

18 sep 2025 -06:27

"Gendergelijkheid op de arbeidsmarkt biedt alleen maar kansen": Minister van Gelijke Kansen lanceert een nieuwe sensibiliseringscampagne

Minister van Gelijke Kansen, Rob Beenders, lanceert een nieuwe sensibiliseringscampagne gericht op werkgevers, HR-professionals en stakeholders om gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te bevorderen. De campagne, die gecoördineerd wordt door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en gefinancierd wordt door de Europese Unie, wil de voordelen van een meer inclusieve arbeidsomgeving voor vrouwen benadrukken. Hierbij wordt bijzondere aandacht besteed aan vrouwen die zich in kwetsbare situatie bevinden.

Ongelijkheden op de arbeidsmarkt blijven bestaan

Ondanks vooruitgang blijven vrouwen systematisch benadeeld op de Belgische arbeidsmarkt. De cijfers uit recente studies van het Instituut, zijn duidelijk:

- Vrouwen verdienen gemiddeld 19,9% minder per jaar dan mannen.
- De werkgelegenheidsgraad van vrouwen bedraagt 68%, die van mannen 76%.
- 40,5% van de vrouwelijke werknemers werkt deeltijds, tegenover 12,8% van de mannen.
- Van de ouders die ouderschapsverlof opnemen, zijn 38% mannen en 62% vrouwen.
- Er zijn slechts 14% vrouwen in de directiecomités van beursgenoteerde bedrijven.

Bovendien blijft moederschap een belangrijke drempel op de arbeidsmarkt: moeders hebben 3,2 procentpunten minder kans op werk dan vrouwen zonder kinderen. Bij mannen zien we het omgekeerde effect: vaders hebben juist 5,3 procentpunten meer kans op werk dan mannen zonder kinderen. Vrouwen verliezen daarenboven tot 32% van hun arbeidsinkomen na de geboorte van hun eerste kind – een verlies dat zich vaak jarenlang laat voelen

Bijzondere aandacht voor vrouwen in kwetsbare situaties

Bepaalde vrouwen stuiten op meer belemmeringen die hun toegang tot, behoud van of doorgroei in duurzame werkgelegenheid belemmeren, waardoor ze kwetsbaarder worden op de arbeidsmarkt. Deze obstakels zijn vaak structureel van aard (zoals discriminatie of het niet-erkennen van diploma's), maar kunnen ook financieel, sociocultureel zijn of verband houden met de arbeidsmarkt zelf of met specifieke arbeidsvoorwaarden (zoals de onzekerheid van bepaalde banen die voornamelijk door vrouwen worden uitgeoefend).

Onder de groepen die bijzonder getroffen zijn, bevinden zich met name: alleenstaande moeders, vrouwen met een migratieachtergrond (waarvan slechts 47% uit niet-EU-landen aan het werk is), nieuwkomers, kortgeschoolde vrouwen, vrouwen met een handicap, oudere vrouwen, digitaal uitgesloten, vrouwen die lange tijd werkloos zijn, of nog slachtoffers van geweld.

Werkgevers als sleutelactoren voor verandering

Werkgevers hebben een essentiële rol te spelen om deze ongelijkheden te verminderen. Het biedt hen een belangrijke kans om hun aantrekkelijkheid als werkgever, innovatiecapaciteit en talentbehoud te verhogen, naast het vervullen van hun maatschappelijke rol.

"Werkgevers die inzetten op gendergelijkheid en inclusie, zijn aantrekkelijker, profiteren van verhoogde innovatie en zijn meer performant," benadrukt minister Beenders. *"Onze campagne toont aan dat het ondersteunen van alle vrouwen, met bijzondere aandacht voor vrouwen in kwetsbare situaties, niet alleen een kwestie van sociale rechtvaardigheid is, maar ook een slimme bedrijfsstrategie."*

Organisaties die inzetten op diversity, equity & inclusion boeken aantoonbaar betere resultaten: een hogere productiviteit en een sterkere financiële groei tot wel 9%. Inzetten op gendervriendelijke maatregelen geeft bedrijven met andere woorden een financiële én humane boost.

Van gemiste kansen naar gedeelde winst

Ondernemers zijn meesters in het herkennen van kansen. Ze denken buiten de gebaande paden en durven risico's te nemen om hun bedrijf te laten groeien. Maar wanneer het aankomt op hun personeelsbeleid, missen ze vaak waardevolle opportuniteiten.

Het probleem? Veel HR-verantwoordelijken en werkgevers kiezen voor praktijken die zij als neutraal beschouwen - wat in theorie het meest rechtvaardig lijkt - maar houden daarbij geen rekening met onbewuste vooroordelen of de specifieke obstakels waarmee bepaalde vrouwen kampen, vooral de meest kwetsbaren. Door deze blinde vlek zien ze de concrete voordelen van werkelijk gendergevoelige maatregelen over het hoofd. Dit is geen kwestie van onwil - het zijn gewoon gemiste kansen

De nieuwe sensibiliseringscampagne zet deze gemiste kansen in de verf. Zo zal in verschillende magazines een bijna lege, paginagrote advertentie verschijnen, met alleen een krachtige titel, zoals: 'Hier had het verhaal kunnen staan van een Managing Partner die zag dat mensen pas blijven, als werk met hen mee beweegt', of ook 'Hier had het verhaal kunnen staan van een CEO die veel meer talent aantrok, door zich keer op keer af te vragen wie er niet aan tafel zit'.

Via een QR-code op de advertentie kunnen lezers echte getuigenissen bekijken van ondernemers en HR-managers die wél de sprong waagden - en daar vandaag de vruchten van plukken. Ze delen hoe concrete gendervriendelijke maatregelen hun bedrijf hebben vooruitgeholpen, zowel financieel als op het vlak van personeelsbeleid. Hun verhalen tonen aan dat diversiteit niet alleen een kwestie van rechtvaardigheid is, maar ook van economische logica.

"Onze campagne wil aantonen dat investeren in gendergelijkheid enkel voordelen biedt," aldus minister Beenders. *"Het versterkt niet alleen de positie van alle vrouwen op de arbeidsmarkt, maar draagt ook bij aan economische groei en sociale cohesie."*

Vier thema's, vier realiteiten: een podcast die de stem van betrokken vrouwen laat horen

De campagne wordt tevens ondersteund door een [podcastreeks](#) van vier afleveringen van elk 50 minuten. Deze serie brengt de vaak onzichtbare uitdagingen van vrouwen op de arbeidsmarkt in beeld. Elke aflevering focust op een specifiek thema en toont aan welke obstakels en belemmeringen verschillende

groepen vrouwen kwetsbaar maken.

Aflevering 1: Het combineren van privé- en beroepsleven is een dagelijkse uitdaging, vooral voor vrouwen, die nog altijd het grootste deel van de zorg- en huishoudelijke taken op zich nemen. Door de getuigenissen van Line, Anna en Gisèle toont deze aflevering de onzichtbare obstakels die hun carrière en welzijn belemmeren. Tussen het gebrek aan kinderopvangoplossingen, atypische werkuren en structurele onzekerheid onthult de aflevering hoe de zorgketen bepaalde vrouwen kwetsbaar maakt en diepe ongelijkheden in stand houdt. Een duik in de realiteit van zorgarbeid en de onderbelichte gevolgen ervan.

Aflevering 2: Deze aflevering onderzoekt hoe banen als huishoudster en huishoudhulp, vaak deeltijds en slecht betaald, zware beperkingen opleggen: verspreide werkuren, niet-betaalde verplaatsingen, gebrek aan erkenning en beperkte doorgroeimogelijkheden. Door de getuigenissen van Cindy, Samira en Bama toont de aflevering hoe het dienstenchequesysteem degenen die erin werken kwetsbaar maakt en belicht het de gevolgen van een arbeidsorganisatie die er moeite mee heeft om waardige omstandigheden te bieden. Een onderdompeling in de realiteit van het onzichtbare werk dat ons dagelijks leven ondersteunt.

Aflevering 3: Tussen geweld, discriminatie en onzekerheid moeten vrouwen van buitenlandse oorsprong navigeren op een arbeidsmarkt die vaak vijandig tegenover hen staat. Deze aflevering duikt in de trajecten van Myriam en Leyda, die in België aankwamen zonder verblijfsdocumenten en geconfronteerd werden met de moeilijkheden van informeel werk, uitbuitingsrisico's en administratieve barrières die hun dagelijks leven onzeker maken. Door het portret van Aurélie belicht de aflevering de aanhoudende obstakels waarmee vrouwen van Afrikaanse afkomst worden geconfronteerd. Tegenover systemische uitsluiting wordt ondernomen soms de enige weg om een toekomst op te bouwen. Een krachtige onderdompeling in de realiteit van racisme en seksisme op de arbeidsmarkt.

Aflevering 4: Onzichtbare vermoeidheid, uitgeputte lichamen, genegeerde pijn: de vrouwelijke beroepen stapelen onderschatte zwaarte op. Van zorg tot schoonmaak en de textielindustrie - spier- en gewrichtsklachten en psychosociale problemen nemen explosief toe, zonder erkenning als beroepsziekte. Tussen dubbele en drievoudige werkdagen belicht deze aflevering de impact van werk op de gezondheid van vrouwen en het gewicht van de mentale belasting door de portretten van Catherine, Frieda en Carine. Een duik in de onbekende realiteit van werk en de gevolgen ervan voor lichaam en geestelijke gezondheid.

Campagne gemistekans.be gaat live

De campagne is te zien in print en online, en via de digitale kanalen van het Instituut. Tegelijkertijd zal ook de website genderatwork.be live gaan, waar werkgevers een reeks praktische tools ter beschikking krijgen om hun rechten en verplichtingen beter te leren kennen, evenals concrete voorbeelden die kunnen worden toegepast om verder te gaan in hun engagement.

Voor meer informatie:

- De affiches van de campagne (in hoge resolutie) zijn [hier](#) te downloaden
- Het volledige rapport is beschikbaar op igvm.be
- Woordvoerder Minister Beenders: Jef Beckers (+32 498 25 10 65 - jef.beckers@beenders.fed.be)

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Victor Hortaplein 40
1060 Brussel
België
+ 32 2 233 44 00
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Aurore Couvreur
Perscontact
+32 475 55 91 67
aurore.couvreur@igvm.be

Véronique De Baets
Perscontact
+32 2 233 40 34
veronique.debaets@iefh.be