# Unequal Pay Day: 22 oktober 2026

Inhoud


1. Wat is Unequal Pay Day? ..... 2
2. De oorzaken van de loopbaankloof ..... 2
3. En ook: extralegale voordelen ..... 8
4. En wat met zelfstandigen? ..... 9
5. Loonkloof = pensioenkloof ..... 9
6. Beleidsaanbevelingen ..... 11
7. Contact ..... 13

# 1. Wat is Unequal Pay Day?

De progressieve vrouwenbeweging ZIJkant is de initiatiefnemer van de nu al 22 **Equal Pay Day**-campagnes in België. Equal Pay Day is de symbolische dag tot wanneer vrouwen moeten werken om hun loonachterstand van het voorbije jaar dicht te rijden. Dit jaar viel Equal Pay Day op 12 maart: Belgische vrouwen moesten tot dan werken om te verdienen wat mannen vorig jaar reeds verdiend hebben.

In Europa wordt vaak in het najaar actiegevoerd tegen de loonkloof. Zo leggen vrouwen symbolisch het werk neer op de dag vanaf wanneer ze zogezegd gratis werken. De loonkloof v/m zorgt er immers voor dat hun jaarsalaris lager ligt dan dat van mannen, waardoor ze het laatste deel van het jaar niet meer betaald worden in vergelijking met hun mannelijke collega's. Volgens het principe van de gelijke verloning zouden vrouwen dus vroeger mogen stoppen met werken.

Aangezien vrouwen 19 procent minder verdienen dan mannen, werken ze de laatste 2,5 maand van het jaar - vanaf 22 oktober - gratis en voor niets. De Europese Commissie roept deze symbolische dag uit tot Equal Pay Day, maar volgens ZIJkant spreken we beter over **Unequal Pay Day**: **de dag voor ongelijk loon** dus.

ZIJkant baseert zich voor de loonkloofcijfers op de nieuwste statistieken van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (datajaar 2024).

# 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]

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

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.

## 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

[2] Idem.
[3] Deeltijds werken drie keer zo populair als in 1983, Statbel, 2025.

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.

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 UGent[5] 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.

[4] Idem.
[5] Nieuw onderzoek verklaart moederschapsstraf in carrière: minder flexibel, minder bereid tot overwerken en een risico op afwezigheden, UGent@Work, 2025.

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 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.

[6] Idem.
[7] De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, IGVM, 2025.

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.

| 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.*)*

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

## Vrouwelijke en mannelijke jobs

Zoals de tabel aantoont, bestaat er ook bínnen 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 vlakkere 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 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

[9] Idem.
[10] Vrouwen in topfuncties, IVGM en RoSa, 2024.
[11] Women in Business 2025 – Impacting the missed generation, Grant Thornton, 2025.
[12] Vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt, IGVM, 2025.
[13] Equal Pay Day persdossier, ZIJkant, 2024.

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 Transparancy 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.

## 3. En ook: 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.[14] 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

[14] 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.

te zijn in vergelijking met andere voordelen: het voordelenpakket van een vrouw is gemiddeld **46 procent minder waard** dan dat van een man.[15]

## 4. En wat met 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.[16] 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.[17]

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 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.[18]

## 5. Loonkloof = pensioenkloof

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.[19]

---

[15] De kloof tussen mannen en vrouwen in de verdeling van extralegale voordelen, Lore Van Herreweghe, Academiejaar 2015-2016.
[16] Vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt, IGVM, 2025.
[17] Rising Star Monitor, Vlerick Business School en Deloitte Belgium, 2025.
[18] Dossier De Kloof, De Tijd, 2026.
[19] Jaaroverzicht van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen in 2023 FPD & Sigedis.

In de **aanvullende pensioenen** bedraagt de kloof zelfs 53 procent.[20] 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.[21]

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.[22] 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.[23]

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.[24]

De huidige Arizona-regering kondigde in 2025 een reeks **pensioenhervormingen**[25] aan. Deze maatregelen treffen vrouwen disproportioneel, want ze houden geen rekening met structurele 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.

[20] Idem.
[21] Pensionstat, 2023.
[22] Idem.
[23] Idem.
[24] Idem.
[25] Federale pensioendienst, 2026.

# 6. Beleidsaanbevelingen

**1. Verplicht, verleng én vergoed het geboorteverlof**: volgens een rapport[26] 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.. 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. 84 procent van de vaders en meeouders is voorstander van verplicht geboorteverlof.[27]

**2. 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.

**3. 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 vader of meeouder. 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

[26] Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work, ILO, 2022.
[27] Geboorteverlof: vaders, meemoeders en meeouders in de eerste maanden na de geboorte, IGVM, 2025.

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.

4. 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.

5. 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 rechttrekken. Respecteer tot slot het principe van de gelijkgestelde periodes, dat nu wordt uitgehold door de strengere invulling van effectieve tewerkstelling.

6. 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.

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

8. 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.

9. 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.

## 7. Contact

Julie Van Garsse, directeur ZIJkant: 0496/83 08 30, julie.vangarsse@zijkant.be
www.equalpayday.be
@zij_kant
#UNEPD2026 #UnequalPayDay