

**Maak een eind aan
de beloningsverschillen
tussen vrouwen en mannen**



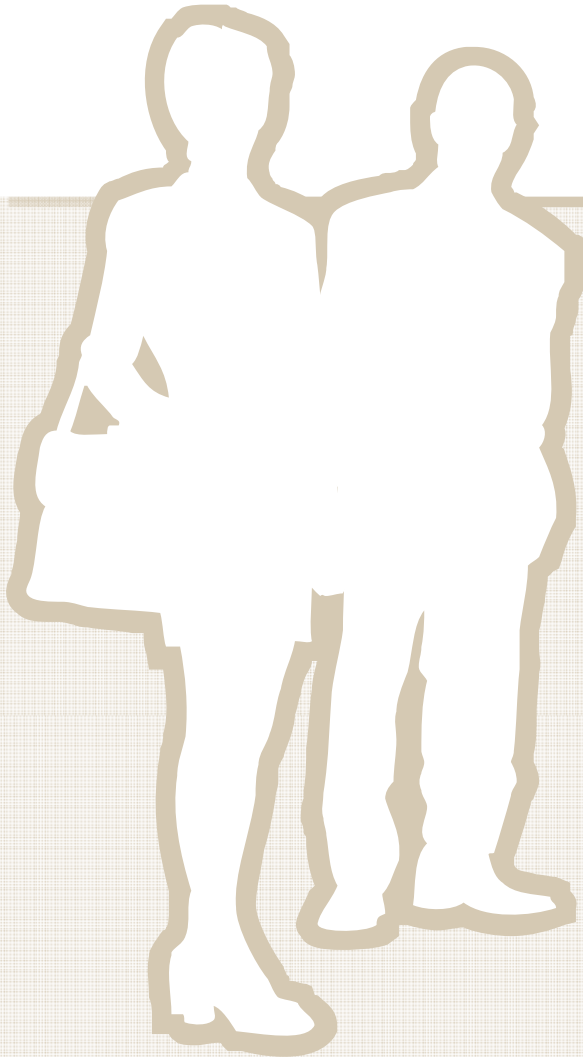
**GELIJK LOON
VOOR ARBEID VAN
GELIJKE WAARDE**



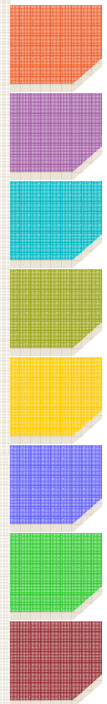
<http://ec.europa.eu/equalpay>



Samenvatting



- Wat wordt er bedoeld met beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen?
- Waarom bestaan er nog steeds beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen?
 - Wat heeft de EU gedaan?
 - Waarom is het van belang?
- Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in alle levensfasen
 - Wat kan eraan worden gedaan?
- Actie op nationaal niveau: voorbeelden
 - Waar kunt u heen?



Wat wordt er bedoeld met beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen?

- Gemiddeld verdienen vrouwen in de EU circa 17% minder dan mannen.
- Met beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen wordt het verschil in loon tussen vrouwen en mannen bedoeld (gebaseerd op het uurloon in alle sectoren van de economie).
- In sommige landen nemen de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen toe.
- De beloningsverschillen nemen toe wanneer vrouwen parttime werken of van hen afhankelijke kinderen hebben.
- Als gevolg van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen gedurende de hele loopbaan, hebben vrouwen lagere pensioenuitkeringen en is er een groter risico op armoede.



Waarom bestaan er nog steeds beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen?

- De oorzaken van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen zijn complex en staan vaak met elkaar in verband:
 - ◆ Directe discriminatie
 - ◆ Onderwaardering van het werk van vrouwen
 - ◆ Segregatie in de arbeidsmarkt
 - ◆ Tradities en stereotypen
 - ◆ Ongelijke balans tussen werk en privéleven
- Al deze factoren zijn van invloed op de beloning van vrouwen, hun promotiekansen en de ontwikkelingsmogelijkheden in hun arbeidsomgeving.



Wat heeft de EU gedaan?

- De EU-wetgeving verbiedt discriminatie van vrouwen op het werk en in hun loon:
 - ◆ Gelijk loon voor gelijke arbeid is een van de basisprincipes van de Europese Unie
 - ◆ Artikel 141 van het EG-Verdrag bepaalt dat vrouwen en mannen gelijk loon voor gelijke arbeid moeten ontvangen
 - ◆ Richtlijn 75/117 stelt dat het beginsel van gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid inhoudt dat elke vorm van discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot alle aspecten en omstandigheden van beloning is verboden. En meer In het bijzonder wanneer de beloning wordt vastgelegd via een systeem van beroepenclassificatie, dan moet dit systeem uitgaan van gelijke criteria voor zowel mannen als vrouwen en zodanig zijn opgesteld dat discriminatie op grond van geslacht wordt uitgesloten



Wat heeft de EU gedaan?

- De EU-wetgeving verbiedt discriminatie van vrouwen op het werk en in hun loon:
 - ◆ De Richtlijn uit 2002 betreffende gelijke behandeling ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding, promotiekansen en arbeidsvoorwaarden is ook van toepassing op de beloning. Deze verplicht de Lidstaten instanties voor gelijke kansen in het leven te roepen die een gelijke behandeling moeten bevorderen
 - ◆ Deze Richtlijnen zijn gezamenlijk opgenomen in de Richtlijn 2006/54 (de Herschikte Richtlijn) betreffende gelijke kansen en gelijke behandeling in arbeid en beroep



Wat heeft de EU gedaan?

- De Europese Commissie heeft de afschaffing van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen als prioriteit gesteld in:
 - ◆ De Routekaart voor gendergelijkheid (2006-2010)
 - ◆ De Mededeling over de bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen (2007)
- Daarnaast geniet dit onderwerp prioriteit in:
 - ◆ Het Europese Parlement, met name in een recente Resolutie rond de strijd tegen de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen (2008)
 - ◆ Het Europees Pact voor gendergelijkheid, afgesloten door de EU-leiders (2006)
 - ◆ De „Kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen”, overeengekomen door de Europese sociale partners (2005). Het derde vervolgrapport, dat in 2008 werd aangenomen, vermeldt een groot aantal maatregelen op nationaal niveau



Waarom is het van belang?

- De afschaffing van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen biedt voordelen voor zowel werkgevers als werknemers
 - ◆ Schept kwaliteitsbanen
 - ◆ Trekt de beste en meest getalenteerde werknemers aan
 - ◆ Creëert een positieve werkomgeving
 - ◆ Verbetert de productiviteit en het concurrentievermogen



Waarom is het van belang?

- De afschaffing van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen verhoogt de winstgevendheid van de totale economie.
 - ◆ Vrouwen spelen een essentiële rol in de Europese werkgelegenheid en groei
 - ◆ De vaardigheden en talenten van vrouwen zijn noodzakelijk voor economische en maatschappelijke ontwikkeling
- Het bestrijden van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen kan helpen om een samenleving met meer gelijkheid tot stand te brengen.
 - ◆ Waardering voor de vaardigheden van vrouwen kan bijdragen aan hun economische onafhankelijkheid
 - ◆ Minder vrouwen zullen onder de armoedegrens leven, met name na hun pensionering



Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in alle levensfasen

**Jongen of meisje,
gelijke kansen?**



- Vanaf zeer jonge leeftijd worden de rollen van vrouwen en mannen in de samenleving bepaald door stereotypen.
- Tradities en stereotypen zijn mogelijk een afspiegeling van persoonlijke voorkeuren, maar kunnen ook invloed uitoefenen op bijvoorbeeld de opleidingskeuze of de deelname aan het arbeidsproces.



Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in alle levensfasen

Wordt ons werk hetzelfde gewaardeerd?



- Vrouwen en mannen hebben nog vaak verschillende beroepen. Vrouwen werken veelal in sectoren waar de salarissen gemiddeld lager zijn dan in sectoren waar hoofdzakelijk mannen werkzaam zijn.
- Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen bestaan nog steeds, hoewel niet minder dan 59% van alle universitair afgestudeerden vrouw is.
- De vaardigheden en competenties van vrouwen worden ondergewaardeerd, met name in de beroepen waarin vrouwen in de meerderheid zijn.



Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in alle levensfasen

Zal het hebben van een kind mijn carrière nadelig beïnvloeden?



- De kansen van vrouwen op promotie en betere beloning in hun arbeidsomgeving worden beïnvloed door hun verantwoordelijkheden voor het gezin.
- De beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen nemen toe wanneer vrouwen kinderen hebben, vooral wanneer zij parttime werken.
- Bij vrouwen met afhankelijke kinderen bedraagt de deelname aan het arbeidsproces slechts 62,4%, tegenover 91,4% bij mannen met kinderen. Meer dan driekwart van alle parttime werkenden is vrouw (76,5%).



Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in alle levensfasen

**Zelfde baan,
zelfde pensioen?**



- Door de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen is zowel het inkomen gedurende de hele loopbaan als de pensioenuitkering van vrouwen lager.
- Wanneer vrouwen met pensioen gaan, is door hun lagere pensioenuitkering het risico op armoede groter.

<http://ec.europa.eu/equalpay>



Wat kan eraan worden gedaan?

- Waardeer het werk van vrouwen en mannen gelijk.
- Bestrijd segregatie in de arbeidsmarkt.
- Bestrijd stereotypen.
- Stimuleer een evenwichtige combinatie van het beroeps- en gezinsleven.
- Stimuleer een cultuur van gelijkwaardigheid op de werkplek.

Actie is nodig op alle niveaus



Actie op nationaal niveau: voorbeelden

Hierna volgt een aantal beknopte voorbeelden van initiatieven om de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen te bestrijden. Deze initiatieven omvatten aanpassingen van nationale wetgevingen, afspraken tussen sociale partners, gelijkheidsplannen, bewustwordingscampagnes en overige activiteiten.



Actie op nationaal niveau: wetgeving

Voorbeeld: Spanje

- In maart 2007 werd een wet inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen aangenomen.
 - ◆ Deze wet voorziet in specifieke bepalingen ter bestrijding van discriminatie
 - ◆ Maatregelen voor positieve initiatieven in gemeenschappelijke overeenkomsten
 - ◆ Evenwichtige combinatie van het beroeps- en gezinsleven
 - ◆ Stimulering van gelijkheidsplannen en bevordering van goede praktijken



Actie op nationaal niveau: maatschappelijke dialoog/overeenkomsten tussen sociale partners

Voorbeeld: Frankrijk

- De wetgeving schrijft gelijkheid in loon- en overige onderhandelingen voor.
 - ◆ Daarnaast schrijft de wet voor dat elke drie jaar onderhandelingen op sectorniveau dienen plaats te vinden „over de te nemen stappen om gendergelijkheid in de arbeidsomgeving tot stand te brengen [...] en geconstateerde ongelijke behandeling te herstellen”
 - ◆ In april 2004 werd een centraal akkoord over de gendergelijkheid en genderbalans in het personeelsbestand ondertekend, dat ook voorzag in maatregelen ter verkleining van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen



Actie op nationaal niveau: gelijkheidsplannen

Voorbeeld: Zweden

- De wetgeving schrijft voor dat alle werkgevers met minimaal tien werknemers jaarlijks een plan voor gelijke kansen en een plan voor gelijke beloning dienen op te stellen.
 - ◆ Deze plannen omvatten geplande en lopende acties ter bevordering van de gelijkheid, een overzicht van de bestaande verschillen in beloning tussen vrouwen en mannen, de waardering van het werk van vrouwen en een aansluitende evaluatie van de genomen maatregelen
 - ◆ Werkgevers zijn verplicht genderspecifieke loonspecificaties te verstrekken indien hierom wordt gevraagd door vakbonden of werknemersvertegenwoordigers
 - ◆ De Ombudsman voor Gelijkheid ziet toe op de gelijkheidsplannen



Actie op nationaal niveau: overige initiatieven

Voorbeeld: Finland

- Een programma voor gelijke beloning voor de periode 2007-2011 is erop gericht de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen terug te brengen van 20% naar 15%.
 - ◆ Acties ter vermindering van de segregatie in de arbeidsmarkt, de ontwikkeling van beloningssystemen, maatregelen ter ondersteuning van carrières van vrouwen, acties van de sociale partners om tot overeenkomsten te komen waarin de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen worden verkleind
- Speciale onderhandelingen voor loonsverhogingen voor de slechtst betaalde vrouwelijke werknemers hebben al geleid tot het terugdringen van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen.



Waar kunt u heen?

Voor meer voorbeelden en informatie over de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen:



<http://ec.europa.eu/equalpay>

