteit

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	399	441	509	555
A	701	872	2.773	2,17
B	252	384	569	424
C	370	283	548	484
D	393	808	951	900
Totaal	345	548	1.451	1,1

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

## 5.2 BEROEPSSTATUUT

Bij de statutaire medewerkers bedraagt het totale genderverschil 902 euro per maand, bij de contractuele medewerkers 374 euro.

In de groep statutaire medewerkers zijn er zeer grote genderverschillen bij 40-plussers in niveau A en vrij grote verschillen bij de 40-plussers in niveau D. Bij de contractuele medewerkers is dat het geval bij de 50-plussers in niveau A+ en B.

**Figuur 5.2. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per maand naar leeftijd, functieniveau en beroepsstatuut**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, gemiddelde in euro

### Statutaire medewerkers

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	517	315	367	512
A	517	1.274	2.581	1.73
B	304	270	318	338
C	404	291	584	440
D	432	780	885	779
Totaal	301	708	1.254	902

### Contractuele medewerkers

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	212	331	1.509	980
A	110	491	276	305
B	202	136	2.148	434
C	-3	46	103	-26
D	376	295	355	325
Totaal	104	354	1.172	374

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

### 5.3 VTE-WERKDAGEN PER JAAR

Het totale genderverschil bij de medewerkers met 100 tot 200 effectieve VTE-werkdagen per jaar ligt op 367 euro per maand, bij de medewerkers met meer dan 200 VTE-werkdagen per jaar 765 euro.

Bij medewerkers met 100 tot 200 VTE-werkdagen per jaar zijn de genderverschillen in de diverse subgroepen veeleer beperkt. In de groep met meer dan 200 werkdagen per jaar zijn er wel zeer grote genderverschillen bij de 40- tot 49-jaren en de 50-plussers in niveau A.

**Figuur 5.3. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per maand naar leeftijd, functieniveau en aantal VTE-werkdagen per jaar**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, gemiddelde in euro

#### 100 tot 200 VTE-werkdagen per jaar

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	120	595	440	691
A	110	366	536	459
B	213	193	399	313
C	221	156	377	257
D	378	486	634	525
Totaal	47	294	593	367

#### Meer dan 200 VTE-werkdagen per jaar

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	341	88	261	355
A	381	1.143	2.804	1,78
B	160	-30	216	249
C	146	132	370	228
D	425	717	745	671
Totaal	170	446	1.018	765

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

## 5.4 BELEIDSDOMEIN

In bijna alle beleidsdomeinen is er voor mannen en vrouwen een positief verband tussen het totaal bruto maandsalaris enerzijds en het functieniveau en de leeftijd anderzijds. We tonen hier de figuur voor de 5 beleidsdomeinen met de grootste genderverschillen.

Het gemiddelde totale bruto maandsalaris van mannen ligt in bijna alle subgroepen hoger dan dat van vrouwen. Er zijn vrij grote genderverschillen in de beleidsdomeinen Kanselarij en Bestuur; Financiën en Begroting; Welzijn, Gezondheid en Gezin; Werk en Sociale Economie en Landbouw en Visserij.

Er zijn zeer grote genderverschillen in het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken, meer specifiek bij de 40- tot 49-jaren en de 50-plussers in niveau A. Die worden vooral veroorzaakt door het zeer hoge totaal bruto salaris van de mannen in die subgroepen, hoofdzakelijk door de zeer hoge bruto toelagen. De impact op het algemene verschil naar gender en functieniveau is groot door het veel hoger aantal mannen in die groep.

**Figuur 5.4. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per maand naar leeftijd, functieniveau en beleidsdomein**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, gemiddelde in euro

#### Kanselarij en Bestuur

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	454	632	361	611
A	276	412	957	726
B	304	355	433	443
C	113	318	651	415
D	75	98	599	307
Totaal	393	1.002	1.811	1.163

#### Financiën en Begroting

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	831	-411	552	819
A	276	26	450	134
B	166	-14	69	-4
C	139	98	513	196
D	440	363	142	153
Totaal	218	313	1.265	619

#### Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	645	492	512	550
A	484	433	200	647
B	355	358	630	493
C	491	297	710	551
D	371	410	693	455
Totaal	336	587	793	669

#### Landbouw en Visserij

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	505	-83	1.191	682
A	211	365	425	500
B	316	406	-53	455
C	169	228	582	352
D				
Totaal	193	466	1.085	643

#### Mobiliteit en Openbare Werken

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	649	276	1.203	579
A	631	2.530	5.933	3.426
B	260	310	421	301
C	563	345	686	561
D	322	736	972	774
Totaal	304	931	2.117	1.241



## 5.5 ENTITEIT

Binnen de beleidsdomeinen gaan we op zoek naar de bron van die zeer grote genderverschillen in het totaal bruto salaris (met vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen), door nadere analyse van het verband met de entiteiten.

In het grootste domein Mobiliteit en Openbare Werken (4.175 medewerkers) zijn er zeer hoge salarissen en zeer grote genderverschillen in het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust (MDK, 1.164 medewerkers), meer specifiek in niveau A en vooral bij 50-plussers. De gemiddelde waarden van de entiteit MDK wegen relatief zeer sterk door in de algemene gemiddelden, ook in het algemene genderverschil.

Onderstaande figuur vergelijkt daarom de genderverschillen voor alle entiteiten en voor alle entiteiten zonder entiteit MDK. Het gemiddelde genderverschil voor het totaal bruto maandsalaris bedraagt in alle entiteiten 861 euro, tegenover 530 euro wanneer entiteit MDK niet wordt meegerekend.

**Figuur 5.5.a. Genderverschil (mannen - vrouwen) in totaal bruto salaris per maand (met vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) naar leeftijd en functieniveau, met onderscheid tussen alle entiteiten en alle entiteiten zonder entiteit MDK**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018, gemiddelde in euro

### Alle entiteiten

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	419	342	425	590
A	374	1.185	2.404	1.506
B	281	241	505	390
C	281	262	562	373
D	596	800	949	818
Totaal	251	677	1.327	861

### Zonder entiteit MDK

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	416	358	423	587
A	195	446	544	524
B	270	235	499	386
C	196	191	464	284
D	435	542	698	583
Totaal	168	406	805	530

Bron: Vlimpers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

**Figuur 5.5.b. Genderverschil (mannen - vrouwen) in bruto salaris per maand (zonder vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) naar leeftijd en functieniveau, met onderscheid tussen alle entiteiten en alle entiteiten zonder entiteit MDK**  
 Vlaamse overheid, entiteiten in Vlippers, 2018, gemiddelde in euro

**Alle entiteiten**

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	359	287	343	493
A	196	523	872	690
B	212	178	298	284
C	94	37	332	158
D	232	329	455	358
Totaal	76	309	681	435

**Zonder entiteit MDK**

	18-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar en ouder	Totaal
A+	356	294	340	487
A	163	403	490	462
B	206	174	297	283
C	80	35	314	143
D	224	295	387	311
Totaal	87	296	605	390

Bron: Vlippers Vlaamse overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

De tabel zonder entiteit MDK laat de genderverschillen in het totaal bruto maandsalaris zien die gelden voor de grote meerderheid van de medewerkers van de Vlaamse overheid. Die verschillen zijn verbonden met de centrale factoren: functieniveau, leeftijd, aantal werkdagen per jaar, beroepsstatuut en dienstanciënniteit.

Door het weglaten van entiteit MDK daalt het totale genderverschil met 331 euro per maand, van 861 euro tot 530 euro per maand. De sterkste daling in de genderverschillen is er bij de 50-plussers in niveau A, van 2.404 euro tot 544 euro per maand.

De invloed van het weglaten van entiteit MDK en van de bruto toelagen wordt duidelijk wanneer we de genderverschillen voor het totaal bruto maandsalaris vergelijken met die voor het bruto maandsalaris (zonder vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen).

Voor het bruto maandsalaris bedraagt het gemiddelde genderverschil voor alle entiteiten samen 435 euro. Door het wegvallen van de bruto toelagen in het bruto maandsalaris vermindert het totale genderverschil voor alle entiteiten met 426 euro per maand, van 861 euro tot 435 per maand. Bij de

50-plussers in niveau A daalt het genderverschil het sterkst, met 1.532 euro per maand, van 2.404 euro totaal bruto maandsalaris tot 872 euro bruto maandsalaris.

Door het weglaten van entiteit MDK daalt het genderverschil bijkomend met 45 euro per maand, van 435 euro per tot 390 euro maand. De sterkste daling in het genderverschil er weer bij de 50-plussers in niveau A, met 382 euro per maand, van 872 euro voor alle entiteiten tot 490 euro voor de groep zonder entiteit MDK.

De verschuiving van het totaal bruto salaris naar het bruto salaris leidt tot de grootste daling van het gemiddelde salaris en het algemene genderverschil, omdat de hoge bruto toelagen in alle beleidsdomeinen en entiteiten wegvallen. Het weglaten van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust (MDK) impliceert een kleinere bijkomende daling doordat de impact van de hogere bruto toelagen en de hogere salarisschalen in dat agentschap wegvalt.

6

# MULTIVARIATE ANALYSE VAN HET TOTAAL BRUTO MAANDSALARIS EN BRUTO MAANDSALARIS

In dit hoofdstuk wordt het onderzoek afgerond met een multivariate analyse van de relatie tussen het maandsalaris en de relevante verklarende factoren: gender, functieniveau, leeftijd, dienstanciënniteit, aantal werkdagen per jaar, type arbeidscontract, beleidsdomein en entiteit.

De multivariate analyse is uitgevoerd via meervoudige lineaire regressies. Alle onafhankelijke variabelen zijn omgezet tot binaire variabelen of dummies (met waarde 1 of 0), zodat ze een duidelijke betekenis krijgen in de vergelijking. Er worden geen gecombineerde dummies opgenomen, omdat de extra bijdrage tot de totale verklaarde variantie  $R^2$  zeer beperkt is.

Bij regressies kan een probleem van multicollineariteit opduiken wanneer onafhankelijke variabelen sterk gecorreleerd zijn. Multicollineariteit reduceert de betrouwbaarheid van de regressiecoëfficiënten. Multicollineariteit wordt opgespoord via de variance inflation factor (VIF). In dit onderzoek is de VIF van alle onafhankelijke variabelen kleiner dan 4, wat wijst op de afwezigheid van multicollineariteit.

We lichten de regressieresultaten toe voor het totaal bruto maandsalaris en het bruto maandsalaris. De referentiegroep in de regressie (alle dummies zijn nul) bestaat uit mannen met functieniveau A, in de leeftijdsgroep 55 jaar of ouder, met meer dan 200 werkdagen per jaar, met meer dan 25 dienstjaren, statutair en niet werkzaam in entiteit MDK.

## 6.1 TOTAAL BRUTO MAANDSALARIS

De totale verklaarde variantie ( $R^2$ ) voor het totaal bruto salaris per maand bedraagt 0,710. Dat is een hoge waarde. Ruim 70% van de variantie wordt verklaard door de onafhankelijke variabelen in het model.

Gender heeft een beperkt negatief effect ( $\beta = -0,056$ ), met gemiddeld 232 euro minder voor vrouwen, gecontroleerd voor de andere onafhankelijke variabelen in het model. De invloed van de dummies voor functieniveau B, C, en D is negatief en groot. Tegenover de referentiegroep met functieniveau A ligt het gemiddeld totaal bruto salaris voor functieniveau B, C en D veel lager. Het verschil stijgt wanneer het functieniveau daalt. Voor functieniveau A+ is het effect matig positief maar kleiner: het salaris is hoger dan voor functieniveau A, maar het verschil is minder groot.

**Figuur 6.1. Multivariate analyse van het totaal bruto maandsalaris (met vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen)**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlippers, 2018

SAMENVATTING MODEL	VERKLAARDE VARIANTIE		ANOVA		
	$R^2$	SE	df	Sign.	
	0,710	1.121,4	16,00	0,00	

COËFFICIËNTEN	B	SE	BETA	SIGN.	VIF
Constante	6.890,7	30,1		0,000	
Vrouwen	-232,4	18,4	-0,056	0,000	1,16
Functieniveau D	-2.865,7	27,7	-0,502	0,000	1,40
Functieniveau C	-2.260,0	24,3	-0,453	0,000	1,40
Functieniveau B	-1.642,2	23,8	-0,333	0,000	1,39
Functieniveau A+	1.506,8	34,6	0,197	0,000	1,22
Leeftijd 18-34 jaar	-1.318,7	34,4	-0,245	0,000	2,42
Leeftijd 35-44 jaar	-864,1	29,2	-0,193	0,000	2,54
Leeftijd 45-54 jaar	-338,1	26,5	-0,074	0,000	2,00
Werkdagen/jaar 100-150	-1.268,3	29,1	-0,195	0,000	1,19
Werkdagen/jaar 150-175	-749,0	24,5	-0,139	0,000	1,23
Werkdagen/jaar 175-200	-292,1	22,0	-0,059	0,000	1,18
Dienstanciënniteit 0-5 jaar	-593,9	33,6	-0,127	0,000	3,05
Dienstanciënniteit 5-15 jaar	-547,0	30,5	-0,121	0,000	2,70
Dienstanciënniteit 15-25 jaar	-217,8	29,2	-0,046	0,000	2,23
Contractueel	-258,2	24,7	-0,052	0,000	1,48
Werkzaam in entiteit MDK	2.706,8	35,9	-0,327	0,000	1,11

Noot: B = ongestandaardiseerd regressiecoëfficiënten, Beta = gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten. Referentiegroep: man, functieniveau A, 55+ jaar, >200 werkdagen/jaar, >25 dienstjaren, statutair, niet in entiteit MDK.

Bron: Vlippers Vlaamse Overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Ten aanzien van de referentiegroep hebben de dummies voor de leeftijdsgroepen 18-34 jaar en 35-44 jaar een matig negatief effect en de dummy voor de leeftijdsgroep 45-54 jaar een klein negatief effect. Een matig negatief effect is er ook bij de dummies voor 100-150 en 150-175 werkdagen per jaar en de dummies voor 0-5 en 5-15 dienstjaren. De dummy voor werknemers van entiteit MDK daarentegen heeft een zeer groot positief effect.

## 6.2 BRUTO MAANDSALARIS

De totale verklaarde variantie ( $R^2$ ) voor het bruto maandsalaris bedraagt 0,847. Dat is zeer hoog en beduidend hoger dan voor het totaal bruto maandsalaris (0,710). Bijna 85% van de variantie wordt dus verklaard door de onafhankelijke variabelen in het model. Vooral het wegvallen van de bruto toelagen leidt tot de hogere  $R^2$ .

**Figuur 6.2. Multivariate analyse van het totaal bruto maandsalaris (zonder vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen)**

Vlaamse overheid, entiteiten in Vlimpers, 2018

SAMENVATTING MODEL	VERKLAARDE VARIANTIE		ANOVA	
	$R^2$	SE	df	Sign.
	0,847	578,6	16,00	0,00

COËFFICIËNTEN	B	SE	BETA	SIGN.	VIF
Constante	5.672,9	15,5		0,000	
Vrouwen	-94,5	9,5	-0,032	0,000	1,16
Functieniveau D	-2.370,2	14,3	-0,585	0,000	1,40
Functieniveau C	-1.809,8	12,5	-0,511	0,000	1,40
Functieniveau B	-1.369,8	12,3	-0,392	0,000	1,39
Functieniveau A+	1.605,4	17,8	-0,296	0,000	1,22
Leeftijd 18-34 jaar	-952,2	17,8	-0,249	0,000	2,42
Leeftijd 35-44 jaar	-595,1	15,1	-0,188	0,000	2,54
Leeftijd 45-54 jaar	-200,6	13,7	-0,062	0,000	2,00
Werkdagen/jaar 100-150	-1.064,5	15,0	-0,231	0,000	1,19
Werkdagen/jaar 150-175	-589,7	12,7	-0,154	0,000	1,23
Werkdagen/jaar 175-200	-173,3	11,3	-0,049	0,000	1,18
Dienstanciënniteit 0-5 jaar	-510,7	17,3	-0,154	0,000	3,05
Dienstanciënniteit 5-15 jaar	-524,4	15,7	-0,164	0,000	2,70
Dienstanciënniteit 15-25 jaar	-265,0	15,1	-0,078	0,000	2,23
Contractueel	-263,9	12,7	-0,075	0,000	1,48
Werkzaam in entiteit MDK	418,9	18,5	-0,071	0,000	1,11

Noot: B = ongestandaardiseerd regressiecoëfficiënt, Beta = gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt. Referentiegroep: man, functieniveau A, 55+ jaar, >200 werkdagen/jaar, >25 dienstjaren, statutair, niet in entiteit MDK.

Bron: Vlimpers Vlaamse Overheid, bewerking Statistiek Vlaanderen en Dienst Diversiteitsbeleid

Gender heeft nu een zeer klein negatief effect, met gemiddeld 94 euro per maand minder voor vrouwen. De invloed van de dummies voor functieniveau B, C, en D is negatief en nog iets groter dan voor het totaal bruto salaris. Tegenover de referentiegroep (niveau A) ligt het gemiddelde bruto maandsalaris voor die subgroepen veel lager. Het verschil neemt ook toe wanneer het functieniveau daalt. Voor functieniveau A+ is het effect matig positief iets groter dan in de vorige regressie.

De dummies voor de leeftijdsgroepen 18-34 jaar en 35-44 jaar laten opnieuw een matig negatief effect zien ten aanzien van de referentiegroep en de dummy voor de leeftijdsgroep 45-54 jaar een klein negatief effect. In vergelijking met de vorige regressie is een iets sterker negatief effect zichtbaar bij de dummies voor 100-150 en 150-175 werkdagen per jaar en de dummies voor 0-5 en 5-15 dienstjaren. De dummy voor werknemers van entiteit MDK heeft nu een klein positief effect doordat de gemiddeld zeer hoge bruto toelagen in die entiteit wegvallen.

Uitgaande van de referentiegroep kunnen op basis van de regressieresultaten de salariscomponenten voor alle mogelijke subgroepen worden berekend. Voor de calculatietabel verwijzen we naar het uitgebreide rapport.

Een bijkomende verklaring (en hogere  $R^2$ ) is wellicht mogelijk met de functie(groep) van de werknemers als onafhankelijke variabele, in combinatie met gender, functieniveau, VTE-werkdagen per jaar, dienstanciënniteit per jaar, beleidsdomein en entiteit. In Vlimpers is die variabele helaas niet beschikbaar.



## BESLUIT

Genderverschillen blijven aanwezig binnen de Vlaamse overheid. Maar ze moeten altijd in combinatie met andere factoren worden bekeken en geïnterpreteerd. In dat opzicht zijn er diverse geledingen in de genderverschillen en het is belangrijk om die te onderscheiden.

Dit SV-rapport geeft de belangrijkste resultaten weer van het 'Genderonderzoek Vlaamse overheid' (GOVO). Het onderzoek is een initiatief van de dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid en werd uitgevoerd in samenwerking met Statistiek Vlaanderen (SV). Het doel is de gender(on) gelijkheid bij de werknemers van de Vlaamse overheid in kaart te brengen, in relatie tot andere belangrijke factoren zoals functieniveau, leeftijd, werktijden, anciënniteit en statuut.

Het uitgebreide GOVO-rapport met alle tabellen, grafieken en teksten kunt u vinden op de website van Statistiek Vlaanderen (<https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/rapporten>) en op de website van de dienst Diversiteitsbeleid (<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/mannen-en-vrouwen>).

Het startpunt van dit rapport waren de significante genderverschillen in tweedimensionale verbanden met diverse relevante factoren waarover gegevens beschikbaar zijn: persoonlijke kenmerken, werksituatie en salariscomponenten.

Vervolgens werd via drie- of vierdimensionale verbanden op zoek gegaan naar de centrale verklarende variabelen voor verschillen in de werksituatie en de salariscomponenten (per maand en per werkuur). Daarbij werden de genderverschillen gerelateerd aan bepaalde subgroepen en bijgevolg gedifferentieerd en genuanceerd.

Het totaal bruto en netto maandsalaris (met vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) zijn de bedragen die de medewerkers werkelijk ontvangen. Ze zijn het gevolg van de feitelijke werksituatie en het bestaande salarissysteem. De analyse maakt duidelijk dat het algemeen genderverschil voor de salariscomponenten hoog ligt, maar dat er tegelijk grote verschillen zijn tussen de diverse subgroepen, afhankelijk van de waarde voor de centrale variabelen.

Voor het bruto maandsalaris (zonder vakantiegeld, eindejaarspremie en toelagen) zijn de genderverschillen veel kleiner, zowel algemeen als in de diverse subgroepen. Het is niet het werkelijke bedrag dat de medewerkers ontvangen, maar het biedt een goede aanvullende meting omdat de zeer grote genderverschillen in de bruto toelagen worden uitgeschakeld. Op analoge wijze kunnen we andere differentiërende factoren 'uitschakelen' of 'controleren', zodat de genderverschillen worden verfijnd, genuanceerd, gerelateerd. Dat gebeurde via een multivariate analyse. Zo kunnen de aparte netto-effecten van de verschillende relevante verklarende factoren worden ingeschat.

De gecontroleerde 'netto-genderverschillen' van de regressies van het totaal bruto maandsalaris en het bruto maandsalaris zijn klein tot zeer klein. De verschillen in maandsalaris kunnen dus bijna volledig worden toegeschreven aan andere verklarende factoren, vooral functieniveau, leeftijd, aantal werkdagen, aantal jaren dienstanciënniteit en specifiek de variabele 'werkzaam zijn in entiteit MDK'. De vrij grote genderverschillen in het maandsalaris zijn dan grotendeels het resultaat van genderverschillen voor diezelfde centrale variabelen.

Afsluitend kan gesteld worden dat in het kader van GOVO een robuuste methodiek werd ontwikkeld om het onderzoek periodiek te herhalen en te verbeteren. Een bijkomende meerwaarde is dat de data en methodiek toelaten om specifieke evoluties en hypothesen te onderzoeken.

Uitgaande van het principe van gendergelijkheid zal de dienst Diversiteitsbeleid op basis van de resultaten van GOVO beleidsaanbevelingen formuleren. Het doel daarvan is de genderverschillen in werksituatie en salaris bij de werknemers van de Vlaamse overheid duurzaam te verkleinen.

## LITERATUURLIJST

Dienst Diversiteitsbeleid (2016). Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016-2020: [https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/media/documenten/personeel/diversiteit/Strategisch\\_meerjarenplan.pdf?timestamp=1517955906](https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/media/documenten/personeel/diversiteit/Strategisch_meerjarenplan.pdf?timestamp=1517955906).

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021). Gender inequalities in care and consequences for the labour market: <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>.

Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van Statbel: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/faq>

EU-SILC-survey van Statbel: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-enlevensomstandigheden/faq>

Eurostat Gender pay gap statistics: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2021). De loonkloof tussen mannen en vrouwen in België – rapport 2021. Brussel: IGVM, 88 p. [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)

Noppe, J., Vanweddingen, M. & Weekers, K. (2021). Maatschappelijke positie en participatie van mannen en vrouwen. SV-Rapport 2021/1, Brussel: Statistiek Vlaanderen.

Van Dongen, W. (2008). Naar een democratische arbeidsverdeling in Vlaanderen en Europa? Het Combinatiemodel als basis voor een geïntegreerd beleid, SVR-Studie, 2008/1, Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering.

Vlaanderen Intern. Salaris personeel Vlaamse overheid: <https://www.vlaanderen.be/intern/salaris-personeel-vlaamse-overheid>





## **COLOFON**

### **Verantwoordelijke uitgever**

Statistiek Vlaanderen  
Havenlaan 88 bus 100, 1000 Brussel

### **Auteurs**


Walter Van Dongen | [walter.vandongen@vlaanderen.be](mailto:walter.vandongen@vlaanderen.be)  
Jolien Voorspoels | [jolien.voorspoels@vlaanderen.be](mailto:jolien.voorspoels@vlaanderen.be)  
Michiel Trippas | [michiel.trippas@vlaanderen.be](mailto:michiel.trippas@vlaanderen.be)

### **Concept & grafische vormgeving**

The Oval Office  
Statistiek Vlaanderen

### **Depotnummer**

D/2021/3241/269





Statistiek Vlaanderen  
Havenlaan 88 bus 100  
1000 Brussel  
**[statistiekvlaanderen.be](http://statistiekvlaanderen.be)**