



Europese
Commissie



Bestrijding van de **beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen**

in de Europese Unie

Justitie

Europe Direct is een dienst die u helpt bij het vinden van een antwoord op uw vragen over de Europese Unie.

**Gratis telefoonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) 00 800-nummers kunnen mogelijk niet worden gebeld vanaf een mobiele telefoon of hiervoor kunnen kosten in rekening worden gebracht.

Meer informatie over de Europese Unie is beschikbaar op internet (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Publicatiebureau van de Europese Unie, 2014

ISBN 978-92-79-36080-0

doi:10.2838/44850

© Europese Unie, 2014

Reproductie is toegestaan op voorwaarde dat de bron wordt vermeld.

Printed in Belgium

Inhoudsopgave

Wat houden de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in?	2
Wat zijn de belangrijkste oorzaken van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen?	5
Wat zijn de voordelen van het wegnemen van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen?	8
Kaart van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in de EU-28	10
Wat doet de EU?	13
Hoe kunnen de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen op nationaal niveau worden weggenomen?	17
Referenties en meer informatie	23

Wat houden de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in?

De beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen zijn de verschillen in salaris tussen mannen en vrouwen, gebaseerd op het gemiddelde verschil in bruto uurloon van alle werknemers.

Vrouwen in de EU verdienen gemiddeld ongeveer 16 % minder per uur dan mannen¹. De beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen zijn niet in heel Europa hetzelfde. Zo liggen deze verschillen onder de 10 % in Slovenië, Malta, Polen, Italië, Luxemburg en Roemenië, maar liggen ze boven de 20 % in het Hongarije, Slowakije, Tsjechië, Duitsland, Oostenrijk en Estland². Hoewel de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in het laatste decennium over het algemeen zijn afgenomen, zijn er ook landen waar deze juist zijn toegenomen (Hongarije, Portugal).

De beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen blijven bestaan, ondanks dat vrouwen het op scholen en universiteiten beter doen dan mannen. In 2012 had in de EU gemiddeld 83 % van de jonge vrouwen een secundaire opleiding afgerond, in vergelijking met 77,6 % van de mannen. Ook is 60 % van de universitair afgestudeerden in de EU vrouw³.

Wat zijn de gevolgen van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen gedurende hun leven?

De gevolgen van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen houden in dat vrouwen gedurende hun leven minder verdienen. Dit leidt weer tot lagere pensioenen en de kans op armoede op latere leeftijd. In 2012 liep 21,7 % van de vrouwen van 65 jaar en ouder het risico op armoede, in vergelijking met 16,3 % van de mannen⁴.

Wat zijn de verschillen tussen hoe vrouwen en mannen werken?

De algemene arbeidsparticipatie van vrouwen tussen 20-64 jaar ligt in Europa op ongeveer 63 %, tegen ongeveer 75 % bij mannen.

In de EU werken voornamelijk vrouwen in deeltijd, namelijk 34,9 %, tegen slechts 8,6 % van de mannen⁵. Dit heeft een negatief effect op loopbaanontwikkeling, opleidingsmogelijkheden, pensioenrechten en werkloosheidsuitkeringen, wat allemaal weer van invloed is op de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen.

Hoe worden de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in de EU gemeten?

De beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen worden weergegeven als percentage van de inkomsten van mannen en laten het verschil zien tussen het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Bruto inkomsten zijn loon of salaris dat direct aan een werknemer wordt betaald, vóór aftrek van inkomstenbelasting en socialezekerheidsbijdragen. In de EU zijn de gegevens over de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen gebaseerd op de methodologie van de loonstructuuronderzoek.

In de EU is de officiële aanduiding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen de „niet-aangepaste beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen”, aangezien geen rekening wordt gehouden met alle factoren die van invloed zijn op de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen, zoals verschil in opleiding, ervaring op de arbeidsmarkt, gewerkte uren, soort baan, enz.

Het gebruik van het uurloon als basis voor de berekening van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen kan ook specifieke verschillen verhullen die niet worden geregistreerd, zoals bonussen, prestatiegerelateerd loon of seizoensbetalingen.



JONGEN OF MEISJE, GELIJKE KANSEN?

Baby's worden geboren met gelijke kansen, maar de verwachtingen op het gebied van opleiding en loopbaan voor jongens en meisjes verschillen.

Tegen de tijd dat ze volwassen zijn, verdient de jongen gemiddeld ongeveer 16% meer dan het meisje.

Wat zijn de belangrijkste oorzaken van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen?

De beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen zijn een complex probleem dat wordt veroorzaakt door een aantal onderling afhankelijke factoren. Deze beloningsverschillen bestaan tegenwoordig nog steeds, als gevolg van de grotere ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in de economie en de maatschappij.

Discriminatie op de werkvloer

In bepaalde gevallen krijgen vrouwen en mannen niet hetzelfde betaald, ondanks dat zij gelijke arbeid of arbeid van gelijke waarde verrichten. Dit kan het gevolg zijn van zogenoemde „directe discriminatie”, waarbij vrouwen eenvoudigweg minder gunstig worden behandeld dan mannen. Of het kan het gevolg zijn van een beleid dat of praktijk die, ondanks dat het niet ontworpen is om te discrimineren, leidt tot ongelijke behandeling van mannen en vrouwen. Beide soorten discriminatie zijn verboden onder de EU-wetgeving, maar komen helaas op sommige werkplekken nog wel voor.

Verschillende banen, verschillende sectoren

Vrouwen en mannen verrichten verschillende arbeid en werken vaak in verschillende sectoren. In de gezondheidssector vormen vrouwen 80% van alle werknemers. Sectoren waar vrouwen in de meerderheid zijn, hebben lagere lonen dan die waar mannen in de meerderheid zijn.

Aangezien vrouwen ook onbetaald werk verrichten en de zorg voor de kinderen hebben, werken ze vaak minder uren. Ook werken ze over het algemeen in sectoren en beroepen waar de banen kunnen worden gecombineerd met hun verantwoordelijkheden voor het gezin. Als gevolg hiervan werken vrouwen vaker in deeltijd, hebben ze vaak slechter betaalde banen en bekleden ze geen managementposities.

Werkpraktijken en beloningssystemen

Vershillende praktijken op de werkplek zijn van invloed op vrouwen en mannen, zoals de toegang tot loopbaanontwikkeling en opleidingen. Verschillende methoden voor het belonen van werknemers (bijvoorbeeld door middel van bonussen, toeslagen en prestatiebeloning), evenals de werkelijke structuur van beloningssystemen, kunnen leiden tot verschillende beloning voor vrouwelijke en mannelijke medewerkers. Vaak is deze discriminatie het gevolg van historische en culturele factoren die van invloed zijn op het vaststellen van de beloning. Dit zogenoemde „glazen plafond” zorgt ervoor dat vrouwen de best betaalde posities niet bereiken.

Onderwaardering van de werkzaamheden en vaardigheden van vrouwen

De competenties en vaardigheden van vrouwen worden vaak ondergewaardeerd, met name in beroepen waar ze in de meerderheid zijn. Dit leidt tot lager loon voor vrouwen. Fysieke taken, die het vaakst worden verricht door mannen, worden vaak bijvoorbeeld meer gewaardeerd dan die welke door vrouwen worden uitgevoerd. Een vrouwelijke caissière in een supermarkt verdient bijvoorbeeld minder dan een man die in het magazijn werkt.

Wanneer vrouwen in de meerderheid zijn in een klein aantal beroepen, ontvangen ze een lager salaris. Voor mannen geldt juist het omgekeerde: hoe meer mannen werkzaam zijn in een beroep, hoe meer ze betaald krijgen. Wanneer vrouwen zich bijvoorbeeld concentreren in door vrouwen gedomineerde beroepen, zoals de schoonmaak, verdienen ze vaak minder dan mannen die vergelijkbare vaardigheden hebben in door mannen gedomineerde beroepen, zoals vuilnis ophalen.

De vaardigheden van vrouwen worden vaak onderschat, aangezien ze beschouwd worden als een afspiegeling van „vrouwelijke” karaktereigenschappen, en niet als verworven vaardigheden en competenties. Een vrouwelijke verpleegkundige verdient bijvoorbeeld minder dan een mannelijke medisch technicus, terwijl ze een vergelijkbaar kwalificatieniveau hebben. Dit kan leiden tot gendervooroordelen bij het vaststellen van loon en bij het beoordelen van de waarde van werkzaamheden die vrouwen verrichten.

Weinig vrouwen in senior en leidinggevende functies

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de politiek en de economie. Slechts één derde van de wetenschappers en ingenieurs in Europa is vrouw. Zelfs in sectoren waar vrouwen in de meerderheid zijn, zijn ze ondervertegenwoordigd in seniorfuncties, met name op tophoog niveau. In 2013 vormden vrouwen slechts 17,8% van de bestuursleden in de grootste beursgenoteerde bedrijven in de EU, en slechts 4,8% van de bestuursvoorzitters. Het percentage vrouwen dat algemeen directeur was, lag nog lager: 2,8%⁶.

Rolpatronen en tradities

Rolpatronen en tradities bepalen de rol van vrouwen en mannen in de maatschappij al vanaf jonge leeftijd. Tradities en rolpatronen kunnen bijvoorbeeld van invloed zijn op de opleidingskeuze van een jonge man of vrouw. Deze beslissingen worden beïnvloed door traditionele waarden en aannamen over werkpatronen. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen met senior functies in typisch „vrouwelijke” loopbanen aanzienlijk minder betaald krijgen dan vrouwen die werken aan de top van typisch „mannelijke” loopbanen⁷.

Het combineren van werk en gezin

Vrouwen werken vaak minder uren en vaker in deeltijd om de verantwoordelijkheden voor het gezin te combineren met betaald werk.

De kansen voor vrouwen om verder te komen in hun werk en om beter betaald te krijgen, worden ook beïnvloed door hun gezinsverplichtingen. De beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen worden groter wanneer vrouwen kinderen hebben en wanneer ze in deeltijd werken.

Vrouwen besteden meer tijd aan het verrichten van huishoudelijke en zorgtaken dan mannen en er zijn maar weinig mannen die ouderschapsverlof nemen of in deeltijd werken. Hoewel mannen op het werk meer uren maken dan vrouwen, werken vrouwen, als de betaalde en onbetaalde uren bij elkaar worden opgeteld, aanzienlijk langer dan mannen.

Wat zijn de voordelen van het wegnemen van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen?

Een eerlijkere en gelijkere samenleving

Grotere gelijkheid tussen mannen en vrouwen is gunstig voor de economie en voor de samenleving in het algemeen. Het wegnemen van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen helpt het armoedeniveau te verminderen en het inkomen van vrouwen gedurende hun leven te verhogen. Hierdoor wordt voorkomen dat vrouwen tijdens hun werkende leven of hun pensioen in de armoede belanden.

Kwalitatief hoogwaardige banen

Vrouwen hebben steeds hogere verwachtingen van hun werkende leven en als bedrijven het beste talent willen aantrekken, is gelijkheid op de werkvloer een vereiste. Dit is van cruciaal belang voor kwalitatief hoogwaardige banen en gemotiveerde werknemers. Kwalitatief hoogwaardige banen zijn op hun beurt weer van cruciaal belang voor een positieve werkomgeving waar alle werknemers worden gewaardeerd om hun werkzaamheden.

Goed voor bedrijven, werknemers en de economie

Werkgevers kunnen hun voordeel doen met een doeltreffender gebruik van de talenten en vaardigheden van vrouwen, bijvoorbeeld door de vaardigheden van vrouwen te waarderen en beleid te introduceren ter bevordering van het evenwicht tussen werk en privéleven, opleidingen en loopbaanontwikkeling.

Vrouwen beschikken over talenten en vaardigheden die vaak niet voldoende worden benut op de werkplek. Het aanboren van deze talenten en vaardigheden kan bedrijven helpen om een oplossing te vinden voor het gebrek aan bepaalde vaardigheden. Het waarderen van vrouwen voor de werkzaamheden die ze verrichten en het eerlijk belonen van hun vaardigheden en potentieel kan de prestaties en doeltreffendheid van een bedrijf verbeteren, bijvoorbeeld doordat men zo het beste en meest getalenteerde personeel kan werven en behouden, en een positief beeld bij klanten kan creëren.

Bedrijven die plannen en strategieën voor gelijke behandeling ten uitvoer leggen op de werkvloer, creëren de beste werkplek voor iedereen, mannen en vrouwen. Een positieve werkomgeving helpt een bedrijf bij het aantrekken van klanten, het verbeteren van prestaties en het vergroten van het concurrentievermogen. Werknemers die zich zekerder voelen en zich gewaardeerd weten op grond van de werkzaamheden die ze verrichten, zijn vaker innovatief en productief op het werk.

Geen gerechtelijke procedures en klachten

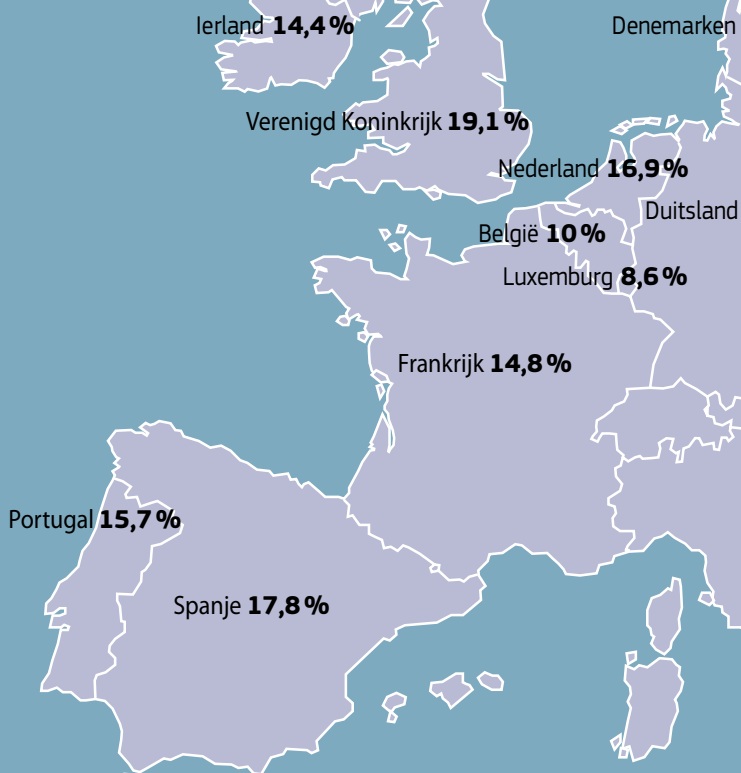
Door ervoor te zorgen dat werknemers hetzelfde betaald krijgen voor arbeid van gelijke waarde, voorkomt een organisatie klachten van werknemers over discriminatie en oneerlijke werkpraktijken. Zo hoeft er geen tijd en geld te worden gependend aan het afhandelen van klachten en eventuele daaropvolgende gerechtelijke procedures.

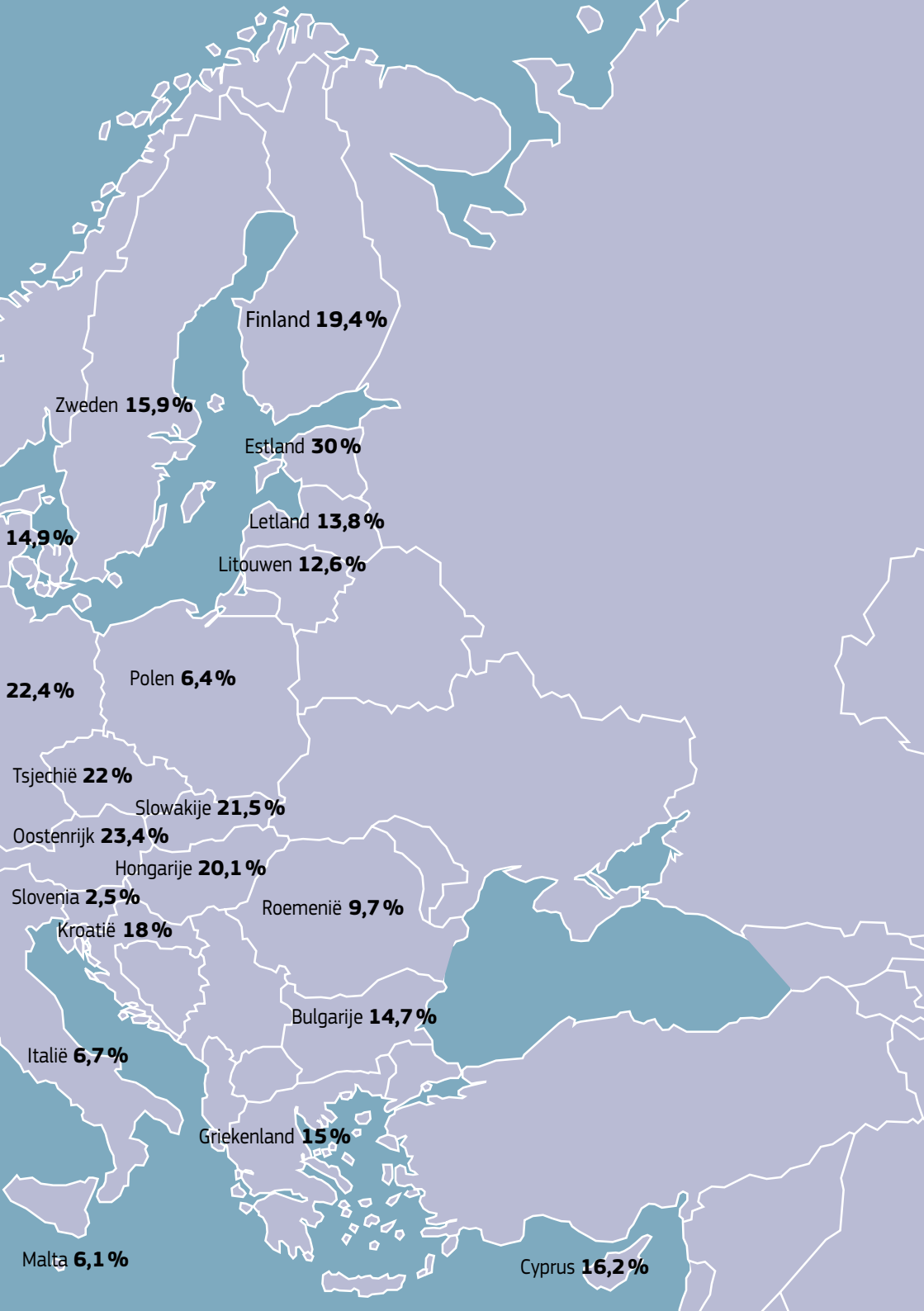
Een basis voor economische groei en herstel

Tijdens de financiële en economische crisis is de deelname van vrouwen aan de economie toegenomen, evenals hun bijdrage aan de gezinsfinanciën. Het is daarom van belang om aandacht te blijven besteden aan de kwestie van gendergelijkheid en het wegnemen van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen, omdat dit bijdraagt aan het bereiken van een groei in werkgelegenheid, concurrentievermogen en economisch herstel.

Kaart van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in de EU-28

In de gehele economie van de EU verdienen vrouwen gemiddeld **16,4%** minder dan mannen







WORDT ONS WERK HETZELFDE GEWAARDEERD?

Vrouwen hebben even goede of betere kwalificaties dan mannen, maar hun vaardigheden worden vaak niet zo gewaardeerd als die van mannen en hun loopbaan ontwikkelt zich langzamer. Dit leidt tot gemiddelde beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen van ongeveer 16% in de Europese Unie.

Wat doet de EU?

Het wegnemen van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen is al lange tijd een prioriteit voor de EU. De belofte van de EU om deze verschillen weg te nemen, is al opgenomen in het Verdrag van Rome uit 1957. Vandaag de dag is er een rechtsgrondslag voor EU-optreden opgenomen in het Verdrag van Lissabon, tezamen met het streven naar gendergelijkheid dat is opgenomen in het Handvest van de grondrechten. Bij het optreden van de EU wordt ook gestreefd naar het veranderen van de houding ten opzichte van rolpatronen, zowel op school, thuis en op de werkvloer als in de samenleving in zijn algemeen.

Gendergelijkheid en een betere benutting van de talenten en vaardigheden van vrouwen staan centraal in het wegnemen van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen en het bereiken van de doelstellingen van de Europa 2020-strategie, de groeistrategie van de EU voor dit decennium. De strategie streeft naar het creëren van meer en betere banen, het bereiken van een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen als onderdeel van de algemene arbeidsparticipatiedoelstelling van 75% voor alle personen tussen de 20 en 64 en wil ervoor zorgen dat er tegen 2020 twintig miljoen minder mensen in armoede en sociale uitsluiting (dreigen te) leven.

Het wegnemen van beloningsverschillen is een prioriteit in een aantal beleidsterreinen. Bijvoorbeeld:

- het Europees Pact voor gendergelijkheid dat door de leiders van de EU in 2011 is aangenomen;
- het actiekader betreffende gendergelijkheid dat in 2005 is afgesproken tussen de Europese sociale partners.

Mededeling betreffende de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen, 2007

In de mededeling van de Europese Commissie betreffende de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen uit 2007 is een reeks maatregelen voorgesteld om de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen aan te pakken. Hiertoe behoren een betere toepassing van de bestaande wetgeving, het bestrijden van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in het werkgelegenheidsbeleid, het stimuleren van gelijke beloning

onder werkgevers, het opzetten van sociale partnerschappen en het ondersteunen van de uitwisseling van goede praktijken binnen de EU.

Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2010-2015

Het opheffen van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen door middel van wetgevings- en niet-wetgevingsmaatregelen is een kerndoelstelling van de „Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2010-2015)” van de Europese Commissie. In de strategie voorziet maatregelen op vijf gebieden: de economie en de arbeidsmarkt, gelijke beloningen, gelijkheid in senior functies, de bestrijding van gendergerelateerd geweld en de bevordering van gelijkheid buiten de EU.

Richtlijn betreffende gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde⁸

Het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid of arbeid van gelijke waarde vormt al sinds 1957 onderdeel van de Verdragen en is opgenomen in Richtlijn 2006/54/EG (herschikking).

Een van de prioriteiten van de Commissie voor de komende jaren is het toezicht op de juiste toepassing en handhaving van de bepalingen betreffende gelijke beloning uit Richtlijn 2006/54/EG en het bieden van ondersteuning aan werknemers, EU-landen en andere belanghebbenden door oriëntatie te bieden over de juiste handhaving en toepassing van de bestaande voorschriften. In dit kader heeft de Commissie een verslag⁹ gepubliceerd over de toepassing van Richtlijn 2006/54/EG.

In dit verslag wordt de nadruk gelegd op de beoordeling van de toepassing in de praktijk van de bepalingen betreffende gelijke beloning. Het verslag bevat een overzicht van de belangrijkste EU-jurisprudentie over gelijke beloning. Tevens bevat het verslag een hoofdstuk over functiewaarderingsssystemen en voorbeelden van nationale acties¹⁰.

De Commissie publiceert in maart 2014 een aanbeveling die is gericht op de transparantie van beloningen. De bedoeling is dat in de aanbeveling maatregelen worden voorgesteld voor de lidstaten ter bevordering van de loontransparantie bij bedrijven, zoals verbetering van de voorwaarden voor medewerkers om informatie op te vragen over lonen of de invoering van een salarisverslag en genderneutrale functieclassificatiesystemen voor bedrijven.

Gelijkheid loont

Om werkgevers te ondersteunen bij hun inspanningen om de beloningsverschillen terug te brengen, heeft de Commissie gedurende 2012 en 2013 het project „Gelijkheid loont” opgezet. De bedoeling daarvan was om onder bedrijven het bewustzijn te vergroten van de positieve gevolgen van gendergelijkheid en gelijke beloning, d.w.z. betere toegang tot het arbeidspotentieel van vrouwen in een context van demografische veranderingen en toenemende tekorten aan vaardigheden.

In totaal zijn er 39 evenementen georganiseerd (nationale workshops in 34 landen, een handelsforum op 21 maart 2013 en 4 trainingen over gelijke beloning). Er werd gezorgd voor ondersteunend materiaal (trainingsgidsen, handboeken met goede praktijken en informatiemateriaal). Aan de diverse activiteiten werd deelgenomen door grote bedrijven en belanghebbenden (Europese en nationale sociale partners, beroepsverenigingen, nationale autoriteiten en deskundigen).

Er is een website beschikbaar met meer informatie over dit onderwerp¹¹.

Europese Equal Pay Day

Op 5 maart 2011 hield de Europese Commissie de eerste Europese Equal Pay Day. De tweede werd op 2 maart 2012 gehouden en de derde vond plaats op 28 februari 2013. Voor 2014 staat de dag ingepland op 28 februari. De Europese Equal Pay Day is een jaarlijkse gebeurtenis om het bewustzijn te verhogen van het feit dat de loonkloof tussen vrouwen en mannen nog steeds bestaat en dat vrouwen langer moeten werken dan mannen om hetzelfde te verdienen. De datum is elk jaar verschillend, afhankelijk van de gemiddelde beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in de EU. De verandering in de dag waarop de EEPD gehouden wordt, staat voor een kleine vermindering in de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen.



IS HET KRIJGEN VAN KINDEREN NADELIG VOOR MIJN LOOPBAAN?

Omdat gezinsverplichtingen niet altijd gelijk verdeeld zijn, hebben vrouwen vaker onderbrekingen in hun loopbaan en werken zij minder uren dan mannen. Dit leidt tot financieel minder betaalde loopbanen: vrouwen verdienen gemiddeld ongeveer 16% minder dan mannen.

Hoe kunnen de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen op nationaal niveau worden weggenomen?

Het vinden van een oplossing voor de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen ligt voornamelijk in handen van nationale regeringen en sociale partners. De EU kan helpen, maar oplossingen moeten op nationaal niveau worden ontwikkeld. De publieke opinie in de EU-landen speelt hierbij ook een belangrijke rol. Nationale regeringen en de sociale partners hebben vele maatregelen aangenomen om de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen weg te nemen. Hieronder worden enkele voorbeelden beschreven.

Strategieën voor gendergelijkheid en gelijke beloning

Verschillende landen hebben strategieën voor gendergelijkheid ingevoerd die ook bepalingen bevatten voor het wegnemen van beloningsverschillen. Bijvoorbeeld:

- In Estland is in 2012 een actieplan aangenomen voor het verminderen van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Dit plan omvatte maatregelen op vijf hoofdgebieden: 1) verbetering van de tenuitvoerlegging van de bestaande wet betreffende gendergelijkheid (bijv. verbetering van de gegevensverzameling, het verhogen van het bewustzijn, ondersteuning van de werkzaamheden van de commissaris voor gendergelijkheid en gelijke behandeling, enz.), 2) verbetering van de afstemming tussen gezin, werk en privéleven (bijv. samenwerken met werkgevers), 3) bevordering van gendermainstreaming, met name op het gebied van onderwijs, 4) vermindering van gendersegregatie, 5) analyse van de organisationele praktijken en beloningssystemen in de publieke sector, verbetering van de situatie indien nodig. Benadrukt wordt dat de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen een complexe kwestie is en dat er gelijktijdige maatregelen moeten worden getroffen op alle toepasselijke gebieden¹².
- In Finland streeft het door drie partijen ondertekende programma voor gelijke beloning voor 2006-2015¹³ ernaar de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen te verminderen van ongeveer 20% naar 15% en om het beginsel van „gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde” ten uitvoer te leggen. Het programma omvat maatregelen voor het opheffen van segregatie, de ontwikkeling van beloningssystemen en maatregelen ter ondersteuning van de loopbaan van vrouwen en roept de sociale partners op om overeenkomsten te sluiten voor het verminderen van de beloningsverschillen.
- In Portugal is in het vierde plan voor gelijkheid onder andere als doelstelling opgenomen dat de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen moeten worden verminderd, alsook de invoering van gelijkheidsplannen binnen bedrijven¹⁴.

- In Litouwen is het beleid voor gendergelijkheid opgenomen in het nationaal programma voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen voor 2010-2014. Een aanzienlijke hoeveelheid maatregelen is gericht op het verbeteren van de situatie voor vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Een van de prioriteiten is het verminderen van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen, onder meer door maatregelen gericht op verhoging van het salaris in door vrouwen gedomineerde sectoren, zoals onderwijs, kunst en cultuur en sociaal werk¹⁵.

Verslagen over gendergelijkheid

Sommige landen hebben verslagen opgesteld van onderzoeken naar de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Bijvoorbeeld:

- De Belgische regering publiceert sinds 2007 jaarlijks het rapport „De beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in België”¹⁶, opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, waarin statistieken worden gepresenteerd die voldoen aan officiële Europese indicatoren.

Plannen voor gendergelijkheid in bedrijven en controles om de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen te verminderen

Met plannen voor gendergelijkheid en controles worden bedrijven in staat gesteld om hun voortgang te meten bij de toepassing van gendergelijkheid en gelijke beloning. In sommige gevallen is er een wettelijk vereiste om de plannen uit te voeren, terwijl het in andere gevallen vrijwillig is. Bijvoorbeeld:

- In Zweden is in de discriminatiewet van 2009¹⁷ opgenomen dat werkgevers en werknemers moeten streven naar het gelijktrekken en wegnemen van verschillen in beloning en andere arbeidsvoorwaarden tussen vrouwen en mannen die arbeid verrichten die als gelijk of van gelijke waarde kan worden beschouwd. Daarnaast worden ze geacht gelijke kansen voor mannen en vrouwen op het gebied van beloningtoename te stimuleren. Tot slot verplicht de wet werkgevers tot het driejaarlijks uitvoeren van een beloningsenquête om ongerechtvaardigde verschillen in de arbeidsvoorwaarden en de beloning van vrouwen en mannen, op te sporen, te verhelpen en te voorkomen, alsook tot het opstellen van een actieplan voor gelijke beloning (voor bedrijven met 25 of meer werknemers).
- In Oostenrijk omvat het nationaal actieplan voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt¹⁸ de verplichting voor bedrijven om rapporten over gelijke beloning te publiceren. Bedrijven moeten elke twee jaar rapporten opstellen over de inkomens van het personeel. In deze rapporten moet het aantal mannen en vrouwen worden vermeld dat werkzaam is in elke categorie, evenals het gemiddelde inkomen, aangepast voor werktijden, van vrouwen en mannen in de betreffende categorie. Het doel is het creëren van inkomentransparantie en het nemen van maatregelen om beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen te verminderen. De rapporten zijn sinds 2011 verplicht voor bedrijven met meer dan 1.000 werknemers in 2010, sinds 2012 voor bedrijven met meer dan 500 werknemers,

voor bedrijven met meer dan 250 werknemers sinds 2013 en vanaf 2014 voor bedrijven met meer dan 150 werknemers¹⁹.

- Op 22 april 2012 heeft België een wet aangenomen voor het verminderen van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Overeenkomstig deze wet moeten de verschillen in beloning en arbeidskosten tussen mannen en vrouwen worden vermeld in de jaarlijkse sociale balans. Deze jaarlijkse balans wordt doorgestuurd naar de nationale bank die deze informatie publiceert. Daarnaast wordt in de wet voorgeschreven dat bedrijven met meer dan 50 werknemers elke twee jaar een vergelijkende analyse moeten uitvoeren van de beloningsstructuur van vrouwelijke en mannelijke medewerkers. Indien uit deze analyse blijkt dat vrouwen minder verdienen dan mannen, dan moet het bedrijf een actieplan opstellen. Tot slot kunnen vrouwen, indien de verdenking van discriminatie aanwezig is, naar de bemiddelaar van het bedrijf gaan om te laten vaststellen of er werkelijk een verschil in beloning bestaat en zo ja, dan zal de bemiddelaar tot een vergelijk met de werkgever trachten te komen²⁰.

Specifieke wetgeving en collectieve overeenkomsten

Sommige landen hebben bepalingen geïntroduceerd met betrekking tot beloningstransparantie of collectieve overeenkomsten en gelijke beloning. Bijvoorbeeld:

- In Portugal zijn bijna alle werkgevers verplicht om jaarlijks informatie te verzamelen over de personeelsgegevens van het bedrijf en deze op te sturen naar het ministerie dat verantwoordelijk is voor arbeid en werkgelegenheid. Deze informatie betreft verschillende aspecten van de arbeidsomstandigheden, waaronder beloningen. De personeelsgegevens worden beschikbaar gesteld aan de autoriteiten op het gebied van de arbeidsinspectie (ACT), vakbonden of ondernemingsraden (op verzoek, binnen een redelijke termijn), werknemersvertegenwoordigers die lid zijn van het staand comité voor sociale dialoog (CPCS). Hieraan voorafgaand moeten de personeelsgegevens beschikbaar worden gesteld aan de werknemers. De raad van ministers heeft op 8 maart 2013 een resolutie²¹ aangenomen, op grond waarvan bepaalde maatregelen zijn goedgekeurd om gelijke kansen en resultaten van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te garanderen en te bevorderen. Daarbij gaat het onder meer om het uitbannen van beloningsverschillen. De maatregelen omvatten het opstellen en verspreiden van een verslag over de beloningsverschillen door de beroepsgroep.
- In Frankrijk zorgt de wet van 2006 betreffende gelijke beloning van vrouwen en mannen²² voor verplichte collectieve onderhandelingen over gendergelijkheid. Bovendien zijn bedrijven verplicht verslag te doen van salarissen en plannen voor het wegnemen van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. De Franse regering heeft de bestaande sancties aangescherpt voor bedrijven met 50 medewerkers of meer, die hun verplichtingen inzake gendergelijkheid niet naleven²³. In april 2013 zijn voor het eerst twee bedrijven veroordeeld voor inbreuk op de wetgeving inzake gelijke beloning.

Hulpmiddelen om beloningssystemen transparant te maken en de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen te vast te stellen

Transparante beloningssystemen zijn van cruciaal belang voor de toepassing van gelijke beloning. Er bestaan hulpmiddelen om dit te bereiken. Bijvoorbeeld:

- Er is een online hulpmiddel, Logib, ontwikkeld in Duitsland²⁴, Luxemburg²⁵ en Zwitserland²⁶ waarmee bedrijven belonings- en personeelsstructuren kunnen analyseren en kunnen nagaan of er sprake is van gelijke beloning tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers. Er kunnen met dit hulpmiddel ook rapporten worden opgesteld waarin de redenen worden geanalyseerd en maatregelen worden voorgesteld om de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen weg te nemen.
- In Oostenrijk is een „Rekenmachine voor lonen en salarissen” ontwikkeld waarin recente en eenvoudig toegankelijke informatie is opgenomen over de beloning die gangbaar is in een bepaalde sector/plaats. Hiermee wordt sinds oktober 2011 gewerkt²⁷. De rekenmachine voor lonen en salarissen is onderdeel van het nationaal actieplan voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt.

Equal Pay Days²⁸

In veel landen worden regelmatig Equal Pay Days gehouden. In vele gevallen verzorgt de organisatie Business and Professional Women²⁹ deze dag. De activiteiten bestaan uit het uitdelen van informatie over de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen, het organiseren van evenementen en het houden van bijeenkomsten met regeringsvertegenwoordigers. Enkele voorbeelden:

- België was in 2005 het eerste land in Europa dat een Equal Pay Day organiseerde. De afgelopen jaren werd de Equal Pay Day georganiseerd door de drie grootste vakbonden. Ze maken gebruik van humoristische postercampagnes, radio- en tv-commercials, banners, buttons, folders, een speciale website, sociale media, videoclipps etc. In 2013 vierde Equal Pay Day de negende editie³⁰.
- In Tsjechië wordt sinds 2010 een Equal Pay Day georganiseerd door Business and Professional Women (BPW). De vierde Equal Pay Day in Tsjechië vond plaats op 24 april 2013. Daarbij werd een conferentie voor deskundigen georganiseerd, evenals een speciale begeleidingsactiviteit waar 31 ondernemers en managers hun ervaringen overdroegen aan ongeveer 600 jonge vrouwen. Tijdens de dag werd de traditionele rode tas met het logo van het evenement uitgedeeld³¹.
- In Estland werd Equal Pay Day in 2013 georganiseerd op 11 april. De belangrijkste promotor van de activiteiten is Business and Professional Women Estonia. De traditionele acties waren gericht op het serveren van zalmgerechten met of zonder dille voor verschillende prijzen, waarmee de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in Estland werden uitgebeeld. Deze acties blijven onveranderd en zijn in het

bijzonder gericht op jonge mensen en werkgevers. BPW Estonia is ook van plan te blijven doorgaan met het verzamelen van de meningen en ervaringen van mensen, met specifieke aandacht voor transparante en eerlijke beloningssystemen, wat in 2013 de boodschap is van de hele campagne³².

- In Spanje vindt Equal Pay Day plaats op 22 februari. Er is door het ministerie dat verantwoordelijk is voor beleid betreffende gelijkheid en non-discriminatie een institutioneel logo ontworpen. Om de aandacht op deze datum te vestigen, zijn er voor de gelegenheid loterijloten gedrukt met dit logo. Daarnaast zijn er op 22 februari speciale postzegels in omloop gebracht om Equal Pay Day te steunen³³.

Richtsnoeren voor het begrijpen en toepassen van het beginsel van gelijke beloning. Methodes voor functiebeoordeling/functiewaardering zonder gendervooroordelen

Functiebeoordeling zonder gendervooroordelen is van groot belang om te ervoor te zorgen dat arbeid die door vrouwen en mannen wordt verricht van gelijke waarde is. Bijvoorbeeld:

- In Portugal is in de hotel- en restaurantsector een methode voor functiebeoordeling zonder gendervooroordelen ontwikkeld als onderdeel van het project „Herwaardering van werk ter bevordering van gendergelijkheid“. Hierdoor konden banen die door mannen worden gedomineerd en banen die door vrouwen worden gedomineerd worden geëvalueerd en vergeleken om vast te stellen of de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen het gevolg zijn van discriminatie en een oneerlijke waardering van het werk van vrouwen. Er zijn ook een gids³⁴ en een trainingshandboek³⁵ opgesteld voor de toepassing van functiebeoordelingen zonder gendervooroordelen.
- In 2011 publiceerde het Verenigd Koninkrijk de wettelijke praktijkgids inzake gelijke beloning³⁶, een technische gids ter illustratie van hoe en waar wetgeving over gelijke beloning kan worden toegepast op bestaande situaties. Dit hulpmiddel is voornamelijk gericht op advocaten, personeelsmanagers, rechtbanken en tribunalen.

Labels, handvesten en prijzen op het gebied van gelijkheid

De Europese Commissie heeft in 2010 een onderzoek gepubliceerd met een inventaris van deze niet-wetgevingsinstrumenten om gendergelijkheid te bevorderen bij bedrijven in Europa³⁷. Sommige van deze instrumenten houden rekening met beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen als factor. Zwitserland biedt het duidelijkste voorbeeld van een specifiek bedrijfscertificaat over de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen:

- In Zwitserland kan aan bedrijven een „gelijke beloning“-logo worden toegekend als ze aantonen dat ze een eerlijk loonbeleid toepassen op vrouwen en mannen³⁸.



ZELFDE BAAN, ZELFDE PENSIOEN?

Het inkomen van een vrouw is gemiddeld ongeveer 16 % lager dan dat van een man. Dit lager inkomen werkt onder andere door op het pensioen en kan ertoe leiden dat meer vrouwen dan mannen op latere leeftijd in armoede leven.

Referenties en meer informatie

- 1 Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de EU bedroeg in 2008 17,3%. Volgens de meest recente beschikbare gegevens uit 2011 bedroeg het verschil 16,2%.
- 2 De gegevens over de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen zijn gebaseerd op de methodologie van de loonstrucureenquête (SES, Structure of Earnings Survey) die om de vier jaar wordt uitgevoerd door Eurostat.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_grgpg2_esms.htm
- 3 Eurostat, 2010.
- 4 Eurostat, 2012.
- 5 Eurostat, 2012.
- 6 Databank van de Europese Commissie over vrouwen en mannen bij besluitvorming.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm
- 7 Busch, A. en Holst, E., 2011 – „Gender Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions”, Duits Instituut voor economisch onderzoek (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung).
- 8 Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking), PB L 204, 26.7.2006, blz. 23-36.
- 9 COM(2013) 861 final.
- 10 SWD(2013) 512 final.
- 11 <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/>
- 12 <http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/toelu/palgalohe-tegevuskava.html>
- 13 <http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus;jsessionid=74f5cb85735614e13d29dca0d60c>
- 14 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/IV_PNI_2011_2013.pdf
- 15 http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2=
- 16 Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, België <http://igvm-iefh.belgium.be>
- 17 <http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/59/03/b463d1e1.pdf>
- 18 <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42528>
- 19 <http://www.frauen.bka.gv.at>
- 20 http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2012/08/28_1.pdf
- 21 <https://dre.pt/pdfgratis/2013/03/04800.pdf>
- 22 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000816849&dateTexte=&categorieLien=id>

- 23 <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026792583&categorieLien=id>
- 24 Logib-d tool, Duitsland <http://www.logib-d.de>
- 25 Logib tool, Luxemburg http://www.mega.public.lu/actions_projets/ecart_salaire
- 26 Logib tool, Zwitserland <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=en>
- 27 <http://www.gehaltsrechner.gv.at>
- 28 Equal Pay Days in de EU
<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/equal-pay-days>
- 29 <http://www.bpw-europe.org/equal-pay-day>
- 30 België <http://www.equalpayday.be>
- 31 Tsjechië <http://www.equalpayday.cz>
- 32 Estland <http://www.bpw-estonia.ee/tilliga-ja-tillita>
- 33 Spanje http://www.msssi.gob.es/novedades/docs/2013_02_22_Nota_informativa.pdf
- 34 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf
- 35 http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial_revalorizar_en.pdf
- 36 http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf
- 37 Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5364&langId=en>
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5366&langId=en>
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/database_version2_en.mdb
- 38 Zwitserland <http://www.equalsalary.org>

Europese Commissie – Directoraat-generaal Justitie

**Bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen
en mannen in de Europese Unie**

Luxemburg: Publicatiebureau van de Europese Unie

2014 — 24 blz. — 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-36080-0

doi:10.2838/44850

Website over beloningsverschillen
tussen vrouwen en mannen:

**[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/
gender-pay-gap/index_nl.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_nl.htm)**

Website over beloningsverschillen
tussen vrouwen en mannen:

**[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/
gender-pay-gap/index_nl.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_nl.htm)**



Publicatiebureau

ISBN 978-92-79-36080-0
doi:10.2838/44850