

Werk.en.de
Toekomst



HOE VERKLEINEN WE DE LOONKLOOF IN NEDERLAND?

Inspirerende voorbeelden uit het buitenland

De loonkloof in Nederland verkleint stap voor stap. In 2017 ligt de *ongecorrigeerde loonkloof* - het gemiddeld bruto uurloon van alle vrouwen afgezet tegen het gemiddeld bruto uurloon van alle mannen – op 15 procent. Binnen de overheid verdienen vrouwen gemiddeld 7 procent minder dan mannen, in het bedrijfsleven zelfs 19 procent*. De *gecorrigeerde loonkloof*, waarbij de loonkloof gecorrigeerd wordt op een twintigtal kenmerken, ligt een stuk lager met respectievelijk 5 en 7 procent.

Het grote verschil tussen de gecorrigeerde loonkloof en de ongecorrigeerde loonkloof laat zien dat er nog veel valt te verbeteren aan de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Te denken valt aan een aantal thema's zoals de onbalans in de arbeid/zorgverdeling, het vele deeltijdwerken door vrouwen en de daarmee samenhangende deeltijdplek, en de onderwaardering van werk dat voornamelijk door vrouwen wordt gedaan. Gendernormen en stereotypen spelen een belangrijke rol bij de totstandkoming en de huidige status quo van de loonkloof.

Op nationaal en lokaal niveau kunnen wetgevers en beleidsmakers door wetgeving en beleid een bijdrage leveren aan een betere balans tussen werk en privé, een arbeidsmarkt waarin werknemers keuzes maken op basis van kwaliteiten, talenten en interesses in plaats van op genderverwachtingen, en werknemers worden beoordeeld op basis van hun waarde en competenties.

Deze brochure is een product van het partnerschap Werk.en.de Toekomst en zal aan de hand van inspirerende voorbeelden uit het buitenland laten zien welke maatregelen genomen kunnen worden om de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren en daarmee de *economische onafhankelijkheid* en *financiële zelfstandigheid* van vrouwen te bevorderen. Daarnaast draagt een deel van de voorbeelden bij aan het welbevinden van mannen door alternatieven te bieden voor een betere balans tussen werk en privé.

*CBS 2016

ARBEIDSSEGREGATIE

-

ARBEIDSMARKT

Omdat vrouwen vaker in laagbetaalde sectoren werken en mannen in beter betaalde sectoren, is het belangrijk om arbeidssegregatie te doorbreken. In verschillende landen is hierop beleid ontwikkeld om tot een inclusievere arbeidsmarkt te komen. De meeste aandacht gaat uit naar het stimuleren en ondersteunen van vrouwen om te kiezen voor een carrière in de STEMsectoren: *Science, Technology, Engineering* en *Mathematics*. Kortom, de bèta- en technieksectoren.

Nationaal beleid

De belangrijkste interventies gericht op het voorkomen van arbeidssegregatie richten zich op de ondervertegenwoordiging van de vrouwen in de STEM sectoren. *Equate Scotland* is een organisatie die volledig wordt gefinancierd door de Schotse overheid en zich uiteindelijk richt op sectoren die niet alleen inclusief zijn voor vrouwen, maar ook aantrekkelijk zijn voor vrouwen. De belangrijkste werkzaamheden van *Equate Scotland* bestaan uit (1) training en ondersteuning van vrouwen op elk moment in hun carrières, (2) training en advies voor bedrijven om gendergelijkheid en diversiteit op de werkvloer te bevorderen, (3) het onderhouden van een studentennetwerk voor vrouwen in STEM opleidingen, (4) het creëren van betaalde stageplaatsen voor vrouwen bij progressieve bedrijven in [Schotland](#), en (5) genderbewust beleidsadvies voor de arbeidsmarkt en hoger onderwijs dat ook bijdraagt aan het verminderen van oorzaken van de disproportionele ondervertegenwoordiging van vrouwen in STEM sectoren.

Door de financiering van de organisatie zijn de trainingen en ondersteuningstrajecten voor vrouwen en de activiteiten gericht op vrouwelijke studenten gratis voor de doelgroep. Overige inkomsten vanuit trainingen, advies en hulp bij werving worden voor 100 procent weer gebruikt ter ondersteuning van vrouwen die een STEM opleiding doen, werken in deze sectoren of weer willen gaan werken in de STEM sectoren. Door de financiering van *Equate Scotland* speelt de overheid een actieve rol in het promoten van meer vrouwen in deze door mannen gedomineerde sectoren.

Veel beleid gericht op het doorbreken van arbeidssegregatie richt zich op de inclusie van vrouwen in de STEM sectoren. In **Noorwegen** wordt er echter ook gefocust op het aantrekkelijk maken van andere traditioneel door mannen gedomineerde beroepsgroepen zoals defensie, de maritieme sector en de rendierhouderij. Het *Actieplan 2014* bespreekt kort verschillende maatregelen die genomen zijn om het aandeel vrouwen in deze beroepsgroepen te verhogen. De gemene deler hier is onderzoek binnen de sector naar de huidige situatie en waar nodig specifieke interventies om de beroepsgroep c.q. sector interessanter te maken voor vrouwen. Dit is mede ingegeven door de *The Act relating to Gender Equality*, welke overheid en werkgevers verplicht om een actieve bijdrage te leveren aan het promoten van gendergelijkheid. Gendergelijkheid gaat hier niet alleen om meer vrouwen in door mannen gedomineerde beroepen, maar ook over het werven en behouden van mannen in de zorgsector en het primaire onderwijs.

AANBEVELINGEN

- **Verplicht bedrijven en overheid om een actieve bijdrage te leveren aan promoten van gendergelijkheid.**
- **Geef financiële ondersteuning aan organisaties of netwerken die (gratis) ondersteuningstrajecten voor vrouwen in mannenberoepen verzorgen en aan organisaties en netwerken die voorlichting geven aan bedrijven en organisaties met als doel een inclusieve en gendersensitieve bedrijfscultuur te creëren.**
- **Richt je niet alleen op vrouwen werven en behouden voor mannenberoepen, maar ook op mannen werven en behouden voor vrouwenberoepen omdat ook hier tekorten aan werknemers zijn.**

ARBEID EN ZORG COMBINEREN: FLEXIBEL WERKEN

Nederland is binnen de EU koploper deeltijdwerken zowel wat betreft mannen als vrouwen. In 2018 werkte 75 procent van de werkende vrouwen in Nederland in deeltijd, gemiddeld 28 uur per week. Werkende mannen in Nederland werken gemiddeld 39 uur per week, 25 procent van hen werkt in deeltijd.

Naast publieke voorzieningen, zoals toegankelijke en kwalitatief goede formele kinderopvang, zijn er regelingen nodig die een bijdrage leveren aan een betere verdeling tussen werk en privé en mogelijkheden voor vrouwen om meer uren kunnen werken. Twee thema's worden hier besproken: het mogelijk maken van flexibel werken en regelingen voor mantelzorgers.

Wetgeving

In veel landen is er wetgeving die het mogelijk maakt voor werknemers om een aanvraag in te dienen voor flexibel werken. Vaak zijn hier een aantal voorwaarden aan verbonden. Bijvoorbeeld de omvang van het bedrijf, de specifieke reden(en) voor de aanvraag of het aantal maanden dat iemand in dienst is bij een werkgever. **Nieuw-Zeeland** kent sinds 2000 al vergevorderde wetgeving met relatief weinig voorwaarden. De *Employment Relations Act 2000* geeft werknemers namelijk de mogelijkheid om onafhankelijk van de duur het dienstverband, onafhankelijk van de omvang van het bedrijf en onafhankelijk van eventuele zorgtaken een aanvraag in te dienen voor flexibel werken. De aanvragen dienen binnen een maand behandeld te worden. Naast dat iedere werknemer een aanvraag kan indienen zijn er maar een beperkt aantal redenen om een aanvraag af te wijzen; de belangrijkste reden voor afwijzing is de verwachte negatieve financiële gevolgen voor de onderneming.

De overheid verbindt wetgeving ook met het actief informeren van kleine en middelgrote bedrijven over de rechten en plichten van bedrijven en werknemers. Ze hebben hier een eenvoudige en inspirerende *toolkit* voor ontwikkeld. Naast informatie over rechten en plichten bevat de *toolkit* een stappenplan voor aanvragen en het beoordelen van de aanvraag een checklist en een FAQ.

Tot slot bevat de *toolkit* een apart document waarin (negatieve) mythen over flexibel werken op basis van feiten ontkracht worden met als doel bedrijven een positiever idee te geven over de mogelijkheden en mogelijke opbrengsten van flexibel werken.

AANBEVELINGEN

- **Ontwerp een *toolkit* bedoeld om mythen omtrent flexibel werken te ontkrachten.**
- **Maak het mogelijk voor werknemers om onafhankelijk van het aantal maanden dat zij in dienst zijn, een verzoek in te dienen voor flexibel werken.**
- **Maak snelle procedures zodat werknemers snel kunnen inspringen op veranderende persoonlijke omstandigheden.**

Nationaal beleid

In **Duitsland** heeft de federale overheid, in het bijzonder de *Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*, tal van projecten geïnitieerd en gefinancierd die als doel hebben de balans te verbeteren zodat er een betere kwalitatieve verhouding ontstaat tussen werk en privé. Hieronder twee inspirerende voorbeelden van projecten die een bijdrage kunnen leveren aan een betere balans.

De *Lokale Bündnisse für Familie* is een project dat bestaat uit netwerken van gemeenten, bedrijven, arbeidsbureaus, zorginstellingen en andere organisaties zoals kerken, vakbonden en Kamers van Koophandel, maar ook gezinnen en individuen. Dit project stamt uit 2004 en is nog steeds actief; er werken meer dan 35.000 organisaties op circa 650 locaties samen om kennis en informatie uit te wisselen met als doel een betere balans tussen werk en privéleven. De lokale *Bündnisse für Familie* zijn lerende organisaties en worden ondersteund door de federale overheid. Het ministerie heeft thans vooral een faciliterende functie. Op de website van het Ministerie wordt een aantal maatregelen genoemd die besproken zijn binnen de lokale netwerken. Bijvoorbeeld het aanbieden van noodopvang en middagopvang voor kinderen, vrijetijdsactiviteiten speciaal voor vaders en kinderen, het helpen voorkomen van tijdconflicten en knelpunten betreffende kinderopvang en werktijden en ondersteuning op (en voor toetreding tot) de arbeidsmarkt. Geïnteresseerden kunnen zich aansluiten bij bestaande netwerken of zelf nieuwe netwerken oprichten.

Het ministerie biedt voor nieuwe netwerken actieve ondersteuning met een stappenplan voor de oprichting van een netwerk, brochure, inhoudelijke kennis, en een servicedesk waar geïnteresseerde personen/organisaties vragen kunnen stellen.

Een ander initiatief van hetzelfde ministerie is het ondernemersnetwerk *Erfolgsfaktor Familie*. Het ministerie heeft een netwerk van circa 6.700 bedrijven opgezet waarbij het uitwisselen van *best practices* en ideeën voor een familiebewust personeelsbeleid centraal staat. Het doel is niet alleen uitwisseling van kennis en kunde, maar ook het zichtbaar maken van de thematiek en het stimuleren van andere bedrijven om deel te nemen aan discussies over een familievriendelijk personeelsbeleid. Goede ideeën en praktijken worden beloond door het ministerie door middel van een competitie waarin bedrijven hun familiebewuste praktijken en ideeën presenteren aan anderen. Voor bedrijven zit hier een groot aantal voordelen aan: toegang tot een netwerk, een database van sprekers voor evenementen, en informatiefolders en brochures die bedrijven verder op weg kunnen helpen met een familiebewust personeelsbeleid. Tot slot, bedrijven uit het netwerk mogen het logo van *Erfolgsfaktor Familie* gebruiken op de website, op zakelijke documenten en producten zodat ze hun familievriendelijkheid kunnen uitdragen en hier goede sier mee kunnen maken. De federale overheid heeft niet alleen dit netwerk opgezet, maar onderhoudt dit netwerk voortdurend door proactief uitwisseling van kennis en kunde te stimuleren, en door zelf informatie te verschaffen aan bedrijven om hen te inspireren en te motiveren een familiebewust beleid te voeren.

AANBEVELINGEN

- **Breng op nationaal en lokaal verschillende actoren bij elkaar om draagvlak en voorzieningen te creëren voor een familiebewust personeelsbeleid.**
- **Wissel *goede voorbeelden* uit tussen bedrijven en maak deze breed toegankelijk voor bedrijven en andere organisaties.**
- **Stimuleer bedrijven en organisaties om *goede voorbeelden* te implementeren.**

ARBEID EN ZORG COMBINEREN: MANTELZORGBELEID

Samen met huishoudelijke taken en onbetaalde zorgtaken, is mantelzorg de belangrijkste reden waarom vrouwen meer parttime werken dan mannen. In veel landen wordt er op nationaal en lokaal niveau werk gemaakt van het ontwikkelen van beleid voor mantelzorgers waarbij de nadruk niet alleen ligt op de noden van de zieke naaste of het voorkomen van mentale en/of fysieke uitputting van de mantelzorger, maar ook op het welbevinden en het toekomstperspectief van de mantelzorger.

Wetgeving

Schotland kan met recht een voorloper genoemd worden wanneer het gaat om wetgeving voor mantelzorgers. De *Carers (Scotland) Act 2016* is een wet gericht op mantelzorgende volwassenen en mantelzorgende minderjarigen, en heeft als doel het verbeteren van het welzijn van de mantelzorger. Het includeren van minderjarige mantelzorgers is noodzakelijk vanwege de kans op schoolvertraging en mentale gezondheidsklachten door langdurige en uitputtende zorgtrajecten. Bijzonder aan deze wet is dat het een preventieve benadering is waarbij de mantelzorger centraal staat; elke mantelzorger heeft *recht* op een ondersteuningsplan voor mantelzorgers, er worden geen eisen gesteld aan hoe lang men al mantelzorg verleent. De preventieve benadering heeft als doel de individuele noden en wensen (voor ondersteuning) te identificeren door persoonlijke gesprekken met individuele mantelzorgers.

De *Carers Act* is een voorbeeld van decentralisatie; de *lokale* overheid is aan zet. Ze is verantwoordelijk voor het opstellen van een ondersteuningsplan (ACSP) voor volwassen mantelzorgers waarbij de hulpvraag en situatie van de volwassene leidend is; de mantelzorger en de lokale autoriteiten zijn gelijke partner in de *needs assessment*. Daarnaast moeten lokale overheden raamwerken – *local eligibility criteria* – opstellen om te bepalen welke hulp de mantelzorger nodig heeft om de mantelzorg goed te kunnen combineren met andere dimensies van het dagelijks leven zoals werk. Bij ondersteuning gaat het om medische ondersteuning voor de zorgbehoevende, informatie voor mantelzorgers (bijv. rechten, zorgschema's, inkomstenmaximalisatie),

informatie over mogelijkheden in de buurt (openbaar vervoer, lokale supportgroepen, maar ook over ontspannende voorzieningen voor de mantelzorger) en ondersteuning wanneer het de mantelzorger teveel wordt (bijv. mentale begeleiding en respijtzorg). Deze vormen van ondersteuning laten zien dat de *Carers Act* een persoonlijke benadering voorstaat van de mantelzorger die is gericht op de kwaliteit van leven *en* op de toekomst van de mantelzorgers.

AANBEVELINGEN

- **Verplicht de gemeente om een individueel mantelzorgplan op te stellen.**
- **Richt je op volwassen *en* minderjarige mantelzorgers.**
- **Geef medische en psychosociale ondersteuning.**

Nationaal beleid

Nieuw-Zeeland is één van de vooruitstrevende landen op het gebied van mantelzorgbeleid. De nationale overheid of meer specifiek een consortium van overheidsinstanties en ministeries heeft in 2014 de *New Zealand Carers' Strategy Action Plan for 2014-2018* opgesteld. Dit actieplan is samengesteld met hulp van veertig niet-gouvernementele organisaties, bouwt voort op het actieplan 2008-2012 en openbare consultaties, en heeft als doel het welzijn van mantelzorgers te bevorderen. Daarnaast heeft het ook een expliciet economisch doel: verbeteren van de mogelijkheden om bij te dragen aan de nationale economie. Het actieplan is gebaseerd op vier basisprincipes: (h)erkenning van diversiteit in mantelzorgers, proactief mantelzorgers bereiken en informeren, bevorderen van het *welzijn* van mantelzorgers en inclusief zijn voor allerlei mantelzorgers. Deze kernwaarden komen terug in het gehele beleidsstuk en laten zien dat het welzijn van de mantelzorgers centraal staat, evenals de diversiteit in mantelzorgers. De aandacht voor het welzijn van de mantelzorgers komt eveneens terug in de vijf doelstellingen die tezamen het actieplan vormen: (1) verbeteren van de mogelijkheden om een pauze te nemen, (2) beschermen van het welzijn en welbevinden van de mantelzorgers, (3) verzamelen en verspreiden van informatie over mantelzorg, (4) het promoten van flexibel werken, blijven werken of terugkeer naar werk, en (5) het beter begrijpen van de dagelijkse realiteit en wensen van mantelzorgers. Per thema worden een aantal concrete maatregelen genoemd die de nationale overheid neemt.

Een voorbeeld van zo'n maatregel is het officieel erkennen van vaardigheden die mantelzorgers opdoen tijdens het mantelzorgen om zo sneller een opleiding af te ronden of aan het werk te gaan.

AANBEVELINGEN

- Denk niet alleen vanuit de te verzorgen persoon, maar stel de positie van mantelzorgers centraal.
- Benadruk de economische waarde van de ervaringen en vaardigheden van mantelzorgers.

Lokaal beleid

Ook op lokaal niveau zijn er mogelijkheden om te komen tot een betere werk/privé balans, bijvoorbeeld wanneer het gaat om mogelijkheden om de situatie van mantelzorgers te verbeteren. In **Scandinavië** zijn meer voorbeelden te vinden van wetgeving gericht op het ondersteunen van mantelzorgers. In **Denemarken** bijvoorbeeld is het mogelijk om tijdelijk (betaald) in dienst te komen van de lokale overheid – in principe maximaal zes maanden, met drie maanden verlenging in specifieke situaties – om zo de mogelijkheid te hebben om te zorgen voor een naaste die chronisch ziek is, terminaal is of chronische mentale c.q. fysieke beperkingen heeft. Kortere periodes zijn ook mogelijk. Er wordt dus rekening gehouden met de wensen en noden van individuele mantelzorgers; voorwaarde is wel dat de naaste anders fulltime in een zorginstelling moet verblijven of de zorgbehoefte neerkomt op een voltijds werkweek. Ook in andere Scandinavische landen wordt de mantelzorger als expert gezien en als iemand die door de lokale overheid ondersteund moet worden, bijvoorbeeld door informatievoorziening, subsidies en *needs assessments*.

AANBEVELINGEN

- Waardeer mantelzorg als werk, als een economische activiteit.
- Neem als gemeenten mantelzorgers tijdelijk in dienst.

GELIJK LOON VOOR GELIJKWAARDIG WERK

Veel aandacht gaat naar het verminderen van de loonkloof door (onbewuste) loondiscriminatie aan te pakken. Daarnaast komt er steeds meer aandacht voor een gelijk loon voor gelijkwaardig werk omdat werk dat vooral door vrouwen wordt gedaan minder betaalt vergeleken met werk dat vooral door mannen wordt uitgevoerd.

Wetgeving

Veel maatregelen om de loonkloof te dichten zijn gericht op het uitbannen van loondiscriminatie en transparantie over de beloning van mannen en vrouwen voor gelijk werk. In verschillende landen – bijvoorbeeld **België, Duitsland, Finland, Frankrijk, Oostenrijk, Portugal, IJsland, Zweden** – moeten bedrijven met een bepaald aantal werknemers rapporteren over de beloning van mannen en vrouwen binnen het bedrijf. Transparantie wordt gezien als één van de belangrijkste manieren om de loonkloof, en in het bijzonder loondiscriminatie, aan te pakken. In sommige landen (o.a. **België, Duitsland** en **Frankrijk**) dienen bedrijven actieplannen te schrijven om de loonkloof binnen hun bedrijf te dichten.

Op basis van een onderzoek naar de loonkloof en manieren om de loonkloof te dichten heeft de gouverneur van de staat **New York**, Andrew Cuomo, in 2018 nieuwe wetgeving geïntroduceerd die werkgevers in de publieke en private sector verbiedt om sollicitanten te vragen naar het laatstverdiende loon. Vaak wordt iemands' huidige loon gebaseerd op het laatstverdiende loon waardoor iemand met een laag aanvangssalaris in feite een te laag loon aangeboden wordt. Er is dan sprake van een vicieuze cirkel waardoor de loonkloof niet gedicht kan worden. Het verbod op vragen naar iemands' laatstverdiende salaris is lang niet de enige maatregel die Cuomo genomen heeft. Een duidelijk voorbeeld van consequenties verbinden aan gender(on)gelijkheid is wetgeving die bepaalt dat vanaf 1 juni 2017 bedrijven die overheidsopdrachten willen binnenhalen open moeten zijn over geslacht, etnische achtergrond en salaris van medewerkers. Deze informatie vormt onderdeel van de offerte en bepaalt mede of een bedrijf een overheidsopdracht krijgt. Met andere woorden, door wetgeving kunnen bedrijven worden afgerekend op de interne loonkloof.

Het land dat het verst gaat in haar wetgeving om de loonkloof te dichten is **IJsland**, waar in 2017 een wet is aangenomen die bedrijven verplicht stelt om vanaf 2018 (overheid en grote bedrijven) en 2022 (bedrijven met meer dan 25 werknemers) aan te tonen dat het geslacht van de werknemers (evenals iemands' seksuele geaardheid en etniciteit) geen factor meer is in de beloning van werknemers. Bedrijven die aan de *Equal Pay* norm voldoen – dus waar het geslacht van de werknemer geen rol speelt - krijgen een geaccrediteerd certificaat van een beoordelingsinstelling als beloning voor hun gendergelijkheid. Hiermee creëert de overheid een positieve *naming* cultuur waarbij bedrijven die volledig voldoen aan de wetgeving op een positieve manier in de belangstelling komen te staan.

In **Nieuw Zeeland** is in 2017 de *Pay Equity Bill* ontworpen. Dit wetsvoorstel maakt het mogelijk voor een (groep) werknemer(s) om een *pay equity claim* in te dienen. Een claim is gegrond, als de situatie aan de volgende drie voorwaarden voldoet. Ten eerste moet het gaan over werk dat voornamelijk door vrouwelijke werknemers wordt gedaan. Vervolgens moeten er *reasonable grounds* zijn dat het werk structureel ondergewaardeerd wordt. Tot slot moeten er *reasonable grounds* zijn om te verwachten dat dit werk vanwege sekse-specifieke onderwaardering ook in de toekomst structureel ondergewaardeerd gaat worden. De *reasonable grounds* worden in dit wetsvoorstel duidelijk gedefinieerd.

Wanneer een werknemer een klacht indient moet de werkgever alle werknemers die in soortgelijke functies werken binnen twintig werkdagen na ontvangst van de klacht inlichten over deze klacht. Binnen negentig dagen moet de werkgever bepalen of de klacht gegrond is. Met andere woorden, of er voldaan wordt aan de drie bovenstaande voorwaarden. Wanneer een klacht gegrond is verklaard wordt de werkgever verplicht via onderhandelen of via bemiddeling de klacht op te lossen door een loon af te spreken dat niet discrimineert tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers en beroepen. Mocht dit niet lukken, dan kan een gang naar de rechter worden ingezet. Dit wetsvoorstel legt de verantwoordelijkheid voor gelijk loon voor gelijkwaardig werk neer bij de werknemer en werkgever en is zo ingericht dat een rechtelijke uitspraak de *last resort* is.

Canada kent een aantal voorbeelden van wetgeving die zich expliciet richt op gelijk loon voor gelijkwaardig werk. Provincies hebben hier hun eigen beleid en wetgeving; zowel **Quebec** als **Ontario** worden aangehaald als goede voorbeelden. In 1987 is de *Pay Equity Act* doorgevoerd in de provincie Ontario. Deze wet heeft betrekking op werkgevers in de publieke sector en werkgevers (met tien of meer werknemers) in de private sector. Werkgevers zijn verplicht om een *pay equity plan* te maken. Hierin staat beschreven hoe bedrijven ervoor zorgen dat werknemers (vrouwen en mannen) in vrouwelijke beroepen even goed worden betaald als werknemers in mannelijke beroepen. Het blijkt namelijk dat vrouwelijke beroepen minder gewaardeerd, en dus beloond, worden dan mannelijke beroepen. Binnen deze wet wordt een mannelijk beroep omschreven als een beroep waar meer dan zeventig procent van de werknemers man is, een vrouwelijk beroep wanneer meer dan zestig procent vrouw is.

Een vergelijking tussen mannelijke en vrouwelijke beroepen is een centraal onderdeel van het *pay equity plan*. Bedrijven hebben hier drie opties voor: (1) directe vergelijking van functieschalen voor vrouwelijke beroepen en mannelijke beroepen, (2) een proportionele vergelijking wanneer er geen vrouwelijke en mannelijke beroepen zijn in dezelfde functieschaal en een (3) proxy methode. Hoewel de Act de private en publieke sector beslaat geldt de proxy methode alleen in de publieke sector. Deze methode geeft werkgevers die geen mannelijke beroepen hebben de mogelijkheid om functieomschrijvingen en salarissen van vrouwen te lenen van een ander bedrijf uit de publieke sector (de proxy werkgever) dat hetzelfde soort functies heeft en wel gelijke functieomschrijvingen heeft voor mannelijke beroepen. Daarnaast moet er in het *pay equity plan* expliciet worden beschreven hoe bedrijven beloningsverschillen in gelijkwaardig werk gaan verkleinen. Werknemers, hetzij individueel of in groepsverband, en werkgevers kunnen een klacht indienen bij de *Pay Equity* commissie wanneer er onenigheid ontstaat over het onderhandelen over, of schrijven van een *pay equity plan*. Deze commissie kan de partijen bepaalde stappen opleggen voor het komen tot een nieuw plan. Mocht dit niet lukken dan is er nog een tribunaal met een breder mandaat waar de klachten verder behandeld worden. Deze *Pay Equity Act* legt dus specifiek de verantwoordelijkheid bij de bedrijven om een plan te maken voor gelijk loon voor gelijkwaardig werk en geeft mogelijkheden aan bedrijven en werknemers om te onderhandelen over de plannen en om een klacht in te dienen.

- Eis transparantie van bedrijven over de beloning voor mannen en vrouwen binnen eenzelfde functie.
- Maak gelijke betaling voor gelijk werk een belangrijk onderdeel binnen offertetrajecten.
- Creëer een positieve *naming* cultuur voor bedrijven en instanties die vrouwen en mannen gelijk betalen voor gelijk werk.
- Shift van gelijke beloning voor gelijk werk naar een gelijke beloning voor gelijkwaardig werk.
- Verplicht bedrijven en organisaties een plan te maken voor gelijk loon voor gelijkwaardig werk en maak ze bewust van de manieren om gelijk loon voor gelijkwaardig werk te vergelijken.
- Ontwerp een snelle en duidelijke procedure voor werknemers die constateren dat ze minder betaald krijgen vergeleken met werknemers in een soortgelijke functie binnen een door mannen gedomineerd beroep.



Deze brochure met internationale voorbeelden uit wetgeving en beleid laat de diversiteit zien aan wetgeving, beleidsplannen en initiatieven die een bijdrage leveren aan het promoten van gendergelijkheid en het verminderen van de (ongecorrigeerde) loonkloof.

Een sturende overheid is een belangrijke voorwaarde voor meer gendergelijkheid. In een aantal landen, denk aan Scandinavische landen en Nieuw-Zeeland, vormt het promoten van gendergelijkheid een belangrijk onderdeel van wetgeving en beleid bij een breed scala aan departementen: gendergelijkheid wordt omarmd en vormt een integraal onderdeel van beleid- en wetvoorstellen. Dit wordt ook wel *gendermainstreaming* genoemd. Veel beleidsvoorbeelden in deze brochure zijn voorbeelden van beleid op nationaal niveau, maar ook op lokaal niveau zijn er tal van mogelijkheden om een genderperspectief toe te passen.

Wetgeving biedt mogelijkheden voor het verankeren van genderbewust handelen, het voorkomen van loondiscriminatie en het zorgdragen voor een gelijke beloning voor gelijkwaardig werk. Daar waar wetgeving vaak een lange adem vergt, zijn er tal van beleidsplannen, maatregelen en initiatieven die op een kortere termijn een bijdrage kunnen leveren aan het verkleinen van de (ongecorrigeerde) loonkloof en daarmee genderongelijkheid. Een aantal van deze voorbeelden is genoemd in de brochure; het partnerschap Werk.en.de Toekomst heeft een database met een groot aantal voorbeelden van wetgeving en beleid en werkt graag samen met nationale en lokale overheden om genderbewust beleid te ontwikkelen op de thema's arbeidssegregatie, werk/zorgbalans, en gelijke beloning voor gelijk(waardig) werk.

Wilt u meer informatie ontvangen over de genoemde voorbeelden in deze brochure of over het programma van Werk.en.de Toekomst? Of wilt u goede ideeën, voorbeelden en ervaringen delen? Neem contact met ons op via: werkendetoekomst@atria.nl



Werk.en.de Toekomst zet zich in voor het doorbreken van genderstereotypering in het onderwijs en op de arbeidsmarkt en het verbeteren van de mogelijkheden om werk, zorg en leren met elkaar te combineren. **Werk.en.de Toekomst** is een samenwerking van:



Kennisinstituut
voor Emancipatie en
Vrouwengeschiedenis



Emancipator

voor mannen en emancipatie



Gesteund door:



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

**Werk.en.de
Toekomst**