

01 okt 2026 -08:59

Wachten op loontransparantie met een loonkloof van 6,6%

Brussel, 1 oktober 2026 — Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen brengt een update van de loonkloofcijfers uit. De loonkloof in België daalt licht naar 6,6%. Er is dan een correctie gemaakt voor het verschil in gemiddelde arbeidsduur voor vrouwen en mannen. Zonder die correctie loopt de loonkloof op tot 19,0%. Dat wil zeggen dat een vrouw gemiddeld op jaarbasis bijna 1/5e minder verdient dan een man. In de privésector bedraagt de loonkloof 9,7%. Zonder correctie voor arbeidsduur wordt dat zelfs 23,7%.

De nieuwe cijfers, gebaseerd op de lonen van 2024, bevestigen een bredere trend; de afgelopen jaren is de loonkloof tussen vrouwen en mannen langzaam maar zeker kleiner geworden. Al blijft de vooruitgang bescheiden en de ongelijkheid op het gebied van salarissen en carrières toch aanzienlijk.

Eén van de verklaringen van die dalende trend ligt in de vernieuwing van de actieve bevolking. De generatie vrouwen die van de arbeidsmarkt verdwijnt, wordt vervangen door een generatie die gemiddeld veel hoger is opgeleid.

Het valt daarnaast op dat er bij de hele lage en de hele hoge lonen een groot genderonevenwicht bestaat. De hele hoge lonen gaan hoofdzakelijk naar mannen. Aan de onderkant van de verdeling is er een overschot van vrouwen. De meest preciaire groep blijft die van de vrouwelijke arbeidsters in de privésector. De loonkloof in die groep, gecorrigeerd voor arbeidsduur, daalt nauwelijks tot 19,2% (in vergelijking met 19,3% op basis van de lonen van 2023). Dat betekent dat een arbeidster in de privésector in België gemiddeld per uur nog steeds bijna een vijfde minder verdient dan een arbeider.

Correct vergelijken

Het is belangrijk om twee indicatoren weer te geven (wel en niet gecorrigeerd voor arbeidsduur) omdat de ongelijke verdeling in arbeidsduur niet genderneutraal is. Het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen is de belangrijkste oorzaak van de gemiddelde loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Die ongelijkheid in deeltijds werk is grotendeels te wijten aan de ongelijke verdeling van huishoudelijke en zorgtaken en de arbeidsorganisatie in sectoren waar veel vrouwen werken, zoals bijvoorbeeld de distributie-, of de schoonmaaksector.

Het gecorrigeerde percentage zegt dus meer dan het niet-gecorrigeerde over loonongelijkheid en segregatie op de arbeidsmarkt. Vrouwen doen vaak andere jobs, in andere sectoren en geven minder vaak leiding dan mannen. Alle drie deze factoren hebben als gevolg dat ze minder loon krijgen.

Liesbet Stevens, adjunct-directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, verduidelijkt: *"Gelukkig gaat het traag maar zeker de goede kant op, maar er is wel nog steeds een kloof en voor sommige vrouwen nog meer dan anderen. Dat we de loonkloof kunnen verklaren, wil trouwens niet zeggen dat de loonkloof rechtvaardig is, want de verschillen zijn niet neutraal. Het feit dat net veel vrouwen werken in minder goed betaalde sectoren, dat vrouwen minder anciënniteit opbouwen, en dat veel meer vrouwen dan mannen deeltijds werken zijn kwesties die nieuw beleid vragen. Een betere verdeling van onbetaald werk tussen vrouwen en mannen, meer waardering voor betaald of onbetaald 'zorgen', het wegwerken van genderstereotypen en ongelijke kansen en discriminatie op de werkvloer zijn uitdagingen waar we als samenleving mee aan de slag moeten."*

De veelbesproken loontransparantie

De Europese Richtlijn Loontransparantie verplicht werkgevers zowel in de private als de publieke sector tot een meer transparant loonbeleid. De richtlijn zal er niet voor zorgen dat vrouwen plots minder deeltijds gaan werken of huishoudelijke taken ineens anders verdeeld zullen worden. Het zal wel een manier worden om in een bedrijf of organisatie te kunnen vergelijken of iemand gelijk loon voor gelijk werk krijgt, ongeacht het geslacht.

De Europese Unie verplichtte alle lidstaten om deze regels in regelgeving om te zetten. Dat had ten laatste in juni 2026 gebeurd moeten zijn, maar helaas is dit in België nog steeds niet in orde. Bedrijven en organisaties vragen dan ook terecht snel meer duidelijkheid.

“Door de omzetting van de Richtlijn Loontransparantie zullen werknemers zicht krijgen op de genderongelijkheid in lonen in hun bedrijf of organisatie. Dat is ook het niveau waarop onrechtvaardigheid aan den lijve wordt ondervonden. Het is daarbij echt belangrijk dat de bijkomende belasting voor bedrijven en organisaties tot een minimum wordt herleid. Goede tools en handleidingen moeten de rapportages binnen ondernemingen praktisch hanteerbaar maken. Alleen zo kan loontransparantie gemakkelijk een vanzelfsprekend onderdeel van een organisatie worden, om zo de onrechtvaardigheid van loonongelijkheid op te sporen en tegen te gaan”, zegt Liesbet Stevens.

Lees op de website van het Instituut het [volledige cijferrapport van de loonkloof in 2026](#).

Een [overzicht van alle loonkloofrapporten van het Instituut en andere gerelateerde publicaties](#) zijn ook op de website te raadplegen, door “loonkloof” in de zoekbalk “zoeken naar een thema of onderwerp” in te geven.

Perscontact
Sofie Roelandt
Communicatiemedewerker en perscontact
+32 472 71 25 53

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is een onafhankelijke openbare instelling die strijdt tegen elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van gender. Jaar na jaar stijgt het aantal meldingen bij het Instituut. Het Instituut informeert slachtoffers en ondersteunt hen bij eventuele rechtszaken. Daarnaast geeft het Instituut informatie over het wettelijk kader en formuleert het adviezen en aanbevelingen, onder meer aan de regering en het parlement. Ook het verzamelen van cijfers en statistieken, opzetten van onderzoeken, geven van opleidingen en opzetten van concrete beleidsinitiatieven en bewustmakingscampagnes behoren tot de opdrachten van het Instituut.

Slachtoffers of getuigen van discriminatie op grond van een door de Genderwet beschermd criterium (waaronder geslacht) kunnen zich gratis en in alle vertrouwelijkheid laten informeren over hun rechten. Indien gewenst kan ook een klacht ingediend worden. Dit kan op 0800/12 800 of via hulp.igvm.be.

Volg het Instituut op [LinkedIn](#), [Facebook](#), [Instagram](#) en [YouTube](#).
+32 472 71 25 53

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

Véronique De Baets
Woordvoester (FR)
+32 2 233 40 34
+32 479 25 04 41
veronique.debaets@iefh.be

Sofie Roelandt
Perscontact
0472 71 25 53
sofie.roelandt@igvm.be