

Equal Pay Day:

12 maart 2026



equalpayday® is een gedeponeerde merknaam - ©Zijkant vzw

Inhoud

1. Wat is Equal Pay Day?.....	3
1.1. Campagne 2026: There is no gender pay gap in prison.....	4
1.2. De oorzaken van de loopbaankloof	5
2. Equal income	11
2.1. Extralegale voordelen	12
2.2. Zelfstandigen	12
2.3. Pensioenen	13
2.4. Werkloosheid	15
2.5. Ziekte	16
3. Toegang tot werk.....	18
3.1. Vrouwen in armoede	19
3.2. Vrouwen met migratie-achtergrond	21
3.3. Vrouwen met een handicap	23
4. Beleidsaanbevelingen.....	25
5. De loonkloof bij de buurlanden	31
6. Word EPD-ambassadeur.....	32
7. Contact	32

1. Wat is Equal Pay Day?

Equal Pay Day is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om evenveel te verdienen als wat mannen het jaar voordien verdienden. De **dag voor gelijk loon v/m**, dus. De loonkloof is één van de grootste discriminaties tussen vrouwen en mannen. Al 22 jaar voert de progressieve vrouwenbeweging Zijkant daarom actie voor gelijk loon met haar Equal Pay Day. Is de loonkloof groot, dan valt deze symbolische dag laat in het jaar: vrouwen moeten langer doorwerken om de achterstand in te halen. Verkleint de loonkloof, dan zal Equal Pay Day opschuiven richting 1 januari.

De loonkloof bij de **gemiddelde brutojaarlonen** bedraagt volgens de [nieuwste statistieken van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen \(datajaar 2023\)](#) nog steeds **20 procent**. De symbolische datum van Equal Pay Day valt dit jaar daarom op **12 maart**:

Om te verdienen wat een man in 1 jaar tijd verdient, moeten vrouwen 19,54 procent langer werken

↓

19,54 procent van 365 dagen = 71 bijkomende dagen

↓

In 2026 moeten vrouwen dus 71 dagen langer werken, tot 12 maart

De loonkloof is met 0,4 procentpunten gedicht ten opzichte van vorig jaar. Daarmee gaan we trager vooruit dan de afgelopen jaren. Als we kijken naar de evolutie sinds de (gewijzigde) berekening van de loonkloof in 2014, verkleinde deze met amper vijf procent. Aan dit tempo is het zeker nog **36 jaar wachten op gelijk loon tussen vrouwen en mannen**.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Loonkloof v/m (%)	24,5	24,2	23,9	23,7	23,1	22,7	21,6	21	19,9	19,5
Afgerond	25	24	24	24	23	23	22	21	20	20

Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bewerking IGVM)

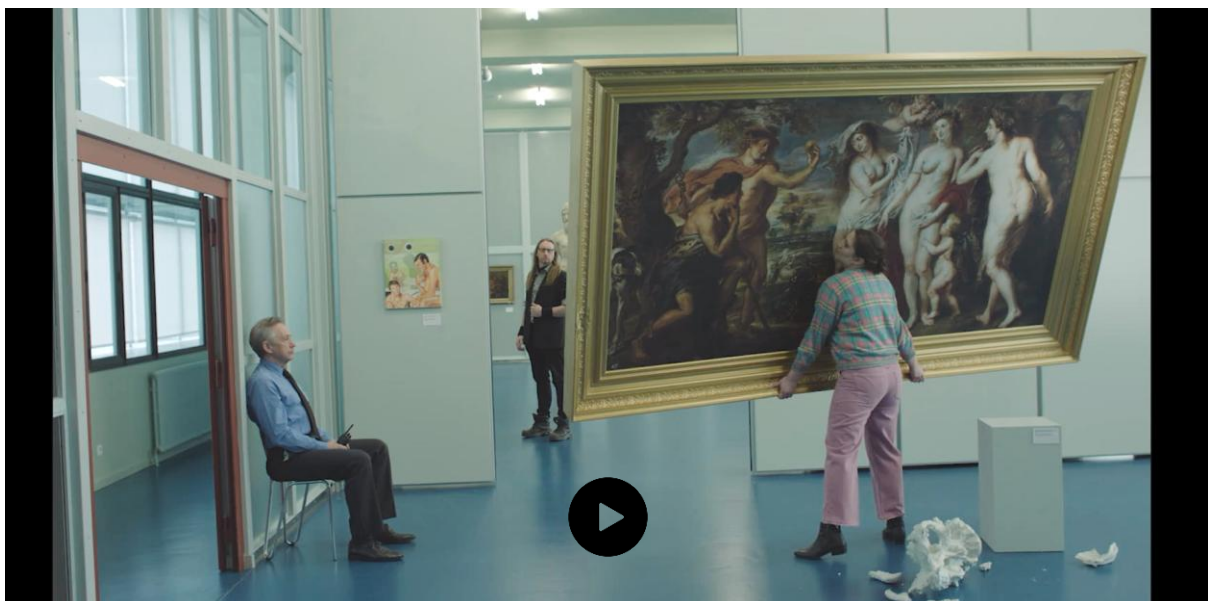
1.1. Campagne 2026: There is no gender pay gap in prison. Let's close it everywhere else.

In de gevangenis bots je als vrouw niet tegen glazen plafonds. Niemand vraagt er naar je kindervens bij een sollicitatie of benadeelt je bij promoties omdat je deeltijds werkt. Elke gedetineerde die arbeid levert krijgt een vaste vergoeding, en dat is de reden waarom vrouwen er in de absurde campagnevideo van communicatiebureau **mortierbrigade** en productiehuis **CZAR** alles aan doen om achter de tralies te belanden. Zo stelen ze open en bloot, verwittigen ze de politie dat ze een juwelierszaak gaan leegroven, lopen ze weg met een schilderij uit het museum en sluiten ze zich enthousiast aan bij een bankoverval.

Uiteraard is deze boodschap met een grote korrel zout te nemen. Er mag dan **geen genderdiscriminatie** zijn bij de vergoedingen voor gedetineerden, de gevangenis bevindt zich momenteel in een humanitaire crisis met maar liefst 566 grondslapers. De vergoedingen zijn ook erg laag en vallen buiten het arbeidsrecht.

Zijkant wil deze realiteit allerm minst relativeren. Wel wijst de progressieve vrouwenbeweging erop dat *equal pay* vandaag blijkbaar enkel mogelijk is binnen een context waarbij de vrije markt niet speelt: vergoedingen liggen vast en er is geen plaats voor genderstereotype vooroordelen of discriminatie. Het verschil met de loonkloof buiten de gevangenis toont aan hoe groot de *genderbias* is op de échte arbeidsmarkt.

Bekijk de video op equalpayday.be



1.2. De oorzaken van de loopbaankloof

‘Gecorrigeerd’ voor arbeidsduur

De loonkloof gaat veel verder dan de kwestie gelijk loon voor gelijk werk. Een heel aantal culturele, wettelijke, sociale en economische factoren zorgen ervoor dat vrouwen minder verdienen. Zo verkleint de loonkloof drastisch als de factor deeltijds werk buiten beschouwing wordt gelaten: **gecorrigeerd voor arbeidsduur** bedraagt de loonkloof nog steeds **7 procent**, hetzelfde als vorig jaar.¹

Zijkant houdt voor Equal Pay Day echter rekening met de jaarlonen van **voltijds en deeltijds werkenden samen**, dus met de ongecorrigeerde kloof. Enkel deze cijfers geven een correct beeld van de financiële situatie van Belgische werknemers en weerspiegelen de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt. Het deeltijds werk bij vrouwen verklaart immers voor een groot deel de loonkloof, maar **rechtvaardigt deze niet**. Controlevariabelen zoals ‘arbeidsduur’, maar ook ‘functie’ of ‘sector’ vormen juist een wezenlijk onderdeel van het probleem. Het zijn de mechanismen die de genderbias op de werkvloer tonen, en die daardoor aan de grondslag liggen van de loonkloof.

Bovendien blijkt uit onderzoek van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen dat een vrouw in dezelfde sector en met dezelfde anciënniteit/opleiding/leeftijd/gezinssituatie/job/... als een man, gemiddeld nog steeds minder verdient. Volgens het Instituut kan maar liefst **de helft** van de loonkloof niet verklaard worden na controle op twaalf variabelen. Dat is best verontrustend want op zich – zoals hierboven gezegd – schuilt er in deze controlevariabelen reeds een vorm van discriminatie.

Wanneer een vrouw omwille van het feit dat ze kinderen heeft bijvoorbeeld minder kansen krijgt op promotie (omdat er verondersteld wordt dat ze minder beschikbaar zal zijn), terwijl een man dan net meer kansen krijgt (omdat er verondersteld wordt dat hij een zekere maturiteit heeft bereikt), dan resulteert dat in verklaarbare loonverschillen die een gevolg zijn van discriminatie.²

Een deel van de onverklaarde loonkloof zou verklaard kunnen worden indien nog meer variabelen worden onderzocht, een ander deel is het gevolg van **zuivere discriminatie**, aldus het Instituut.

¹ De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, IGVM, 2025.

² Idem.

Deeltijds werk

Zoals hierboven gezegd verklaart deeltijds werk een groot stuk van de loonkloof v/m. **In België werken vooral vrouwen deeltijds**: 40,5 procent van de vrouwelijke loontrekkenden werkt deeltijds, ten opzichte van 13 procent van de mannelijke loontrekkenden (Statbel, 2024).³

Dit is lang niet altijd een vrije keuze. Mannen en vrouwen werken niet om dezelfde redenen deeltijds. De voornaamste reden bij vrouwen is het **opnemen van zorg voor de eigen kinderen of andere personen** (25 procent), terwijl die reden bij mannen slechts op de zesde plaats (10 procent) staat.⁴ Andere persoonlijke redenen, het volgen van een opleiding en het niet vinden of niet aanbieden van een voltijdse job zijn voor hen de voornaamste redenen.

Het aandeel deeltijds werkende vrouwen stijgt bovendien **naarmate het aantal kinderen toeneemt**, terwijl mannen net minder deeltijds gaan werken als hun gezin uitbreidt. Vier vijfde werken blijft zowel voor mannen als voor vrouwen het meest gekozen regime.

Deeltijds werk komt het meeste voor in de **horeca**, gevolgd door de **menselijke gezondheidszorg** en **maatschappelijke dienstverlening**. Dit zijn ook sectoren waar veel vrouwen werken.

De officiële Belgische cijfers over deeltijds werk verbergen bovendien alle vrouwen die weliswaar voltijdse contracten hebben maar in de praktijk wél deeltijds werken, en dus ook loonverlies lijden. In 2024 maakten vrouwen 62 procent uit van de mensen met **ouderschapsverlof** en zelfs 93 procent van de mensen die **tijdskrediet** opnamen om voor een jong kind te zorgen. Ze vertegenwoordigden ook 76 procent van diegenen die tijdskrediet opnamen om voor een familie- of gezinslid te zorgen.

Prijs van het moederschap

De cijfers over deeltijds werk geven het al aan: één van de belangrijkste oorzaken van de loonkloof is de **ongelijke verdeling van zorgtaken**. We spreken over ‘**moederschapsstraf**’, en zelfs ‘**fertiliteitsstraf**’. Statistieken van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen tonen aan dat de loonkloof zich pas echt manifesteert vanaf 30 jaar, het moment waarop veel werknemers een gezin stichten. De loonkloof tot 35 jaar is zelfs negatief (-2 procent), onder andere doordat vrouwen vaker hoger opgeleid zijn.

³ Deeltijds werken drie keer zo populair als in 1983, Statbel, 2025.

⁴ Idem.

Zodra ze aan kinderen beginnen, werken vrouwen echter vaker **deeltijds**. Maar moeders (in spe) ervaren ook **discriminatie**, omdat werkgevers aannemen dat zij minder beschikbaar (zullen) zijn. Recent onderzoek van de UGent⁵ bevestigt dat zij minder kans maken om aangenomen te worden, vaak een lager salaris krijgen en minder doorgroeimogelijkheden hebben naar leidinggevende functies. Deze ongelijkheden beginnen vaak al bij het aanwervingsproces, wat de basis legt voor blijvende verschillen in de loopbaanontwikkeling.

Moeders worden gezien als (1) minder ambitieus, (2) minder flexibel, (3) vaker afwezig op korte én lange termijn en (4) minder bereid tot overuren dan kinderloze vrouwen. Bij vaders komen deze vooroordelen pas boven zodra ze drie kinderen hebben. Volgens de UGent gaan werkgevers er pas vanuit dat vaders (extra) zorgtaken opnemen wanneer de kinderen ouder zijn en moeders terug (voltijds) werken.⁶

Opvallend: volgens hetzelfde onderzoek treft deze discriminatie ook **vrouwen die (nog) geen moeder zijn**. Zo blijkt dat 25-jarige heteroseksuele vrouwen minder kans hebben om aangenomen te worden dan hun lesbische leeftijdsgenoten. Een mogelijke verklaring? Werkgevers kunnen er impliciet van uitgaan dat een jonge heteroseksuele vrouw in een relatie met een man een grotere kans heeft om op korte termijn moeder te worden. Op 37-jarige leeftijd verdwijnt dit verschil en worden er geen significante verschillen meer gevonden in aanwervingskansen tussen heteroseksuele en lesbische vrouwen. Dit suggereert dat zodra de kans op het krijgen van kinderen afneemt, deze vorm van discriminatie niet langer meespeelt.

Vrouwelijke en mannelijke sectoren

Het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken verklaart dus voor een groot deel de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Maar zelfs onder deeltijdwerkers worden vrouwen minder betaald, met een verschil van gemiddeld 9 procent.⁷ Er zijn immers nog andere factoren die de genderongelijkheid in stand houden: zo werken vrouwen en mannen vaak in verschillende sectoren. Deze verdeling wordt **horizontale segregatie** genoemd.

De eersten zijn oververtegenwoordigd in onder andere het onderwijs, de zorg, dienstverlening, administratieve en ondersteunende jobs, huishoudpersoneel en de social profit: **'zachte' sectoren** die draaien op weinig (overheids)middelen, waar financiële onzekerheid en personeelstekorten leiden tot een hoge werkdruk en deeltijdse contracten. Dit heeft een

⁵ Nieuw onderzoek verklaart moederschapstraf in carrière: minder flexibel, minder bereid tot overwerken en een risico op afwezigheden, UGent@Work, 2025.

⁶ Idem.

⁷ De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, IGVM, 2025.

invloed op het welzijn op het werk, gezien vrouwen een grotere kans hebben om in een onzekere arbeidssituatie of armoede terecht te komen.

Mannen vormen dan weer de meerderheid in **'harde' sectoren** zoals de industrie, bouwnijverheid, productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht, ICT en chemie. Dit zijn sectoren waar de jaarlonen opmerkelijk hoger liggen en voltijds werk vaak de norm uitmaakt.

Volgens het Instituut groeit de kloof tussen de comfortabele kant van de arbeidsmarkt met hoge lonen en voordelen, en de minder interessante, deeltijdse banen die ook op termijn weinig perspectieven bieden. In deze **arbeidsmarkt met twee snelheden** zijn vrouwen sterk oververtegenwoordigd in die tweede categorie van banen.⁸

Zo verhult de algemene loonkloof de realiteit voor een groot aantal vrouwen. Bij mannen zijn er ongeveer evenveel arbeiders als bedienden, maar bij vrouwen zijn bedienden sterk in de meerderheid. Wanneer alle lonen samen worden genomen om de loonkloof te berekenen, worden dus in feite voor een groot deel de bediendenlonen van vrouwen vergeleken met de arbeiderslonen van mannen. Die zijn enerzijds lager dan de bediendenlonen van mannen en anderzijds een stuk hoger dan de arbeiderslonen van vrouwen.

Vrouwelijke arbeiders werken immers zeer vaak deeltijds, waardoor zij maar liefst 42 procent – quasi de helft – minder verdienen dan mannelijke arbeiders in de privésector en een derde minder dan hun collega's in de publieke sector. Zonder correctie voor arbeidsduur, is het gemiddelde brutojaarloon voor een vrouwelijke arbeider in de privésector maar 17.230 euro. Bij de overheid is dat met 17.583 euro nauwelijks beter. Zij zijn dus duidelijk het slechtste af.

Algemeen geldt wel dat de **publieke sector eerlijker betaalt dan de privésector**: in de eerste bedraagt de loonkloof (gecorrigeerd voor arbeidsduur) 14 procent, in de tweede 25 procent.

⁸ De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, IGVM, 2025.

Sector	Percentage vrouwen op totaal aantal arbeidsplaatsen	Gemiddelde brutojaarlonen, niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur		Loonkloof, niet-gecorrigeerd voor arbeidsduur
		Vrouwen	Mannen	
Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel	74,8	21.265,29	23.385,27	9,1
Onderwijs	70,6	41.844,7	45.367,94	7,8
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	79	32.805,72	39.262,78	16,4

Informatie en communicatie	31,08	47072,22	56.203,93	16,2
Bouwnijverheid	10,66	34.586,34	35.357,64	2,2
Industrie	23,7	40.679,59	46.594,55	12,7

Bron: RSZ (berekening IGVM, Loonkloofcijfers 2025, datajaar 2023.)

Vrouwelijke en mannelijke jobs

Zoals de tabel aantoont, bestaat er ook binnen sectoren – ook die waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn – een grote loonkloof v/m. Dit heeft dan weer te maken met het ‘glazen plafond’ en ‘kleverige vloeren’: hogere functies gaan nog steeds naar mannen en vrouwen blijven als het ware plakken in aan de vloer, ze hebben een vlakke loopbaan. Bij de Belgische topverdieners verdient minder dan één procent van de vrouwen 10.000 euro of meer tegenover drie procent van de mannen.⁹

Wereldwijd zien we vergelijkbare trends. In 2024 wordt **33 procent van de hogere managementposities** in bedrijven door vrouwen ingenomen.¹⁰ Volgens het Women in Business-rapport kan volledige gelijkheid in topmanagement pas rond 2051 worden bereikt als deze trend zich in hetzelfde tempo voortzet.¹¹ Ook hier speelt de hoger genoemde moederschapsstraf en zelfs ‘fertiliteitsstraf’.

Genderstereotypen en vooroordelen zorgen ervoor dat bepaalde competenties typisch geassocieerd met vrouwen, zoals communicatie en zorg, lager worden ingeschat dan ‘typisch mannelijke competenties’ zoals budgetbeheer en management. Dat verschil in waardering vertaalt zich ook in verschillende loonschalen. Zelfs wanneer vrouwen en mannen hetzelfde

⁹ Idem.

¹⁰ Vrouwen in topfuncties, IVGM en RoSa, 2024.

¹¹ Women in Business 2025 – Impacting the missed generation, Grant Thornton, 2025.

beroep uitoefenen, worden de functies die vooral door vrouwen zijn bekleed, lager ingeschaald. Dit heet **functiewaarderingsdiscriminatie**.¹²

Taboe rond lonen

Om het taboe rond lonen in kaart te brengen voerde onderzoeksbureau Ipsos in opdracht van Zijkant in 2024 een online-enquête uit bij duizend werkende Belgen, onder wie evenveel mannen als vrouwen.¹³ Er werd gepeild naar hun kennis over het loonpakket van vrienden, collega's (met en zonder vergelijkbare functie) en leidinggevenden. Ook werd gevraagd in welke mate de respondenten praatten over hun eigen loon. De resultaten bevestigen de vermoedens: het taboe rond loon blijft hardnekkig.

Zo **weet meer dan de helft van de Belgen (56 procent) niets over het loonpakket van collega's** met een andere functie. Bij collega's met een gelijkaardige functie is de kennis groter, maar details blijven onbekend. Het salarispakket van de baas is nog mysterieuzer: 66 procent weet hier niets over. Opmerkelijk: ook bij vrienden heeft bijna de helft van de respondenten het raden naar loonfiches. Het onderzoek toont daarnaast aan dat **de helft van de Belgen niet praten over hun loonpakket**, ook niet met hun leidinggevende. Vrouwen scoren hier nog slechter dan mannen.

Gelukkig kan hier binnenkort verandering in komen: 2026 is het jaar waarin de **Europese loontransparantierichtlijn** (Pay Transparency Directive of EU-richtlijn 2023/970) eindelijk wordt geïmplementeerd in België. De richtlijn brengt enkele belangrijke veranderingen met zich mee voor werkgevers en werknemers. En er is plaats voor sancties.

Zo moeten sollicitanten **informatie krijgen** over het startloon of de loonvork, vacatures en functietitels moeten genderneutraal zijn en werkgevers mogen niet meer vragen naar het vorige loon. Werknemers kunnen schriftelijk informatie opvragen over hun eigen loon en over de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde bezoldiging voor werknemers met dezelfde of gelijkwaardige functies, inclusief de objectieve en genderneutrale criteria voor loon en promotie. Loonbespreking onder collega's mag ook niet verboden worden.

Verder zijn bedrijven met meer dan 100 werknemers verplicht te **rapporteren over hun genderloonkloof**. Wanneer een ongerechtvaardigde loonkloof van minstens 5 procent wordt vastgesteld, moet de werkgever binnen zes maanden corrigerende maatregelen nemen d.m.v. een actieplan, met mogelijke sancties en compensatie voor slachtoffers van loondiscriminatie.

¹² Vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt, IGVM, 2025.

¹³ Equal Pay Day persdossier, Zijkant, 2024.

2. Equal income

Voor Equal Pay Day baseert Zijkant zich op het verschil in brutolonen van Belgische werknemers. Het salarisverschil v/m is weliswaar een belangrijke, maar niet de enige factor om economische ongelijkheid v/m te beoordelen. Zo duidt de **vermogenskloof** ook op het verschil in bezittingen zoals vastgoed en erfenissen. Door een gebrek aan gegevens is het moeilijk om hier een cijfer op te plakken. Dat hier veel ongelijkheid zit, blijkt echter uit de voorkeur om bij erfenissen zonen te bevoordelen of bedrijven van vader op zoon over te dragen. Ruim 75 procent van het vermogen in België komt bovendien niet voort uit arbeid of sparen, maar uit overgedragen rijkdom via erfenissen en schenkingen. De impact van de vermogenskloof op de algemene sociaal-economische genderongelijkheid is dan ook erg groot.¹⁴

Daarnaast ontvangen vrouwen gemiddeld ook lagere werkloosheidsuitkeringen, hebben ze karigere pensioenen en verwerven ze minder persoonlijke inkomens dan mannen, zoals ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid, onderbrekingsuitkeringen, leeflonen en vergoedingen verbonden aan studie of opleiding. Ook verwerven vrouwen minder inkomsten uit aandelen, maken ze minder aanspraak op extralegale voordelen en hebben ze minder spaargeld. Als we kijken naar het reële netto persoonlijk inkomen van vrouwen in Vlaanderen; dan bedraagt de **inkomenskloof v/m maar liefst 24 procent**.¹⁵ Dit is waarschijnlijk een onderschatting, aangezien deze cijfers geen rekening houden met groepen vrouwen die geen enkel inkomen verwerven, denk aan een groot deel van de huisvrouwen.

Bij het meten van inkomensongelijkheid wordt vaak gekeken wordt naar het huishouden als geheel. Er wordt dan verondersteld dat iedereen binnen dat huishouden gelijke toegang heeft tot het gezamenlijke inkomen. In werkelijkheid ligt dat vaak anders: veel vrouwen hebben **niet dezelfde zeggenschap over het gezinsinkomen** of over bepaalde uitgaven als mannen. Er is dus sprake van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen individuele huishoudens.

Dat blijkt duidelijk uit het **armoederisico bij alleenstaande ouders**. Eénoudergezinnen leven meer dan dubbel zo vaak onder de armoedegrens (25,5 procent) in vergelijking met het gemiddelde (11,5 procent). Dit zijn meestal moeders, die quasi altijd de hoofdverzorger blijven na een scheiding. Toch ontvangt slechts een derde van de alleenstaande moeders alimentatie of onderhoudsbijdragen.¹⁶

Naar aanleiding van Equal Pay Day belicht Zijkant enkele aspecten van de inkomenskloof v/m.

¹⁴ Pers:pectief over de vermogenskloof, RoSa, 2025.

¹⁵ Persoonlijk inkomen, Statistiek Vlaanderen, 2024.

¹⁶ Pers:pectief over de vermogenskloof, RoSa, 2025.

2.1. Extralegale voordelen

Een deel van het loonpakket wordt vaak uitbetaald in extralegale voordelen. **Vrouwen komen hiervoor opvallend minder in aanmerking.** Uitzonderingen: de aanvullende kinderbijslag, een abonnement op het openbaar vervoer en verplaatsingsvergoedingen. De kans dat een man met een bedrijfswagen rijdt, is echter dubbel zo groot dan bij een vrouw, ook na controle voor sector, leeftijd, omvang van de organisatie en statuut.¹⁷ Mannen krijgen ook vaker aandelenopties en ontvangen hierbij hogere bedragen.

Vrouwen zouden op hun beurt vaker opteren voor of recht hebben op ‘family friendly benefits’. Wanneer we dit soort voordelen omrekenen naar euro’s, blijken deze vaak van mindere waarde te zijn in vergelijking met andere voordelen: het voordelenpakket van een vrouw is gemiddeld **46 procent minder waard** dan dat van een man.¹⁸

2.2. Zelfstandigen

Al meer dan honderd jaar blijft het aandeel vrouwelijke ondernemers schommelen rond de dertig procent. Volgens de Federale Overheidsdienst Economie is **36 procent van de Belgische ondernemers een vrouw**, van schoonheidsspecialistes tot de oprichtsters van een techstart-up.

Vrouwen leiden vooral **kleinere bedrijven**, hebben **minder personeel** en werken meer in **bijberoep** dan mannen (33 procent tegenover 23 procent). Ze maken ook 67 procent uit van de onbetaalde helpers. Dit betekent dat ze in een bedrijf, vaak van familie, werken zonder dat ze hiervoor vergoed worden, wat hen in een kwetsbare positie plaatst.¹⁹ Scale-ups, bedrijven met groeipotentieel, hebben slechts in 15 procent van de gevallen een vrouwelijke oprichter. En de zeven Belgische start-ups die meer dan 1 miljard dollar waard zijn vormen een jongensclub.²⁰

Deze ondervertegenwoordiging zorgt ook bij de zelfstandigen tot een inkomenskloof v/m. Volgens hr-dienstengroep Liantis gaat het om **30 procent**. De belangrijkste reden hiervoor klinkt bekend: vrouwen nemen nog steeds het grootste deel van de **huishoudelijke taken en de zorg** op zich, waardoor er minder tijd, energie en geld overblijft om te ondernemen. Daarnaast krijgen vrouwen **minder makkelijk financiering**. Het *old boys’ network* zorgt ervoor dat

¹⁷ Extrapolatie van de bedragen van de verschillende alternatieve verloningsvormen, die in de voorgaande studie (2017) werden geïdentificeerd, naar de gehele populatie van de loontrekkenden onderworpen aan de sociale zekerheid in de privésector, BESOC-REMUN, FOD Sociale Zekerheid, 3 juli 2019. → Evaluatie van de verschillende bestaande [alternatieve](#) verloningssystemen, RSZ, 2025.

¹⁸ De kloof tussen mannen en vrouwen in de verdeling van extralegale voordelen, Lore Van Herreweghe, Academiejaar 2015-2016.

¹⁹ Vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt, IGVM, 2025.

²⁰ Rising Star Monitor, Vlerick Business School en Deloitte Belgium, 2025.

investeerders en banken – hoofdzakelijk mannen – onbewust sneller investeren in een jongere versie van zichzelf. Tot slot starten vrouwen ook met een **lager startkapitaal** door de loonkloof. En ze botsen vaker op een **gebrek aan rolmodellen** en toegang tot de juiste netwerken en vooroordelen.²¹

2.3. Pensioenen

Wanneer vrouwen met pensioen gaan, voelen ze de loonongelijkheid nog sterker in hun pensioen. Recent gepensioneerde vrouwen hebben gemiddeld **21 procent minder pensioen dan mannen** in dezelfde situatie. Het gaat om een verschil van 487 euro bruto per maand.²²

In de **aanvullende pensioenen** bedraagt de kloof zelfs 53 procent.²³ Dat komt deels omdat vrouwen veel minder vaak dan mannen toegang hebben tot de tweede pijler: 49 procent van de vrouwen geniet van een aanvullend pensioen, tegenover 68 procent van de mannelijke werknemers.²⁴

Bij de **wettelijke pensioenen** bedraagt de kloof 17 procent. Maar liefst een derde van de vrouwen heeft een pensioen dat lager ligt dan 1.500 euro per maand, bij mannen gaat het om één op de tien.²⁵ 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. Waar 66 procent van de recent rustgepensioneerde mannen een loopbaan van minstens 30 gewerkte jaren heeft, geldt dit maar voor 32 procent van de vrouwen.²⁶

De cijfers hebben enkel betrekking op wie recent gepensioneerd was in 2023 en een rustpensioen kreeg. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen die al veel langer gepensioneerd zijn, is wellicht nog groter.²⁷

Pensioenhervorming

De huidige Arizona-regering kondigde in 2025 een reeks **pensioenhervormingen**²⁸ aan. Deze maatregelen treffen vrouwen disproportioneel, want ze houden geen rekening met structurele

²¹ Dossier De Kloof, De Tijd, 2026.

²² Jaaroverzicht van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen in 2023 FPD & Sigedis.

²³ Idem.

²⁴ Pensionstat, 2023.

²⁵ Idem.

²⁶ Idem.

²⁷ Idem.

²⁸ Federale pensioendienst, 2026.

ongelijkheden op de arbeidsmarkt, zoals de ongelijke verdeling van zorgtaken thuis en de oververtegenwoordiging van vrouwen in sectoren met lagere lonen en deeltijdse contracten. Ook hebben vrouwen vaker een slechtere gezondheid op latere leeftijd.

Effectieve tewerkstelling

De regering verhoogt de wettelijke pensioenleeftijd niet, maar verandert de definitie van een loopbaanjaar, waardoor er de facto langer moet worden gewerkt. Vanaf 2027 moet een loopbaanjaar geen 104 maar **156 effectief gewerkte dagen** tellen om als volledig jaar te worden beschouwd bij de pensioenberekening.

Er wordt een **bonus en malus** geïntroduceerd voor een flexibele pensioenleeftijd, met invloed op het pensioenbedrag. De pensioenbonus wordt een vermeerdering per jaar dat men extra werkt na de wettelijke pensioenleeftijd. Daar tegenover staat een pensioenmalus die het brutopensioenbedrag vermindert per jaar dat men eerder stopt. Deze wordt gefaseerd ingevuld. Concreet gaat het over twee procent per jaar (tot 2030), vier procent per jaar (tot 2040) en vijf procent per jaar (vanaf 2040). De vereiste blijft een loopbaan van **35 jaren van 156 effectief gewerkte dagen per jaar (= 3/5^{de}) én 7.020 effectief gewerkte dagen tijdens de volledige loopbaan**.²⁹ Moederschapsrust, geboorteverlof, zorgverloven, ziekte en tijdelijke werkloosheid worden gelijkgesteld aan effectieve arbeidsprestaties, maar vrouwen die deeltijds werken om te zorgen moeten langer doorwerken om niet onderhevig te zijn aan een malus. Wordt ook niet gelijkgesteld: periodes van deeltijds werk met behoud van rechten. Dit zijn mensen die na een periode van werkloosheid een deeltijdse job aanvaardden binnen het systeem met behoud van rechten: 80 procent van hen is vrouw. Volgens de Studiecommissie voor de Vergrijzing zal bijna een op de twee vrouwelijke werknemers getroffen worden door de pensioenmalus, tegenover slechts een vijfde van de mannelijke werknemers. Het idee van een 'neutraal' malussysteem houdt dus geen rekening met de structurele ongelijkheid in onze arbeidsmarkt.

Afbouw gelijkgestelde periodes

Vanaf 1 januari 2027 kunnen gelijkgestelde periodes voor maximaal 40 procent van de loopbaan meetellen bij de berekening van het werknemers- en zelfstandigenpensioen. Deze limiet wordt de komende jaren verlaagd naar **maximum 20 procent**. Perioden van ziekte en zorgverloven tellen voorlopig niet mee voor deze beperking. Na kritiek van de Raad van State op de vrouwenonvriendelijke pensioenhervorming besliste de regering om ook de mensen te beschermen die deeltijds werken met behoud van rechten. Tellen wel mee: brugpensioen, de landingsbaan en werkloosheid.

²⁹ Analyse pensioenhervormingen 2025-2029 vanuit genderperspectief – focus werknemers, Vrouwenraad, 2025.

Vervroegd pensioen

Wie met vervroegd pensioen wil, kan dat nog aan de huidige leeftijds- en loopbaanvoorwaarden maar moet aantonen dat een loopbaanjaar **minstens 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen telt** in plaats van 104 dagen vroeger. Voor de zware beroepen geldt een uitzondering: zij mogen vanaf 60 jaar met pensioen na 42 loopbaanjaren, mits elk jaar minstens 234 effectief gewerkte dagen (= vier vijfde). Tijdelijke werkloosheid en moederschapsrust (inclusief borstvoedingspauzes en werkverwijdering) worden hierbij gelijkgesteld met een effectief gewerkte dag. Andere perioden worden niet gelijkgesteld.³⁰ Het Planbureau schrijft echter dat zo slechts drie procent van de mannelijke werknemers en één procent van vrouwelijke werknemers in aanmerking komen. Volgens het ABVV zou vier op de tien werknemers minstens een jaar langer moeten werken om op vervroegd pensioen te gaan.

Gewaarborgd minimumpensioen

Om recht te hebben op een gewaarborgd minimumpensioen moeten **5.000 voltijds gewerkte dagen** kunnen worden aangetoond. Concreet betekent dit 35 loopbaanjaren met 156 effectieve werkdagen. De huidige regering is in haar zomerakkoord overeengekomen dat vanaf 2026 afwezigheidsperioden voor medische redenen volledig worden gelijkgesteld met gewerkte dagen. Ook moederschapsrust, geboorteverlof en bepaalde zorgverloven worden meegeteld.³¹ Opnieuw worden vrouwen hier de dupe, 70 procent van de mensen die hun toegang tot een minimumpensioen verliezen zijn namelijk vrouwelijk.³²

2.4. Werkloosheid

Hoewel mannen de meerderheid uitmaken van de groep werklozen in België, hebben de komende **hervormingen in de werkloosheidsuitkeringen een grote impact op vrouwen**. Vrouwen worden volgens het Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de Rechten van de Mens³³ en de vakbonden³⁴ **disproportioneel getroffen** door deze maatregelen.

Vanaf maart 2026 wordt de termijn waarbinnen men recht heeft op een uitkering beperkt tot één jaar (voor wie de voorbije drie jaar minstens één jaar heeft gewerkt) of tot maximaal twee jaar (voor wie vijf jaar heeft gewerkt). Wie hierna geen werk vindt, moet terugvallen op een leefloon bij het OCMW of een ziekte-uitkering. Er gelden uitzonderingsregels voor 55-plussers die minstens 31 jaar hebben gewerkt, maar volgens de RVA kan 82 procent van deze groep

³⁰ Federale Pensioendienst, 2026.

³¹ Idem.

³² Analyse pensioenhervormingen 2025-2029 vanuit genderperspectief – focus werknemers, Vrouwenraad, 2025.

³³ Advies programmawet 4-2025 NL, FIRM-IFDH, 2025.

³⁴ Zo'n 10.000 vrouwen van 55 jaar en ouder uitgesloten, omdat ze deeltijds werkten, ABVV-FGTB, 2025.

onvoldoende beroepsverleden bewijzen, van wie een onevenredig groot deel vrouwen. In het totaal maken vrouwen **iets minder dan de helft (46 procent)** uit van de bijna 194.000 langdurig werklozen die dit jaar hun uitkering zullen verliezen.³⁵

Daarnaast worden ook de toegangsvoorwaarden voor het recht op werkloosheid verstrengd. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de arbeidssituatie van vrouwen. Zo zullen zij **minder effectief gewerkte arbeidsdagen** in loondienst kunnen bewijzen dan mannen. De hervorming neemt namelijk voltijdse arbeid als standaardmodel, wat automatisch telt als 78 dagen per trimester. Deeltijds werk wordt berekend in aantal verrichte arbeidsuren, waardoor de voorwaarden minder snel behaald worden.

De hervorming van de werkloosheidsuitkering telt bovendien **verschillende periodes die vroeger gelijkgesteld werden met arbeidsdagen niet langer mee** voor de berekening van het beroepsverleden. Dagen gedekt door een ziekte-of invaliditeitsuitkering tellen wel nog mee – inclusief moederschapsrust, geboorte- en adoptieverlof – maar de periodes waarvoor de RVA onderbrekingsuitkeringen uitbetaalt niet. Daaronder vallen onder andere het tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand, palliatieve zorg of mantelzorg). Vrouwen passen hun werktijd veel ingrijpender aan dan mannen via deze verloven, opnieuw om zorgtaken op te nemen.³⁶

Tot slot **verlagen** de hervormingen ook **het uitkeringsbedrag, vooral voor samenwonenden**. De helft van de werkloze vrouwen heeft het statuut van samenwonende. Dit betekent dat zij afhankelijk worden van het inkomen van een partner. De samenwonende vrouwen die door de hervorming hun uitkering verliezen komen veelal ook niet in aanmerking voor een leefloon. Daardoor loopt het gezinsinkomen het risico om onder de armoedegrens zakken.³⁷ Het Netwerk tegen Armoede wijst erop dat deze stress nog meer weegt op het gezin en op de zoektocht naar werk.³⁸

2.5. Ziekte

Het aantal mensen in **langdurige arbeidsongeschiktheid** neemt jaar na jaar toe. Deze groep is groter dan de werkloosheidscijfers. In 2024 telt het RIZIV zo'n half miljoen langdurig zieken en invaliden in België.³⁹ **Zestig procent daarvan is vrouw**. Het aantal langdurig zieke vrouwen

³⁵ Vaak laaggeschoold en meestal Belg: wie zijn de 194.000 werklozen die binnenkort hun uitkering verliezen?, De Standaard, 2025.

³⁶ Perspectief: Werkloosheid en genderongelijkheid, RoSa, 2026.

³⁷ Netwerk tegen Armoede, 2026.

³⁸ Verhalen van mensen getroffen door beperking werkloosheidsuitkering in de tijd, Netwerk tegen Armoede.

³⁹ België telde recordaantal van 526.507 langdurig zieken en invaliden in 2023, VRT NWS, 2024.

verdrievoudigde maar liefst in de voorbije twee decennia. Daarbij valt op dat de invaliditeitsgraad bij vrouwen bijna dubbel zo hoog is als bij mannen en sneller toeneemt. Verwacht wordt dat dit aantal zal toenemen na de beperking van de werkloosheidsuitkeringen. Ziekte is dan ook de voornaamste (zelf-gerapporteerde) activiteit onder de niet-werkende vrouwen van Belgische herkomst (31 procent), gevolgd door pensioen en studeren (19 procent). Opvallend: voor niet-werkende vrouwen met een herkomst van buiten de EU geeft slechts 16 procent aan langdurig ziek te zijn, 40 procent verwijst naar huishoudelijk werk.⁴⁰

Het grote aandeel vrouwen bij de langdurig zieken is gedeeltelijk te verklaren door de vergrijzing van de bevolking, de verhoging van de pensioenleeftijd en de stijging van het aantal werkende vrouwen. Maar deze cijfers zeggen niet alles. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in sectoren met **personeelstekorten** en **zware emotionele belasting**, zoals het onderwijs en de zorg. Hoge werkdruk kan leiden tot meer stress en een hoger risico op burn-out, vooral bij weinig recuperatiemomenten en bij beperkte autonomie op de werkplek. **Fysiek veeleisend werk** zoals de dienstenchequesector leidt dan weer tot spier- en skeletaandoeningen.

Daarnaast vallen vrouwen uit door de **combinatie werk en zorgtaken**, en vooral de ongelijke verdeling ervan wegen door.⁴¹ Alleenstaande ouders met jonge kinderen hebben volgens onderzoek van Securex en KU Leuven een hoger risico op burn-out en meer vrouwen zijn alleenstaande ouder dan mannen.⁴²

Tot slot kunnen vrouwelijke medewerkers klachten ervaren bij **zwangerschap**, **menstruatie** en de **menopauze**. Uit onderzoek van Securex in samenwerking met UGent blijkt dat de helft van de vrouwen hinder ondervindt op het werk wanneer ze in menopauze zijn.

Vrouwen hebben vaker **chronische gezondheidsproblemen**. Het **psychisch welbevinden** van vrouwen is gemiddeld ongunstiger dan bij mannen. Statbel wijst er bovendien op dat veel mensen met gezondheidsproblemen nog steeds werken. Meer dan een op de tien hiervan is werkzaam in de zorgsector, een grotendeels vrouwelijke sector.⁴³

Werkbaar werk is cruciaal om ziekte en langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor (SERV) blijkt dat ziekteverzuim sterk samenhangt met werkgerelateerde factoren zoals stress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans.

⁴⁰ De positie van vrouwen van niet-EU-herkomst op de Belgische arbeidsmarkt, IGVM, 2025.

⁴¹ Rising number of sick pay recipients in Belgium: causes and results of reintegration policies, Gelade, W. & Saks, Y., 2024.

⁴² Helft van vrouwen met menopauzale symptomen ondervindt daardoor hinder op het werk, Securex & KU Leuven, 2023.

⁴³ Risico op armoede of sociale uitsluiting, Statbel, 2026.

3. Toegang tot werk

De Belgische werkgelegenheidsgraad bedraagt 73 procent. 67 procent van de vrouwen is beroepsactief, tegenover 75 procent van de mannen.⁴⁴ Het recht op werk is een economisch en sociaal recht, vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Toch ondervinden veel vrouwen **reële drempels tijdens hun zoektocht naar werk**. Dat komt omdat het recht op werk vaak wordt herleid tot toegang tot arbeid, zonder aandacht voor omstandigheden.

Een nieuw rapport⁴⁵ toont hoe vrouwen kwetsbaarder zijn in de toegang tot werk. Behalve **directe discriminatie** bij sollicitaties, stelt het rapport ook dat de beroepsintegratie van vrouwen wordt bemoeilijkt door onderliggende mechanismen zoals de **maatschappelijke rolverdeling**.

Daarbij blijft de **kloof tussen vrouwen onderling** vaak onderbelicht. Vrouwen zijn geen homogene groep: inkomensverschillen onderling zijn erg scherp. Zo hebben vrouwen in armoede, met een migratie-achtergrond, transvrouwen en vrouwen met een handicap minder toegang tot de arbeidsmarkt. Zij zijn oververtegenwoordigd in laagbetaalde jobs met onzekere en hyperflexibele contracten of in werkloosheidscijfers. Vrouwen die niet werken ervaren lopen een hoger risico op armoede, afhankelijkheid en sociale uitsluiting.⁴⁶

Het Steunpunt Werk⁴⁷ identificeert vijf kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt: personen met een niet-EU-achtergrond, (NEET-)jongeren, 55-plussers, kortgeschoolden en personen met (arbeids)handicap of ziekte. Binnen deze groepen **versterkt gender de kwetsbaarheid**.

Om de invloed van (de intersectie van) enkele identiteitskenmerken op de loonkloof en de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt uit te lichten, werkt Zijkant samen met **Netwerk tegen Armoede, LEVL, GRIP en ella vzw**.

⁴⁴ Werkgelegenheid en werkloosheid, Statbel, 2025.

⁴⁵ Vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt, IGVM, 2025.

⁴⁶ Idem.

⁴⁷ Trendrapport: kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, Steunpunt Werk, 2025.



3.1. Vrouwen in armoede

Bijna één derde van de vrouwen loopt een armoederisico⁴⁸, dat is dubbel zo hoog als bij mannen. Alleenstaande moeders hebben vier keer meer kans om in armoede te vervallen dan gezinnen met twee ouders en twee kinderen.⁴⁹ Ook voor personen geboren buiten de Europese Unie ligt het armoederisico zeer hoog (26 personen)⁵⁰, net zoals voor personen met een handicap (13 procent).⁵¹ Hoewel arbeid een cruciale bescherming zou moeten bieden, zien we dat voor vrouwen de weg naar de arbeidsmarkt bezaaid is met structurele hindernissen.

Drempels tot werk

Niet-beroepsactieve vrouwen zijn **anders-actief**. Ze nemen de zorg op voor kinderen, familieleden of kansarme burgers. Kortom, het zijn vrouwen die veel ballen tegelijkertijd in de lucht houden en essentiële – onbetaalde – zorgarbeid verrichten in onze maatschappij.

Sterk Vrouwenwerk is een initiatief van Zijkant en Netwerk tegen Armoede met Colruyt Group in 2023-2024 om vrouwen in armoede te begeleiden naar duurzame tewerkstelling bij een vaste retailpartner. Dit traject focus op de structurele drempels die tewerkstelling in de weg staan aan, gekoppeld aan een begeleiding van de deelnemers op de werkvloer én een sensibilisering van de werkgever omtrent een armoede-, gender- en cultuurbewuste bedrijfscultuur. Sterk Vrouwenwerk legt bloot hoe belangrijk het is om voor deze vrouwen een context te creëren die hen toegang geeft tot de basis- en randvoorwaarden om te kunnen werken.

Kinderopvang blijkt een basisvoorwaarde om ervoor te zorgen dat mensen kunnen werken of een opleiding volgen. Die nood is nog urgenter voor alleenstaande ouders, die vaak niet kunnen rekenen op een partner om de zorg voor hun kinderen op te vangen en voor gezinnen met een vluchtverhaal die niet kunnen terugvallen op een sociaal netwerk. Toch blijkt de formele kinderopvang voor deze groepen in de praktijk ontoegankelijk.

Volgens Agentschap Opgroeien maakt in 2024 slechts **37 procent van kinderen in kansarmoede ooit gebruik van formele opvang**, tegenover 68,5 procent bij kinderen die niet in kansarmoede opgroeien. Wanneer kinderen in kansarmoede ook een moeder van niet-Belgische origine hebben gaat amper 33 procent naar de opvang, tegenover 78 procent bij Belgische kinderen

⁴⁸ Inkomensongelijkheden tussen vrouwen en mannen en individuele armoede, Statbel, 2019.

⁴⁹ Eenoudergezinnen, werklozen en huurders meest kwetsbaar voor armoede, Statbel, 2019.

⁵⁰ Bevolking onder de armoededrempel, Statistiek Vlaanderen, 2025.

⁵¹ Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap, Statistiek Vlaanderen, 2024.

die niet in kansarmoede leven. De redenen hiervoor moeten gezocht worden bij de huidige schaarste in de kinderopvang, en de voorrang voor werkende ouders. Ook de rigide structuur en openingsuren van de (onderbezette) kinderopvang zijn niet te verzoenen met een job in shiften.

Daarnaast bestaat ook een sterke relatie tussen gezondheid, werk en armoede: **arm maakt ziek, ziek maakt arm**. Ziek worden zorgt vaak voor het verlies van werk met een minder gunstige financiële situatie en een verhoogd armoederisico tot gevolg.⁵² Het Netwerk tegen Armoede benadrukt daarom het belang van inkomenszekerheid en financiële transparantie, betaalbare en toegankelijke gezondheidszorg, een verbeterde samenwerking tussen de professionele actoren, zelfregie in traject van ziekte naar werk, vrijwilligerswerk en opleiding als bruggen naar herstel en tot slot een inclusieve arbeidsmarkt.

Tot slot zijn schuldbemiddeling, een degelijke huisvesting, haalbare werkuren, de mogelijkheid om te werken met een hoofddoek, vervoersmogelijkheden van en naar het werk en taalondersteuning op de werkvloer noodzakelijke voorwaarden om mensen sneller aan werk te helpen én te houden.

Werkende armen

Voor velen geldt het adagium: ‘werk is de beste weg uit de armoede’. De realiteit voor duizenden vrouwen in België vertelt echter een ander verhaal. Een beroepsinkomen vermindert bepaalde kwetsbaarheden, maar biedt geen systematische bescherming tegen economische onzekerheden en instabiliteit. Kenmerken zoals werkregime, contracttype, functietype of beroep, spelen naast gezinskenmerken een grote rol in het verklaren van het verhoogd **armoederisico voor werkende armen**.⁵³

Zo zien we dat vrouwen vaker vertegenwoordigd zijn in **deeltijdse tewerkstellingen**. Dat is vaak geen bewuste keuze, maar heeft te maken met het beschikbare werk en de zorg voor kinderen. Bovendien is deeltijdse tewerkstelling de norm in de sectoren waar vrouwelijke werknemers oververtegenwoordigd zijn, zoals de zorgsector en de dienstenchequesector (80 à 90 procent van de contracten zijn deeltijds). In deze sectoren zijn er ernstige personeelstekorten, hoge werkdruk en werknemers die geen toegang hebben tot kinderopvang. Bij een niet-voltijdse betrekking stijgt het armoederisico met 7 procent.

⁵² ‘Ziekte en werk: mensen in armoede aan het woord’, Netwerk tegen Armoede, 2025.

⁵³ Horemans, J., Marx, I. & Cantillon, B. (2024). Themaboek Armoede en werk: Omvang en onderliggende oorzaken van armoede onder werkenden in België. [Themaboek armoede en werk](#)

3.2. Vrouwen met migratie-achtergrond

Wanneer we kijken naar de werkzaamheidskloof tussen mensen van Belgische origine en personen met een niet-EU herkomst, behoort België behoort tot **een van de slechtste leerlingen van de klas** op Europees niveau. Volgens UNIA en de socio-economische monitoring van FOD Werkgelegenheid (2022) komt dit onder meer door de ‘ethnostratificatie’ van de arbeidsmarkt- personen met migratie-achtergrond lopen meer risico om terecht te komen in een specifiek segment van de arbeidsmarkt dat gekenmerkt wordt door slechtere arbeidsvoorwaarden en-omstandigheden - en structurele discriminatie.⁵⁴

Vrouwen met migratie-achtergrond ervaren een **dubbele discriminatie**: op basis van gender én afkomst. Zo is 76 procent van de vrouwen geboren in België aan het werk, tegenover 66 procent van de vrouwen met een EU-herkomst en 49 procent van de vrouwen geboren buiten de EU. Er bestaat een **grote heterogeniteit** onder vrouwen met een migratie-achtergrond.⁵⁵ Tweedegeneratievrouwen werken iets vaker werken dan hun moeders.⁵⁶

Drempels tot werk

In een gezamenlijk dossier⁵⁷ schetsen ella, Furia, LEVL, Femma en Netwerk tegen Armoede de drempels die vrouwen met een migratie-achtergrond ervaren in hun toegang tot de arbeidsmarkt, gelinkt aan achtergrondkenmerken: (1) een beperkte of niet-erkende **scholingsgraad**, (2) groter **armoederisico**, (3) beperkt **netwerk**, (4) gebrek aan **dienstverlening op maat** en stereotype toeleiding, (5) strenge voorwaarden in de **kinderopvang** en voor zorgstelsels en (6) **arbeidsmarktdiscriminatie**. De KU Leuven en Universiteit Antwerpen hebben het verder nog over taalbarrières, werkvergunningproblemen, gebrek aan erkenning van kwalificaties en ervaringen, psychologische barrières, een informatiekloof over administratieve procedures en, opnieuw, ontoegankelijke kinderopvang.⁵⁸ Voor nieuwkomers en personen met een vluchtelingenstatuut gelden deze belemmeringen des te meer.

Lage lonen en slechte arbeidsomstandigheden

Door de huidige arbeidskrapte wordt er meer en meer gekeken naar zogenaamd onbenut arbeidspotentieel. Toch is het niet evident voor veel vrouwen met een migratie-achtergrond om een duurzame job te vinden. Ze worden richting **jobs met lagere lonen en slechtere**

⁵⁴ Socio-economische_monitoring, UNIA & FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, 2022.

⁵⁵ De positie van vrouwen van niet-EU-herkomst op de Belgische arbeidsmarkt, IGVM, 2025.

⁵⁶ Trendrapport: kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, Steunpunt Werk, 2025.

⁵⁷ Vrouwen met migratieachtergrond op de arbeidsmarkt, ella vzw, Furia, LEVL, Femma en Netwerk tegen Armoede, 2024.

⁵⁸ De positie van vrouwen van niet-EU-herkomst op de Belgische arbeidsmarkt, IGVM, 2025.

arbeidsomstandigheden gestuurd. Er ontstaat een situatie waarin ze regelmatig in en uit verschillende jobs bewegen, het zogenaamde **draaideureffect**. Door interimcontracten of contracten van korte duur vallen ze uit de boot voor ouderschapsverlof en tijdskrediet.

De sectoren waarin vrouwen met een migratie-achtergrond terecht komen zijn divers, al zijn er toch enkele opvallende tendensen. De diensteneconomie blijft de plek waarin vrouwen zijn oververtegenwoordigd. Met name de **dienstenchequesector** is er bij uitstek een waarin vrouwen bijna het hele arbeidsbestand vertegenwoordigen. Het gros van deze vrouwen heeft een migratie-achtergrond. Meer dan een derde van alle huishoudelijke hulpen en schoonmakers hebben een niet-EU-herkomst, vooral eerste generatie vrouwen. In Brussel loopt dit op tot 58 procent.⁵⁹ In 2020 was bijna de helft van de werkende vrouwen geboren buiten België werkzaam bij dienstenchequebedrijven. Het aandeel werkende vrouwen geboren buiten de EU steeg daarbij sinds 2008 jaar van 16 naar 22 procent, het aandeel vrouwen uit andere EU-landen van 12 naar 28 procent. Het aandeel vrouwen geboren in België bleef echter constant op 5 procent. Vrouwen geboren buiten de EU die werken in deze sector zijn bovendien vaker midden- en hoggeschoold en stromen minder vaak uit.⁶⁰ De wettelijke omkadering van deze sector heeft al stappen gezet, maar er blijven grote hiaten. Kenmerkend zijn lage lonen, deeltijdse contracten, weinig erkenning en negatieve effecten op de gezondheid. Ook **sociale isolatie** is een groot probleem, zeker met de toenemende digitalisering.⁶¹ Onderzoek van de Universiteit Antwerpen stelt dat de sector een belangrijk instroomkanaal vormt naar betaald werk, maar dat veel vrouwen blijven kleven.⁶²

Andere sectoren waarin een relatief grote groep vrouwen met migratie-achtergrond actief is zijn eet- en drinkgelegenheden en hotels en accommodatie. Ze zijn ondervertegenwoordigd in onderwijs, overheidsbestuur en gezondheidszorg.⁶³

Ook in de zogenaamde **platformeconomie** werken veel vrouwen, steeds meer met een migratie-achtergrond. Waar mannen voornamelijk actief zijn als taxichauffeur of maaltijdbezorger, werken vrouwen in sectoren als huishoudhulp, schoonmaak en kinderopvang via platformen als Babysits, Care.com en Bsit. Er schuilen gevaren in deze vorm van werkaanbieding, onder meer omdat er weinig tot geen sociale bescherming bestaat. Bovendien blijft een groot deel van de zorgdiensten aangeboden via informele netwerken, waar al helemaal geen regels bestaan.⁶⁴

⁵⁹ De positie van vrouwen van niet-EU-herkomst op de Belgische arbeidsmarkt, IGVM, 2025.

⁶⁰ Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, OESO, 2023.

⁶¹ Trends in de dienstenchequesector, ACV Voeding en Diensten, 2025.

⁶² [Vlaanderen vergeet vrouwelijke migranten op arbeidsmarkt, De Standaard](#), 2023.

⁶³ De positie van vrouwen van niet-EU-herkomst op de Belgische arbeidsmarkt, IGVM, 2025.

⁶⁴ Trends in de dienstenchequesector, ACV Voeding en Diensten, 2025.

3.3. Vrouwen met een handicap



Ook vrouwen met een handicap worden geconfronteerd met een **dubbel nadeel**. Behalve de typische **gegenderde obstakels** worden hun capaciteiten structureel onderschat door **vooroordelen** en staan werkgevers vaak weigerachtig tegenover **redelijke aanpassingen**.

De werkzaamheidsgraad van vrouwen met een arbeidshandicap bedraagt 45 procent, terwijl net iets meer dan de helft van de mannen aan het werk is. Er bestaat nog steeds een kloof van 35 procent tussen personen met en zonder arbeidshandicap. **België scoort hiermee een stuk slechter dan onze buurlanden**. Streefcijfers in de publieke sector worden nauwelijks gehaald (gemiddeld 1 procent i.p.v. de vereiste 3 procent) in 2024.

Het totale persoonlijk inkomen – dus het beroepsinkomen en andere uitkeringen en vergoedingen – ligt voor personen met een handicap nog steeds beduidend lager dan personen zonder handicap, er gaapt een kloof van **25 procent**. De loonkloof (op basis van het gemiddelde netto maandelijks beroepsinkomen in Vlaanderen) tussen personen met en zonder handicap bedraagt **15 procent**.⁶⁵

Vrouwen met een langdurige hinder verdienen bovendien minder dan mannen met een handicap. De loonkloof v/m tussen personen met een handicap is even groot als de volledige Belgische loonkloof, namelijk **20 procent**.⁶⁶ Dat heeft veel te maken met het feit dat vrouwen dubbel zo vaak deeltijds werken als mannen. Het zorg dragen voor kinderen is ook hier een grote factor.

Drempels tot werk

De **inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT)**, uitgekeerd door de federale overheid, is bedoeld is om het inkomen (deels) te compenseren indien men (deels) niet kan werken door een handicap. De stap naar betaald werk wordt meer dan eens niet gezet omwille van de misinformatie en mythevorming dat de IVT, erkenning van handicap en zelfs andere budgetten volledig en onmiddellijk zouden wegvallen bij de start van een tewerkstelling. In de realiteit gebeurt er een herberekening van de toegekende IVT op basis van wat de persoon presteerde. Uit angst hiervoor steunen sommige personen daarom enkel op een tegemoetkoming die onder de EU-armoededrempel ligt.

⁶⁵ Statistiek Vlaanderen. (2024). Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap. [72100](#)

⁶⁶ Idem.

Daarnaast kunnen mensen met een handicap en een grote ondersteuningsnood bijkomende kosten hebben om zich aan het maatschappelijke leven aan te passen. In dat geval kunnen zij een **integratietegemoetkoming (IT)** ontvangen. Om deze tegemoetkoming te ontvangen, wordt er dus nagegaan wat voor invloed de handicap heeft op de dagelijkse activiteiten. Maar als het totale inkomen van het huishouden (inkomen van partner, inkomen uit arbeid, vervangingsinkomen, andere inkomens) tot een bepaald bedrag stijgt en overschrijdt, dan zal het bedrag van de tegemoetkoming verminderd worden. Ook vallen er dan een aantal afgeleide rechten weg die gekoppeld zijn aan het hebben van een IT zoals: sociaal tarief gas, sociaal tarief elektriciteit, sociaal tarief water en verhoogde tegemoetkoming van de mutualiteit.

De **gebrekkige aanpassing van de werkomgeving en -organisatie** blijft daarnaast een belangrijke belemmering voor de inclusie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt. Unia ontvangt hier regelmatig meldingen over. Binnen het domein werk hebben de meeste dossiers te maken met handicap⁶⁷. Werkgevers zijn niet altijd op de hoogte van hun verplichtingen en weten niet goed wat ze kunnen voorzien om mensen met een handicap in staat te stellen om hun werk te doen. Redelijke aanpassingen kunnen zijn: aanpassingen aan een gebouw, (hellend vlak, ergonomische stoel, aangepast toilet, lift...) of aan de IT (software voor spraaksynthese of dyslexie...), verandering van arbeidsorganisatie (mogelijkheid tot telewerk, aangepast uurrooster, begeleiding, coaching...) en communicatie (tolk gebarentaal, pictogrammen...).

Volgens Unia worden vrouwen met een handicap vaak **uitgesloten van de arbeidsmarkt, beperkt tot deeltijds werk en toegeleid naar gesegregeerd werk**, waardoor ze op financieel vlak ook nog eens gevolgen dragen. Ze zijn ook vaker **slachtoffer van geweld** (in vergelijking met mannen met een handicap) en van **seksueel misbruik** (in vergelijking met vrouwen zonder handicap).⁶⁸

Prijs van de liefde

Vrouwen die een vervangingsinkomen of IVT openen, worden vaker niet als gezinshoofd gecategoriseerd, tenzij het om alleenstaanden (met kinderen) gaat, waardoor hun **vervangingsinkomen lager ligt**. Dit zorgt ervoor dat zij afhankelijker worden van hun partner. Ze betalen dus een prijs voor het feit dat ze samenwonen, dit wordt ook wel eens de 'prijs van de liefde' genoemd.

⁶⁷ Jaarverslag Unia, 2024.

⁶⁸ Parallel rapport voor het Comité voor de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW), Unia, 2022.

4. Beleidsaanbevelingen

Equal care

- **Verplicht, verleng én vergoed het geboorteverlof:** volgens een rapport⁶⁹ van de Wereldarbeidsorganisatie (ILO) zorgt een universeel recht op een langer, goedbetaald en verplicht vaderschapsverlof, 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 een eerlijkere verdeling van de taken thuis. In België hebben vrouwen recht op drie maanden moederschapsrust (waarvan tien weken verplicht), en mannen en meemouders slechts op twintig (facultatieve) dagen geboorteverlof. Dat er voldoende draagvlak bestaat voor een verplichting en verlenging, blijkt onder andere uit eerdere onderzoeken van [TOR](#) en [Ipsos](#) in opdracht van Zijkant. Ook het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen onderzocht de opname van geboorteverlof en concludeerde dat het aandeel van partners dat het geboorteverlof volledig opneemt, stijgt. Een grote meerderheid (84 procent) van vaders en meemouders is voorstander van verplicht geboorteverlof.⁷⁰ Een vergoeding voor vaders én meemouders aan 100 procent van hun loon tijdens het hele geboorteverlof kan ook de financiële drempel wegnemen. Nu worden enkel de eerste drie dagen doorbetaald door de werkgever.
- **Vergoed ook moederschapsrust aan 100 procent van het loon.** De moederschapsbescherming heeft in België een specifiek juridisch begrip, grondslag en statuut omdat je nu eenmaal geen kinderen kan krijgen zonder zwanger te zijn en te bevallen, en een man nooit in een gelijkaardige positie kan staan. Bovendien is het kader voor deze bescherming de veiligheid en gezondheid van moeder en kind. Vandaar dat vrouwen nooit enig nadeel mogen ondervinden van deze situatie en recht hebben op een gegarandeerde vorm van verbod op discriminatie omwille van het krijgen van kinderen.
- **Breid de betaalde zorgverloven uit.** Een verbetering van de systemen van moederschapsrust en geboorteverlof is een zeer belangrijke stap, maar op termijn pleit Zijkant ervoor om te evolueren naar een zorgsysteem op Scandinavische leest. In Zweden krijgen ouders samen zestien maanden verlof (480 dagen), waarvan minimaal drie maanden exclusief gereserveerd zijn voor de moeder en drie maanden voor de

⁶⁹ Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work, ILO, 2022.

⁷⁰ Geboorteverlof: vaders, meemouders en meemouders in de eerste maanden na de geboorte, IGVM, 2025.

vader of meemouder. Wie deze maanden niet opneemt, is ze kwijt. Over de rest van het verlof beslissen beide ouders samen. In eenoudergezinnen waar de voogdij over het kind bij de alleenstaande ouder ligt, komt het hele ouderschapsverlof die ouder toe. Dit systeem heeft vele voordelen: moeders en vaders kunnen even lang van de arbeidsmarkt 'verdwijnen' bij de geboorte van een kind, wat de kans op mogelijke discriminatie van vrouwen verkleint. Daarnaast worden ouders door een gelijk verlof gestimuleerd om de zorgtaken eerlijk te verdelen. Tot slot verhoogt het algemene welzijn en wordt de kinderopvang deels ontlast doordat kinderen pas later instromen.

De nieuwe Belgische regering streeft met het familiekrediet dit model na. Maar nadat in Zweden werd vastgesteld dat het verlofpakket nog steeds voornamelijk door moeders werd opgenomen, krijgt elke ouder een deel van het verlof en wordt een gelijke opname van het gezamenlijke restdeel gestimuleerd. Daarom is het essentieel dat er in België concrete maatregelen komen die ervoor zorgen dat vaders ook daadwerkelijk verlof opnemen. Anders zou de flexibiliteit die wordt geboden misschien juist het tegenovergestelde effect hebben en moeders nog verder onder druk zetten.

Recht op (voltijds) duurzaam en menswaardig werk

- **Voer een collectieve arbeidsduurvermindering in.** Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen wijst op een combinatieprobleem. Een collectieve arbeidsduurvermindering (bv de dertigurenweek) geeft zowel vrouwen als mannen de kans om een carrière uit te bouwen én tijd te maken voor zorgtaken. Dit betekent dus niet het condenseren van de 38-uren werkweek in vier dagen. Werkdagen van 9 of 10 uur zijn voor ouders helemaal geen oplossing.
- Verruim het aanbod van sociale voorzieningen. Er is een grote nood aan **kwaliteitsvolle, nabije en betaalbare crèches**, met flexibele openingsuren. De crisis in de kinderopvang toont aan hoe de sector werd ondergefinancierd: de lage lonen en de hoge werkdruk drijven het personeelstekort op, de kind-begeleiderratio ligt te hoog en nog steeds vinden vele ouders geen opvangplaats. Ook voor schoolgaande kinderen moet er buiten de schooluren een ruim en betaalbaar opvangaanbod beschikbaar zijn. Het vergemakkelijken van de toegang tot kwaliteitsvolle zorg voor hulpbehoevende personen en ouderen is eveneens essentieel in het stimuleren van voltijdse tewerkstelling.
- Waas niet blind voor de drempels die bepaalde groepen (oudere vrouwen, vrouwen met een migratie-achtergrond, vrouwen in armoede en vrouwen met een handicap...)

ervaren en **zet in op een inclusieve arbeidsmarkt**. Zeker niet-beroepsactieve vrouwen in armoede botsen op heel wat drempels bij de zoektocht naar werk, die zich ook op andere levensdomeinen situeren. Zet daarom in op een **integrale trajectbegeleiding** voor en gedurende een arbeidscontract via een doorgedreven samenwerking tussen organisaties, bijvoorbeeld om de toegang tot kwalitatieve huisvesting, competentieversterking, betaalbare gezondheidszorg of kinderopvang mogelijk te maken.

- Maak werk van **evenredige evenwaardige arbeidsdeelname**, waarbij geen plaats is voor discriminatie en racisme. Correspondentietesten traceren niet enkel discriminatie, maar zijn ook een stok achter de deur.
- Bij het inzetten op inclusie en diversiteit is het **dragen van levensbeschouwelijke tekenen geen enkel vorm van obstakel**. De focus ligt op de kwaliteit van de taken of dienstverlening.
- Wees als overheid **een voorbeeldfunctie**, waarbij een diversiteit aan vrouwen een realiteit is op alle niveaus.
- Werk outreachend en **maak komaf van toeleiding naar steeds dezelfde sectoren vanuit bias en stereotypering** van kwetsbaardere profielen. Focus op capaciteiten, interesses en groeiontwikkeling.
- **Erken eerder verworven competenties** en vergemakkelijk de procedure van diploma-erkenning voor mensen uit het buitenland.
- **Erken de (onbetaalde) zorgarbeid** van vrouwen in de berekening van **(pensioen)uitkeringen**. Zijkant is voorstander van het solidariteitsprincipe en vindt het niet meer dan logisch dat wie wil genieten van de sociale zekerheid, hier ook een eerlijke bijdrage aan moet leveren, uiteraard met oog voor de context. Met name in de pensioenhervorming ontbreekt echter een fundamenteel debat over wat een bijdrage juist moet zijn, en dus ook over de waarde van onbetaalde zorgarbeid. Wie jarenlang deeltijds werkt of zelfs thuisblijft om te zorgen voor jonge kinderen of andere mensen met hoge zorgnoden, moet daar niet voor bestraft worden op oudere leeftijd. Zolang de samenleving de randvoorwaarden voor voltijdse arbeid niet kan waarmaken – namelijk: een betaalbaar, toegankelijk en kwaliteitsvol zorg- en opvangsysteem – moeten de mensen die deze zorgen vrijwillig opnemen hiervoor erkend worden.

Bovendien zijn de pensioenhervormingen extra oneerlijk voor wie jarenlang haar of zijn leven heeft georganiseerd volgens de oude voorwaarden. Deze mensen worden nu voor voldongen feiten gezet. Voorzie uitzonderingsmaatregelen voor vijftigplussers die hun loopbaanparcours niet meer kunnen rechtekken. Respecteer tot slot het principe van de gelijkgestelde periodes, dat nu wordt uitgehold door de strengere invulling van effectieve tewerkstelling.

- **Maak jobs bereikbaar via betaalbaar en toegankelijk openbaar vervoer.** Mensen in armoede zijn vaak aangewezen op het openbaar vervoer om zich te verplaatsen. Zo ook voor verplaatsingen naar en van het werk. Bij vrouwen in armoede zijn dat ook vaker clusterverplaatsingen, waarbij ze bijvoorbeeld eerst de kinderen naar school of de opvang moeten brengen om nadien hun traject naar het werk verder te zetten. Daardoor zijn ze vaak lang onderweg en is de combinatie met een (voltijdse) job niet altijd haalbaar. Zet in op betaalbaar openbaar vervoer, bereikbare werkplaatsen en een dienstverlening die het toelaat om ook buiten de reguliere kantooruren op het werk te geraken.

Recht op een eigen inkomen

- **Zorg voor een leefbaar inkomen.** Zonder een stabiel inkomen is leven enkel overleven en vinden mensen niet de financiële noch de mentale draagkracht om de zoektocht naar werk op te starten. Trek alle inkomens in België op tot boven de Europese armoedegrens van 60 procent van het mediaaninkomen. Dit moet een bindende doelstelling zijn in plaats van een vrijblijvende intentie zoals nu het geval is. De afstand tot de arbeidsmarkt vergroot alleen maar als mensen niet langer kunnen terugvallen op een werkloosheidsuitkering. Het leefloon ligt vaak lager dan de werkloosheidsuitkering, en niet iedereen heeft er recht op. Ook leefloontrekkers moeten zich verplicht inschrijven bij de VDAB en actief naar werk zoeken, anders zijn ze ook hun laatste sociaal vangnet kwijt. Dat maakt de druk om werk te zoeken zowel financieel als mentaal nog moeilijker. Behoud daarom het recht op een toereikende werkloosheidsuitkering voor langdurig werkzoekenden.
- **Hervorm het statuut van samenwonende.** In het geval van samenwonende partners speelt het statuut vooral in het nadeel van vrouwen. Zij verdienen gemiddeld minder dan mannen en nemen meer zorgtaken op, waardoor ze vaker afhankelijk zijn van uitkeringen. Door een huishouden te delen met een partner, dalen deze uitkeringen en worden deze vrouwen afhankelijk van hun partner. Hervorm gradueel het statuut van samenwonende waarbij de financiële afhankelijkheid tussen partners wordt

tegengegaan. Solidariteit mag in geen geval bestraft worden. Daarom pleiten we ervoor dat, zeker in tijdelijke situaties, sociale rechten behouden blijven wanneer mensen noodgedwongen iemand thuis opvangen

Wetten

- **Pas de loonkloofwet van 22 april 2012 aan.** Zorg voor betere rapporteringen en doe steekproeven en controles op de naleving van de wet. Onderzoek toont aan dat er vooral op het niveau van de ondernemingen onvoldoende gehoor wordt gegeven aan de wet. Enerzijds ondervinden ondernemingen moeilijkheden bij het opstellen van de verplichte loonverslagen, anderzijds volgen op de verplichtingen weinig tot geen controles of sancties. Tot slot voorziet de huidige wet geen maatregelen voor kmo's of de openbare sector en zijn weinig maatregelen gericht op loontransparantie op bedrijfsniveau.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen formuleerde daarom een reeks aanbevelingen. Zo zou de rol van de bemiddelaar kunnen opgenomen worden door een (versterkte) arbeidsinspectie. Loonverslagen zijn gemakkelijker in te vullen als de modelformulieren worden aangepast met geautomatiseerde gegevens. Kwaliteitsvolle modellen en handleidingen kunnen helpen bij het interpreteren van deze gegevens en het opstellen van actieplannen. Versterkte controles en duidelijke en proportionele sancties moeten zowel sectoren als ondernemingen aanzetten tot het respecteren van de maatregelen.

- Zorg voor een implementatie van de bindende **Europese richtlijn rond loontransparantie** in de nationale wetgeving.

Vrouwen aan de top

- Voer, naar analogie met de raden van bestuur, ook **quota in voor de directiecomités** van overheidsbedrijven en beursgenoteerde bedrijven. Quota blijken een effectieve manier om het glazen plafond te doorbreken, zoals blijkt uit de vervrouwelijking van de raden van bestuur.

Equal Pay Day-label

- Voer een **Equal Pay Day-label** in om bedrijven aan te sporen om werk te maken van loongelijkheid v/m. Dit kwaliteitslabel omvat ook een volledige implementatie van equal

pay-strategieën (inclusief genderindicatoren) in de HR-processen en het beleid. *Good practices* bestaan in Zwitserland en Frankrijk, waar bedrijven zelf een dergelijk keurmerk kunnen aanvragen bij certificerende instanties. In IJsland zijn bedrijven met meer dan 25 werknemers verplicht om hun loongegevens over te maken aan een onafhankelijk orgaan, dat een drie jaar geldig attest afgeeft dat op straffe van sancties moet worden hernieuwd. Als België het IJslandse voorbeeld volgt, kan een label ontwikkeld worden aan de hand van het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur, voorzien door de loonkloofwet. In dat geval moeten sancties verbonden worden aan onvolledig of incorrect ingediende rapporten.

5. De loonkloof bij de buurlanden

De Europese instellingen bekijken de **bruto-uurlonen** van voltijds en deeltijds werkenden wanneer ze de loonkloof onderzoeken. De gemiddelde loonkloof in de Europese lidstaten ligt op **12 procent**. De verschillen tussen de lidstaten zijn echter zeer groot. In Slovenië, Polen, Italië, Luxemburg en Roemenië blijft de loonkloof onder 10 procent, maar in Estland, Zwitserland, Finland, Hongarije en Duitsland schurkt ze tegen 20 procent. Oostenrijk spant de kroon met 18,3 procent. Nederland (12,5 procent) en Frankrijk (12,2 procent) doen het slechter dan België (0,7 procent). **Ons land is dus een goede Europese leerling.**⁷¹

Een kleine loonkloof wil niet zeggen dat een land goed scoort inzake de vrouwelijke participatie op de arbeidsmarkt. Zo kampt Italië met een lage arbeidsparticipatie. Vrouwen kunnen **amper rekenen op collectieve zorgdiensten** waardoor het vaak enkel voor hoogopgeleide vrouwen financieel interessant is om te werken. Deze vrouwen verdienen doorgaans beter en verkleinen daarom de loonkloof v/m. Anderzijds kennen Nederland en Duitsland een grote loonkloof: in deze landen is de arbeidsparticipatie van vrouwen wel hoog, maar zeer veel moeders werken er deeltijds. Zij doen dit om dezelfde reden als hun Italiaanse zusters: een gebrek aan (betaalbare) kinderopvang. Het is dus erg belangrijk dat een **gezinsondersteunend beleid** gevoerd wordt.

Daarnaast zijn er grote verschillen in de **verlofstelsels** waarop ouders een beroep kunnen doen. In alle Europese landen geldt dat vrouwen er veel vaker gebruik van maken dan mannen. Het is belangrijk dat moeders en vaders ze in gelijke mate opnemen. Dit kan door voldoende hoge vergoedingen toe te kennen, evenredig met het loon, door de mogelijkheid om de verloven flexibel op te nemen en door voldoende sociale bescherming tijdens de verlofperiode te bieden. Het recht op ouderschapsverlof moet bovendien individueel zijn om te verhinderen dat het wordt overgedragen. Ook een verplichting om een deel van het verlof op te nemen kan gelijke opname stimuleren.

Het **belastingstelsel** in een lidstaat speelt ook een rol. Een gescheiden belastingstelsel is neutraler dan een gemeenschappelijk systeem. Elke partner behoudt financiële onafhankelijkheid en de tweede partner wordt niet gestraft met een hoger belastingtarief wanneer zij/hij meer werkt en verdient.

Andere verklaringen moeten in de structuur van de arbeidsmarkt gezocht worden. Een grote loonkloof is meestal een teken van een **sterk gesegregeerde arbeidsmarkt**. Vrouwen zijn dan

⁷¹ [Statistics, Eurostat \(europa.eu\)](https://statistics.eurostat.eu), 2023.

sterk vertegenwoordigd in een aantal sectoren of beroepen (bv. in Tsjechië, Finland en Estland) of ze werken veel vaker deeltijds (bv. in Nederland en Duitsland). In België zien we beide fenomenen. Een andere positieve factor is een sterk sociaal overleg met een grote impact op de loonvorming, zoals in België, Nederland, Duitsland, Luxemburg en Oostenrijk.

In andere West-Europese landen, zoals Frankrijk, Ierland of Italië, en in vele Oost-Europese landen is het loonverschil tussen vrouwen en mannen met eenzelfde profiel veel groter. Het werk van vrouwen wordt er werkelijk anders gewaardeerd dan dat van mannen. Vrouwen hebben dus niet alleen baat bij collectieve zorgdiensten, maar ook bij **collectieve loononderhandelingen**.

6. Word EPD-ambassadeur

Sedert de eerste **Equal Pay Day-ambassadeurs** in 2010 het Equal Pay Day-pact ondertekenden, hebben al tal van mensen en organisaties hun engagement getoond om de loonkloof op hun manier uit de wereld te helpen. In 2022 tekende de Stad Brussel het pact tijdens een Europese equal pay-conferentie van Zijkant en PES Women in het Stadhuis, en werd Brussel daarmee de eerste lokale overheid die zich uit als Equal Pay-ambassadeur.

Wil je ook in je persoonlijke en professionele leven bijdragen aan het dichten van de genderkloof? Teken het Pact [hier](#) en ontvang een ambassadeursbadge en –oorkonde.

7. Contact

Julie Van Garsse, directeur Zijkant: 0496/83 08 30, julie.vangarsse@zijkant.be
www.equalpayday.be
www.zijkant.be
[@zij_kant](#)

#EPD2026 #EqualPay #EqualPayDay