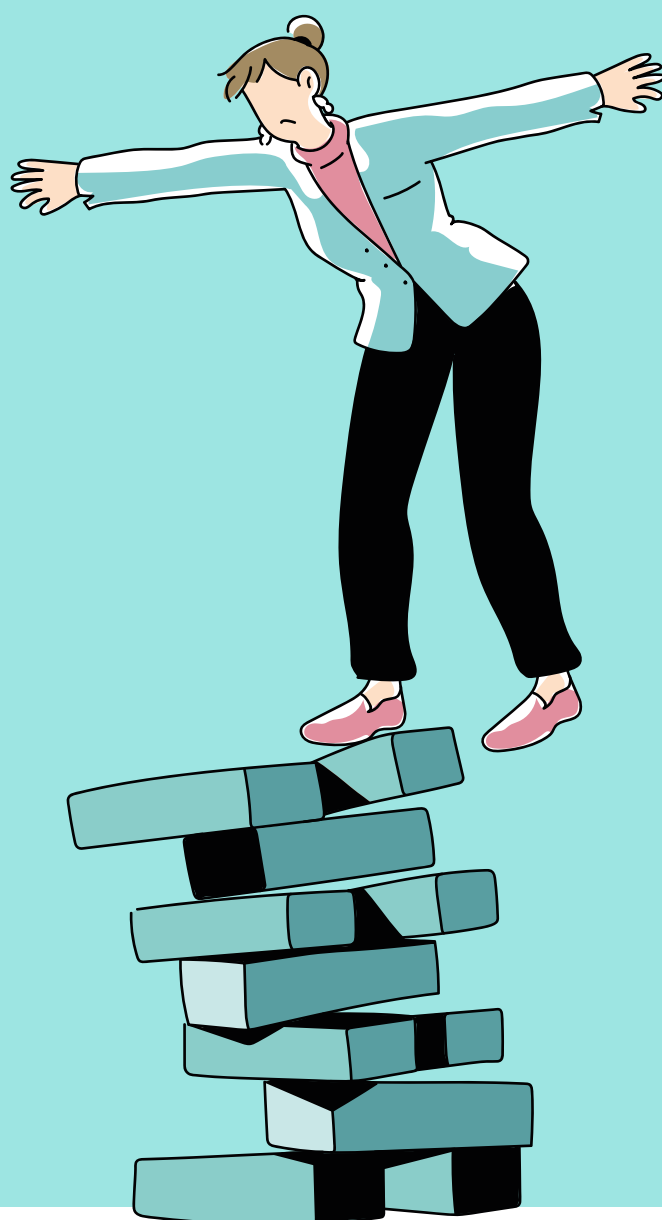


Vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt

GOEDE PRAKTIJKEN
VOOR EEN BETERE INCLUSIE



Samenvatting

Dit rapport onderzoekt de verschillende factoren die vrouwen kwetsbaarder maken op de arbeidsmarkt, waarbij zowel wordt gekeken naar de omstandigheden van hun job, hun inactiviteit als naar de structurele obstakels die hun integratie op de arbeidsmarkt bemoeilijken. Door de werkgerelateerde kwetsbaarheden te onderzoeken, benadrukt de studie de precariteit van de jobs die veel vrouwen hebben (minder bescherming op het werk, weinig controle over de werkomstandigheden, aanhoudende loonkloof tussen vrouwen en mannen, onstabiele en deeltijdse tewerkstelling, enz.), waardoor ze kwetsbaarder zijn voor externe risico's. Het rapport gaat ook in op de oorzaken van de lagere arbeidsparticipatie van vrouwen, waardoor ze potentieel afhankelijk zijn en hun welzijn en autonomie worden aangetast. Deze inactiviteit is een bijkomende factor van sociale en economische kwetsbaarheid, die

hun kansen op integratie en professionele ontwikkeling beperkt. Er wordt ook gewezen op de structurele obstakels (politieke, economische en sociale) die de toegang tot werk voor vrouwen bemoeilijken, zoals de man-vrouwverdeling van arbeid, discriminatie bij aanwerving en loopbaanontwikkeling, en sociale en administratieve beperkingen, vooral voor vrouwen van buitenlandse afkomst of vrouwen met gezondheidsproblemen. Tot slot omvatten voorgestelde aanbevelingen en goede praktijken acties om de begeleiding van vrouwen naar werk te verbeteren, discriminatie te bestrijden en een inclusieve werkomgeving te bevorderen. De studie roept op tot passend overheidsbeleid en professionele praktijken die de integratie van vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt actief ondersteunen, rekening houdend met de specifieke uitdagingen waarmee zij worden geconfronteerd.



Inhoudsopgave

Inleiding	6
1. Werkgerelateerde kwetsbaarheid: precair werk	9
1.1. Inkomensniveau: de loonkloof volgens geslacht en opleidingsniveau	11
1.2. Onzekerheid over de continuïteit van het werk: tijdelijk werk	13
1.3. Mate van arbeidsbescherming	14
1.4. Mate van zeggenschap over arbeidsomstandigheden, welzijn en autonomie	15
2. Kwetsbaarheid als gevolg van inactiviteit	17
2.1. Werkloosheid en ondertewerkgestelde deeltijdwerkers	18
2.2. Inactiviteit	20
3. Obstakels voor tewerkstelling: politieke, economische en sociale structuren die vrouwen kwetsbaarder maken op de arbeidsmarkt	24
3.1. Man-vrouwverdeling van arbeid: huishoudelijke en familiale verantwoordelijkheden	25
3.2. Discriminatie bij aanwerving	29
3.3. Sociale, administratieve of contextuele beperkingen bij de toegang tot werk	30
3.3.1. Belemmeringen voor vrouwen van buitenlandse afkomst	31
3.3.2. Complexe wisselwerking tussen gezondheid en tewerkstelling	32
3.3.3. Mobiliteit en beroepsinschakeling: een belangrijk aandachtspunt	34
3.3.4. Gebrek aan basisvaardigheden	36
4. Aanbevelingen	37
4.1. Aanbevelingen voor verenigingen	38
4.1.1. Praktische organisatie	38
4.1.2. Aangepaste outreach en communicatie	39
4.1.3. Vertrouwen (safe space)	40
4.1.4. Methode: begeleiding op maat – in groep en individueel	40
4.1.5. Samenwerking met partners	42
4.1.6. Flexibiliteit	42
4.2. Aanbevelingen voor werkgevers	43
4.2.1. Sensibilisering en vorming	43
4.2.2. Inclusieve werkvloer	43
4.2.3. Samenwerking	44
4.2.4. Evaluatie	44
4.3. Aanbevelingen voor de overheid	44
4.3.1. Randvoorwaarden	44
4.3.2. Communicatie en sensibilisering	45
4.3.3. Samenwerking	46
4.3.4. Opleidingen	46
4.3.5. Steun voor werkgevers	46
4.3.6. Steun voor verenigingen	46
4.3.7. Steun voor de doelgroep	47
4.3.8. Juridische en administratieve obstakels	47
4.3.9. Antidiscriminatie	48
4.3.10. Doelgroep betrekken	48
Bibliografie	49

Inleiding

Kwetsbaarheid is des mensen: allemaal krijgen we op een of ander moment te maken met gebeurtenissen die ons leven op zijn kop zetten. Maar dit universeel karakter mag niet de bestaande diepgaande ongelijkheden verhullen, want niet iedereen wordt op dezelfde manier door die gebeurtenissen beïnvloed. De invloed die een gebeurtenis heeft, hangt immers grotendeels af van de sociale, economische en culturele omgeving van elk individu. In tegenstelling tot fragiliteit, wat vaak gezien wordt als een intrinsieke eigenschap, is kwetsbaarheid een dynamisch en relationeel begrip: ze manifesteert zich wanneer contextuele factoren (zoals een externe schok of onevenwicht) inwerken op een individu of groep, waardoor dat individu of die groep meer of minder in staat is om op toevallige gebeurtenissen te reageren. Individuen zijn niet intrinsiek kwetsbaar: ze worden kwetsbaar door de wisselwerking tussen hun eigen karaktertrekken, hun omgeving en de handelingen of gebeurtenissen die een invloed op hen hebben. Die dynamiek benadrukt hoe belangrijk het is om kwetsbaarheid te zien als een sociale constructie en niet als een permanente of onvermijdelijke toestand.

Op de arbeidsmarkt verwijst het begrip kwetsbaarheid naar de sociale en structurele mechanismen die bepaalde bevolkingsgroepen aan grotere risico's blootstellen. In die zin hebben de arbeidsstructuur (zoals het soort arbeidsovereenkomst, de mate van flexibiliteit of de bescherming van werknemers) en de kwaliteit ervan (in termen van inkomen, stabiliteit of arbeidsomstandigheden) een bepalend effect op iemands kwetsbaarheid, net als werkloosheid of inactiviteit. Patrice Bourdelais benadrukt in dat verband structurele effecten en hun invloed op kwetsbaarheid, vooral in relatie tot economische ongelijkheid: "De structuur van de samenleving beïnvloedt ook de effecten van kwetsbare situaties op overleving. [...] Een grote economische ongelijkheid zorgt voor meer kwetsbare situaties, zowel persoonlijk als binnen het gezin, die zich vertalen in een hoger sterftecijfer" (vrij vertaald naar Bourdelais, 2005, p.6).

Bocquier, Norman en Vesco definiëren kwetsbaarheid op het werk als "de moeilijkheid voor individuen om risico's te beheersen of de verliezen en kosten die gepaard gaan met het optreden van risicovolle gebeurtenissen of situaties het hoofd te bieden" (vrij vertaald naar Bocquier et al., 2010). Kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt kan dus gezien worden als het vermogen van een individu om het risico op armoede af te wenden en/of het vermogen van een werknemer om de risico's te beheersen die aan diens job verbonden zijn (onder meer fysieke, psychologische en gezondheidsrisico's). Die kwetsbaarheid zal niet dezelfde zijn naargelang iemand onzeker werk heeft of inactief is. We kunnen hier een eerste onderscheid maken tussen werkgerelateerde kwetsbaarheid en kwetsbaarheid omdat iemand niet actief is op de formele arbeidsmarkt.

Voorals vrouwen voelen de effecten van een systeemdynamiek waardoor ze minder toegang hebben tot eerlijke en stabiele arbeidsomstandigheden. Ze kampen bovendien vaker met werkonzekerheid (Couppié & Epiphane, 2019). Die dynamiek betreft niet alleen directe discriminatie (bijvoorbeeld als gevolg van seksistische stereotypen die de keuze bij aanwerving beïnvloeden), maar omvat ook meer diffuse mechanismen, zoals de verdeling van maatschappelijke rollen op basis van gender. Zo nemen vrouwen nog steeds het grootste deel van de huishoudelijke en gezinstaken op zich, waardoor ze vaker een deeltijdse of laagbetaalde job hebben. Dergelijke jobs, die vaak onzeker zijn, plaatsen hen in een situatie van economische afhankelijkheid en beperken hun loopbaanontwikkeling. Zo "stuurt hun opleiding hen in de richting van jobs waarvoor de lonen zelden omhoog gaan, hebben ze minder toegang tot verantwoordelijke functies, blijven ze langer met tijdelijke contracten werken en nemen ze vaker loopbaanonderbreking" (vrij vertaald naar Danner en Guégnard, 2022, p.110). De loonkloof is hier een direct gevolg van: in Europa verdienen vrouwen gemiddeld 13% minder dan hun mannelijke collega's in gelijkwaardige functies (Eurostat, 2023). De loonkloof, het verschil in arbeidsparticipatie, de man-vrouwverdeling van huishoudelijke taken, horizontale en verticale segregatie, het hogere percentage vrouwelijke zorgenden en de werkzaamheidsgraad op basis van afkomst en geslacht zijn allemaal concrete voorbeelden van genderongelijkheden op de arbeidsmarkt of onge-

lijkheden die een impact hebben op de beroepsintegratie van vrouwen, waardoor sommigen van hen kwetsbaarder worden. De kwetsbaarheid van vrouwen heeft ook te maken met hun inactiviteit: vrouwen die niet werken of buiten de arbeidsmarkt staan, lopen een hoger risico op armoede, afhankelijkheid en sociale uitsluiting. Die risico's worden nog groter als gevolg van falende institutionele structuren, zoals het gebrek aan kinderopvang of weinig toegankelijke openbaarvervoerssystemen.

Kwetsbaarheid mag evenwel niet geëssentialiseerd worden door haar te reduceren tot een persoonlijk kenmerk of het behoren tot een groep die als 'kwetsbaar' beschouwd wordt. Kwetsbaarheid is in werkelijkheid contextgebonden en hangt dus af van externe gebeurtenissen en van het vermogen van het individu of de groep om daarmee om te gaan. Wanneer we het over kwetsbaarheid hebben, moeten we dus met die subtiele dialectiek rekening houden. Dat betekent dat we kijken naar de structuren en mechanismen die ervoor zorgen dat sommige personen niet met een externe gebeurtenis kunnen omgaan, maar ook naar het grotere risico, afhankelijk van de situatie van het individu, dat een dergelijke gebeurtenis zich voordoet (Martin, 2013). Kwetsbaarheid is dus niet het gevolg van de specifieke toestand of persoonlijke kenmerken van een individu, maar wel van structurele effecten die individuen in kwetsbare situaties plaatsen: ze zijn meer blootgesteld aan risico's en hebben niet de tools om daarop te reageren, bijvoorbeeld wanneer een destabiliserende externe gebeurtenis zich voordoet in een context die hen verhindert om adequaat te reageren of daarmee om te gaan.

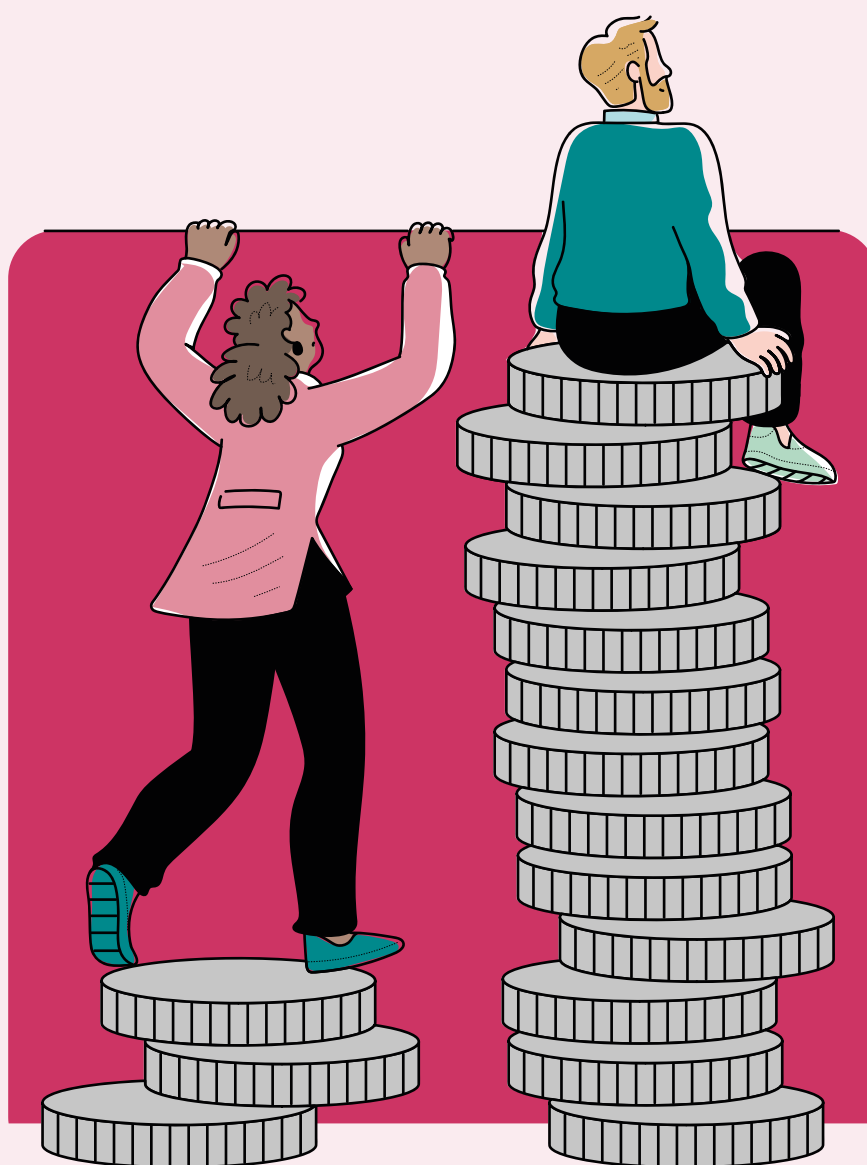
Het is belangrijk om deze structurele visie van kwetsbaarheid te onderscheiden van benaderingen die kwetsbaarheid reduceren tot een persoonlijk kenmerk. Naarmate de terminologie meer ingang vond, werd met deze term ook verwezen naar verwante dimensies, waardoor het een polyseme term geworden is (Becquet, 2012). Het begrip kwetsbaarheid wordt vandaag gebruikt om te verwijzen naar 'armoede' of 'precariteit' (Jamal en Abdallah, 2016), maar ook naar 'afhankelijkheid', 'onzekerheid', 'fragiliteit' of 'risico', wat erop wijst dat het een meervoudig begrip is (Brodiez-Dolino, 2016; Bocquier et al., 2013). Sylvia Becerra merkt op dat kwetsbaarheid "het mogelijk maakt om de gewone omstandigheden van fragiliteit van een samenleving of sociale groep te vatten (armoede, onzekerheid, verbreken van sociale banden, solidariteit in crisissituaties, onaangepaste integratie, dominantie, sociaal lijden, enz.) die de potentiële impact van een natuurlijke gebeurtenis of omgevingsverandering groter kunnen maken" (Becerra, 2012). Maar al te vaak bestempelen overheden en instellingen bepaalde groepen als 'kwetsbaar', waarbij ze alleen kijken naar hun ogenschijnlijke fragiliteit (bijvoorbeeld kinderen, ouderen of huisvrouwen). Dat kader verbergt evenwel de structurele oorzaken van ongelijkheden en schuift de verantwoordelijkheid voor kwetsbaarheid door naar het individu. Guillaume le Blanc (2019) onderzoekt hoe deze terminologie, die aanvankelijk kritiek had op de overheden omdat ze bepaalde bevolkingsgroepen in de kou zouden laten staan, nu door diezelfde overheden en internationale instanties wordt overgenomen om een visie te verantwoorden waarbij van zogezegde kwetsbare bevolkingsgroepen wordt verwacht dat ze tegen hun eigen kwetsbaarheid vechten en dat ze 'actie ondernemen' om hun situatie te verbeteren door beter 'inzetbaar' te worden of hun 'capaciteiten' te versterken. Door die semantische verschuiving wordt wat eerst een kritiek was op de sociale structuren eigenlijk een aansporing tot individuele empowerment, waarbij de onderliggende machtsdynamiek niet in vraag wordt gesteld.

Tot slot merken we op dat kwetsbaarheid geen permanente toestand hoeft te zijn: iemand kan minder kwetsbaar worden dankzij een doeltreffend overheidsbeleid en sociale solidariteitsmechanismen. Zo'n beleid omvat onder andere maatregelen rond gelijke toegang tot onderwijs, anti-discriminatieprogramma's, het verkleinen van de loonkloof en het aanbieden van toegankelijke en betaalbare kinderopvang. Kwetsbaarheid kan bovendien afnemen door het toepassen van individuele en collectieve strategieën voor meer weerbaarheid, solidariteit en empowerment, zodat kwetsbare personen opnieuw in staat zijn om met risico's om te gaan en hun leven in handen te nemen. Om na te denken over de kwetsbaarheid van vrouwen op de arbeidsmarkt moeten we dus inzicht krijgen in de manier waarop sociale, economische en culturele structuren deze ongelijkheden tot stand brengen én in stand houden. Tegelijkertijd moeten we bepalen welke hefboomen we kunnen inzetten om die ongelijkheden te verminderen. Vanuit dit perspectief wordt kwetsbaarheid dus niet gezien als een intrinsieke of onveranderlijke toestand: ze is het resultaat van een systeemdynamiek, die we met een inclusief beleid en een collectieve inspanning kunnen bijsturen.

Allereerst onderzoeken we hoe de arbeidsstructuur werkende vrouwen kwetsbaarder kan maken. Vervolgens zoomen we in op de kwetsbaarheid van niet-werkende vrouwen. Tot slot speuren we naar de obstakels en belemmeringen voor tewerkstelling die de integratie of re-integratie van bepaalde vrouwen moeilijk maken, waarna we in het laatste hoofdstuk concrete aanbevelingen doen. Die aanbevelingen zijn gebaseerd op de ervaringen van 18 verenigingen die deelnamen aan de projectoproep Bread & Roses.¹ De aanbevelingen zijn bedoeld voor overheden, werkgevers en organisaties die soortgelijke projecten willen opzetten om vrouwen in kwetsbare situaties te helpen hun weg te vinden naar de arbeidsmarkt. Ze geven aan wat de geleerde lessen uit de projecten zijn, op welke eventuele obstakels de verenigingen zijn gebotst en met welke praktische tips rekening kan worden gehouden.

¹ De projectoproep Bread & Roses werd in september 2022 door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen gelanceerd. Het doel is om projecten te bevorderen die vrouwen in kwetsbare situaties helpen de arbeidsmarkt te betreden of aan de slag te blijven in duurzame jobs van goede kwaliteit, als werknemer of als zelfstandige. Er werden 18 projecten geselecteerd die in april 2023 van start gingen. De projecten liepen begin augustus 2024 af.

1. Werkgerelateerde kwetsbaarheid: precair werk



Werkgerelateerde kwetsbaarheid wordt gedefinieerd als het uitoefenen van precair werk (Mitchell & Murray, 2017). Dit begrip verschilt van dat van kwetsbare werknemer, dat zowel de fragiliteit van de personen die het werk uitvoeren als een werkgerelateerde en werkgevergerelateerde kwetsbaarheid omvat, op de formele én de informele arbeidsmarkt. Precair werk kan volgens Gery en Janine Rodgers veel verschillende vormen aannemen en wordt gekenmerkt door vier componenten:

1. **Inkomensniveau:** het inkomen is te laag om goed te kunnen leven, er is geen spaargeld of er is sprake van financiële afhankelijk van een partner, enz.
2. **Mate van onzekerheid over de continuïteit van het werk:** het hebben van een tijdelijk contract, angst om de job op korte termijn te verliezen, onzekerheid om nog ander werk te kunnen vinden of het gevoel hebben de job te verliezen als gevolg van herstructureringen.
3. **Mate van arbeidsbescherming:** dit houdt verband met de sociale voordelen en rechten die je volgens de wet geniet, zoals het recht op een werkloosheidsuitkering, betaald verlof of ouderschapsverlof. Bovendien maakt het ontbreken van een schriftelijke arbeidsovereenkomst of loonfiche (informaliteit van de overeenkomst) de toegang tot rechten nog moeilijker.
4. **Mate van zeggenschap over arbeidsomstandigheden, loon en werkplek:** dit verwijst onder meer naar flexibele werkuren, onvoorspelbare of atypische werktijden, een onzekere of onaangepaste werkplek, toegang tot premies of de mogelijkheid van thuiswerken.

Het feit om te werken met een contract van bepaalde duur is op zich echter niet voldoende om van onzeker werk te kunnen spreken. Om werk als onzeker te kwalificeren, moet er sprake zijn van een combinatie van instabiliteit, onvoldoende bescherming, en sociale en economische kwetsbaarheid, waardoor de grenzen van dit begrip soms arbitrair zijn (Rodgers & Rodgers, 1989). Een laag inkomen maakt werknemers bijvoorbeeld onvermijdelijk kwetsbaar als ze niet in hun basisbehoeften kunnen voorzien of niet kunnen sparen om onvoorziene kosten op te vangen. Het gebrek aan zeggenschap over hun arbeidsvoorwaarden, loon en werkplek geeft werknemers weinig speelruimte, waardoor ze soms noodgedwongen hun arbeidstijd moeten aanpassen. Onzekerheid over de continuïteit van hun werk - waardoor ze het gevoel krijgen dat hun werk tijdelijk is - betekent dat werknemers meer risico lopen om werkloos te worden. Onvoldoende arbeidsbescherming maakt werknemers tot slot kwetsbaar ten aanzien van het gezag van de werkgever en op het vlak van de contractuele relatie die tussen hen bestaat, waardoor het moeilijk is om hun rechten te verdedigen. Arbeidsbescherming verwijst niet alleen naar de aard van de arbeidsovereenkomst en het recht op sociale zekerheid, maar ook naar de bescherming tegen discriminatie, onrechtmatig ontslag of onaanvaardbare arbeidsomstandigheden. Er is bovendien sprake van slechte arbeidsomstandigheden wanneer ze een bedreiging vormen voor de gezondheid en/of geestelijke toestand van werknemers; wanneer werknemers worden onderworpen aan autoritaire behandeling (intimidatie, discriminatie, gebrek aan informatie) en/of gedwongen worden om lange en/of atypische uren en/of in gevaarlijke of uitputtende omstandigheden te werken (Eurofound, 2018; Fondation Travail-Université, 2013; Olsthoorn, 2014; Unison, s.d.; Vandevenne et al., 2020; Vosko, 2010).

Aan de hand van de definitie van precair werk volgens de vier hoofdcomponenten proberen we nu meer vat te krijgen op de manier waarop sociale genderrelaties de toegang tot werk structureren en bijdragen aan de concentratie van vrouwen in deze arbeidsvormen. Verschillende factoren, zoals de man-vrouwverdeling van arbeid, hardnekkige stereotypen in verband met de 'natuurlijke' vaardigheden van vrouwen en het feit dat ze traditioneel meer huishoudelijke en gezinsverantwoordelijkheden opnemen, beperken hun toegang tot stabiele, goedbetaalde en sociaal beschermde banen. Die mechanismen, die nog versterkt worden door verschillende vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt, zorgen voor het behoud van vrouwen in posities van economische en sociale kwetsbaarheid.

Stereotypen in verband met de 'natuurlijke' vaardigheden van vrouwen en het feit dat ze traditioneel meer huishoudelijke en gezinsverantwoordelijkheden opnemen, beperken hun toegang tot stabiele en goedbetaalde banen.

1.1. Inkomensniveau: de loonkloof volgens geslacht en opleidingsniveau

Zoals we in de inleiding aanhaalden, is het inkomen één van de criteria die mee bepaalt of een job al dan niet precair is. Een van de meest frappante verschillen tussen vrouwen en mannen is de loonkloof. In 2024 verdienden vrouwen nog steeds 19,9% minder per jaar dan mannen (IGVM, 2024). Hoewel België een van de beste resultaten in Europa heeft op het vlak van loonkloof per uur, verdienen vrouwen gemiddeld een bruto jaarsalaris dat 7% lager ligt dan dat van mannen, na correctie voor de arbeidsduur.² De loonkloof neemt bovendien merkbaar toe met de leeftijd. Als die ongelijkheden niet het gevolg zijn van een verschil in opleidingsniveau³, kunnen ze veelal verklaard worden door twee belangrijke factoren: deeltijdwerk en de segregatie op de arbeidsmarkt.

Deeltijdwerk

In 2023 werkte 26,0% van de werknemers in België deeltijds. Het blijken voornamelijk vrouwen te zijn. Zo'n 40,2% van de vrouwelijke werknemers werkt immers deeltijds, tegenover 12,1% van de mannen (Statbel, 2024a). Dit stelsel draagt om twee redenen bij tot de precarisering van werk: ten eerste hebben deeltijdwerkers een lager inkomen en ten tweede is deeltijdwerk vaak gekoppeld aan werkonderbrekingen, met dus een verhoogd werkloosheidsrisico. Bovendien kunnen deeltijdwerkers minder vaak een beroepsopleiding volgen, hebben ze minder toegang tot tijdskrediet, hebben ze het moeilijker om een woning te vinden en krijgen ze een lagere pensioenuitkering. Die kwetsbaarheden zijn nog groter wanneer er sprake is van onzeker werk (tijdelijke contracten) of in eenoudergezinnen (Baudry & Fillion, 2014; Colin & Mette, 2003).

² Deze cijfers zijn gebaseerd op RSZ-gegevens en hebben betrekking op alle sectoren. Zie [Loonkloofcijfers](#) (IGVM, 2024).

³ Het loon stijgt logischerwijs met het opleidingsniveau, maar dit is geen verklaring voor de loonkloof. De verschillen tussen de opleidingsniveaus in België zijn immers relatief klein tussen vrouwen en mannen, en vrouwen hebben vaker een diploma dan mannen. Bovendien neemt de loonkloof toe met het opleidingsniveau, wat wijst op een gesegregeerde arbeidsmarkt. Mannen halen dus nog steeds meer voordelen uit hun opleidingsniveau dan vrouwen (OESO, 2019; IGVM, 2021).

Horizontale segregatie

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in sectoren waar de lonen lager liggen, terwijl mannen meer vertegenwoordigd zijn in beter betaalde sectoren (zoals financiën, technologie of techniek). Zo is 25,1% van de vrouwen werkzaam in de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, ook wel 'social profitsector' genoemd (die voor 80% uit vrouwen bestaat). Hoewel deze sector niet strikt openbaar is, worden er vooral non-profitactiviteiten uitgeoefend, waardoor werknemers vaak kwetsbaar zijn vanwege drie factoren:

1. Onzekere overheidsfinanciering;
2. Een hoog percentage werkt deeltijds (49,6% van de werknemers in de non-profitsector werkt deeltijds, volgens de *Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation*) en;
3. De gemiddelde lonen liggen er lager dan in de rest van de economie (in 2017 bedroeg de gemiddelde loonkloof in deze sector 6% ten opzichte van de algemene economie in Franstalig België, en zelfs 15% wanneer we kijken naar de izw's⁴ (APEF, 2017; monasbl.be, 2021).

Uit een studie van de VUB (Vandevenne et al., 2020) blijkt dat de sectoren schoonmaak en dienstencheques - sectoren waarin overwegend vrouwen werken - het slechtst scoren op het vlak van werkonzekerheid in België. Volgens de resultaten van het onderzoek is deze slechte score voornamelijk te wijten aan het feit dat werknemers weinig of geen invloed hebben op hun arbeidsomstandigheden, de lonen (die tot de laagste van het land behoren), het ontbreken van een aantal fundamentele rechten en vormen van 'kwetsbaarheid' zoals een autoritaire of oneerlijke behandeling of een gebrek aan informatie over beroepsrisico's en gezondheid op het werk. Bovendien is 42% van de werknemers in de dienstenchequesector afkomstig van EU-13-landen⁵ (60% voor het Brussels Gewest) en 29% van Zuid-/Centraal-Amerikaanse landen (UNIA & FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2019). Deze sector illustreert de integratie van vrouwelijke migranten in de meest preciaire segmenten van de Belgische arbeidsmarkt.



⁴ Sociale instellingen zonder winstoogmerk (izw's): dit zijn de verschillende verenigingsvormen die in België bestaan (vzw's, feitelijke verenigingen ...), maar ook stichtingen, vakbonden en politieke partijen (APEF, 2017).

⁵ Tsjechië, Estland, Cyprus, Letland, Litouwen, Hongarije, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Bulgarije, Roemenië en Kroatië.

Verticale segregatie

Er zijn twee redenen waarom meer mannen een beter betaalde job hebben. Enerzijds hebben ze vaker een leidinggevende functie (33% van de managers is een vrouw en amper 6% van de werkende vrouwen is manager, tegenover 11% van de mannen - Statbel, 2019a). Anderzijds, zelfs wanneer vrouwen en mannen hetzelfde beroep uitoefenen, blijkt uit de onderverdelingen van de beroepen dat de lonen in de beroepen die voornamelijk door vrouwen worden uitgeoefend, lager zijn. Dit fenomeen, dat bekend staat als 'functiewaarderingsdiscriminatie', illustreert de loonsegregatie binnen de beroepen (IGVM, 2006). Bovendien is in 33% van de sectoren het percentage vrouwen in leidinggevende functies lager dan hun totale aandeel in de sector, wat wijst op het bestaan van het 'glazen plafond' (IGVM & FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2021). Afgezien van het feit dat vrouwen belemmeringen ondervinden om toe te treden tot sectoren waar overwegend mannen werken, lijken ze namelijk ook belemmeringen te ondervinden bij het opklimmen in de hiërarchie.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is het resultaat van een combinatie van factoren: een hoog percentage vrouwen die deeltijds werken (wat hun carrièremogelijkheden beperkt), hun oververtegenwoordiging in laagbetaalde sectoren, hun geringe aanwezigheid in managementfuncties en hardnekkige loonverschillen binnen beroepen. Over het geheel genomen hebben vrouwen dus vaker een onzekere, lager betaalde job in een minder gewaardeerde sector. Zelfs wanneer ze hetzelfde beroep uitoefenen als mannen, verdienen ze nog steeds minder. Dit benadrukt hoe belangrijk het is om dringend de structurele genderongelijkheden op de arbeidsmarkt aan te pakken.

1.2. Onzekerheid over de continuïteit van het werk: tijdelijk werk

Tijdelijk werk wordt door de OESO gedefinieerd als werk in loondienst van beperkte duur. In België hebben de gegevens over tijdelijk werk betrekking op vier soorten contracten (OESO, 2002): contracten van bepaalde duur, seizoenscontracten, uitzendcontracten en specifieke opleidingscontracten. Net als in de rest van de OESO-landen is de tijdelijke tewerkstelling in België gestegen: tussen 2012 en 2019 klom dit percentage van 8% naar 11%, maar sinds 2020 blijft dit cijfer stabiel rond de 10%. Voor ondernemingen bieden tijdelijke contracten een aantal voordelen. Eén daarvan is dat ze zo beter de schommelingen in economische activiteit kunnen volgen. Dankzij die flexibiliteit kunnen werkgevers hun aantal werknemers snel aanpassen aan de vraag en concurrerend blijven. Op macro-economisch niveau kan de flexibilisering van de arbeidsmarkt echter negatieve effecten hebben op de structurele werkloosheid. Tijdelijk werk wordt immers vaak geassocieerd met nadelen voor werknemers: een beperkte loopbaanontwikkeling, onzeker werk en een instabiel inkomen (NBB, 2019), wat bijdraagt tot de precarisering van werk.

Bovendien werken er iets meer vrouwen via tijdelijk werk dan mannen. In de periode 2017-2020 werkte gemiddeld 11,3% van de vrouwen in een tijdelijke job, tegenover 10,5% van de mannen.⁶ We merken bovendien op dat tijdelijk werk zelden een vrijwillige keuze is: slechts 25,1% van deze contracten wordt vrijwillig aanvaard (Actiris, 2020). De OESO stelt ook vast dat laaggeschoolde werknemers, werknemers in laaggeschoolde jobs en werknemers in de landbouw en in kleine ondernemingen vaak tijdelijke contracten hebben. Toch blijft de groep tijdelijke werknemers behoorlijk heterogeen: ze hebben een verschillend opleidingsniveau en werken in zeer uiteenlopende sectoren, zowel in privé- als in overheidsbedrijven (OESO, 2002).

⁶ Het percentage tijdelijk werk bij jongeren van 15 tot 24 jaar is bijzonder hoog in de OESO-landen en maakte in 2020 48,3% van de totale tewerkstelling in België uit. Het percentage tijdelijke jobs bij jonge vrouwen is nog opvallender, namelijk 11,2 procentpunten hoger dan bij jonge mannen (OESO, 2020).

1.3. Mate van arbeidsbescherming

Door de aard van hun statuut genieten twee vormen van werk een minder gunstige sociale bescherming: zelfstandige arbeid en informeel werk.

Zelfstandige arbeid

Zelfstandige arbeid omvat alle werkgevers, zelfstandigen en meewerkende gezinsleden (die mee in het familiebedrijf werken zonder in loondienst te zijn, vaak op een onzekere manier, maar die in België wel het statuut van meewerkende partner kunnen hebben⁷). Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) is het werk van zelfstandigen zonder loontrekkende ten laste en meewerkende gezinsleden onzeker (ILO, 2018). Die laatste behoren tot de meest kwetsbaren en werken in een bedrijf dat door hun familie of gezin gerund wordt, soms zonder dat ze daarvoor betaald worden (WIEGO et al., 2021).

In België is slechts 36% van de zelfstandigen en 27% van de werkgevers een vrouw, maar vrouwen maken wel 67% uit van de 'onbetaalde helpers'. De uitsplitsing van zelfstandige beroepsstatuten laat grote verschillen zien: 81% van de zelfstandig werkzame vrouwen heeft het statuut van 'onbetaalde helper' of zelfstandige zonder personeel, tegenover 71% van de mannen. Deze twee categorieën, die vaak geassocieerd worden met een grotere kwetsbaarheid, illustreren het bestaan van genderongelijkheden (Statbel, 2019a). Nog opvallender is dat van de 19.221 meewerkende echtgenoten die op 31 december 2022 bij het RSVZ waren aangesloten, 86% een vrouw was (RSVZ, 2022).

Informeel werk

Volgens de definities die de 17^e Internationale Conferentie van Arbeidsstatistici in 2013 heeft aangenomen, omvat informeel werk jobs in kleine of niet-geregistreerde bedrijven, en ook zwartwerk in geregistreerde bedrijven. Informeel werk wordt gekenmerkt door slechte arbeidsomstandigheden, het niet naleven van de gezondheids- en veiligheidsnormen, lagere lonen en geen sociale zekerheid (Europese Commissie, 2015a). In België bedroeg het aandeel informeel werk in 2015 ongeveer 10%, waarvan 8,4% zelfstandige arbeid en 1,6% informele arbeid in loondienst (Europese Commissie en OESO, 2015). Hoewel de OESO opmerkte dat er in 2019 over landsgrenzen heen meer mannen dan vrouwen in de informele economie werkten, zouden vooral vrouwen kwetsbaarder zijn voor de risico's die daarmee gepaard gaan omdat ze vaak een job hebben in de meest precaire sectoren van de informele economie, zoals de sector van huishoudelijk werk (OESO, 2019a).

⁷ In België hebben meewerkende echtgenoten een wettelijk statuut, waardoor ze dezelfde sociale bescherming genieten als zelfstandigen (pensioen, gezinsbijslagen, gezondheidszorg, arbeidsongeschiktheid, moederschap). Om in aanmerking te komen voor het statuut moet aan drie criteria voldaan zijn: 1) huwelijkspartner (of partner verbonden door een verklaring van wettelijke samenwoning) zijn van een zelfstandige, 2) effectief (regelmatig of minstens 90 dagen per jaar) de zelfstandige partner bijstaan bij diens activiteit en 3) geen persoonlijk inkomen uit een andere beroepsactiviteit of vervangingsinkomen hebben dat persoonlijke rechten geeft in het kader van de sociale zekerheid (securex, s.d.).

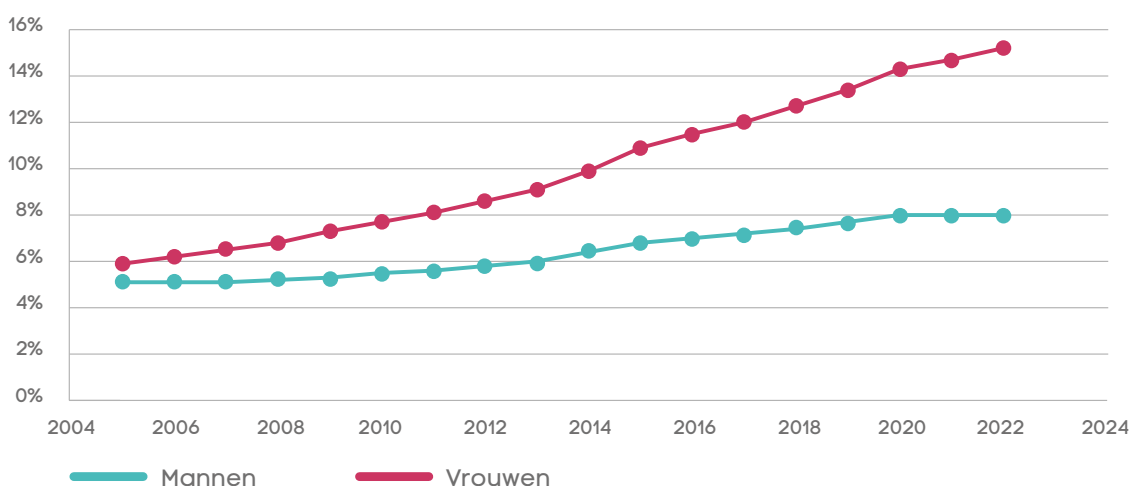
1.4. Mate van zeggenschap over arbeidsomstandigheden, welzijn en autonomie

De mate van zeggenschap die werknemers (voornamelijk loontrekkenden) hebben over hun arbeidsvoorwaarden, loon en werkplek hangt af van meerdere factoren: het niveau van de vereiste vaardigheden en diploma's, de activiteitssector, het soort beroep, het soort arbeids-overeenkomst of zelfs de grootte van het bedrijf. De vakbondsdichtheid in een sector kan eveneens de mate van zeggenschap meebepalen. En ook een laag opleidingsniveau, een deeltijds of tijdelijk arbeidscontract of een job in een sector met weinig autonomie (zoals de handel of horeca) kunnen een grote invloed hebben op de speelruimte van werknemers.

Vrouwen en mannen zijn niet overwegend aanwezig in dezelfde sectoren of functies en zelfs als ze hetzelfde beroep uitoefenen, krijgen ze nog altijd niet dezelfde beloning en promotiekansen. Ook de risico's in verband met welzijn op het werk zijn verschillend voor vrouwen

en mannen en zouden grotendeels onderschat blijven (BeSWIC & Belgisch kenniscentrum over welzijn op het werk, s.d.). De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) merkt op dat, terwijl mannen vaker werken in sectoren waar het risico op arbeidsongevallen groter is en waar ze regelmatig worden blootgesteld aan chemische producten, vrouwen vaker moeten werken in 'middelmatige' arbeidsomstandigheden, tegen een lager loon en met een grotere kans om in een onzekere arbeidsituatie of armoede terecht te komen. Bovendien is er in typisch vrouwelijke sectoren vaak minder gezondheids- en veiligheidspreventie, terwijl specifiek vrouwelijke beroepsziekten nog steeds onvoldoende erkend worden (Bertrand, 2018; BeSWIC, s.d.). Dit uit zich in de gestage toename van langdurig ziekteverlof bij vrouwen, die vaak in minder beschermde sectoren werken. Al minstens twee decennia lang is het aantal werknemers dat een vervangingsinkomen krijgt omdat ze arbeidsongeschikt zijn (gedurende een periode van meer dan 12 maanden) fors gestegen, waarbij vrouwen oververtegenwoordigd zijn in vergelijking met mannen. De genderkloof is door de jaren heen alleen maar groter geworden, wat wijst op de toegenomen precarisering van vrouwen op de arbeidsmarkt.

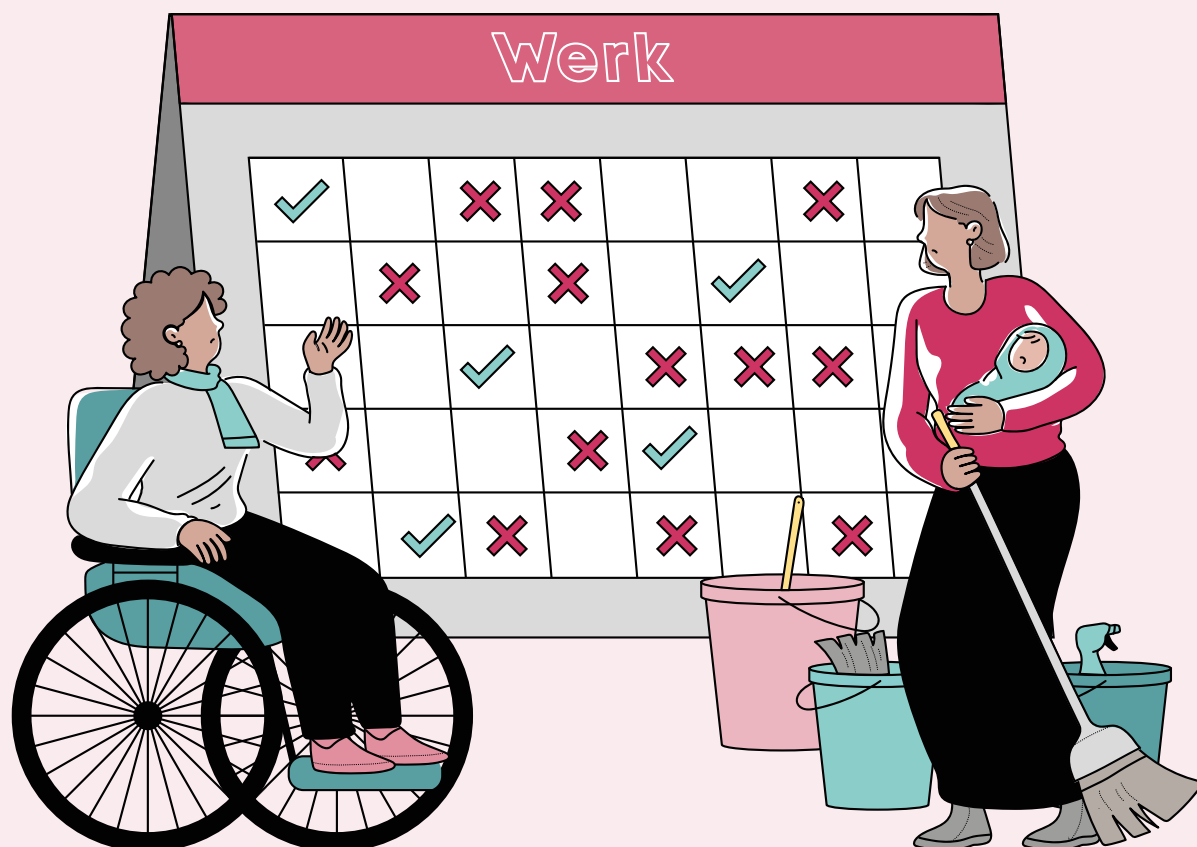
Figuur 1: Langdurige arbeidsongeschiktheid volgens geslacht - België (procent van werkgelegenheid, werklozen inbegrepen)



Uit een rapport van Sciensano (2024) over de gezondheid van vrouwen blijkt dat geslacht en gender een grote invloed hebben op de gezondheid omwille van zowel biologische als sociale verschillen en ongelijkheden. Tegelijk beïnvloeden genderstereotypen nog steeds de taken en opdrachten die aan vrouwen worden toebedeeld en de manier waarop de professionele wereld hen ziet. Terwijl ze in de collectieve verbeelding veelal worden geassocieerd met 'minder gevaarlijke' of 'minder zware' taken (ETUI, 2020), toont onderzoek aan dat stereotypen - zoals het idee dat vrouwen 'fragiel' of 'minder bestand tegen druk' zouden zijn - hun klachten onzichtbaar of minder geloofwaardig maken in de ogen van werkgevers (ETUI, 2020). Die stereotypen zorgen er mee voor dat vrouwen zwijgen over bepaalde moeilijke omstandigheden waarin ze moeten werken. De vakbondsstrijd richt zich nog steeds voornamelijk op de behoeften van mannelijke werknemers, vooral in sectoren waar zij dominant zijn. Dit beperkt elke genderspecifieke beschouwing van arbeidsomstandigheden (Bertrand, 2018). Bovendien telt ook de duur van de arbeidstijd: terwijl mannen meer betaalde, onkaderde en beschermde uren werken, werken meer vrouwen deeltijds. Die keuze wordt vaak ingegeven door de noodzaak om tijd vrij te maken voor onbetaalde huishoudelijke taken, zodat hun mannelijke partner zoveel mogelijk tijd kan besteden aan zijn formele job.

Samenvattend kunnen we stellen dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in precare sectoren en veelal een instabiel inkomen hebben, met andere woorden de loonkloof gaapt nog steeds. Die kloof is voornamelijk het gevolg van deeltijdwerk en segregatie op de arbeidsmarkt, zowel horizontaal als verticaal. Dat maakt hen bijzonder kwetsbaar voor economische schommelingen en crisissen. Hoewel onzeker werk een bron van inkomsten kan zijn en een minimaal sociaal kader kan bieden, krijgen de werknemers die dergelijk werk verrichten te maken met moeilijke werkomstandigheden, een minder veilige omgeving en een hoge lichamelijke of mentale belasting die vaak onderschat wordt. Al die factoren hebben een directe invloed op hun gezondheid en welzijn. Hoewel de toegang tot werk over het algemeen bepaalde kwetsbaarheden vermindert, biedt die niet systematisch voldoende bescherming tegen onzekerheid. Bepaalde individuele gebeurtenissen, zoals een arbeidsongeval, chronische ziekte, specifieke gezinsverantwoordelijkheden (zoals de geboorte van een kind met een beperking), of tegenslagen zoals een scheiding of verlies van verblijfsrecht, kunnen ervoor zorgen dat mensen hun job verliezen en in een onzekere situatie terechtkomen. Dergelijke situaties vestigen de aandacht op de structurele ongelijkheden in verband met de toegang tot middelen, sociale bescherming en steunmechanismen om met tegenslagen te kunnen omgaan. Die ongelijkheden doen ook twijfels rijzen over het vermogen van het overheidsbeleid om de risico's die gepaard gaan met deze kwetsbaarheden effectief te verminderen. Tot slot mogen we niet uit het oog verliezen dat sommige personen, vanwege hun kwetsbaarheid op een bepaald moment, hun gezinssituatie of aanhoudende sociaaleconomische onzekerheid, mogelijk van de arbeidsmarkt uitgesloten kunnen worden. Dit vraagt om gerichte acties en specifieke ondersteuning om hun duurzame inclusie in de wereld van werk te stimuleren. In het volgende hoofdstuk zoomen we in op kwetsbaarheden als gevolg van inactiviteit.

2. Kwetsbaarheid als gevolg van inactiviteit



Zoals we eerder al vaststelden, is het begrip kwetsbaarheid complex en veranderlijk: we kunnen het ofwel zien als een toestand, ofwel als een proces dat individuen kwetsbaar maakt. Dat fluctueren tussen een toestand en een proces maakt het moeilijk om een duidelijk onderscheid tussen de twee dimensies te maken, maar wijst op het ‘ambivalente’ karakter van kwetsbaarheid. Hoewel inactieven of werklozen⁸ een heterogene groep vormen, hebben ze vaak één ding gemeen, namelijk dat ze het moeilijker hebben in het leven (Jauneau, 2007). Die moeilijkere leefomstandigheden maken hen bijzonder kwetsbaar voor negatieve externe gebeurtenissen, zoals ook bleek tijdens de coronacrisis. Ondanks de sociale beschermingsmaatregelen die werden genomen om de gevolgen van die crisis op te vangen, hadden sommige bevolkingsgroepen, vooral diegenen die in de informele economie werkten, geen vangnet.

Personen die inactief of werkloos zijn, worden daarom geacht een hoog armoederisico te lopen: ze hebben een beperkte financiële buffer om periodes waarin ze weinig of geen inkomsten hebben op te vangen. Die economische onzekerheid maakt hen kwetsbaarder, hoewel, zoals we gezien hebben, werk hebben niet altijd synoniem is met zekerheid en stabiliteit. Toch is het belangrijk om te erkennen dat inactiviteit geen homogene ervaring is: de mate van kwetsbaarheid kan sterk variëren afhankelijk van de context. Iemand met een diploma en voldoende economische middelen die een periode van tijdelijke werkloosheid doormaakt, staat niet voor dezelfde uitdagingen als iemand zonder kwalificaties die langdurig werkloos is en in een onzekere situatie leeft.

Het feit dat mensen niet werken kan dus het gevolg zijn van verschillende situaties en contexten, en ook de redenen voor die inactiviteit variëren. Inactiviteit kan wijzen op onzekerheid, afhankelijkheid of kwetsbaarheid, maar kan ook verband houden met structurele obstakels die sommige personen - vooral vrouwen - ervan weerhouden om de arbeidsmarkt te betreden. Het is vanuit die insteek dat we kwetsbaarheid als gevolg van inactiviteit zullen onderzoeken.

Deze groep omvat dus zowel werklozen die actief op zoek zijn naar een job als inactieven die wel willen werken maar dit niet kunnen door belemmeringen of een of andere beperking. In dit deel zoomen we in op deze vorm van kwetsbaarheid en meer specifiek op de obstakels waarmee vrouwen te maken krijgen wanneer ze de arbeidsmarkt willen betreden.

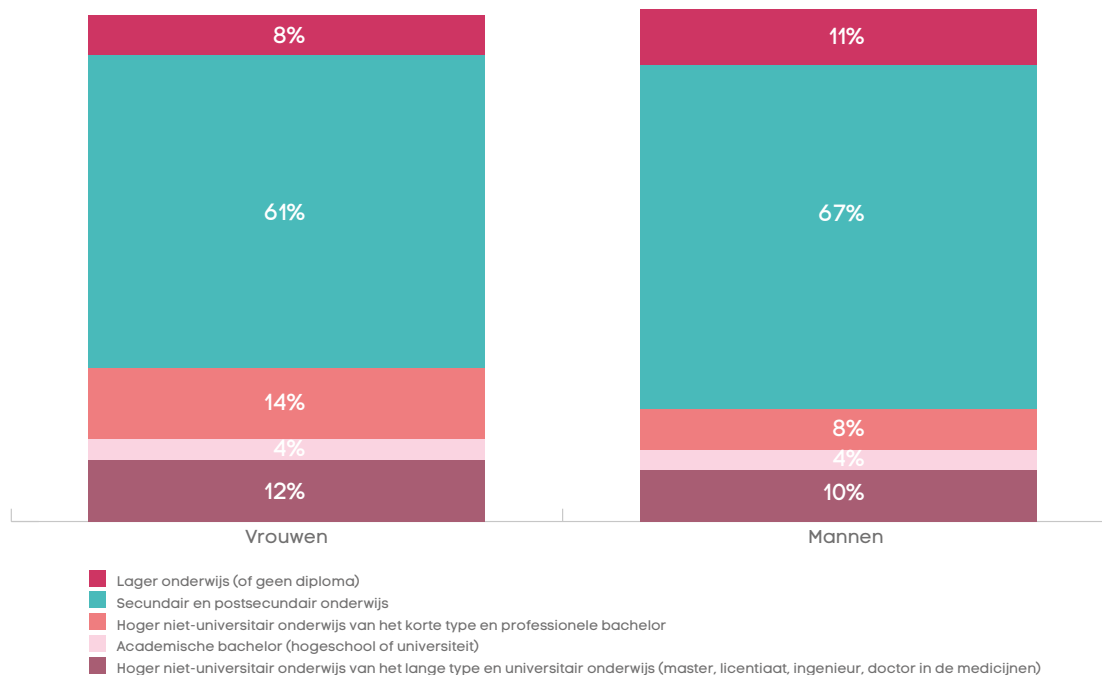
2.1. Werkloosheid en ondertewerkgestelde deeltijdwerkers

In het tweede kwartaal van 2024 bedroeg het werkloosheidspercentage binnen de actieve bevolking 5% voor vrouwen en 5,8% voor mannen (Statbel, 2024b). Hoewel de werkloosheidscijfers voor vrouwen en mannen nagenoeg gelijk zijn, zit er achter die cijfers een andere realiteit verscholen wat betreft jobkwaliteit, contractvoorwaarden, activiteitensector en loonniveau, zoals we eerder al zagen. Deze statistieken houden ook geen rekening met belangrijke dimensies zoals de verdeling van de arbeidstijd, sectorale segregatie of verschillen in werkloosheidsrechten.

Zoals we eerder al aanhaalden, werkte in 2023 zo'n 40,2% van de vrouwelijke werknemers deeltijds, tegenover 12,1% van de mannen (Statbel, 2024a). Een bijzonder kwetsbare deelgroep van die deeltijdwerkers bestaat uit ondertewerkgestelde werknemers, dit zijn mensen die meer willen werken en beschikbaar zijn om dat te doen. In 2023 was 4,4% van de actieve vrouwen ondertewerkgesteld, tegenover amper 1,8% van de mannen (107.966 vrouwen tegenover 49.143 mannen). Ook al willen én kunnen ze meer werken, toch is de kans nog steeds twee keer zo groot dat vrouwen deeltijds werken wanneer we dit vergelijken met mannen in soortgelijke omstandigheden. Dit wijst op een onderbenut productiepotentieel, vooral bij vrouwen.

⁸ De werkzaamheidsgraad stemt overeen met het gedeelte van de bevolking dat werkt binnen de bevolkingsgroep op beroepsactieve leeftijd. De actieve bevolking bestaat uit werkenden en werklozen. Volgens de definitie van de ILO is een werkloze een persoon van 15 jaar of ouder die tegelijkertijd aan drie voorwaarden voldoet: werkloos zijn gedurende een bepaalde week; beschikbaar zijn om binnen twee weken een nieuwe job te beginnen; en in de afgelopen vier weken actief naar een job hebben gezocht of een job hebben gevonden die binnen drie maanden begint. De inactieve bevolking is dan het percentage van de beroepsbevolking dat niet werkt en niet werkloos is.

Figuur 2: Verdeling van mannelijke en vrouwelijke werklozen volgens de ILO op basis van diploma en geslacht - België 2020



We noteren ook verschillen in werkloosheidsuitkeringen. Die uitkeringen hangen immers niet alleen af van het vroegere inkomen, maar ook van de gezinssituatie. Zo kreeg op 1 maart 2020 iemand met het statuut van 'gezinshoofd'⁹ bijvoorbeeld minstens 1.342,12 euro per maand, tegenover 1.099,54 euro voor een alleenstaande en slechts 572,52 euro voor een samenwonende¹⁰. Onder de volledig werklozen heeft 52% van de vrouwen echter het statuut van samenwonende, tegenover 41% van de mannen, waardoor vrouwen in het nadeel zijn. Hoewel dit systeem streeft naar billijkheid op basis van schaalvoordelen voor gezinnen, wordt het vaak bekritiseerd omdat het die schaalvoordelen overschat (Lacroix, 2021; Brussels Observatorium voor werkgelegenheid, 2015; Dienst Armoedebestrijding, 2012), wat leidt tot onrechtvaardigheid, vooral vanwege de complexiteit ervan.¹¹ Uiteindelijk blijven de gemiddelde uitkeringen van de ONEM/RVA voor vrouwen lager dan die voor mannen, voornamelijk als gevolg van de verschillen in

het vroegere loon, dat als basis dient voor de berekening van de rechten (La Libre Belgique, 2024¹²).

Een andere bron van ongelijkheid is het opleidingsniveau van werklozen. Over het algemeen zijn werkloze vrouwen beter opgeleid dan mannen: in 2021 had 31% van de werkloze vrouwen een diploma hoger onderwijs, tegenover slechts 22% van de mannen. Dit cijfer illustreert zowel het toenemende opleidingsniveau van vrouwen (42% van de vrouwen in de leeftijdsgroep van 25 tot 64 jaar had in 2021 een hogeronderwijsdiploma, vergeleken met 36% in 2011) als de moeilijkheden die ze ondervinden om hun kwalificaties optimaal te benutten op de arbeidsmarkt. Mannen, van wie het percentage afgestudeerden in het hoger onderwijs lager ligt (dit percentage ging van 30% in 2011 naar 32% in 2021 (Statbel, 2024c)), lijken sneller erkenning te krijgen of krijgen gemakkelijker toegang tot gelijkwaardige functies.

9 Het statuut van 'gezinshoofd' wordt toegekend aan de persoon die: ofwel samenwoont met een (huwelijks)partner die geen inkomen heeft, ofwel met de eigen kinderen (op voorwaarde dat minstens één van hen recht geeft op kinderbijslag), ofwel met andere verwanten die geen inkomen hebben, ofwel alleen woont en alimentatie moet betalen.

10 Het statuut van 'samenwonende' heeft betrekking op personen die "samen onder hetzelfde dak wonen en gemeenschappelijk de belangrijkste huishoudelijke aangelegenheden regelen". [...] Het statuut van 'bevoorrecht samenwonende' (verhoogde uitkering als samenwonende) wordt toegekend aan "samenwonenden van wie de partner een werkloosheidsuitkering ontvangt die een bepaald bedrag niet overschrijdt". Hoewel dit statuut in 1981 om budgettaire redenen werd ingevoerd, heeft de sociale zekerheid dus een behoefteprincipe aangenomen, "dat in tegenstelling staat tot het verzekeringsprincipe volgens hetwelk de uitkering wordt ontvangen op basis van bijdragen" (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel & Brussels Observatorium voor werkgelegenheid, 2015).

11 Omdat iemand bijvoorbeeld samenwoont met een zelfstandige, wordt diegene gecompenseerd volgens het tarief van samenwonende, zelfs als de huwelijkspartner verlieslatend is. Deze persoon kan daarentegen een uitkering krijgen tegen het tarief voor gezinshoofden indien diens huwelijkspartner een kleine deeltijdse job in loondienst heeft.

12 <https://www.lalibre.be/belgique/societe/2024/06/06/le-nombre-dinactifs-en-belgique-reste-tres-eleve-par-rapport-au-reste-de-leurope-74UPP3V67FHPTHPC3FLR4CCYHU/>

Bovendien is de kans om werk te vinden een pak kleiner voor personen met een migratieachtergrond dan voor personen van Belgische afkomst, zelfs als ze verder dezelfde kenmerken hebben. In 2016 bedroeg het werkloosheidspercentage voor personen van niet-Belgische (Europese of andere) origine gemiddeld 9%, tegenover 4,8% voor personen van Belgische afkomst. Het verschil is uitgesproken voor personen die uit Afrika komen (14%): het werkloosheidspercentage is 19% voor personen uit de Maghreblanden en 18% voor personen uit andere Afrikaanse landen. We merken ook op dat de groep van werklozen hoofdzakelijk bestaat uit langdurig werkloze mannen en vrouwen. Zo is 67% van de werklozen van Belgische afkomst al langer dan een jaar werkloos, tegenover 73% van de werklozen van uit de Maghreblanden en 72% van de werklozen uit andere Afrikaanse landen, andere Europese landen of kandidaat-EU-lidstaten (UNIA & FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2019). Hieruit blijkt hoe belangrijk het is om het werkgelegenheidsbeleid vanuit een intersectioneel perspectief te benaderen, waarbij rekening wordt gehouden met zowel geslacht als afkomst, om de specifieke belemmeringen waarmee deze groepen te maken hebben op te sporen en weg te werken.

Andere vormen van discriminatie kunnen het voor sommige vrouwen nog moeilijker maken om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. Dit is het geval voor transvrouwen*, die een bijzonder hoog werkloosheidspercentage van 15,6% vertonen, ondanks het feit dat ze vaak een hoog opleidingsniveau hebben (IGVM, 2009). Dit toont de impact van genderdiscriminatie op de toegang tot werk, een obstakel dat alleen met gerichte maatregelen uit de weg geruimd kan worden om de inclusie van transgender personen in de wereld van werk te bevorderen.

2.2. Inactiviteit

Terwijl de werkloosheidsgraad nagenoeg gelijk is voor vrouwen en mannen, bedraagt het tewerkstellingspercentage voor mannen 76,1%, terwijl het voor vrouwen met 68,3% een stuk lager ligt. In België is een kwart van de bevolking op beroepsactieve leeftijd niet aan het werk, zijnde 28,3% van de Belgische vrouwen tussen 20 en 64 jaar, tegenover 19,5% van de mannen (Statbel, 2024d). Van de meer dan 1,3 miljoen inwoners in België die niet werken, zijn er zes keer meer inactieven dan werklozen. De meest vertegenwoordigde categorieën onder inactieven van 15 tot 64 jaar zijn studenten (40,2%), arbeidsongeschikten (18,7%), huisvrouwen of -mannen (13,5%) en (brug)gepensioneerden (16,5%). Daarnaast geeft 5,4% van de inactieve bevolking aan werkloos te zijn maar niet actief op zoek te zijn naar werk en/of binnen twee weken beschikbaar te zijn (en 5,6% valt in de categorie 'andere') (Statbel, 2019b). De voornaamste reden voor die inactiviteit, na ziekte en opleiding, houdt verband met gezins- of persoonlijke verantwoordelijkheden (zoals de zorg voor kinderen of zorgbehoevende volwassenden). Dit betreft voornamelijk vrouwen (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2018; Eurostat, 2019a), met een verschil van tien procentpunten ten opzichte van mannen (zie tabel 1). Dat is niet verwonderlijk, aangezien bijna alle thuisblijvers - 95% in 2020 - vrouwen zijn. Vrouwen krijgen ook meer te maken met langdurige arbeidsongeschiktheid (15% van de vrouwen tegenover 8% van de mannen in 2022/13).

Tabel 1: Zonder beroepsactiviteit door familieverantwoordelijkheden, volgens geslacht

	2005	2010	2015	2017	2020	2023
Vrouwen	19,8	19,7	17,3	16,6	16,3	26,1
Mannen	6,2	11,1	6,4	6,3	7,4	17

Bron: Eurostat (2023)

13 https://www.indicators.be/nl/i/G08_WIN/nl

Bovendien blijkt uit gegevens van Statbel dat het moeilijk is om uit die inactiviteit te geraken: 92% van de personen die in 2022 niet actief waren, zijn een jaar later nog steeds niet aan het werk (Statbel, 2023). Het lijkt er dus op dat het niet gemakkelijk is om na een lange periode van inactiviteit opnieuw tot de arbeidsmarkt toe te treden, aangezien werkgevers vaak een negatieve perceptie van deze personen hebben en competenties die buiten de arbeidsmarkt verworven werden niet echt hoog gewaardeerd worden. Uit de gegevens blijkt ook dat bepaalde groepen een jaar later vaker inactief blijven, vooral vrouwen, laagopgeleiden en mensen die een buitenlandse nationaliteit hebben: “Zo zien we dat mannen en vrouwen ongeveer een gelijk aandeel hebben in de populatie, maar dat vrouwen oververtegenwoordigd (68%) zijn in de groep met blijvend inactieven” (Ibid.). Wanneer we naar het opleidingsniveau kijken, stellen we vast dat laagopgeleiden drie keer zo vaak inactief zijn dan hun aandeel in de algemene bevolking. Personen met een buitenlandse nationaliteit zijn bijna dubbel zo vaak inactief, wat erop wijst dat het voor deze groepen moeilijker is om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt of om opnieuw ingeschakeld te worden.

De voornaamste reden voor de inactiviteit van vrouwen, na ziekte en opleiding, houdt verband met gezins- of persoonlijke verantwoordelijkheden, met een verschil van tien procentpunten ten opzichte van mannen.

Wanneer we de cijfers vanuit een intersectioneel oogpunt benaderen, merken we op dat vrouwen van buitenlandse afkomst meer obstakels moeten overwinnen om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Het werkloosheidscijfer is hoger voor personen die niet uit EU-landen afkomstig zijn. Het inactiviteitscijfer volgt dezelfde trend. Terwijl de tewerkstellingsgraad van personen van Belgische origine 74% bedraagt, komt dit cijfer niet boven de 47% uit voor personen die afkomstig zijn van niet-EU-landen (UNIA & FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2019), waardoor België op Europees niveau een van de slechtste leerlingen van de klas is. De laagste werkzaamheidsgraad vinden we bij personen die afkomstig zijn uit het Nabije en Midden-Oosten, met een werkzaamheidskloof van 40% ten opzichte van personen van Belgische afkomst. De werkzaamheidskloof voor personen van Afrikaanse afkomst bedraagt 27% in vergelijking met Belgen (UNIA & FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2019). We geven mee dat in 2014 de helft van alle immigranten op beroepsactieve leeftijd afkomstig was uit de Maghreblanden of Sub-Saharaans Afrika (HRW, 2018), wat de ernst van de situatie illustreert. Bovendien noteren we een verschil van 20 procentpunten in de arbeidsparticipatie tussen de personen van Belgische origine en de in België geboren werknemers van buitenlandse afkomst, en een verschil van 10 procentpunten bij hogeropgeleiden. Die verschillen zijn nog groter voor personen die buiten de EU zijn geboren, met respectievelijk 26 en 20 procentpunten. Zelfs bij personen met een vergelijkbaar opleidingsniveau gaapt er dus een grote kloof. Een groot deel van de bevolking met een migratieachtergrond is dus overgekwalificeerd op de Belgische arbeidsmarkt (Piton & Rycx, 2020). Bovendien is aangetoond dat vrouwen met een migratieachtergrond dubbel ‘gestraft’ worden bij hun zoektocht naar een job in vergelijking met Belgische mannen, waardoor het voor hen een pak moeilijker is om een job te vinden (Dubet, 2017; Piton & Rycx, 2020).

Tabel 2: Evolutie van de activiteitsgraad van 15-64-jarigen volgens origine en geslacht

		Gemiddelde 2003-2005	Gemiddelde 2020-2022	Evolutie
België	Man	74,4%	75,4%	1%
	Vrouw	60,2%	70,4%	17%
	Verschil M/V (in pp)	14,2	5	-65%
EU14 (zonder België)	Man	71,5%	71,9%	1%
	Vrouw	56,7%	63,9%	13%
	Verschil M/V (in pp)	14,8	8	-46%
EU13	Man	71,0%	79,1%	11%
	Vrouw	57,3%	69,7%	22%
	Verschil M/V (in pp)	13,8	9,4	-31%
Kandidaat EU	Man	65,2%	66,2%	2%
	Vrouw	33,0%	41,2%	25%
	Verschil M/V (in pp)	32,2	25	-22%
Andere Europese landen	Man	71,9%	69,8%	-3%
	Vrouw	52,3%	60,5%	16%
	Verschil M/V (in pp)	19,6	9,3	-53%
Noord-Afrikaans	Man	66,3%	64,2%	-3%
	Vrouw	36,4%	39,4%	8%
	Verschil M/V (in pp)	29,9	24,7	-17%
Sub-Saharaans Afrika	Man	64,9%	63,0%	-3%
	Vrouw	50,6%	55,2%	9%
	Verschil M/V (in pp)	14,2	7,8	-45%
Overige	Man	68,1%	68,9%	1%
	Vrouw	48,6%	54,9%	13%
	Verschil M/V (in pp)	19,5	14,1	-28%
Totaal	Man	73,40%	73,50%	0%
	Vrouw	58,20%	65,70%	13%
	Verschil M/V (in pp)	15,2	7,8	49%

Volgens de vijfde Socio-economische Monitoring van de FOD Werkgelegenheid en Unia (2022) is die ongelijkheid het gevolg van de 'etnostratificatie' van de arbeidsmarkt en een structurele discriminatie, die de kansen op een job verkleinen. Zelfs bij een gelijkwaardig diploma merken we een groot verschil voor personen van buitenlandse afkomst, in het bijzonder personen met een hogeronderwijsdiploma: 21,9% van de afgestudeerden van buitenlandse origine heeft een minder goed betaalde job, tegenover slechts 8,2% voor personen van Belgische afkomst. De uitsluiting van werknemers van buitenlandse afkomst van de Belgische arbeidsmarkt kan dus niet enkel verklaard worden door het lage opleidingsniveau van migranten. Werknemers met een migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in minder kwalitatieve en minder duurzame jobs (soorten contracten, sectoren, lonen, arbeidsvoorwaarden, door-groeimogelijkheden enz.). Ze zijn regelmatig werkloos of werken vaak als uitzendkracht: "En het is nog moeilijker voor hen om een baan te vinden als ze ten hoogste een getuigschrift van het lager middelbaar onderwijs hebben, ouder zijn dan 55 jaar, vrouwen of moeders zijn of pas in België zijn aangekomen." (FOD Werkgelegenheid en UNIA, 2022).

Het is daarom moeilijker voor vrouwen van buitenlandse origine om een job te vinden. Hun tewerkstellingspercentage is veel lager dan bij mannen van buitenlandse origine en vrouwen van Belgische origine. Ze worden dus geconfronteerd met een 'dubbel nadeel': ze worden ongelijk behandeld omwille van hun geslacht én hun etnische origine (Piton en Rycx, 2020). Dat geldt vooral voor vrouwen die afkomstig zijn van niet-EU-landen, in vergelijking met mannen uit niet-EU-landen en Belgische mannen en vrouwen. De werkzaamheidsgraad is het laagst en de genderkloof het grootst bij vrouwen uit niet-EU-landen (HRW, 2023). Het is daarom cruciaal dat we hun tewerkstelling vanuit een intersectioneel perspectief bekijken, rekening houdend met geslacht, sociale klasse en afkomst.

Kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt heeft voor werkenden dus niet alleen te maken met een lager loon, minder sociale bescherming, beperkt zeggenschap over loon, arbeidsomstandigheden en werkplek, en ook onzekerheid, maar is daarnaast intrinsiek verbonden met het begrip uitsluiting. Kwetsbaarheid treft onder meer arme mensen, werklozen, studenten, daklozen, laagopgeleiden, alleenstaande moeders en buitenlandse mensen. Omwille van die kwetsbaarheid is het voor hen extreem moeilijk om een contract (voor werk, krediet, huisvesting enz.) aan te gaan of uit te voeren: ofwel krijgen ze geen contract te pakken, ofwel komen ze er juist niet onderuit (Kuhn et al., 2018). Personen in kwetsbare situaties kunnen op die manier in een vicieuze cirkel van armoede, onzekerheid en sociale uitsluiting terechtkomen en zelfs helemaal afhaken. We moeten daarom kijken naar de obstakels die verklaren waarom het voor hen moeilijker is om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt – met als uiteindelijke doel om een niet-precaire job te vinden. Die obstakels en belemmeringen vormen structurele effecten die bepaalde groepen kwetsbaar maken. Er spelen hier mechanismen die we relatief goed kennen, maar die moeilijk te stoppen of uit te roeien zijn uit het collectieve leven en het sociale en politieke functioneren.

3. Obstakels voor tewerkstelling: politieke, economische en sociale structuren die vrouwen kwetsbaarder maken op de arbeidsmarkt



Hoewel de eerder aangehaalde statistieken de hardnekkige ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt in de verf zetten, is het belangrijk dat we verder kijken, voorbij de simplistische interpretatie dat vrouwen als groep intrinsiek kwetsbaar zijn. Het feit dat vrouwen vaak als kwetsbaar gezien worden, is een gevolg van de diepgewortelde sociale, economische en culturele structuren in onze samenleving. De vastgestelde verschillen - of ze nu betrekking hebben op arbeidsparticipatie, loon, loonverschillen of het aandeel deeltijdwerk - zijn het gevolg van een samenleving waarin de dominantie van mannen en een patriarchale cultuur nog steeds bepalend zijn voor iemands loopbaantraject en economische kansen. Wanneer we dit vanuit een intersectioneel perspectief bekijken, zien we dat de ervaringen van vrouwen op de arbeidsmarkt niet homogeen zijn. Hun ervaring varieert sterk naargelang een aantal factoren, zoals sociale klasse. De sociale klasse waartoe vrouwen behoren, bepaalt immers hun toegang tot middelen die hen meer veerkracht bieden bij economische tegenslagen. Ook hun werkelijke of vermeende afkomst is zo'n factor, omdat die aanleiding kan geven tot etnisch-rationale discriminatie. Daarnaast laat discriminatie op basis van genderidentiteit, seksuele geaardheid of handicap een samenleving zien die nog steeds gekenmerkt wordt door meerdere vormen van uitsluiting.

Om deze complexe dynamiek en de obstakels voor de inschakeling van vrouwen op de arbeidsmarkt te ontleden, kijken we eerst naar de manier waarop huishoudelijke en familiale verantwoordelijkheden - die nog steeds voornamelijk door vrouwen worden opgenomen - hun toegang tot werk en hun vermogen om in goede omstandigheden aan het werk te blijven, beperken. In het tweede deel onderzoeken we de expliciete en impliciete mechanismen van discriminatie bij aanwerving die nog steeds in het nadeel van vrouwen spelen en die veelal berusten op gendervooroordelen of een combinatie van andere criteria. Tot slot gaan we dieper in op situaties van kwetsbaarheid die verband houden met bepaalde contexten. Dat doen we door isolement of de afstand tot de arbeidsmarkt te analyseren.

3.1. Man-vrouwverdeling van arbeid: huishoudelijke en familiale verantwoordelijkheden

Al sinds de jaren '70 focust het materialistisch feminisme op de verdeling van arbeid tussen vrouwen en mannen. Colette Guillaumin (1972, 1992) bedacht in dat verband het begrip 'sexage' om het materiële aspect van de mannelijke dominantie te beschrijven dat vrouwen berooft van productiemiddelen en de economische middelen die daarbij horen. Ze voert aan dat vrouwen historisch gezien werden uitgesloten van eigendom en controle over hulpbronnen, productiemiddelen en zelfs hun eigen inkomen, waardoor ze niet economisch onafhankelijk kunnen zijn. Die genaturaliseerde onderdrukking blijkt ook uit de manier waarop huishoudelijk werk en de zorg van vrouwen voor het gezin, het huis, kinderen of afhankelijke personen (onbetaald reproductief en huishoudelijk werk) als vanzelfsprekend worden beschouwd. Dit werk, dat doorgaans aan vrouwen wordt toegewezen, levert geen direct inkomen op. Het is een activiteit die gratis wordt verricht ten behoeve van het gezin, dat meestal door mannen wordt gecontroleerd.

Bovendien wordt de patriarchale controle over rijkdom en eigendom gesteund door wettelijke en maatschappelijke structuren die het vrouwen historisch onmogelijk hebben gemaakt om op gelijke voet met mannen eigendom te bezitten of te erven.¹⁴ Zo mochten vrouwen bijvoorbeeld tot vrij recent (1965) geen contracten ondertekenen zonder toestemming van een echtgenoot of voogd, of een bankrekening openen. Omwille van die beperkingen, die de toegang van vrouwen tot betaalde en gewaardeerde sectoren van de economische productie beperkten en hen in een onbetaalde sociale rol dwongen, bevonden vrouwen zich in de marge van de kapitalistische economie, waardoor ze kwetsbaarder en afhankelijk bleven en te maken kregen met economische onzekerheid.

14 Ook vandaag bestaan er op dat vlak nog steeds ongelijkheden tussen mannen en vrouwen, bijvoorbeeld bij de overdracht van familiekapitaal (Leleu et al., 2024).

Hoewel we blij mogen zijn met de vooruitgang die de afgelopen 50 jaar werd gemaakt, zowel symbolisch als op sociaal en wetgevend vlak, zijn sommige ongelijkheden op de arbeidsmarkt en de grotere kwetsbaarheid van vrouwen om er toegang toe te krijgen en om op een zekere, duurzame manier aan het werk te blijven, het gevolg van al die structurele ongelijkheden én van een lange geschiedenis van mannelijke dominantie. Ook de genderstereotypen die het gevolg zijn van deze structurering van de sociale relaties tussen vrouwen en mannen dragen bij tot de horizontale (en verticale) segregatie die, zoals we gezien hebben, mee verantwoordelijk is voor de loonkloof. Zo creëerde de ontwikkeling van de diensteneconomie in de 20^e eeuw mogelijkheden voor vrouwen om werk aan te nemen waarvan de taken vergelijkbaar zijn met de taken die traditioneel onbezoldigd aan vrouwen in het huishouden werden toegewezen (Briard, 2020). Als gevolg daarvan heeft de tertiarisering van de economie en de toename van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt geleid tot een toename van atypische vormen van werk, zoals deeltijdwerk en tijdelijk werk. Verschillende factoren verklaren ook vandaag nog de lagere activiteitsgraad van vrouwen (deeltijdwerk en inactiviteit). Die factoren houden verband met de verdeling van arbeid tussen vrouwen en mannen:

1. Vrouwen nemen nog altijd het grootste deel van de huishoudelijke taken en de zorg voor de kinderen en afhankelijke personen op zich, waardoor het voor hen moeilijker is om werk en privéleven te combineren.
2. Jobflexibiliteit en atypische werkuren, die gebruikelijk zijn in sectoren met een concentratie van laaggeschoolde vrouwen (bv. schoonmaak), in combinatie met een tekort aan betaalbare kinderopvangplaatsen en flexibele werktijden, maken het vinden van een werk-privébalans nog moeilijker. Uiteindelijk zijn de opportuniteitskosten van arbeid soms te hoog, voornamelijk door de lage kwaliteit van de aangeboden jobs (laag loon, deeltijdwerk enz.).
3. Omwille van de loonkloof kiezen gezinnen er vaker voor om de man in het gezin aan het werk te houden.
4. Tot slot versterken sommige beleidsmaatregelen de ongelijke verdeling van huishoudelijke taken, zoals het nog steeds te korte geboorteverlof (Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel & Brussels Observatorium voor werkgelegenheid, 2015).

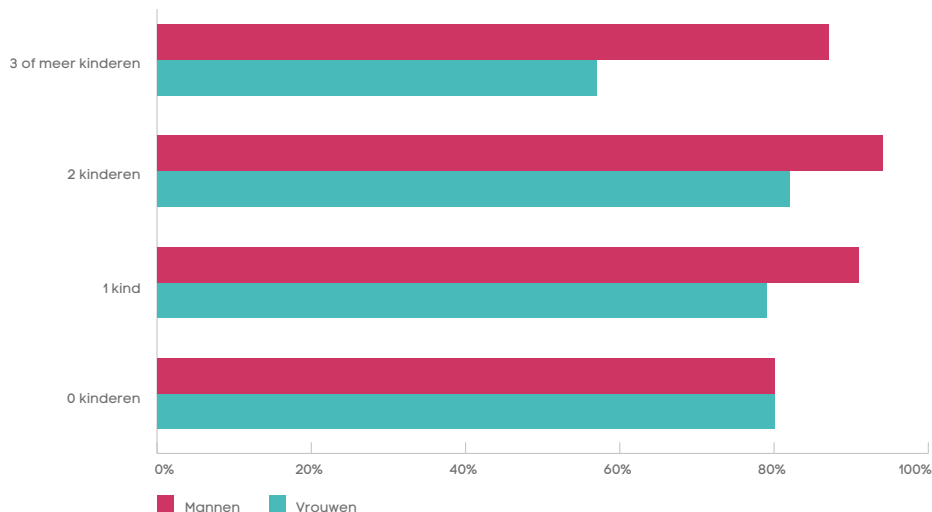
Zoals we eerder al aanhaalden, is de zorg voor het gezin een van de belangrijkste oorzaken van werkonzekerheid en de inactiviteit van vrouwen op de arbeidsmarkt. In 2016 zorgde 89% van de vrouwen in België dagelijks voor de kinderen en deed 81% van hen huishoudelijk werk (ook koken), tegenover respectievelijk 75% en 33% van de mannen. Op weekdays besteden vrouwen 1 uur en 20 minuten meer aan huishoudelijke taken dan mannen. Op zaterdag en zondag is het verschil iets minder dan een uur (IGVM, 2017). Bovendien gaan vrouwen veel vaker minder werken om voor de kinderen te zorgen (51% van de vrouwen tegenover 7% van de mannen) (NBB, 2021). Die ongelijke verdeling van huishoudelijke en familiale taken zorgt voor grote loonverschillen.

Ook het effect van ouderschap op de arbeidsparticipatie valt op. In België gaapt er een diepe kloof tussen de werkzaamheidsgraad van vrouwen en die van mannen in de leeftijdsgroep van 25 tot 34 jaar en dat blijft zo gedurende de rest van hun leven. Deze leeftijdsgroep komt overeen met de leeftijd waarop vrouwen voor het eerst moeder worden (15% van de Belgische vrouwen wordt voor het eerst moeder tussen 25 tot 29 jaar en 12% tussen 30 en 34 jaar) (Nautet & Piton, 2021; Statbel, 2019a). Die kloof in arbeidsparticipatie is zo duidelijk dat onderzoekers ze een

‘babyboete’ noemen: vrouwen worden benadeeld omdat ze kinderen krijgen (Fontenay et al., 2021; Nautet & Piton, 2021). De NBB heeft deze kloof gemeten en in een gecontroleerd experiment aangetoond dat, voor twee identieke vrouwen, een moeder 3,2 procentpunten minder kans heeft op werk dan een vrouw zonder kinderen. Omgekeerd heeft een vader, in vergelijking met een man met hetzelfde profiel, 5,3 procentpunten meer kans op werk.

Wanneer we bovendien ook nog kijken naar het aantal kinderen, stellen we vast dat een moeder meer benadeeld wordt naarmate ze meer kinderen heeft. Zo bedraagt de babyboete in de leeftijdsgroep van 25 tot 49 jaar gemiddeld 12 procentpunten voor vrouwen met één of twee kinderen in vergelijking met een man in dezelfde situatie, en loopt die vanaf het derde kind op tot 20 punten. Dit lijkt erop te wijzen dat vrouwen zich op dat moment genoodzaakt zien om de arbeidsmarkt (in ieder geval tijdelijk) te verlaten. Als alle andere omstandigheden gelijk blijven, zouden ze 22 procentpunten minder verdienen dan vrouwen zonder kinderen. Anderzijds heeft het voor het eerst vader worden een positief en significant effect op de werkzaamheidsgraad van mannen (+11 procentpunten). Die opwaartse trend tekent zich bovendien nog meer af bij het tweede kind (+14,4 procentpunten).

Figuur 3: Arbeidsparticipatie van 25-49-jarigen naar geslacht en aantal kinderen (2023)



Bron: Statbel 2023c

Bovendien zien we dat een groot deel van de vrouwen die na hun moederschap terugkeren naar de arbeidsmarkt hun betaalde arbeidstijd drastisch vermindert en vaker deeltijds gaat werken om voor de kinderen te kunnen zorgen (Nautet & Piton, 2021). Het is dus duidelijk dat ouderschap de arbeidstijd van vrouwen en mannen in tegenovergestelde richting beïnvloedt. Moeders onderbreken hun loopbaan en gaan minder werken, terwijl vaders minder loopbaanonderbreking nemen en net meer gaan werken. Het is duidelijk dat deze trends een negatieve invloed hebben op de hele loopbaan van moeders, omdat ze na het moederschap vaak minder gaan werken en zelfs professioneel een stap terugzetten, waardoor ze ook minder verdienen (Metcalf & Rolfe, 2010; Nautet & Piton, 2021). In een recent onderzoek bestudeerden Fontenay et al. (2021) de langetermijneffecten van ouderschap voor de lonen van vrouwen in België.¹⁵ Ze ontdekten dat vrouwen tot acht jaar na de geboorte van hun eerste kind gemiddeld 32% van hun arbeidsinkomen verliezen ten opzichte van vaders.¹⁶ Voorts bleek dat de omvang van het nadeel varieerde van 15% voor de sectoren onderwijs en overheid tot meer dan 30% voor de hotelsector en die van de gezondheidszorg. Meer in het algemeen zou de omvang van het nadeel verband houden met bepaalde sectoriële kenmerken: het nadeel is groter in sectoren waar het moeilijker is om een gezond evenwicht tussen werk en gezinsleven te handhaven. Werkmethoden die het mogelijk maken om een beter evenwicht te vinden tussen werk en privéleven, zouden dus een belangrijke rol kunnen spelen bij het verkleinen van de loonkloof, terwijl onregelmatige werktijden die kloof lijken te bevorderen (Fontenay et al., 2021).

Eenoudergezinnen, met meestal de moeder als gezinshoofd (83%), krijgen vaker te maken met onzekerheid: ze lopen vier keer meer kans om in armoede te vervallen dan gezinnen die bestaan uit twee volwassenen en twee kinderen (Statbel, 2019d). Zo gaf de Belgische organisatie *Femmes prévoyantes socialistes* bijvoorbeeld aan dat één op de drie eenoudergezinnen is blootgesteld aan een armoederisico (FOD, s.d.), en dat terwijl één op de vier gezinnen in België (één op de drie in Brussel) een eenoudergezin is. Vrouwen vervullen ook een belangrijke rol als mantelzorgers¹⁷ door regelmatig mensen te helpen die van hun hulp afhankelijk zijn. Die last, die vaak moeilijk te combineren is met een stabiele beroepsactiviteit, zorgt ervoor dat ze vaker in onzekerheid leven (FOD Sociale Zekerheid en FOD Maatschappelijke Integratie, 2019).

Nogmaals, het is niet de bedoeling dat we vrouwen met meer dan drie kinderen als een intrinsiek kwetsbare groep beschouwen. Het is wel belangrijk om te begrijpen hoe het moederschap werkende vrouwen benadeelt. Dat vrouwen op de arbeidsmarkt 'gestraft' worden, heeft veelal te maken met de organisatie van genderrollen binnen het gezin, waarbij vrouwen omwille van diepgewortelde gendernormen in het nadeel zijn. Daarbij komt nog dat het niet altijd gemakkelijk is om werk te combineren met gezinsverantwoordelijkheden, die meestal op de schouders van vrouwen terechtkomen. Dat heeft niet alleen te maken met een gebrek aan geschikte kinderopvang of jobflexibiliteit, maar ook met beperkingen die hen dwingen om minder te gaan werken, met alle gevolgen van dien. Om die kwetsbaarheid te verminderen is het belangrijk dat we gericht actie ondernemen, zoals meer kinderopvangplaatsen creëren, huishoudelijke taken eerlijker verdelen en maatregelen nemen om loopbaanadaptaties gemakkelijker te maken.

15 H. Joshi toonde ook aan dat het moederschap in het VK bij vrouwen het loon per gewerkt uur met 45% deed dalen in vergelijking met hun mannelijke collega's, voor wie het loon niet door het vaderschap lijkt te worden beïnvloed. Van deze 45 punten verschil lijken 12 punten rechtstreeks toe te schrijven aan de gevolgen van het moederschap (deeltijdwerk en minder werkervaring), 14 punten aan verschillen in opleiding en 19 punten aan zuivere discriminatie (Chassard, 1990).

16 Bovendien verschilt de loonkloof tussen vrouwen en mannen naargelang de leeftijd. De loonkloof stijgt van 1,2% voor 25-34-jarigen tot 9,1% voor 45-54-jarigen en tot 15,9% voor 55-64-jarigen. Hier is een eenvoudige verklaring voor: de lonen stijgen meestal met de leeftijd (zowel voor vrouwen als voor mannen), maar vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan, lijken minder gemakkelijk promotie te maken en hun mogelijkheden om opleidingen te volgen zijn over het algemeen beperkter dan voor mannen (IGVM & FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2021).

17 Het statuut van 'mantelzorger' werd in 2020 ingevoerd om een juridisch kader te bieden voor het verlenen van hulp aan een familielid of naaste die minder zelfredzaam is geworden (Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, 2021). Een mantelzorger is iemand (familielid, buurman of vriend) die een deel van zijn of haar tijd besteedt aan het helpen van een hulpbehoevende. Volgens de *Guide Social* waren er in 2017 zo'n 860.000 mantelzorgers in België (Le Guide Social, 2017). Bovendien zouden 6 van de 10 mantelzorgers niet samenwonend zijn en werk hebben; 40% zou samenwonend zijn, van wie 73% gehuwd is.

Een ander gevolg van de tijd die vooral vrouwen besteden aan gezinstaken is dat ze beperkte socioprofessionele netwerken kunnen opbouwen en onderhouden, waardoor het voor hen vaak moeilijk is om regelmatige interacties te onderhouden met collega's, potentiële werkgevers of professionele contacten, die cruciaal zijn om een interessante job te vinden of door te groeien. Dat isolement kan nog groter zijn in eenoudergezinnen, waar de last van de opvoeding van de kinderen en van het huishouden volledig op de schouders van één persoon terechtkomt. Dat heeft niet alleen gevolgen voor hun toegang tot werk, maar ook voor hun weerbaarheid wanneer ze hun job verliezen of te maken krijgen met financiële problemen. Ze lopen dus meer risico om in een economisch onzekere situatie terecht te komen en kunnen minder goed omgaan met tegenslagen op hun werk.

3.2. Discriminatie bij aanwerving

Heel wat studies tonen aan dat de gendervoorstelling van de rol van vrouwen in het gezin, de verantwoordelijkheden die deze rol met zich meebrengt en de ongelijke verdeling van huishoudelijke en zorgtaken hun emancipatie en hun professionele loopbaan in de weg staan (Meulders et al., 2010). De grotere gezinslast die op vrouwen rust als gevolg van die ongelijke verdeling en hun hogere concentratie in zorggerelateerde sectoren zouden een bevooroordeeld signaal aan werkgevers geven als zouden ze minder productief zijn. Bovendien hebben werkgevers de neiging om vrouwen en mannen voor verschillende functies aan te werven, zelfs als ze hetzelfde opleidingsniveau hebben, waarbij vrouwen duidelijk gediscrimineerd worden. Vrouwen krijgen daardoor meer relationele taken toegewezen, worden maar beperkt ingezet voor belangrijke opdrachten en hebben minder mogelijkheden om zich professioneel te ontwikkelen (Bertrand, 2018; Duru-Bellat, 2014).

Dat geldt evenwel niet alleen voor vrouwen, maar ook voor minderheden. Zo kan etnische afkomst geassocieerd worden met een gepercipieerde lagere productiviteit in vergelijking met autochtone werknemers. Vrouwen met een migratieachtergrond worden dan dubbel gestraft, niet alleen omdat ze vrouw zijn maar ook omdat ze niet in België geboren zijn. Uit een in 2019 in België uitgevoerde empirische studie blijkt dat vrouwen van Noord-Afrikaanse of Arabische afkomst bij aanwerving dubbel gediscrimineerd worden wanneer ze solliciteren voor geschoolde functies waarvoor ze nochtans bekwaam zijn. Van zo'n dubbele bestraffing is echter geen sprake meer wanneer ze solliciteren voor een laaggeschoolde job, wat vragen oproept over de omvang van discriminerende vooroordelen (Deros & Pepermans, 2019). Werkgevers, die beïnvloed zijn door stereotypen, beoordelen kandidaten vaak door rekening te houden met kenmerken die niet relevant zijn voor de functie, zoals geslacht of etnische afkomst, waardoor bij aanwerving ook vooroordelen meespelen (Duru-Bellat, 2014).

Bovendien heeft de vervrouwelijking van de migratiestromen, in combinatie met de grotere vraag naar arbeidskrachten in de zorg- en schoonmaaksector, vooral gevolgen voor vrouwelijke migranten. Die dynamiek betekent dat veel vrouwelijke migranten oververtegenwoordigd zijn in onzekere of laaggeschoolde banen, ondanks hun kwalificaties in andere domeinen (Crespo, 2021). Deze patronen van beroepssegregatie zijn geworteld in sociaal geconstrueerde normen dat vrouwen van nature beter zijn in het zorgende, wat bijdraagt aan hun concentratie in de huishoudelijke sector, vaak in onbetaalde informele banen (OESO, 2019a).

Een laatste cruciale dimensie die meer inzicht geeft in de discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is de onderwaardering van hun competenties en hun werk. De theorie van functiewaarderingsdiscriminatie, die steeds vaker in de wetenschappelijke literatuur aangehaald wordt, stelt dat de competenties die geassocieerd worden met vrouwen (communicatie, zorg, opvoeding, sociale relaties) vaak als minder belangrijk of minder gekwalificeerd gezien worden dan de competenties die geassocieerd worden met mannelijke functies (budgettaire verantwoordelijkheid, beslissingsbevoegdheid, technische opleiding). Die onderwaardering komt tot uiting in een bevooroordeelde beroepsclassificatie, een te laag ingeschatte fysieke belasting (bij verpleegsters, huishoudhulpen enz.) of het feit dat de beperkingen waarmee vrouwen in hun werk te maken krijgen onder de radar blijven (bv. lawaai in de opvoedingssector) (Grimshaw & Rubery, 2007).

Die ongelijkheden, of ze nu het gevolg zijn van de perceptie van werkgevers of van sociale structuren, tonen aan dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen niet alleen verklaard kan worden door factoren die verband houden met menselijk kapitaal (opleidingsniveau, ervaring enz.), maar ook door structurele belemmeringen en diepgewortelde discriminerende vooroordelen.

3.3. Sociale, administratieve of contextuele beperkingen bij de toegang tot werk

Bovenop de al ongelijke verdeling van kwetsbaarheden tussen vrouwen en mannen, kampen sommige vrouwen nog met andere moeilijkheden of gevoeligheden die hun integratie op de arbeidsmarkt extra moeilijk maken. Om te kunnen werken, moeten er immers een aantal voorwaarden vervuld zijn: het recht hebben om te werken, onmiddellijk en fysiek beschikbaar zijn, in staat zijn om naar het werk te gaan, zich mentaal beschikbaar voelen en de basisprincipes van het zoeken naar werk onder de knie hebben (een cv en een motivatiebrief kunnen opstellen, digitale hulpmiddelen kunnen gebruiken om toegang te krijgen tot vacatures, de landstalen beheersen). Als gevolg van individuele kwetsbaarheden en normatieve structuren die bepaalde voorwaarden stellen om toegang te krijgen tot werk, worden sommige vrouwen al op voorhand uitgesloten. In dit deel belichten we specifiek die obstakels en de problemen die ze veroorzaken.

De vervrouwelijking van de migratiestromen, in combinatie met de grotere vraag naar arbeidskrachten in de zorg- en schoonmaaksector, duwt veel vrouwelijke migranten ondanks hun kwalificaties in onzekere of laaggeschoolde banen.

3.3.1. Belemmeringen voor vrouwen van buitenlandse afkomst

Vrouwen van buitenlandse afkomst worden geconfronteerd met een opeenstapeling van moeilijkheden die hun integratie op de arbeidsmarkt belemmeren. Voor nieuwkomers hebben die moeilijkheden veelal te maken met het feit dat ze de taal niet spreken, dat ze niet weten waar ze hulp en bijstand kunnen krijgen en niet echt begrijpen hoe de arbeidsmarkt gestructureerd is. Daarbij komen nog systemische belemmeringen zoals het niet erkend worden van hun in het buitenland behaalde diploma en aanhoudende discriminatie bij aanwerving.

Ook de complexe administratieve procedures bemoeilijken de toegang tot formele jobs. Voor personen van buitenlandse afkomst is het verkrijgen van een werkvergunning of verblijfsvergunning een cruciale maar vaak omslachtige stap om aan het werk te kunnen gaan. Buitenlandse personen die geen geldige verblijfsdocumenten hebben en dus onregelmatig in het land verblijven, worden van de formele arbeidsmarkt uitgesloten. Ze worden dus in de informele sector gedwongen, waar ze bijzonder kwetsbaar zijn: ze krijgen een laag loon, hebben geen sociale bescherming, moeten in onzekere arbeidsomstandigheden werken en weten niet waar ze terecht kunnen in geval van misbruik of uitbuiting.

Voor personen met een vluchtelingenstatuut zijn deeltijdwerk omdat ze geen kinderopvang vinden, lage lonen, weinig stabiele contracten en de niet-erkenning van hun buitenlandse kwalificaties allemaal obstakels die ze moeten overwinnen om onafhankelijk te kunnen worden. Voor anderen zorgt het wachten op de verlenging van hun verblijfsvergunning voor onzekerheid, wat mentaal belastend is. Hun rechten laten gelden vraagt heel wat tijd en energie, die ze vaak niet kunnen opbrengen omdat ze actief naar werk zoeken of een opleiding volgen. Die rechten afdwingen kan ook financiële kosten met zich meebrengen. Ook de taal leren, wat een voorwaarde is om toegang te krijgen tot de meeste geschoolde jobs, vraagt veel tijd én financiële middelen, die alleenstaande vrouwen of vrouwen met kinderen ten laste vaak niet hebben.

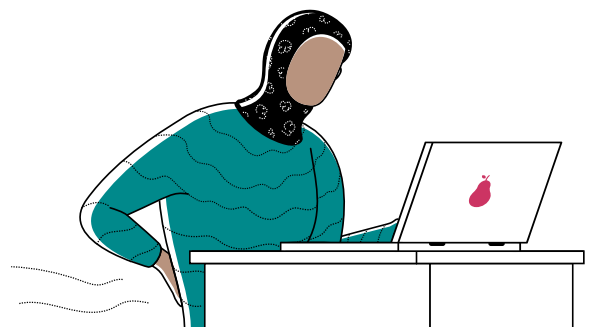
Twee andere belemmeringen zijn tot slot de toegang tot huisvesting en het doorbreken van sociaal isolement. Omdat nieuwkomers geen sociaal of familiaal vangnet hebben in hun gastland en de taal (nog) niet goed spreken, is integreren vaak moeilijk. Dit isolement maakt het niet alleen moeilijk om werk te vinden, maar ook om een ondersteunende entourage op te bouwen die noodzakelijk is voor een duurzame integratie op de arbeidsmarkt.

3.3.2. Complexe wisselwerking tussen gezondheid en tewerkstelling

Zoals we eerder al aanhaalden, heeft 14% van de inactieve personen tussen 15 en 74 jaar gezondheidsproblemen, dit is de op twee na grootste groep na gepensioneerden en studenten: “Eén op vier van deze groep is tussen 45 en 54 jaar en bijna de helft is ouder dan 55 jaar. Dit betekent dat één op vier van de arbeidsongeschikten dus jonger is dan 45 jaar, maar niet kan werken wegens langdurige gezondheidsproblemen.” (Statbel, 2023a).

Een slechte lichamelijke of mentale gezondheid is een belangrijk obstakel voor integratie op de arbeidsmarkt en, meer in het algemeen, voor maatschappelijke integratie. Statbel merkt op dat de werkzaamheidsgraad van personen met langdurige gezondheidsproblemen 50,4% bedraagt, met een werkloosheidspercentage van 9%.¹⁸ Personen met een handicap moeten eveneens grote obstakels zien te overwinnen op de arbeidsmarkt. Ze worden vaak aangeworven in functies die volgens werkgevers passen bij hun capaciteiten, wat hun carrièremogelijkheden beperkt. Bovendien versterkt het ontbreken van ondersteuning voor het aanpassen van hun werkplek of het begeleiden van deze werknemers gedurende hun loopbaantraject hun uitsluiting nog meer. Volgens Statbel werkt amper 40% van de personen met een handicap (Statbel, 2020b).

Ook het arbeidsintegratieproces zelf kan iemands gezondheidstoestand soms negatief beïnvloeden door de stress van het zoeken naar een job of opleiding, omdat diegene het gevoel heeft ‘middelmatig’ te zijn en geen financiële middelen heeft om in basisbehoeften te voorzien (goede voeding, huisvesting, verwarming, enz.). Dit heeft een grote impact op iemands mentale gezondheid. Wanneer we kijken naar de fysieke gezondheid, stellen we vast dat personen die in onzekere of zware banen hebben gewerkt (nachtwerk, ploegendiensten, repetitief of fysiek werk) vaak na enkele jaren gezondheidsproblemen ontwikkelen zoals musculoskeletale aandoeningen, kanker of chronische pijn. Die problemen maken het moeilijk om weer aan het werk te gaan. Dit speelt vooral in sectoren die een fysieke inspanning vergen (zorgkundigen, bouwvakkers, magazijnmedewerkers), omdat de taken repetitief zijn, er vaak zware lasten worden gedragen en de weersomstandigheden soms moeilijk zijn (vaak buiten werken bijvoorbeeld). Er is een duidelijk verband tussen opleidingsniveau en gezondheidstoestand. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe kleiner de kans dat mensen langdurige gezondheidsproblemen hebben of problemen ondervinden bij het vinden van een job.



18 https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Analyse/NL/analyse%20adhocNL_tcm325-255487.pdf

De gegevens laten echter ook significante ongelijkheden tussen mannen en vrouwen zien. Het percentage vrouwen dat langdurig arbeidsongeschiktheid is, loopt op tot 14,7%, tegenover 8% voor mannen. De belangrijkste oorzaken van die ongeschiktheid zijn psychische stoornissen (36%) en musculoskeletale aandoeningen (32%) (RIZIV, 2022). Deze twee categorieën hebben een directe invloed op iemands vermogen om aan het werk te blijven, vooral in beroepen die fysieke inspanning vergen of emotioneel belastend zijn. Mentale gezondheid is een belangrijke voorwaarde voor beroepsinschakeling. Psychische stoornissen zoals angst, stress of burn-out maken het moeilijker om weer aan het werk te gaan, terwijl bepaalde verslavingen of risicogedrag de problemen nog verergeren. Het is niet altijd gemakkelijk voor professionals die sociale en professionele begeleiding bieden om die problemen aan te pakken, wat leidt tot nog meer isolement en waardoor de zelfstandigheid en jobstabiliteit van de betrokkenen in het gedrang komt.

Personen die in sterk vervrouwelijkte sectoren werken, zoals de gezondheidszorg, opvoeding of maatschappelijk werk, staan meer bloot aan gezondheidsproblemen die verband houden met de werkomstandigheden. Deze problemen worden echter vaak onderschat als het gaat om het erkennen van beroepsziekten. Zo wordt er bijvoorbeeld weinig rekening gehouden met specifieke problemen, zoals musculoskeletale aandoeningen bij zorgkundigen of gehoorproblemen als gevolg van lawaai in scholen. Statbel (2021) merkt op dat van de werkende personen met gezondheidsproblemen meer dan één op de tien (11,6%) in de zorgsector werkt, gevolgd door administratieve diensten (10,6%) en andere dienstactiviteiten (10,5%).

Tot slot blijkt uit een onderzoek naar de redenen om te stoppen met werken op de pensioenleeftijd (Statbel, 2024e) dat 62% van de respondenten stopt met werken omdat ze de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, maar 8% stopt om gezondheidsredenen. Ook hier is er een significant verschil tussen vrouwen en mannen: 9,5% van de vrouwen stopt met werken om gezondheidsredenen of omwille van arbeidsongeschiktheid, tegenover 6,7% van de mannen. En ook hier doen kortgeschoolden het minder goed: 10,1% van de personen met een lager opleidingsniveau voert zijn of haar gezondheid als reden aan, tegenover 7% van de personen met een middelhoog of hoog opleidingsniveau.

Die gegevens benadrukken de wisselwerking tussen geslacht, fysieke en mentale gezondheid, arbeidsomstandigheden en opleidingsniveau bij het zoeken en het behouden van werk. Om ongelijkheden te verminderen en de kansen om duurzaam werk te vinden te verbeteren, is het belangrijk om te investeren in preventiebeleid (bewustmaking van beroepsrisico's en beroepsziekten, aanpassing van de werkplek) en in uitgebreide ondersteuning voor personen die kwetsbaar zijn geworden door gezondheidsproblemen (waaronder de erkenning van beroepsziekten, compensatie voor verlies of schade, hulp bij omscholing indien nodig of aanpassingen om de terugkeer naar het werk gemakkelijker te maken).

In vervrouwelijkte sectoren zoals de gezondheidszorg, opvoeding of maatschappelijk werk vergroten de werkomstandigheden het risico op gezondheidsproblemen, die vaak onderschat worden bij de erkenning van beroepsziekten.

3.3.3. Mobiliteit en beroepsinschakeling: een belangrijk aandachtspunt

Mobiel zijn is een voorwaarde om toegang te krijgen tot een opleiding, persoonlijke begeleiding en werk. Die mobiliteit is echter lang niet voor iedereen toegankelijk. Vooral personen die in de rand of in afgelegen gebieden wonen, of personen met weinig referentiepunten in een bepaald geografisch gebied, hebben weinig toegang tot mobiliteitsoplossingen. Voor de meest kwetsbaren of personen die niet over de middelen beschikken om zich te verplaatsen (geen rijbewijs, geen auto, wonen in een gebied waar geen openbaar vervoer is, enz.), kunnen de reiskosten verhinderend zijn zodat ze alleen jobs in de buurt kunnen zoeken en er dus minder vacatures zijn waarop ze kunnen reageren. Voor veel mensen is een rijbewijs nog steeds een grote uitgave, net als de kosten voor het onderhouden van een voertuig (verzekering, brandstof, reparaties). Personen die geen auto hebben, die geen referentiepunten hebben of die moeilijk begrijpen hoe het openbaar vervoer werkt, zijn in dat opzicht bijzonder kwetsbaar. Mobiliteit wordt dan een belangrijke hindernis op hun inschakelingstraject, waardoor heel wat mogelijkheden buiten hun bereik liggen.

We merken op dat die mobiliteit ook verschillend kan zijn voor vrouwen en mannen in gezinnen met kinderen. Het kwalitatieve onderzoek dat Demoli en Gilow (2019) in België uitvoerden in combinatie met een statistische analyse benadrukt de invloed van sociale klasse en gender op de mobiliteit van ouders. De verdeling van de redenen om zich te verplaatsen is daarom sterk gendergebonden en houden vooral verband met betaald werk voor mannen en met huishoudelijke verplichtingen voor vrouwen: “paradoxaal genoeg lijkt de mobiliteit van vrouwen in veel opzichten verband te houden met hun thuis” (vrij vertaald naar Demoli en Gilow, 2019, p.152). De verplaatsingen van moeders zijn vaak complexer (ze maken frequentere, kortere verplaatsingen, vaak gekoppeld aan huishoudelijk werk), wat vragen doet rijzen in verband met de middelen waarover ze beschikken om die tijdruimtelijke hindernissen te overwinnen. Dit fenomeen, dat in een onderzoeksartikel ‘*mobilités éprouvantes*’ (of ‘uitdagende mobiliteit’) werd genoemd, illustreert de verplichtingen die aan moeders worden opgelegd: het vraagt heel veel organisatie en energie om hun huishoudelijke taken, de zorg voor hun kinderen en hun professionele verplichtingen met elkaar te verzoenen. Het verschil in verplaatsingen tussen mannen en vrouwen houdt opnieuw verband met de rollen die aan vrouwen worden toebedeeld binnen het gezin en in het huishouden. Dat betekent dus dat vrouwen tegelijk de rol van moeder en die van kostwinner moeten combineren, omdat wordt aangenomen dat hun werk gemakkelijker onderbreekbaar is dan dat van mannen (Hanson en Pratt, 1991; Blöss en Odena, 2005). Dit probleem stelt zich nog scherper voor alleenstaande moeders die werken.

Bovendien hebben vrouwen vaker geen rijbewijs: in België heeft 90% van de mannen een rijbewijs tegenover slechts 72% van de vrouwen (IWEPS, 2017). Het openbaar vervoer kan een oplossing zijn voor iemand die geen rijbewijs heeft, of om de kosten van een auto te vermijden. Sommige personen wonen evenwel in gebieden met weinig of geen openbaarvervoersdiensten, terwijl anderen niet hebben geleerd hoe ze zich op die manier moeten verplaatsen (ze kennen de netten niet, begrijpen niet hoe het openbaar vervoer werkt, kennen hun geografisch gebied niet, enz.) Zelfs wanneer ze toegang hebben tot openbaarvervoersnetten, zijn de vaste dienstregelingen vaak niet verenigbaar met de eisen van bepaalde jobs, vooral wanneer ze in ploegen werken. Bovendien worstelen vrouwen met specifieke beperkingen bij het gebruik van het openbaar vervoer. Het seksisme dat vrouwen ervaren in de openbare ruimte en seksueel geweld doen zich ook voor op het openbaar vervoer (tegen elkaar aan wrijven, aanrakingen, indringende blikken enz.). Volgens IWEPS (2017) heeft meer dan één op de vier vrouwen (28%) zich de afgelopen 12 maanden onveilig gevoeld tijdens het reizen, tegenover 15% van de mannen. Die onveiligheid dwingt vrouwen om een ander traject te kiezen (50% van de gevallen) of een vervoermiddel te gebruiken dat ze veiliger vinden, ook al is dat vaak langzamer en duurder (30% van de vrouwen tegenover 13% van de mannen). Dit gevoel van onveiligheid, dat het gevolg is van concrete ervaringen van intimidatie of agressie, beperkt hun mobiliteit nog meer.

Mobiliteit is een essentiële voorwaarde om toegang te krijgen tot werk en beroepsinschakelingsmogelijkheden. Toch spelen bij die mobiliteit nog steeds heel wat sociale en genderongelijkheden. Vrouwen en vooral (alleenstaande) moeders kampen met meer tijdruimtelijke beperkingen vanwege hun huishoudelijke verantwoordelijkheden en de moeilijkheden die ze ondervinden om hun werk en gezinsleven te combineren. Die ongelijkheden worden nog versterkt als gevolg van onzekerheid, het gebrek aan toegankelijke kinderopvang en soms onaangepaste vervoersnetten. Het overheidsbeleid moet dus rekening houden met al die dimensies om te zorgen voor meer gelijke kansen voor mannen en vrouwen bij de toegang tot werk en mobiliteit.

3.3.4. Gebrek aan basisvaardigheden

Om een job te vinden zijn een aantal basisvaardigheden nodig. Het betreft bijvoorbeeld minstens een van de landstalen kunnen spreken en schrijven om een cv of motivatiebrief op te stellen. Taalvaardigheden beïnvloeden ook de manier waarop we dagelijks met elkaar omgaan, wat een directe invloed heeft op ons vermogen om ons op de werkplek te integreren. Voor buitenlandse personen kunnen die vereisten een extra complicatie zijn.

Met de doorgedreven dematerialisatie van administratieve procedures is digitale technologie essentieel geworden om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt en zich duurzaam in te schakelen. Het aanmaken en gebruiken van een mailbox is vandaag een must. Voor personen die in onzekere omstandigheden leven en die het al moeilijk hebben om met behulp van traditionele middelen toegang te krijgen tot werk, is digitale technologie een immense uitdaging. Digitale ongelijkheden zijn een belangrijke hindernis voor de meest kwetsbaren. Die ongelijkheden kunnen twee vormen aannemen: toegang tot geschikte apparatuur en beheersing van de vaardigheden die nodig zijn om die apparatuur te gebruiken. Enerzijds beperkt het niet hebben van de nodige apparatuur, zoals een smartphone, computer, printer of scanner, in belangrijke mate iemands mogelijkheden om werk of een opleiding te zoeken. Omdat de meeste vacatures vandaag online verschijnen, is het sowieso moeilijker geworden om alleen via traditionele kanalen werk te vinden. Anderzijds moet iemand die over de juiste apparatuur beschikt, daar ook nog mee kunnen

werken. Dit omvat een breed scala aan vaardigheden: websites gebruiken om vacatures te zoeken, sollicitaties via e-mail schrijven en versturen, een cv of motivatiebrief opstellen en verbinding maken met de platformen van instellingen als VDAB of Actiris. Sommige personen in precaire situaties worden geconfronteerd met een combinatie van twee obstakels: ze hebben geen apparatuur en kunnen er ook niet mee werken. Tot slot zijn deze digitale vaardigheden niet alleen nodig om een job te vinden, maar ook om die te houden. Nu de professionele wereld steeds digitaal wordt, kunnen we niet meer om digitale technologieën heen. Het is dus absoluut noodzakelijk dat we leren hoe we ons kunnen aanpassen aan de nieuwe eisen van de arbeidsmarkt.

In het volgende en laatste hoofdstuk kiezen we voor een meer praktische invalshoek. Het bevat aanbevelingen voor verenigingen, werkgevers en overheden die initiatieven willen nemen om vrouwen in kwetsbare situaties te helpen hun weg te vinden naar de arbeidsmarkt.

4. Aanbevelingen



Dit hoofdstuk van het rapport stelt aanbevelingen voor met betrekking tot de integratie en het behoud van vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt. De aanbevelingen zijn gebaseerd op de ervaringen van de 18 verenigingen die de projecten van de Bread & Roses projectoproep uitvoerden.

De Bread & Roses projectoproep is gelanceerd in september 2022 door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze had als doel om projecten te bevorderen die vrouwen in kwetsbare situaties helpen de arbeidsmarkt te betreden of aan de slag te blijven in duurzame jobs van goede kwaliteit, als werknemer of als zelfstandige. 18 projecten werden geselecteerd, en deze zijn in april 2023 van start gegaan. De projecten eindigden begin augustus 2024.

De in dit hoofdstuk beschreven aanbevelingen zijn gericht op organisaties die gelijkaardige projecten willen uitvoeren om vrouwen in kwetsbare situaties te ondersteunen in hun weg naar de arbeidsmarkt en geven aan wat de geleerde lessen zijn uit de projecten en wat handige tips zijn om rekening mee te houden. Daarnaast bevat dit rapport ook aanbevelingen voor maatregelen die genomen kunnen worden door werkgevers en door de overheid, eveneens voortkomend uit de ervaringen van de 18 Bread & Roses projecten.

4.1. Aanbevelingen voor verenigingen

Dit eerste deel zet de aanbevelingen uiteen die gericht zijn op verenigingen of organisaties die initiatieven willen opzetten om vrouwen in kwetsbare situaties naar de arbeidsmarkt toe te leiden.

4.1.1. Praktische organisatie

De verenigingen geven aan dat het belangrijk is om voldoende tijd en personeel te voorzien voor dit soort projecten. Het project zal namelijk uit een aantal fases moeten bestaan, waaronder voorbereiding, *outreach*, begeleiding, en evaluatie, waarvoor genoeg tijd moet worden ingepland om deze goed te laten verlopen. Met name de voorbereidingsfase wordt als belangrijk maar ook als meer tijd nemend dan verwacht aangehaald.

Idealiter zou de werklast over meerdere personen verdeeld worden, gezien het uitvoeren van een soortgelijk project veel verschillende competenties vereist en een diversiteit aan taken met zich meebrengt: het opvolgen van administratie en financiën, het uitbouwen van een netwerk, het zoeken naar deelnemers, het voorbereiden en geven van de begeleiding, eventueel contact maken met ondernemingen ...

Bovendien is het vinden en behouden van de juiste medewerkers, met name de coach en coördinator/-trice, evenals het bijhouden van een structurele planning met tussentijdse doelstellingen, belangrijk om het project te doen slagen.

Tips die de verenigingen geven, zijn het vastleggen van een duidelijke projectmanagementstructuur met gedefinieerde doelstellingen en procedures om onverwachte wendingen op te vangen. Er moet op voorhand voldoende tijd worden gestoken in het ontwikkelen van het concept en de operationalisering ervan, rekening houdend met de tijd die de administratieve opvolging van het project in beslag zal nemen. Wat betreft het personeel, is het nuttig om ervoor te zorgen dat het volledige betrokken team gevormd en geïnformeerd wordt met betrekking tot goede praktijken van projectmanagement en het ondersteunen van kwetsbare doelgroepen, en dat er onderling duidelijke afspraken worden gemaakt.

4.1.2. Aangepaste outreach en communicatie

Het vinden en behouden van deelnemers aan het project kan een uitdaging zijn. De beoogde deelnemers zijn soms sociaal geïsoleerd, hebben gezinsverantwoordelijkheden die het moeilijk maken om deel te nemen, zitten met financiële beperkingen of hebben een gebrek aan zelfvertrouwen. In sommige gevallen zijn er andere zaken die al veel mentale ruimte innemen, zoals de zoektocht naar huisvesting, het bekomen van een verblijfsvergunning, of het vinden van kinderopvang. Het kan daarom moeilijk zijn om potentieel geïnteresseerde deelnemers te vinden en het contact met hen te onderhouden. Om deze reden is het essentieel om de *outreach*fase goed voor te bereiden en er voldoende tijd voor te voorzien.

Het bereiken van de doelgroep¹⁹ van vrouwen in kwetsbare situaties vereist een aangepaste communicatie- en *outreach*strategie. Het is belangrijk om de middelen van communicatie te diversifiëren: naast sociale media, nieuwsbrieven, evenementen, lokale media en flyers, is ook het direct aanspreken van mogelijke deelnemers nodig. De benadering moet persoonlijk, informeel, laagdrempelig, vrijblijvend en toegankelijk zijn. Daarbij is het belangrijk om vertrouwen uit te stralen en geduld te hebben. Het helpt als de mogelijke deelnemers kunnen worden benaderd in hun eigen taal. Het kan nuttig zijn om veel over het project te praten met al bestaande contacten, zij kunnen dan weer doorverwijzen of het project verder bekend maken.

Bovendien helpt het bekend maken van het project en het zichtbaar maken van de resultaten achteraf via bijvoorbeeld getuigenissen, om zichtbaarheid te creëren bij de doelgroep en daarbuiten, ook voor toekomstige projecten.

Potentiële deelnemers kunnen aangesproken worden op plaatsen waar ze vaak te vinden zijn, zoals de school, wijkcentra, of via sociaal assistenten. Een manier om mogelijke deelnemers aan te spreken die erg goed werkt, is via een oud-deelnemer aan het programma of via een vrouw uit dezelfde gemeenschap.

¹⁹ We gebruiken het woord 'doelgroep' in dit hoofdstuk van het rapport om naar de zeer diverse groep vrouwen in kwetsbare situaties te verwijzen waarop projecten zich kunnen richten. We zijn ons er echter van bewust dat vrouwen in kwetsbare situaties geen homogene groep zijn, zoals uiteengezet in de eerste hoofdstukken van dit rapport.

4.1.3. Vertrouwen (safe space)

Om de doelgroep op de beste manier te kunnen ondersteunen, is het nodig om vanaf het begin een vertrouwensband op te bouwen en een *safe space* te bieden. Het begeleiden naar werk van vrouwen in kwetsbare situaties vereist dat er ook rekening gehouden wordt met verschillende levenssituaties en uitdagingen op persoonlijk vlak waar deze vrouwen mee te maken hebben. De deelnemers moeten zich voldoende op hun gemak en gesteund voelen, zonder bang te hoeven zijn om veroordeeld of gediscrimineerd te worden. Door het opbouwen van een band met de deelnemers en hen empathie en hoop te bieden naast de klassieke kennisoverdracht, kan er meer vooruitgang worden geboekt en wordt de begeleiding geoptimaliseerd.

Vrouwen in kwetsbare situaties hebben net een beetje extra begeleiding nodig wat betreft persoonlijke ontwikkeling: een gebrek aan zelfvertrouwen zit vaak vooruitgang in de weg en het is dus nodig om hieraan te werken. Het is belangrijk dat ze zich voldoende aangemoedigd en gevaloriseerd voelen om hun parcours te starten en af te ronden. Naast vormen van begeleiding die echt over de toeleiding naar de arbeidsmarkt gaan, kan het daarom ook nodig zijn om coaching aan te bieden rond motivatie en zelfvertrouwen. Het bespreekbaar maken van onderwerpen als gendergelijkheid, huiselijk geweld of eventuele culturele drempels kan ook helpen om de vrouwen beter te ondersteunen.

4.1.4. Methode: begeleiding op maat – in groep en individueel

Wat betreft de methode van begeleiding, is het werken in groepen met enkel vrouwen zeer effectief gebleken om resultaten te behalen. De vrouwen kunnen elkaar steunen, ervaringen uitwisselen en een netwerk opbouwen in een veilige omgeving, wat hun zelfvertrouwen verbetert en hen op sociaal vlak versterkt. De groepen zouden best niet al te groot zijn om elke deelnemer voldoende aandacht te kunnen geven.

Het kan nodig zijn om ook individuele begeleiding te bieden, eventueel gecombineerd met sessies in groep. Dit geeft de deelnemers de mogelijkheid om hun behoeften en eventuele zorgen te uiten in een kleiner kader. Door rekening te houden met de persoonlijke situatie en doelstellingen van elke deelnemer, worden de beste resultaten bereikt – het co-creëren van een actieplan kan hierbij helpen. Regelmatige momenten van feedback en stilstaan bij de al behaalde vooruitgang helpt de deelnemers om te reflecteren op hun ontwikkeling, de begeleiding bij te sturen waar nodig, en hen het zelfvertrouwen te geven om zich te uiten en hun wensen kenbaar te maken.

Gezien de noden en situaties van de deelnemers uiteenlopend kunnen zijn, zal er op maat gewerkt moeten worden in plaats van te kiezen voor een *one size fits all*-begeleiding. Het is belangrijk om geduldig te zijn en niet ontmoedigd te raken als een activiteit of vorming minder goed lijkt te werken, elke deelnemer gaat vooruit op haar eigen ritme. Daarnaast kan het nuttig blijken om eigen instrumenten of methodes te ontwikkelen of bestaande methodes aan te passen in functie van de noden van de deelnemers.

Taalbarrières van de deelnemers kunnen het leerproces soms vertragen. Het blijft echter belangrijk om hier rekening mee te houden om te zorgen dat er niemand achterblijft.

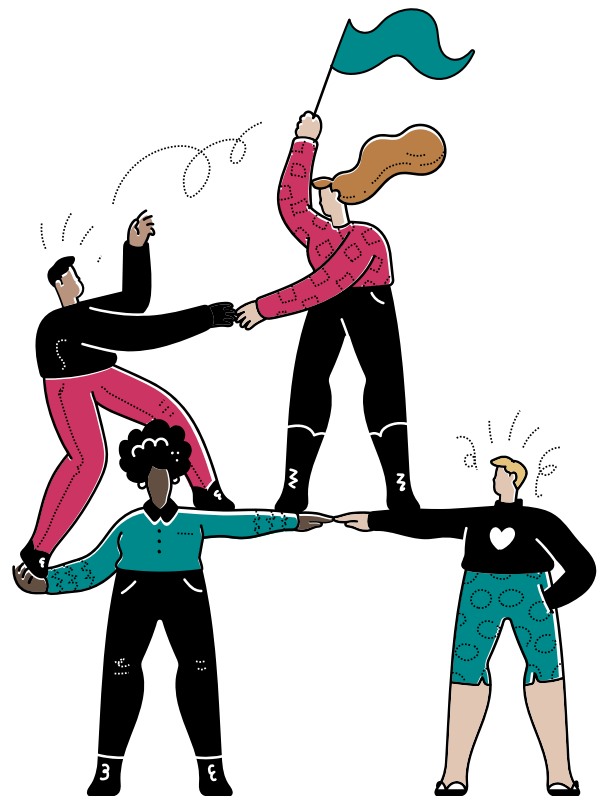
Concreet kan de begeleiding verschillende vormen aannemen, evenals een combinatie ervan. Het zal afhangen van de noden van de deelnemers welke vormen het meest geschikt zijn. Een aantal voorbeelden (niet-exhaustief):

- Individuele begeleiding met een vrouw die zelf ook ooit een afstand tot de arbeidsmarkt had (brugfiguur);
- Vormingsessies zowel online als offline;
- Het uitnodigen van rolmodellen die hun parcours delen;
- Individuele begeleiding met een mentor;
- Deelnemers in duo laten samenwerken;
- Taallessen organiseren die relevant zijn voor de zoektocht naar werk;
- Een lerend netwerk waarbij de deelnemers zelf het programma van bijeenkomsten bepalen;
- Activiteiten buiten de vormingen stimuleren;
- Coaching gericht op persoonlijke groei en om de eigen sterktes en zwaktes te leren kennen;
- Een opleiding die als springplank dient voor een vervolgopleiding.

Aanvullend hierop zijn stages, eventueel met een voorafgaand bedrijfsbezoek, een goede aanvulling op een begeleidingstraject. Op die manier kunnen de deelnemers kennismaken met de werking van een onderneming en een bepaalde sector en wordt de afstand tot werk kleiner.

Om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de behoeften van de deelnemers en rekening te houden met hun persoonlijke situaties die soms gezondheidsproblemen, gebrek aan energie of ontmoediging met zich meebrengen, kan het nodig zijn om wat af te wijken van de initieel voorziene inhoud van het project. Dit kan ook het integreren van nieuwe modules of specifieke competenties vereisen.

Eens het begeleidingstraject is afgelopen, is het aan te raden om ook daarna nog contact te houden en het vervolgparcours van de deelnemers op te volgen. Ook kan het faciliteren van het behoud van onderling contact met de andere deelnemers uit de groep een grote steun en aanmoediging betekenen op de langere termijn.



4.1.5. Samenwerking met partners

Een sterke samenwerking met werkgevers, sociale diensten, opleidingscentra, lokale administraties en relevante andere structuren vormt een grote meerwaarde voor initiatieven die als doel hebben om de integratie van vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt te bevorderen. Dit laat toe om verschillende onderdelen van het begeleidingstraject concreet te maken en te versterken via de specifieke expertise van elke partner, en de mogelijkheden voor vorming en tewerkstelling te vergroten. Dat geeft de deelnemers dan weer meer vertrouwen en een kwaliteitsbelofte voor de uitkomst van hun parcours.

Om de samenwerking optimaal te laten verlopen, is het cruciaal om op voorhand duidelijke afspraken te maken met de partners en de rollen van elk af te bakenen. Op deze manier zijn de verwachtingen voor iedereen duidelijk, wat misverstanden en teleurstellingen vermijdt. Eventueel kunnen de afspraken in een conventie of contract worden vastgelegd. Tijdens het traject is het eveneens belangrijk om regelmatig te communiceren om de samenwerking te evalueren en waar nodig bij te stellen.

4.1.6. Flexibiliteit

In de uitvoering van initiatieven voor vrouwen in kwetsbare situaties, is het noodzakelijk om de nodige flexibiliteit aan de dag te leggen – wat betreft de inhoud van de begeleiding en wat betreft de planning. Gezien een begeleiding op maat de beste resultaten oplevert, zijn regelmatige feedbackmomenten nodig om te controleren of het traject inderdaad aan de noden van de doelgroep tegemoetkomt. In functie van de uitkomst van de feedbackmomenten, zal de inhoud of vorm van de begeleiding wellicht moeten worden aangepast. Het is belangrijk om hier de tijd en ruimte voor te laten. Aanpasbaarheid blijft cruciaal gedurende het volledige traject: het is zinloos om aan een oorspronkelijk plan te willen vasthouden als hiermee de deelnemers niet voldoende geholpen zijn.

Co-constructie via het actief bevragen van de deelnemers over hoe zij de begeleiding ervaren en wat hun reële noden zijn, geeft hen een actieve rol in hun eigen parcours en zorgt ervoor dat ze gemotiveerd blijven en het traject succesvol kunnen afronden.

Ten slotte heeft flexibiliteit ook betrekking op de praktische organisatie van de begeleiding: het aanbieden van flexibele uren en het voorzien van de mogelijkheid om online deel te nemen, helpt om tegemoet te komen aan eventuele belemmeringen op persoonlijk of familiaal vlak. Zelf kinderopvang organiseren of helpen bij het zoeken naar kinderopvang, kan eveneens obstakels wegnemen.

4.2. Aanbevelingen voor werkgevers

In dit deel bespreken we een aantal aanbevelingen voor werkgevers die zich willen inzetten om vrouwen in kwetsbare situaties in te schakelen binnen hun onderneming.

4.2.1. Sensibilisering en vorming

Werkgevers zouden workshops of trainingen kunnen volgen die hen helpen om bewust te worden van de uitdagingen en obstakels waar vrouwen in kwetsbare situaties mee te maken krijgen, of getuigenissen kunnen beluisteren van deze vrouwen waarin zij hun motivatie en verhalen kunnen delen. Dit kan bijvoorbeeld tijdens contactmomenten zoals een bedrijfsbezoek of rondetafels, waarmee ineens ook de afstand tussen de potentiële werknemers en de werkgevers wordt verkleind. Rekening houden met de voor deze groep specifieke uitdagingen bij het aanwerven en inzetten van vrouwen in kwetsbare situaties binnen een onderneming, kan helpen om misverstanden te voorkomen en het proces optimaal te laten verlopen.

Daarnaast kunnen meer algemene vormingen over onbewuste bias, seksisme, genderstereotypen en de impact hiervan interessant zijn voor werkgevers om hun interne werking en (aanwervings)processen te verbeteren.

Praktisch gerichte vormingen voor managers en HR-medewerkers over het inclusiever maken van de procedures van rekrutering en integratie op de werkvloer zijn daarnaast ook relevant. Er zijn concrete maatregelen die de werkgever kan nemen om de aanwervingsprocedures inclusiever te maken en bias zoveel mogelijk te verminderen. Dat kan door bijvoorbeeld met anonieme cv's te werken en door kandidaten op vooraf vastgelegde, voor de job relevante competenties te testen en beoordelen in plaats van op diploma's of het afgelegde parcours.

4.2.2. Inclusieve werkvloer

Na de aanwerving is het nuttig voor werkgevers om aandacht te besteden aan het behoud van vrouwen in kwetsbare situaties. Met hen kan besproken worden tegen welke obstakels ze eventueel nog aanlopen en hoe de werkgever hier het best mee om kan gaan. Deze maatregelen zorgen voor een meer inclusieve werkvloer, waar uiteindelijk alle werknemers baat bij hebben.

Kinderopvang blijkt vaak een grote uitdaging, dus de werkgever kan kijken of het mogelijk is om de kosten hiervan (deels) te vergoeden of om kinderopvang binnen de onderneming te organiseren. Daarnaast is mobiliteit een belangrijke factor; hierop kan worden ingespeeld door rekening te houden met het schema van het dichtstbijzijnde openbaar vervoer bij het inplannen van de werkuren.

In het algemeen is het nuttig om samen met de werknemer te kijken hoe de werkuren het best vastgelegd kunnen worden zodat ze aan de noden van zowel de werkgever als de werknemer voldoen.

Vrouwen in kwetsbare situaties zullen, zeker in het begin, veel geholpen zijn met begeleiding en ondersteuningsprogramma's. Directe gesprekken tussen de manager en de doelgroep helpen om wederzijds begrip te bevorderen, evenals begeleiding vanuit HR. Binnen het team waar iemand aan de slag gaat, is het nuttig om een persoon te hebben die consistente en persoonlijke ondersteuning kan bieden en functioneert als een aanspreekpunt.

Het oprichten van systemen van mentorschap of netwerken voor ondersteuning en advies, is nog een factor die kan bijdragen tot succesvolle integratie op de werkvloer. Werkgevers die vrouwen in kwetsbare situaties tewerkstellen of willen tewerkstellen, kunnen ook samen een netwerk vormen om goede praktijken en nuttige informatie te delen.

4.2.3. Samenwerking

Samenwerkingsverbanden met verenigingen en andere relevante organisaties die ervaring hebben met het werken met vrouwen in kwetsbare situaties zijn een nuttig hulpmiddel voor werkgevers om de aanwerving en het behoud van deze groep te verbeteren. Deze actoren kunnen bijvoorbeeld dienen als tussenpersoon tussen de werkgever en de werkzoekende, en de werkgever van relevant advies en ondersteuning voorzien.

Hierbij kan ook gedacht worden aan het inschakelen van lokale vormingsstructuren om bepaalde profielen van potentiële werknemers op te sporen in functie van de noden van de onderneming en om bijstand te verlenen met betrekking tot ondersteuning en evaluatie, en verspreiding van vacatures. Werkgevers kunnen bovendien ook samenwerken met organisaties die zich bezighouden met de ondersteuning van ondernemingen bij het werken aan een inclusieve werkvloer.

4.2.4. Evaluatie

Het uitwerken van een plan met doelstellingen en indicatoren die geëvalueerd kunnen worden, kan de werkgever helpen om de impact van het beleid rond inclusie en diversiteit te meten en de vooruitgang op te volgen, zowel wat betreft het welzijn en de tevredenheid van de werknemers als de prestaties van de onderneming. Hier zouden ook feedbackmechanismen deel van uit moeten maken, waarbij alle werknemers betrokken worden, om te zien hoe goed de integratie van de nieuwe werknemers verloopt en waar eventuele aanpassingen of verbeteringen nodig zijn. Een meer inclusieve werkvloer zal leiden tot een hogere personeelstevredenheid en retentie; het is belangrijk om dit regelmatig te evalueren en bij te schaven waar nodig.

4.3. Aanbevelingen voor de overheid

Dit deel bevat aanbevelingen van maatregelen die de overheid kan nemen om de toegang tot de arbeidsmarkt van vrouwen in kwetsbare situaties te bevorderen, en er bovendien voor te zorgen dat de tewerkstelling zo duurzaam mogelijk is.

4.3.1. Randvoorwaarden

De zoektocht naar duurzame tewerkstelling kan enkel maar succesvol zijn voor vrouwen in kwetsbare situaties als aan andere basisbehoeften voldaan kan worden. Hierbij gaat het met name om kwalitatieve en betaalbare huisvesting en betrouwbaar en frequent openbaar vervoer. Deze twee factoren kunnen een grote negatieve invloed hebben op de integratie op de arbeidsmarkt van doelgroep. De overheid moet daarom blijven investeren in huisvesting beschikbaar voor iedereen en in toegankelijke openbaarvervoerverbindingen. Beide moeten ook toegankelijk zijn voor personen met een handicap.

Om vrouwen in kwetsbare situaties succesvol op de arbeidsmarkt te integreren, is het daarnaast noodzakelijk om de combinatie tussen werken en zorgen zo gemakkelijk mogelijk te maken.²⁰ Hiervoor is investeren in kwalitatieve, betaalbare en toegankelijke kinderopvang essentieel – zonder dat de plaatsen in de kinderopvang verbonden zijn aan het statuut van werkende of het al volgen van een opleiding, want dat werpt drempels op voor personen die graag een opleiding willen volgen die hen later aan een job kan helpen. Er kan ook meer ondersteuning worden voorzien voor innovatieve vormen van kinderopvang, bijvoorbeeld georganiseerd door ondernemingen zelf, of deeltijdse opvangoplossingen op lokaal niveau zoals de Bébébus²¹ in Wallonië.

²⁰ Voor aanbevelingen van het Instituut met betrekking tot het geboorteverlof en de thematische verloven, waaronder ouderschapsverlof, zie <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/documentatie/geboorteverlof-vaders-meemoeders-en-meeouders-de-eerste-maanden-na-de-geboorte> en <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/documentatie/de-genderdimensie-van-verschillende-soorten-verlof-belgie>

²¹ De Bébébus is een mobiel systeem van kinderopvang dat bestaat uit een busje met kinderverzorgings- en speelgoedmateriaal voor maximaal 9 kinderen. Elke dag verplaatst het team van kinderverzorg(st)ers het busje met materiaal naar een andere locatie in de gemeente.

Het organiseren van informatiesessies met aandacht voor interculturaliteit en diversiteit bij medewerkers van de kinderopvang, kan deze structuren toegankelijker maken voor vrouwen met een migratieachtergrond en nieuwkomers.

Bovendien creëert de zorg voor andere familieleden, zeker als ze ouder of ziek zijn, vaak verschillende moeilijkheden voor vrouwen, die meestal de rol van verzorgende op zich nemen. De zorgsector, die al jaren in crisis verkeert met een chronisch tekort aan personeel, heeft inspanningen en investeringen nodig om het aanbod op het gebied van personeel en (cultuursensitieve) zorgstructuren te verbeteren.²² Dit zal vrouwen meer tijd en ruimte geven om te participeren aan de arbeidsmarkt.

4.3.2. Communicatie en sensibilisering

De overheid kan via communicatie en sensibilisering bijdragen aan de toeleiding van vrouwen in kwetsbare situaties naar de arbeidsmarkt. Communicatie kan zich richten op diverse groepen: het grote publiek, ondernemingen, organisaties die met de doelgroep werken en de vrouwen in kwetsbare situaties zelf. Richting het grote publiek kan de communicatie zich vooral concentreren op het tegengaan van stereotypen en negatieve beeldvorming over bijvoorbeeld nieuwkomers. Richting de ondernemingen zou de communicatie best vooral informeren en sensibiliseren over de sociale en economische voordelen van inclusieve werkvloeren en het aanwerven van diverse profielen. Hier voor kan bijvoorbeeld gewerkt worden met getuigenissen van ondernemingen die al beleid hierrond hebben ontwikkeld dat zijn vruchten heeft afgeworpen.

Richting verenigingen en organisaties die initiatieven voor de doelgroep uitwerken, of dit in de toekomst willen doen, kunnen al bestaande projecten in de kijker worden gezet die als inspiratie dienen voor andere organisaties.

Wat betreft de doelgroep ten slotte, is het belangrijk om eerder gerichte communicatie te voeren om vrouwen in kwetsbare situaties te informeren over de programma's en soorten ondersteuning die beschikbaar zijn. Dat kan bijvoorbeeld via online platforms en sociale media, gemeenschapscentra, OCMW's of andere sociale diensten. Sensibilisering zal bovendien het beste werken als hiervoor rolmodellen worden gebruikt die bekend zijn binnen een bepaalde gemeenschap.

Wat betreft ondernemerschap, zouden bestaande structuren die hiervoor begeleiding en ondersteuning bieden - zoals *hub.brussels*, *VLAIO*, *Wallonie Entreprendre* - gesensibiliseerd moeten worden over de specifieke uitdagingen voor vrouwelijke ondernemers, met name met een migratieachtergrond. Ook zouden banken en incubatoren die start-up leningen verstrekken gesensibiliseerd moeten worden over genderstereotypen om de *gender funding gap* te bestrijden.

²² Zie met betrekking tot dit onderwerp de aanbevelingen van het Instituut uit het rapport 'Tekort aan verpleegkundigen en crisis van het 'zorgen voor': <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/documentatie/tekort-aan-verpleegkundigen-en-crisis-van-het-zorgen-voor>

4.3.3. Samenwerking

Het inzetten op partnerschappen en samenwerkingen is essentieel: met organisaties die op het terrein met de doelgroep werken en die de nodige kennis en ervaring hebben, met lokale gemeenschapsorganisaties en opleidingscentra, met de regionale arbeidsbemiddelaars, maar ook met scholen en crèches. Dit is nuttig zowel voor het vinden van de doelgroep, de *outreach* naar hen toe, als voor het succesvol toeleiden naar werk en het behoud op de arbeidsmarkt.

Naast het zelf nauwer samenwerken met relevante organisaties en structuren, kan de overheid ook netwerken of platforms met werkgevers, verenigingen en opleidingsinstellingen faciliteren en samenwerkingsmogelijkheden opzetten. Op die manier wordt alle aanwezige expertise optimaal gedeeld, wat zal bijdragen aan de succesvolle uitrol van initiatieven om vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt te integreren.

4.3.4. Opleidingen

Opleidingen zijn een belangrijke stap richting participatie op de arbeidsmarkt. Het is daarom relevant om te investeren in opleidingsprogramma's die toegankelijk zijn en rekening houden met de noden van vrouwen in kwetsbare situaties: zowel voor het aanleren van beroepsvaardigheden, begeleiding naar ondernemerschap, maar ook persoonlijke ontwikkeling. Deze programma's zouden ook kwalitatieve stages moeten bevatten zodat de vrouwen kennis kunnen maken met de werkvloer. Het organiseren van opleidingen in kleine groepen met enkel vrouwen, is een sterke hefboom gebleken voor de vooruitgang van de deelnemers.

Wat betreft de praktische organisatie van deze opleidingen, zouden deze best rekening houden met de thuissituatie van de doelgroep, door kinderopvang aan te bieden of flexibele uren te voorzien.

4.3.5. Steun voor werkgevers

Om werkgevers te stimuleren om vrouwen in kwetsbare situaties aan te werven en te behouden, kan de overheid bij wijze van *incentive* subsidies of belastingvoordelen voorzien voor ondernemingen die werk maken van een inclusieve werkvloer. Eveneens kan er financiële steun worden geboden aan ondernemingen die investeren in de opleiding en ontwikkeling van vrouwen in kwetsbare situaties.

Ondernemingen die een exemplaire rol opnemen met hun inclusieve praktijken kunnen hiervoor beloond worden met een prijs of erkenning. Uiteraard is het als op zichzelf staande maatregel niet voldoende, maar het zet voorbeeldondernemingen in de welverdiende kijker en kan andere ondernemingen aanmoedigen om hetzelfde te doen.

Daarnaast is het belangrijk om werkgevers te informeren over de al bestaande steunmaatregelen (loon- en begeleidingspremies, jobcoaching ...) en vormen van aanwerving (IBO, BIS ...) die beschikbaar zijn voor vrouwen in kwetsbare situaties, welke administratieve stappen zij eventueel moeten nemen, en hen een aanspreekpunt te bieden voor eventuele vragen.

4.3.6. Steun voor verenigingen

Er bestaan veel verenigingen in Vlaanderen, Wallonië en Brussel die op het terrein sterk werk leveren om vrouwen in kwetsbare situaties naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Gezien de expertise en ervaring van deze verenigingen met de doelgroep, is het essentieel om hen te blijven ondersteunen op financiële wijze, maar ook door hen de nodige zichtbaarheid en erkenning te geven. Zo weten meer en meer vrouwen in de toekomst hun weg te vinden naar deze verenigingen en kunnen goede praktijken verspreid worden.

Programma's van trajectbegeleiding en mentorschap – onder meer door vrouwen die zelf ook ooit een afstand tot de arbeidsmarkt hadden en fungeren als brugfiguur – bieden een grote meerwaarde voor de toeleiding naar de arbeidsmarkt van vrouwen in kwetsbare situaties. Deze programma's helpen hen om in een vertrouwde omgeving aan hun competenties en contacten te werken. Het promoten en ondersteunen van dit soort programma's is daarom absoluut relevant. Overigens is steun voor verenigingen waarmee de deelnemers aan deze programma's op langere termijn, in minder intensieve mate, opgevolgd kunnen worden ook van belang om hun behoud op de arbeidsmarkt te verzekeren.

Daarnaast zijn er bijkomende middelen nodig voor het opzetten van sociale ondernemingen en gespecialiseerde werkplekken.

4.3.7. Steun voor de doelgroep

De doelgroep van vrouwen in kwetsbare situaties kan ook direct gesteund worden vanuit de overheid, bijvoorbeeld via financiering van kinderopvang, openbaarvervoerkosten en een premie of beurs voor het volgen van opleidingen en het ontwikkelen van competenties – zowel *hard skills* als *soft skills*. Een gebrek aan middelen zou geen obstakel mogen zijn voor deze vrouwen om zichzelf te ontwikkelen en zo hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Vrouwelijk ondernemerschap zou ook meer gestimuleerd kunnen worden door bijvoorbeeld administratieve procedures te vereenvoudigen en hiervoor begeleiding te voorzien, en via financiële steun of microkredieten die het lanceren van een eigen project minder risicovol maken. Incubators gericht op vrouwen in kwetsbare situaties, die opleidingen aanbieden rond management, boekhouding en marketing, en hen helpen om financiële steun te vinden, kunnen een belangrijke rol spelen om vrouwelijk ondernemerschap te stimuleren en hun projecten te doen slagen.

4.3.8. Juridische en administratieve obstakels

Administratieve en juridische onduidelijkheid of blokkeringen kunnen het moeilijk maken voor sommige mensen om werkgerelateerde plannen te ontwikkelen, en kunnen tot een situatie van kwetsbaarheid leiden. Het opzetten van een loket 'one stop shop', waar toegankelijke informatie in verschillende talen over bijvoorbeeld werken in België, opleiding, huisvesting, kinderopvang, sociale steun ... beschikbaar is, zou een goede praktische manier zijn om mensen vooruit te helpen.

Het versterken van de diensten voor sociale begeleiding kan ook een grote meerwaarde bieden: deze kunnen gratis juridisch advies voorzien, maar ook psychologische steun waar nodig of financiële hulp om bijvoorbeeld kosten voor kinderopvang of vorming te dekken. Het behoud van fysieke loketten helpt om deze diensten toegankelijk te maken voor een kwetsbaar publiek, voor wie doorgedreven digitalisering de administratieve procedures nog complexer maakt.

Het huidige systeem van verblijfs- en arbeidsvergunningen zou herbekeken moeten worden, om het makkelijker te maken voor vrouwen die nieuwkomer in België zijn om aan de slag te gaan op de arbeidsmarkt.

In de inburgerings- en integratietrajecten zouden nieuwkomers geïnformeerd moeten worden over de mogelijkheden die in België bestaan voor kinderopvang. Externe kinderopvang is niet iets wat in elk land bestaat, en vrouwen zijn hier dan ook niet altijd op de hoogte van als ze in België arriveren.

Het verbeteren en versnellen van de procedures voor de erkenning van buitenlandse diploma's en het valideren van eerder behaalde kwalificaties zal ook bijdragen aan het vergemakkelijken van de toegang van vrouwelijke migranten tot de arbeidsmarkt.

4.3.9. Antidiscriminatie

Discriminatie, op basis van bijvoorbeeld gender, afkomst, religie of handicap, maakt nog altijd onderdeel uit van onze maatschappij en vormt voor vrouwen in kwetsbare situaties een belangrijk obstakel voor deelname aan de arbeidsmarkt. Ook kan er sprake zijn van intersectionele discriminatie, waarbij iemand wordt gediscrimineerd en meerdere beschermde criteria elkaar beïnvloeden en interageren met bestaande machtsverhoudingen binnen een bepaalde socio-economische context.

Het blijft cruciaal om maatregelen hiertegen te nemen en te versterken en gelijke kansen voor iedereen te bevorderen.

Beleidsmaatregelen en programma's gericht op vrouwen in kwetsbare situaties moeten bovendien cultureel sensitief zijn en rekening houden met de diverse achtergrond van de doelgroep indien het gaat om vrouwen met een migratieachtergrond.

4.3.10. Doelgroep betrekken

Een laatste, algemene noot: als er beleidsmaatregelen worden ontwikkeld en geëvalueerd die gericht zijn op een impact hebben op vrouwen in kwetsbare situaties (of het nu gaat om tewerkstelling, opleiding, huisvesting, mobiliteit, gezinsleven ...), is het belangrijk om de doelgroep zelf hier ook bij te betrekken. Enkel op die manier kan er echt rekening worden gehouden met hun behoeften en ervaringen, en zullen de maatregelen dus ook het meeste effect hebben.

Bibliografie

- Actiris. (2020). *Stand van zaken: De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Rapport 2020*. https://www.actiris.brussels/media/210bzjt0/2020_11_view_brussels_stand-van-zaken-h-A027FC1D.pdf.
- APEF. (2017). *Le non-marchand en chiffres : Étude de données par l'APEF*.
- Baudry, S., & Fillion, S. (2014). Temps partiel et temps partiel subi, facteurs de précarité pour les femmes actives. *Regards croisés sur l'économie*, 15(2), 211. <https://doi.org/10.3917/rce.015.0211>.
- Becquet, V. (2012). Les « jeunes vulnérables » : essai de définition. *Agora débats/jeunesses*, N° 62, pp.51-64.
- Bocquier, P., et al. (2013). Chapitre 4. Vulnérabilité au travail et revenus. *Les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne*, édité par Philippe De Vreyer et François Roubaud, IRD Éditions. <https://doi.org/10.4000/books.irdeditions.9662>.
- Bourdelaïs, P. (2005). Qu'est-ce que la vulnérabilité ? : « Un petit coup renverse aussitôt la personne » (Süssmilch). *Annales de démographie historique*, no 110, pp.5-9.
- Becerra, S. (2012). Vulnérabilité, risques et environnement : l'itinéraire chaotique d'un paradigme sociologique contemporain. *Vertigo - la revue électronique en sciences de l'environnement* [En ligne], 12-1 | Mai 2012, online geplaatst op 29 mei 2012, geconsulteerd op 5 december 2024. URL : <http://journals.openedition.org/vertigo/11988> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/vertigo.11988>.
- Bertrand, J. (2018). *Genre et santé au travail - Les femmes face aux inégalités*. RSE & diversité.
- Beswic & Belgisch kenniscentrum over welzijn op het werk (s. d.). Gender. Geconsulteerd op 8 oktober 2024, via <https://beswic.be/nl/welzijnsbeleid/gender>.
- Blöss, T., & Odena, S. (2005). Idéologie et pratiques sexuées des rôles parentaux : quand les institutions de garde des jeunes enfants en confortent le partage inégal, *Recherches et prévisions*, no 80, p. 77-91.
- Bocquier, P., Nordman, C. J., & Vescovo, A. (2010). Employment Vulnerability and Earnings in Urban West Africa. *World Development*, 38(9), 1297-1314. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2010.02.011>.
- Briard, K. (2020). Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? *Travail et emploi*, n° 161(1), 31-60.
- Brodiez-Dolino, A. (2015). La vulnérabilité, nouvelle catégorie de l'action publique. *Informations sociales*, n° 188(2), 10-18. <https://doi.org/10.3917/inso.188.0010>.
- Chassard, Y. (1990). Les déterminants du salaire. *Ministère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement*, 45.
- Colin, C., & Mette, C. (2003). Impact des différents aléas de carrière sur les retraites : Inactivité, chômage, travail à temps partiel et préretraite. *La Documentation française*, 40, 30.
- Couppié, T. & Épiphanie, D. (2019). Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes ... *Céreq Bref*, 373.
- Crespo, P. G. (2021). « Je veux travailler ! » Barrières à l'insertion professionnelle des femmes immigrées. *IRFAM Harmoniques*, 9.
- Danner, M., & Guégnard, C. (2022). Le dilemme des femmes « vulnérables » à la sortie des études. Chemins vers l'emploi et la vie adulte : l'inégalité des possibles, 4, *Céreq*, pp.108-116.
- Demoli, Y., & Gilow, M. (2019). Mobilité parentale en Belgique : question de genre, question de classe. *Espaces et sociétés*, n° 176-177, p.137-154.
- Derous, E., & Pepermans, R. (2019). Gender discrimination in hiring: Intersectional effects with ethnicity and cognitive job demands. *Archives of Scientific Psychology*, 7(1), 40-49. <https://doi.org/10.1037/arc0000061>.
- Dubet, F. (2017). Ce que les discriminations font aux individus et aux sociétés. *La lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité : comment mesurer les avancées réalisées*. <https://doi.org/10.4000/mcv.7719>.

- Duru-Bellat, M. (2014). L'école, premier vecteur de la ségrégation professionnelle ? In *Peut-on faire l'économie du genre ?* La Découverte Editions.
- Eurofound. (2018). *Precarious work* (EurWORK). <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/precarious-work>.
- European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Organisation for Economic Co-operation and Development and Marchese, M. (2015). *Synthèse sur l'entrepreneuriat informel - L'activité entrepreneuriale en Europe*. Les chiffres de la synthèse sont issus de : Hazans. (2011). "Informal Workers across Europe: Evidence from 30 Countries", IZA Discussion Paper n° 5871, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Eurostat. (2019a). *Inactive population due to caring responsibilities by sex*. https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/sdg_05_40/default/table?lang=en.
- Eurostat. (2019b). *Transition from inactivity to employment by sex, age and labour market attachment - annual averages of quarterly transitions, estimated probabilities*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_LONG_E06__custom_2205986/default/table?lang=en.
- Eurostat (2023). Population inactive ne recherchant pas d'emploi par sexe, âge et raison principale [lfsa_igar], <https://ec.europa.eu/eurostat> (geconsulteerd op 19/10/2024).
- ETUI. (2020). *Gender, working conditions and health. What has changed?* European Trade Union Institute.
- FOD Sociale zekerheid en POD Maatschappelijke integratie. (2019). *Armoede en handicap in België*. <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/publicaties/boek-armoede-en-handicap-in-belgie-2019-nl.pdf>.
- FOD WASO & Unia. (2022). Socio-economische monitoring 2022: arbeidsmarkt en origine. <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/socio-economische-monitoring-2022-arbeidsmarkt-en-origine>.
- Fondation Travail-Université. (2013). *Qu'est-ce qu'un travail précaire ? Une comparaison entre la Belgique et les pays voisins* (Note d'éducation permanente FTU). FTU.
- Fontenay, S., Murphy, T., & Tojerow, I. (2021). Child penalties across industries: Why job characteristics matter. *Applied Economics Letters*, 1-8. <https://doi.org/10.1080/13504851.2021.1994518>.
- FPS. (2010). *Femmes sur la corde raide - Femmes & Pauvreté - Femmes & Monoparentalité. Etat des lieux*.
- France culture. (2022). Que devons-nous aux plus vulnérables ? <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/avec-philosophie/que-devons-nous-aux-plus-vulnérables-4695503>.
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2007). *Undervaluing women's work*. Equal Opportunities Commission.
- Guillaumin, C. (1972). *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*. Nice : Institut d'études et de recherches interethniques et interculturelles.
- Guillaumin, C. (1992). *Sexe, Race et Pratique du pouvoir. L'idée de Nature*. Paris, Côté-femmes.
- Hanson, S., & Pratt, G. (1991). Job search and the occupational segregation of women. *Annals of the Association of American Geographers*, vol. 81, no 2, p. 229-253.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2018). *Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten* (p. 121). cse. <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/alle-verslagen/verslagen-2018/stand-van-zaken-op-de-arbeidsmarkt-belgie-en-de-gewesten-juni-2018>.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2024). *Arbeidsongeschiktheid en de re-integratie van werknemers op de arbeidsmarkt* (p.122). <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/alle-verslagen/verslagen-2024/arbeidsongeschiktheid-en-de-re-integratie-van-werknemers-op-de-arbeidsmarkt-maart-2024>.
- Human Rights Watch. (2023). Rapport Mondial 2023.

- IGVM & FOD WASO. (2021). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België* (p. 97). https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_loonkloofrapport_2021.pdf.
- IGVM. (2006). *Sekseneutrale functieclassificatie: Handleiding* (p. 84). https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Functieclassificatie_handleiding.pdf.
- IGVM. (2009). *Leven als transgender in België*. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/34%20-%20Transgender_NL.pdf.
- IGVM. (2017). *Vrouwen en mannen in België - Tijdsbesteding. Hoofdstuk 7*. <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/vm2017-h7.pdf>.
- IGVM. (2024). *Loonkloofcijfers 2024*. <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/media/documents/177%20-%20Loonkloofcijfers%202024.pdf>.
- IWEPS (2017). *Regards statistiques n°5*. <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/mobilite-genre-deplacements-securite-routiere/>.
- Jamal, K., & Abdallah, Z (2016). À propos de la notion de précarité. *Sciences & Actions Sociales*, 2016/1 N° 3, pp. 8-18.
- Jauneau, Y. (2007). L'indépendance des jeunes adultes : chômeurs et inactifs cumulent les difficultés, INSP.
- Kuhn, C., Vernet, J., & Puig, P. (2018). *Vulnérabilité économique et sociale. Vulnérabilité et droits fondamentaux*, Université de la Réunion.
- Lacroix, A.-C. (2021). Le statut cohabitant fête ses tristes 40 ans en chômage Et l'article 23 de la Constitution dans tout ça ? *L'atelier des droits sociaux*.
- Leleu, J.-Y. et al. (2024). La transmission genrée du capital familial, IEFH.
- Le Blanc, G. (2019). Qu'est-ce que s'orienter dans la vulnérabilité ?. *Raisons politiques*, N° 76, pp.27-42.
- Le Guide Social. (2017, septembre 6). *Qui sont les aidants proches ?* <https://pro.guidesocial.be/articles/dossiers-a-la-une/article/qui-sont-les-aidants-proches>.
- Liebig, T., & Tronstad, K. R. (2018). Triple Disadvantage?: A first overview of the integration of refugee women. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers 216*, OECD Publishing.
- Martin, C. (2013). Penser la vulnérabilité. Les apports de Robert Castel. *Alter : European Journal of Disability Research / Revue européenne de recherche sur le handicap*, 7(4), 293-298.
- Metcalf, H., & Rolfe, H. (2010). Women's choices in the labour market. *Government Equalities Office*, 33.
- Meulders, D., Plasman, R., Rigo, A., & O'Dorchai, S. (2010). *Horizontal and vertical segregation: Meta-analysis of gender and science research - Topic report*.
- Mitchell, M. C., & Murray, J. C. (2017). L'examen portant sur l'évolution des milieux de travail ; Un programme pour les droits en milieu de travail. Rapport final. *Ontario*, 476.
- monasbl.be. (2021, avril 13). *Non-marchand : L'emploi, les subsides et la précarisation*. <https://www.monasbl.be/info/non-marchand-lemploi-les-subsides-et-la-precarisation#:~:text=Le%20secteur%20non%2Dmarchand%20est,Soit%20497.400%20salari%C3%A9s>.
- Nautet, M., & Piton, C. (2021). How does parenthood affect the careers of women and men? *BNB*, 23.
- NBB. (2019, juni). *Analyse van de atypische arbeidsvormen in België*. <https://www.nbb.be/nl/artikels/analyse-van-de-atypische-arbeidsvormen-belgie-0>.
- NBB. (2021, 8 maart). *Welke invloed heeft de Covid-19 crisis op de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt?* <https://www.nbb.be/nl/artikels/welke-invloed-heeft-de-covid-19-crisis-op-de-genderongelijkheid-op-de-arbeidsmarkt>.

- Observatorium voor Gezondheid en Welzijn Brussel & Brussels Observatorium voor de werkgelegenheid. (2015). *Vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Gewest*. GGC & Actiris. <https://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics/dossiers/2015-vrouwen-op-de-arbeidsmarkt-in-het-bhg.pdf>.
- OECD. (2002). *OECD Employment Outlook July 2002*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2002_empl_outlook-2002-en.html.
- OECD. (2019a). *Chapter 5. Addressing the gender dimension of informality*. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/cfd32100-en.pdf?expires=1646833612&id=id&accname=ocid177558&checksum=961A30521F16605B07F-B8A64133E5081>.
- OECD. (2019b). *PISA 2018 results (Volume I): What students know and can do*. OECD. https://www.oecd.org/en/publications/pisa-2018-results-volume-i_5f07c754-en.html.
- OCDE. (2020). *Employment by permanency of the job*. [https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDM-Z&df\[id\]=DSD_TEMP%40DF_TEMP_I&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&lc=en&dq=...._T.ICSE93_1.A&pd=2015%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false&pg=0](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDM-Z&df[id]=DSD_TEMP%40DF_TEMP_I&df[ag]=OECD.ELS.SAE&lc=en&dq=...._T.ICSE93_1.A&pd=2015%2C&to[TIME_PERIOD]=false&pg=0).
- ILO. (2018). *Paid employment vs vulnerable employment: A brief study of employment patterns by status in employment*. International Labour Organisation. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_631497.pdf.
- Olsthoorn, M. (2014). *Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data*. 119, 441. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0480-y>.
- Piton, C., & Rycx, F. (2020). *The heterogeneous employment outcomes of first- and second-generation immigrants in Belgium* (p. 65). Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) (2022), directe communicatie (14/12/2022); berekeningen BFP. https://www.indicators.be/nl/i/G08_WIN/nl.
- Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) (2024), directe communicatie (11/06/2024); berekeningen BFP. https://www.indicators.be/nl/i/G08_WIN/nl.
- Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ). (2022). *Cijfers en tendensen 2022*. https://www.rsvz.be/sites/rsvz/files/2023-06/cijfers_en_tendensen_2022.pdf.
- Rodgers, G., & Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (p. 311). International Institute for Labour Studies & Free 102 University of Brussels.
- Sciensano. (2024). *Gezondheid van vrouwen, Health Status Report*, Brussel, België, <https://www.gezondbelgie.be/nl/gezondheidstoestand/gezondheid-van-vrouwen>.
- Securex. (s. d.). *Indépendant et aidant*. Geconsulteerd op 6 september 2024, via <https://www.securex.eu/lex-go.nsf/PrintReferences?OpenAgent&Cat2=13~~3&Lang=FR>.
- Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting. (2013). *Sociale bescherming en armoede: Een bijdrage aan politiek debat en politieke actie. Tweejaarlijks rapport 2012-2013*. <https://armoedebestrijding.be/publications/verslag7/volledigverslag.pdf>.
- Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting. (2021). *Solidariteit en armoede: Tweejaarlijks rapport 2020-2021*. <https://armoedebestrijding.be/wp-content/uploads/2021/12/211220-Tweejaarlijks-Ver-slag-Solidariteit-en-armoede-NL.pdf>.
- Statbel. (2019a). *Enquête naar de arbeidskrachten 1999-2019: Werkgelegenheid en werkloosheid - Meer cijfers*. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid/plus>.

- Statbel. (2019b). Stijging van de werkgelegenheidsgraad valt stil, werkloosheidsgraad blijft verder dalen. <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/stijging-van-de-werkgelegenheidsgraad-valt-stil-werkloosheidsgraad-blijft-verder-dalen>.
- Statbel. (2019c). Gemiddelde bruto maandlonen. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/gemiddelde-bruto-maandlonen>.
- Statbel. (2019d, juni 14). Eenoudergezinnen, werklozen en huurders meest kwetsbaar voor armoede. <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/eenoudergezinnen-werklozen-en-huurders-meest-kwetsbaar-voor-armoede>.
- Statbel. (2020a). Deeltijds werk. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#-figures>.
- Statbel. (2020b). Enquête naar de arbeidskrachten (EAK).
- Statbel. (2020b). Personen met een handicap of langdurig gezondheidsprobleem hebben minder autonomie in job. <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/personen-met-een-handicap-langdurig-gezondheidsprobleem-hebben-minder-autonomie-job>.
- Statbel. (2021). Risico op armoede of sociale uitsluiting. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/risico-op-armoede-sociale-uitsluiting>.
- Statbel. (2022). Statistiek naar de structuur van de ondernemingen: indicatoren per jaar en sector van economische activiteit (Nace Rev. 2) voor de dienstensector. <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?datasource=401fd7fc-ad29-4f18-b537-e7d92ce3ab52>.
- Statbel. (2023a). Inactieven blijven vaker inactief dan de vorige kwartalen. <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/inactieven-blijven-vaker-inactief-dan-de-vorige-kwartalen>.
- Statbel. (2023b). Arbeidsmarktsituatie volgens herkomst nationaliteit. <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/arbeidsmarktsituatie-volgens-herkomst-nationaliteit>.
- Statbel. (2023c). *Arbeidsmarkt vanuit een genderoogpunt*. <https://statbel.fgov.be/nl/visuals/arbeid-en-gender>.
- Statbel. (2024a). *Deeltijdwerk daalt lichtjes bij vrouwen, niet bij mannen*. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk>.
- Statbel. (2024b). Jeugdwerkloosheidsgraad bedraagt bijna 20% in het derde kwartaal van 2024. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>.
- Statbel. (2024c). Vrouwen en jonge generaties zijn vaker hoogopgeleid. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/census/onderwijs/onderwijsniveau>.
- Statbel. (2024d). 72,1% van de 20-64-jarigen is aan het werk in 2023. <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/721-van-de-20-64-jarigen-aan-het-werk-2023>.
- Statbel. (2024e). Focus op de arbeidsmarkt. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/focus-op-de-arbeidsmarkt>.
- UNIA & FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2019). *Arbeidsmarkt en origine: Socio-economische monitoring*. 320.
- Unison. (s. d.). Vulnerable workers [The public service union]. Geconsulteerd op 10 september 2024, via <https://www.unison.org.uk/get-help/knowledge/vulnerable-workers/#:~:text=Some%20groups%20of%20people%20are,or%20workers%20from%20ethnic%20minorities>.
- Vandevenne, E., Huegaerts, K., & Vanroelen, C. (2020). *Travail précaire en Belgique : Premiers résultats de l'étude EPRE-BE sur le travail précaire et le bien-être des travailleurs*. VUB (Interface Demography Research Group).
- Vosko, L. F. (2010). *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford Univ. Press.
- WIEGO, UNICEF, & ILO. (2021). *Family-friendly policies for workers in the informal economy*.

Colofon

Gepubliceerd in juni 2025.

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Michel Pasteel, directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

Victor Hortaplein 40
1060 Brussel
T +32 2 233 44 00
info@igvm.be
igvm.be

DEPOTNUMMER

D/2025/10.043/12

VORMGEVING

Trinôme.be

ILLUSTRATIES

Getillustrations.com



De functies, titels en graden in deze publicatie verwijzen naar personen van eender welk geslacht of eender welke genderidentiteit.



Cette publication est également disponible en français.

