

Peiling Project Aanpak Loonkloof: toetsen handelingsperspectief werkgevers

Rapportage voor WOMEN Inc.

Project: 19-044645

Rijen, september 2019

© Ipsos 2019. All rights reserved. Contains Ipsos' Confidential and Proprietary information and may not be disclosed or reproduced without the prior written consent of Ipsos.



Achtergrond

Doelstelling WOMEN Inc.

WOMEN Inc. is bezig met een traject om met gerichte tools werknemers en werkgevers bewust te maken van de bewuste en onbewuste processen die bijdragen aan het ontstaan van de loonkloof. Met als doel om de loonkloof te verminderen. WOMEN Inc. heeft zichzelf de volgende doelen gesteld:

- Aan het einde van dit project worden beide componenten van de loonkloof structureel en collectief aangepakt door werknemers en werkgevers, namelijk ongelijke beloning bij gelijkwaardig werk en de verschillende positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.
- Werkgevers en werknemers hebben daarvoor kennis van bewuste en onbewuste processen die bijdragen aan het ontstaan van de loonkloof en van een effectieve handelswijze om hierin een positieve beweging te creëren.
- Wet- en regelgeving en het beïnvloeden van werkgevers- en werknemersorganisaties dragen eraan bij dat oorzaken voor de loonkloof worden weggenomen.

Onderzoek naar de loonkloof binnen organisaties

Ipsos heeft in opdracht van WOMEN Inc. een onderzoek uitgevoerd onder 555 werkgevers* naar de loonkloof binnen organisaties. Het onderzoek geeft antwoord op de volgende vragen:

- In hoeverre is er sprake van een loonkloof en waar wordt die door veroorzaakt?
- Hoe staat men tegenover de loonkloof en de aandacht hiervoor?
- Wat doen werkgevers al om de loonkloof te verminderen of te voorkomen (bewust of onbewust) en met welke maatregelen zouden zij aan de slag willen?
- Welke voordelen ervaren werkgevers die de maatregelen al genomen hebben en welke drempels zien werkgevers die de maatregelen nog niet genomen hebben?
- Welke ondersteuning hebben werkgevers nodig om met het verminderen of voorkomen van de loonkloof aan de slag te gaan?

* Directeur/eigenaar, en medewerkers die eind- of medeverantwoordelijk zijn voor personeelszaken binnen hun organisatie

Inhoud

2	Inleiding
3	Conclusies
8	Belangrijkste inzichten
9	Loonkloof binnen organisaties
12	Attitude ten aanzien van loonkloof
15	Maatregelen tegen de loonkloof
26	Ondersteuning voor werkgevers

Conclusies



20% van de werkgevers rapporteert een loonkloof. Werkgevers vinden de loonkloof onrechtvaardig en vinden het belangrijk dat er aandacht voor is

Loonkloof binnen organisaties

- 20% van de ondervraagde werkgevers rapporteert een loonkloof waarbij mannen in hun organisatie meer verdienen dan vrouwen. De omgekeerde situatie, dat de vrouwen binnen de organisatie meer verdienen dan de mannen, komt zelden voor. Ruim de helft geeft aan dat het gemiddelde uurloon van mannen en vrouwen binnen hun organisatie ongeveer hetzelfde is.
- Werkgevers schrijven loonkloof in hun organisaties toe aan diverse oorzaken, met name aan het functievoorschil tussen mannen en vrouwen en aan het feit dat vrouwen in hun organisatie vaker parttime werken. Maar daarnaast wordt ook verwezen naar betere onderhandelingsvaardigheden, hoger opleidingsniveau en meer relevante werkervaring bij mannen.

Attitude ten aanzien van loonkloof

- Werkgevers vinden de loonkloof onrechtvaardig, met name het deel veroorzaakt door ongelijke beloning. Werkgevers vinden het dan ook belangrijk dat er aandacht is voor de loonkloof.
- Het thema loonkloof leeft vooral bij organisaties die maatschappelijke druk voelen om hier iets mee te doen.

De meeste organisaties doen onbewust al dingen die bijdragen aan loonkloofvermindering, maar staan open voor extra maatregelen

- Twee op de vijf organisaties neemt actief maatregelen tegen de loonkloof. Dat betekent echter niet dat de rest van de organisaties helemaal niets doet wat bijdraagt aan het voorkomen of verminderen van de loonkloof. Veel organisaties hebben de maatregelen echter getroffen zonder het voorkomen of verminderen van de loonkloof als doel voor ogen. In totaal heeft 96% van de organisaties minimaal één van de voorgelegde maatregelen genomen die kunnen bijdragen aan reductie van de loonkloof.
- In het overzicht hieronder is weergegeven wat de meest genomen maatregelen zijn (niet specifiek met het oog op de loonkloof) (A) en waar werkgevers verder nog mee aan de slag willen (B), wat de meest genomen maatregelen zijn specifiek tegen de loonkloof (C), en waar organisaties die al dan niet actief bezig zijn tegen de loonkloof mee aan de slag willen gaan (D en E). In de meest rechter kolom staan de maatregelen waar werkgevers het liefst mee aan de slag gaan tegen de loonkloof (F).

A. Meest genomen maatregelen (los van loonkloof)	B. Waar werkgevers mee aan de slag willen (los van loonkloof)	C. Genomen maatregelen specifiek tegen loonkloof	D. Waar 'actieve' werkgevers verder mee aan de slag willen tegen loonkloof	E. Waar 'niet-actieve' werkgevers mee aan de slag willen tegen loonkloof	F. Waar werkgevers mee aan de slag willen tegen loonkloof (totaal)
1. Betaalde opleidingen voor niet-leidinggevenden	1. Na langdurig verlof kijken of extra begeleiding nodig is	1. Salarissen altijd binnen salarisschaal functiegroep	1. Mannen stimuleren tot thuiswerken/aanpassen werktijden	1. Analyse ongelijke beloning	1. Bij aanname niet naar laatstverdiende salaris kijken
2. Analyse ongelijke beloning	2. Analyse ongelijke beloning	2. Mogelijkheid deeltijd/minder werken	2. Met aanstaande vaders bespreken of zij minder willen gaan werken	2. Bij aanname niet naar laatstverdiende salaris kijken	2. Analyse ongelijke beloning
3. Mogelijkheid deeltijd/minder werken	3. Betaalde opleidingen voor niet-leidinggevenden	3. Transparantie over lonen mannen en vrouwen	3. Bij aanname niet naar laatstverdiende salaris kijken	3. Na langdurig verlof kijken of extra begeleiding nodig is	3. Met aanstaande vaders bespreken of zij minder willen gaan werken
4. Cursussen/opleidingen onder werktijd	4. Mogelijkheid deeltijd/minder werken	4. Cursussen/opleidingen onder werktijd	4. Betaald ouderschapsverlof	4. Met aanstaande vaders bespreken of zij minder willen gaan werken	4. Na langdurig verlof kijken of extra begeleiding nodig is
5. Salarissen altijd binnen salarisschaal functiegroep			5. Cursussen/opleidingen onder werktijd	5. Transparantie over lonen mannen en vrouwen	5. Transparantie over lonen mannen en vrouwen
			Daarnaast relatief veel interesse in: <ul style="list-style-type: none"> • Mogelijkheid deeltijd/minder werken • Analyse ongelijke beloning • Transparantie over lonen mannen en vrouwen 		

Overzicht maatregelen tegen loonkloof

Maatregel	% van toepassing	Doet dit met oog op loonkloof	Doet dit niet, maar zou dit willen doen met oog op loonkloof
Flexibel werken			
<i>Basis: alle respondenten (n=555)</i>			
• Wij bieden medewerkers de mogelijkheid om deeltijd / minder te werken, ook binnen een bestaande functie	65%	14%	7%
• Wanneer een medewerker tijdelijk minder werkt (bijv. door opnemen ouderschapsverlof) dan wordt zijn/haar takenpakket daarop aangepast	56%	7%	7%
• Een leidinggevende functie is mogelijk in deeltijd	53%	11%	4%
• Wij bieden medewerkers de mogelijkheid om thuis te werken of flexibel hun werktijden aan te passen als dat nodig is	51%	13%	6%
• Medewerkers kunnen betaald ouderschapsverlof opnemen	35%	5%	8%
• Partners kunnen extra betaald (partner)verlof opnemen naast het kraamverlof van 5 dagen	34%	3%	7%
• We stimuleren mannelijke medewerkers om thuis te werken of hun werktijden aan te passen als dat nodig is	33%	4%	8%
• Wanneer een mannelijke medewerker vader wordt, nemen wij als werkgever doorgaans het initiatief om te bespreken of hij minder wil gaan werken	24%	5%	12%
Inschaling en beloning			
• We analyseren of werknemers met dezelfde kwalificaties die hetzelfde werk doen, een gelijke beloning ontvangen	67%	13%	12%
• Salarissen vallen altijd binnen de salarisschaal van de betreffende functiegroep	62%	15%	8%
• Wij zijn transparant over de lonen van mannen en vrouwen binnen onze organisatie	55%	14%	10%
• Wij kijken bij aanname van een medewerker niet naar zijn of haar laatst verdiende salaris	48%	11%	13%
• Medewerkers kunnen salarissen binnen de organisatie opvragen (niet op persoonsniveau)	46%	11%	7%
Opleiding en ontwikkeling medewerkers			
• Wij bieden niet-leidinggevenden de mogelijkheid om cursussen en opleidingen te volgen die door het bedrijf betaald worden	73%	13%	7%
• Medewerkers kunnen cursussen en opleidingen volgen onder werktijd	65%	14%	9%
• Wanneer een medewerker na langdurig verlof (bijvoorbeeld zorgverlof of zwangerschapsverlof) terugkeert, kijken we actief of de medewerker extra begeleiding of training nodig heeft om het werk te hervatten	50%	12%	11%
• Wij stimuleren actief de doorstroom van vrouwen naar hogere posities	46%	9%	7%

Om op te treden tegen de loonkloof kunnen werkgevers de steun van overheid, directie en medewerkers goed gebruiken

- Veel genoemde bezwaren van werkgevers tegen het invoeren van de vijf maatregelen met de meeste potentie, zijn dat werkgevers de maatregel niet vinden passen bij hun bedrijfscultuur of het type werkzaamheden van hun organisatie. Daarnaast zijn zij vaak in de veronderstelling dat er vanuit de medewerkers binnen hun organisatie geen behoefte is aan deze maatregelen. Wanneer dat laatste wél het geval blijkt te zijn, is dat voor de werkgevers een belangrijke motivatie om met de maatregelen aan de slag te gaan. Het is daarom belangrijk dat ook werknemers goed op de hoogte zijn hoe de loonkloof tussen mannen en vrouwen kan worden aangepakt. Een andere drempel die bij diverse maatregelen speelt, is dat er onvoldoende draagvlak is binnen het MT of de directie. Wanneer dit vergroot wordt, wordt het voor werkgevers gemakkelijker om de maatregelen te realiseren binnen hun organisatie. Strengere wet- en regelgeving en opname in de CAO kunnen hierbij een stok achter de deur zijn.
- Werkgevers zien een belangrijke rol voor de overheid in het verkleinen van de loonkloof: met name een stimulerende rol, in mindere mate een verplichtende rol. De meningen over het wetsvoorstel dat organisaties verplicht om transparant te zijn over salarissen en een boete oplegt wanneer langdurig sprake is van ongelijke beloning wordt dan ook wisselend ontvangen: 45% staat positief tegenover het wetsvoorstel, 30% neutraal en 24% negatief.

Waar werkgevers mee aan de slag willen tegen loonkloof (totaal)	Voordelen volgens werkgevers die dit al doen	Drempels	Benodigheden
1. Bij aanname niet naar laatstverdiende salaris kijken	/	<ul style="list-style-type: none"> • Past niet binnen bedrijfscultuur • Past niet bij type werkzaamheden • Staat niet in CAO 	<ul style="list-style-type: none"> • Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben • Meer draagvlak vanuit MT/directie • Meer kennis over dit onderwerp
2. Analyse ongelijke beloning	/	<ul style="list-style-type: none"> • Past niet binnen bedrijfscultuur • Onvoldoende draagvlak binnen MT/directie • Past niet bij type werkzaamheden 	<ul style="list-style-type: none"> • Meer draagvlak vanuit MT/directie • Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben • Meer kennis over dit onderwerp
3. Met aanstaande vaders bespreken of zij minder willen gaan werken	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers meer tevreden • Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen • Medewerkers werken harder/zijn gemotiveerder 	<ul style="list-style-type: none"> • Geen behoefte aan bij medewerkers • Past niet bij werkzaamheden • Past niet binnen bedrijfscultuur 	<ul style="list-style-type: none"> • Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben • Extra tijd/mankracht/budget • Opnemen maatregel in CAO
4. Na langdurig verlof kijken of extra begeleiding nodig is	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers meer tevreden • Minder ziekteverzuim • Medewerkers werken harder/zijn gemotiveerder 	<ul style="list-style-type: none"> • Geen behoefte aan bij medewerkers • Eigenlijk nooit bij stilgestaan • Past niet bij type werkzaamheden 	<ul style="list-style-type: none"> • Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben • Extra tijd/mankracht/budget • Meer kennis over dit onderwerp
5. Transparantie over lonen mannen en vrouwen	/	<ul style="list-style-type: none"> • Past niet binnen bedrijfscultuur • Geen behoefte aan bij medewerkers • Onvoldoende draagvlak binnen MT/directie 	<ul style="list-style-type: none"> • Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben • Strengere wet-/regelgeving • Opnemen maatregel in CAO

Belangrijkste inzichten



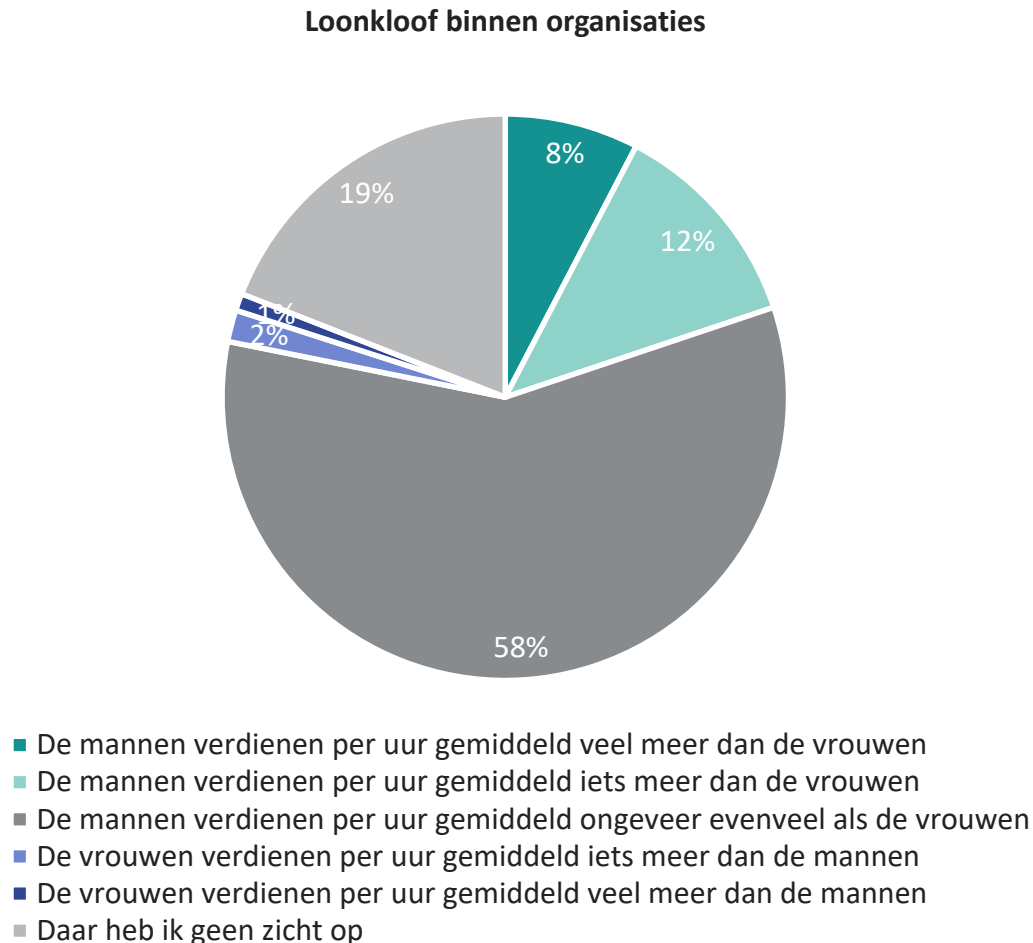
1

Loonkloof binnen organisaties

Belangrijkste inzichten



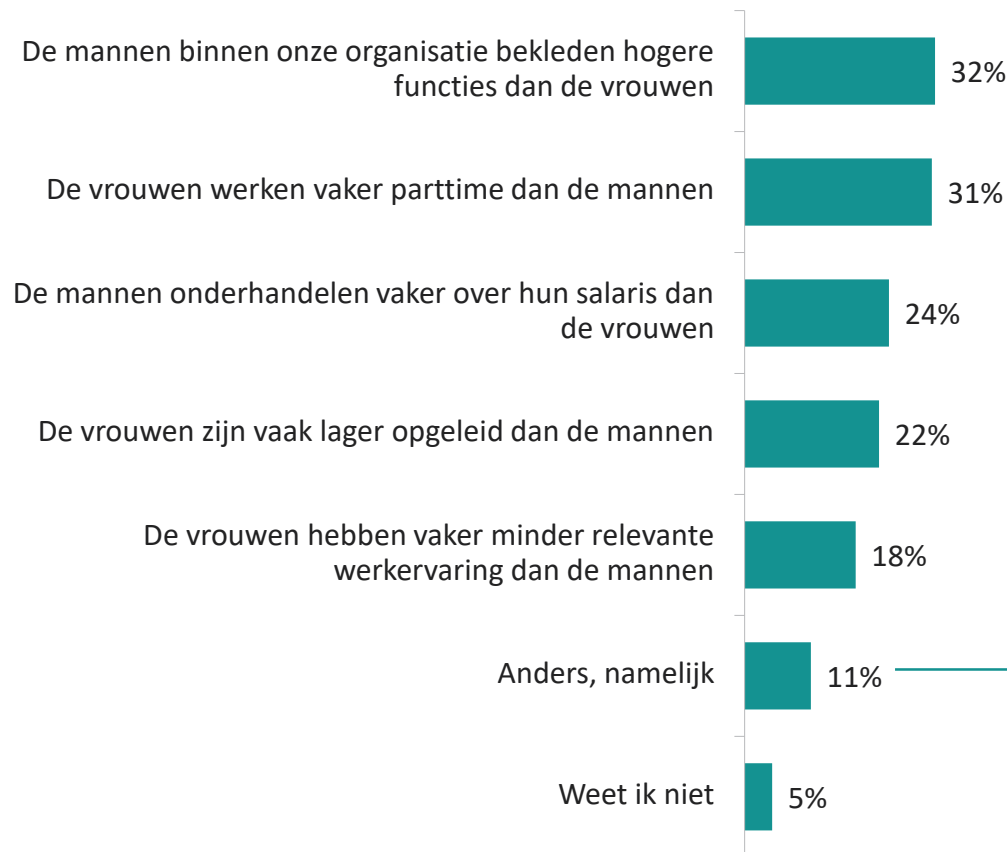
20% van de werkgevers rapporteert een loonkloof waarbij mannen in hun organisatie meer verdienen dan vrouwen



- 20% van de ondervraagde werkgevers geeft aan dat het gemiddelde bruto uurloon van de mannen binnen hun organisatie hoger is dan dat van de vrouwen. 3% geeft aan dat juist de vrouwen meer verdienen dan de mannen. Bij de meeste bedrijven (58%) schatten de ondervraagden het gemiddelde bruto uurloon van mannen en vrouwen gelijk in.
- Bij bedrijven waar relatief veel mannen werken en bij bedrijven waar de meeste leidinggevenden man zijn, is het vaakst sprake van een loonkloof.

Werkgevers schrijven loonkloof in hun organisatie toe aan diverse redenen, met name aan functieververschil en parttime werken

Oorzaak uurloon mannen > uurloon vrouwen



Onder 'Anders, namelijk' noemt men:

- De paar vrouwen die we hebben bekleden andere functies. De vrouwen die dezelfde functies bekleden hebben hetzelfde salaris.
- Andere functies.
- Branche.
- Ik heb geen vrouwen in dienst.
- Mannen bekleden beter betaalde functies.
- Mannen bluffen zich in een hoger salaris op dit moment.
- Mannen doen het zware werk. vrouwen het lichte bijkomende werk.
- Mannen hebben gemiddeld een langer dienstverband bij de organisatie.
- Mannen zijn ouder en salaris bij vorige werkgever lag hoger. Daar proberen we voor de werknemer bij aan te sluiten, sinds kort zijn we met salarisschalen gaan werken.
- Meeste mannen hier zijn academicus (Ir.) en dat heeft met geslacht (zitten ook twee vrouwen bij) niets te maken. Je moet iemand kiezen en belonen om kennis, kunde en prestatie en wat iemand tussen de oren heeft bepaalt dat en niet tussen de benen.
- Vrouwen zijn luier en trager.

- De loonkloof wordt door de werkgevers voornamelijk toegeschreven aan het functieververschil tussen mannen en vrouwen en het feit dat vrouwen vaker parttime werken. Maar daarnaast worden ook andere oorzaken regelmatig genoemd: verschil in onderhandelingsvaardigheden, opleidingsniveau en werkervaring.
- 62% van de ondervraagde werkgevers noemt één van de voorgelegde oorzaken, 23% noemt twee oorzaken en 7% noemt er 3 of meer.

2

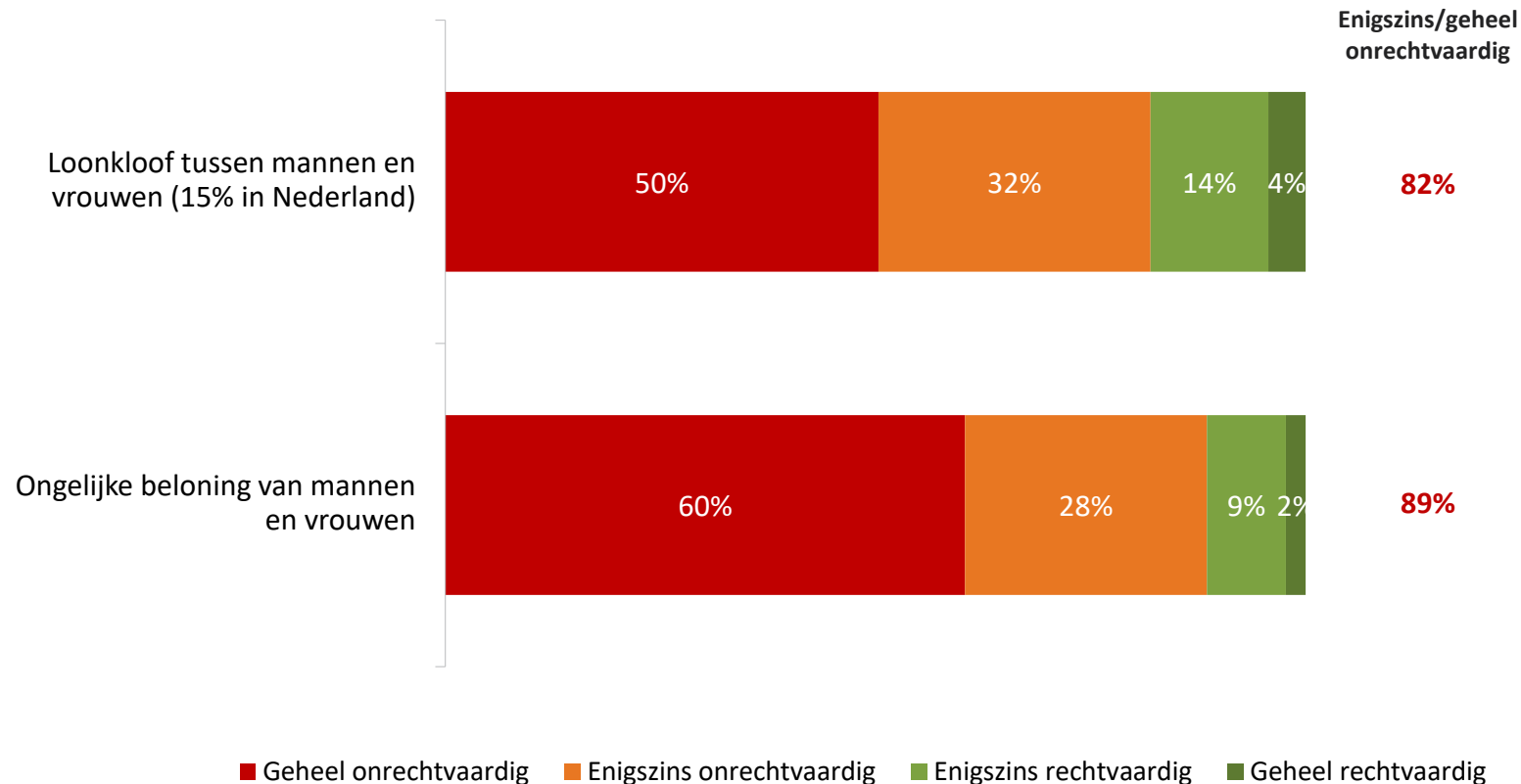
Attitude ten aanzien van loonkloof

Belangrijkste inzichten



Werkgevers vinden de loonkloof onrechtvaardig, met name het deel veroorzaakt door ongelijke beloning

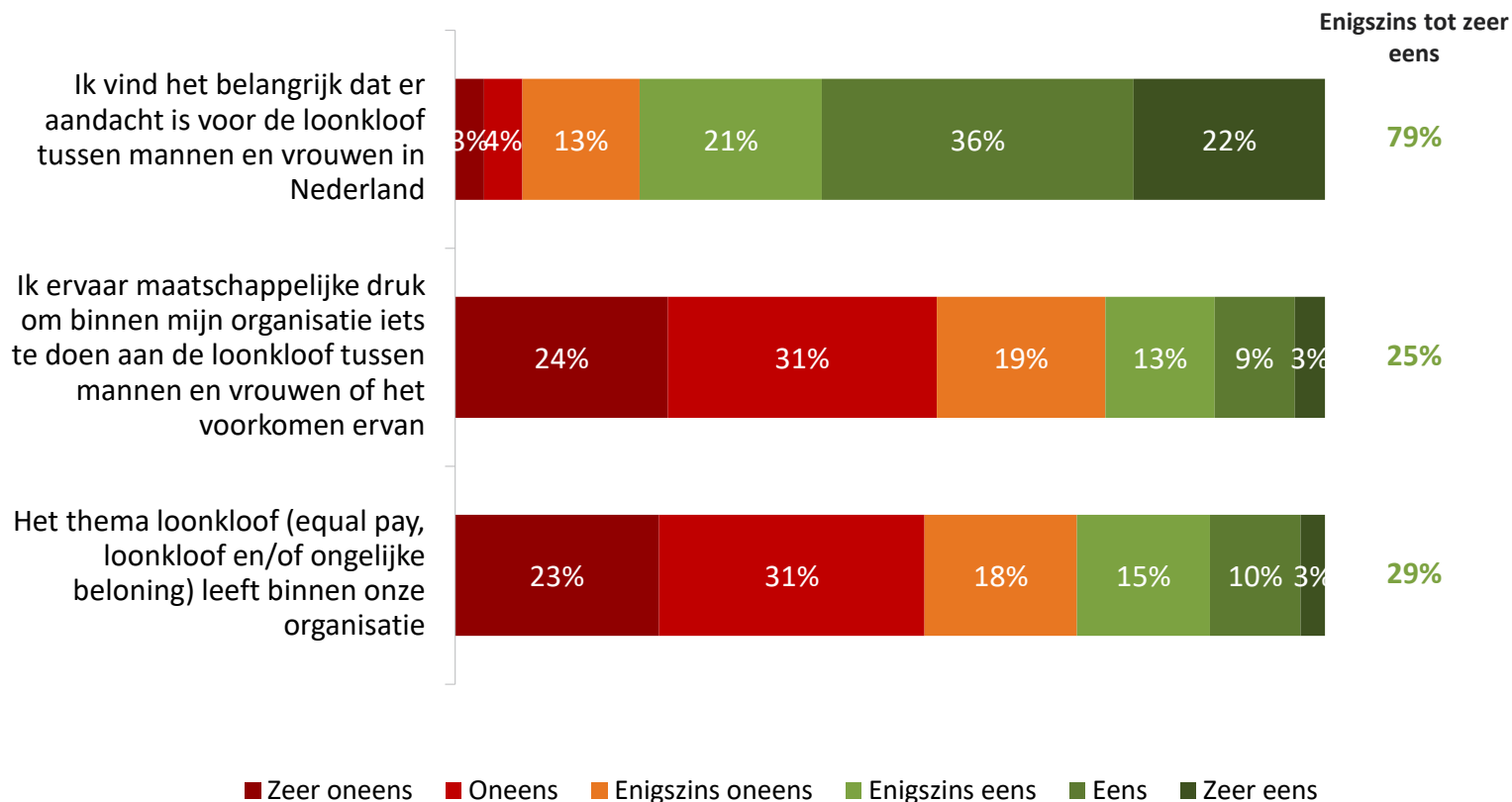
Mening over loonkloof in Nederland



- 82% van de ondervraagde werkgevers vindt de loonkloof tussen mannen en vrouwen, die in Nederland momenteel 15% is, onrechtvaardig. Een deel van de loonkloof wordt veroorzaakt door ongelijke beloning van mannen en vrouwen. Dit stuit op nog meer weerstand: 89% vindt dit onrechtvaardig.
- Met name in de sector 'overheid, onderwijs en zorg' vindt men de loonkloof (93%) en ongelijke beloning (98%) onrechtvaardig.
- Vrouwen hebben meer moeite met ongelijke beloning dan mannen (94% vs. 85%).
- Vergeleken met jongere werkgevers, hebben 60-plussers relatief veel moeite met de loonkloof (90%).

Werkgevers vinden de aandacht voor de loonkloof belangrijk. Het thema leeft vooral bij organisaties die maatschappelijke druk voelen om hier iets mee te doen

Mening over loonkloof in Nederland



- 79% van de werkgevers vindt het belangrijk dat er aandacht is voor de loonkloof. De groep die maatschappelijke druk ervaart om hier zelf mee aan de slag te gaan en/of die aangeeft dat het thema leeft binnen hun organisatie, is echter veel kleiner.
- Degenen die maatschappelijke druk ervaren om iets te doen aan de loonkloof, geven relatief vaak aan dat het thema leeft binnen hun organisatie (64% vs. 16%) en vinden de aandacht voor de loonkloof ook vaker belangrijk (92% vs. 74%).
- Degenen die de aandacht voor de loonkloof belangrijk vinden, geven op hun beurt relatief vaak aan dat het thema leeft (32% vs. 17%) en ervaren ook vaker maatschappelijke druk (30% vs. 9%).
- Werkgevers binnen de sector ‘overheid, onderwijs en zorg’ vinden de aandacht voor de loonkloof relatief vaak belangrijk (87%).
- Jonge werkgevers (<35 jaar) hechten relatief weinig belang aan de aandacht voor de loonkloof (65%). Oudere werkgevers (60+) ervaren relatief weinig maatschappelijke druk (15%) en geven relatief weinig aan dat het thema leeft (16%).

3

Maatregelen tegen de loonkloof

Belangrijkste inzichten

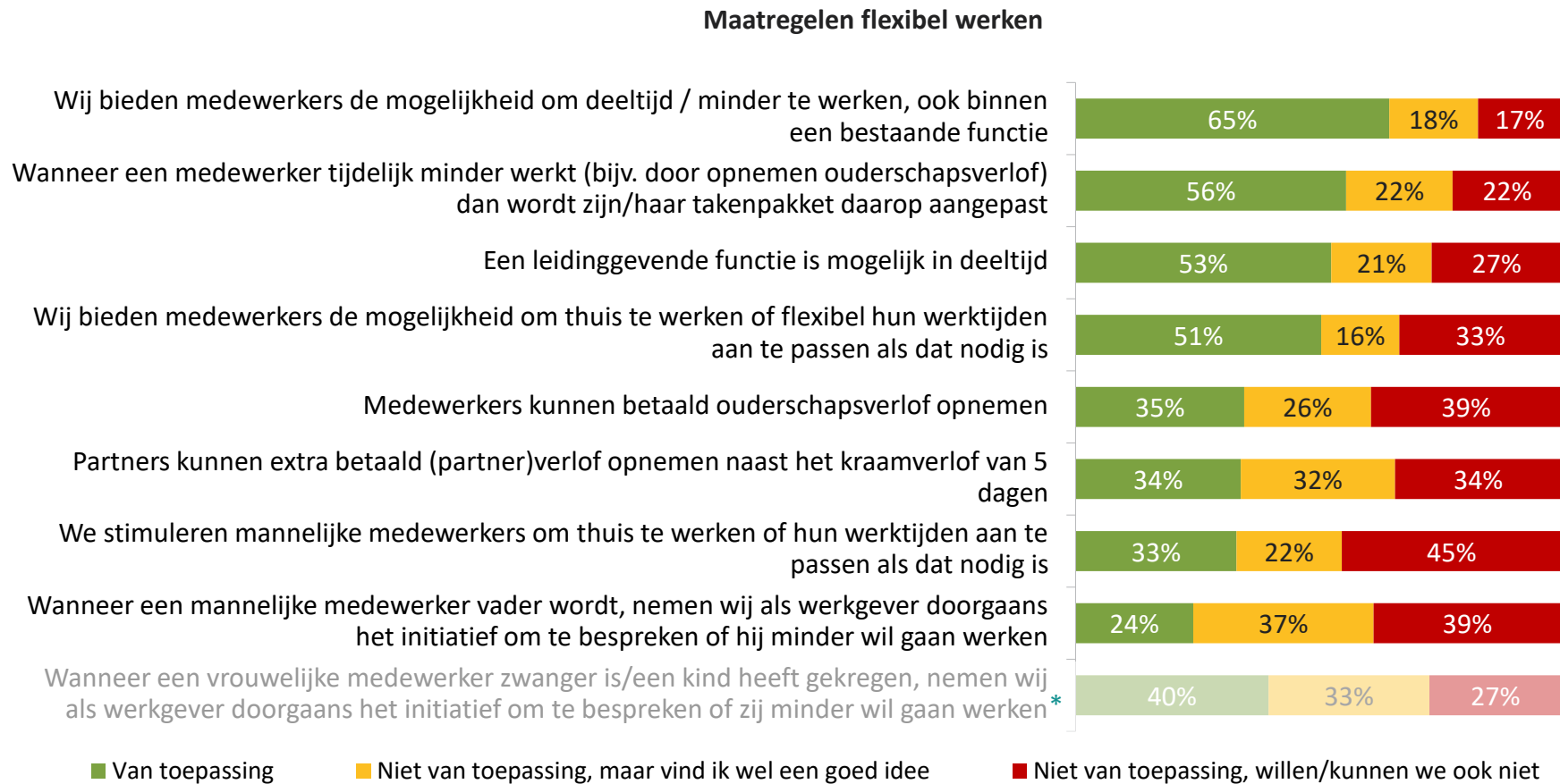


96% heeft minimaal één van de voorgelegde maatregelen genomen die kunnen bijdragen aan reductie van de loonkloof

- Aan de werkgevers zijn diverse maatregelen voorgelegd met betrekking tot flexibel werken, inschaling & beloning en opleiding & ontwikkeling van medewerkers. Al deze maatregelen kunnen bijdragen aan het voorkomen of verminderen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Aan de werkgevers is gevraagd welke maatregelen reeds van toepassing zijn op hun organisatie en voor welke zij openstaan. Bij het stellen van deze vraag is het thema loonkloof nog niet benoemd richting de werkgevers. Zij geven dus objectief aan of zij de maatregelen hebben getroffen, ongeacht of dat gerelateerd is aan het terugdringen van de loonkloof.
- 96% van de werkgevers heeft minimaal één van de 17 voorgelegde maatregelen genomen. Gemiddeld 8,6 maatregelen per organisatie.
- Het overzicht hieronder laat zien wat werkgevers al doen en waar zij verder nog het meest voor openstaan. Op de volgende pagina's wordt per thema dieper ingezoomd de voorgelegde maatregelen.

	Flexibel werken	Inschaling en beloning	Opleiding en ontwikkeling
Maatregelen genomen	In totaal heeft 87% van de organisaties minimaal één van de voorgelegde maatregelen met betrekking tot flexibel werken genomen	In totaal heeft 89% van de organisaties minimaal één van de voorgelegde maatregelen met betrekking tot inschaling en beloning genomen	In totaal heeft 85% van de organisaties minimaal één van de voorgelegde maatregelen met betrekking tot opleiding en ontwikkeling van medewerkers werken genomen
Gemiddeld aantal maatregelen	Gemiddeld hebben werkgevers 3,5 van de 8 voorgelegde maatregelen genomen	Gemiddeld hebben werkgevers 2,8 van de 5 voorgelegde maatregelen genomen	Gemiddeld hebben werkgevers 2,3 van de 4 voorgelegde maatregelen genomen
Meest genomen maatregelen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mogelijkheid om deeltijd/minder te werken (65%) 2. Aanpassing takenpakket bij tijdelijk minder werken (56%) 3. Leidinggevende functie mogelijk in deeltijd (53%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analyse ongelijke beloning (67%) 2. Salarissen altijd binnen salarisschaal functiegroep laten vallen (62%) 3. Transparantie over lonen mannen en vrouwen (55%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Betaalde cursussen/opleidingen voor niet-leidinggevenden (73%) 2. Cursussen en opleidingen onder werktijd (65%)
Meeste potentie (% van degenen voor wie het niet van toepassing is, die het wel een goed idee vinden)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mogelijkheid om deeltijd/minder te werken (52%) 2. Aanpassing takenpakket bij tijdelijk minder werken (50%) 3. Wanneer een mannelijke medewerker vader wordt proactief vragen of hij minder wil gaan werken (49%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analyse ongelijke beloning (61%) 2. Salarissen altijd binnen salarisschaal functiegroep laten vallen (45%) 3. Bij aanname niet uitgaan van laatst verdiende salaris (41%) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bij terugkeer na langdurig verlof kijken of extra begeleiding/training nodig is (70%) 2. Betaalde cursussen/opleidingen voor niet-leidinggevenden (57%)

Qua flexibel werken zijn met name de algemenere maatregelen getroffen, minder de maatregelen specifiek voor mannen en ouders

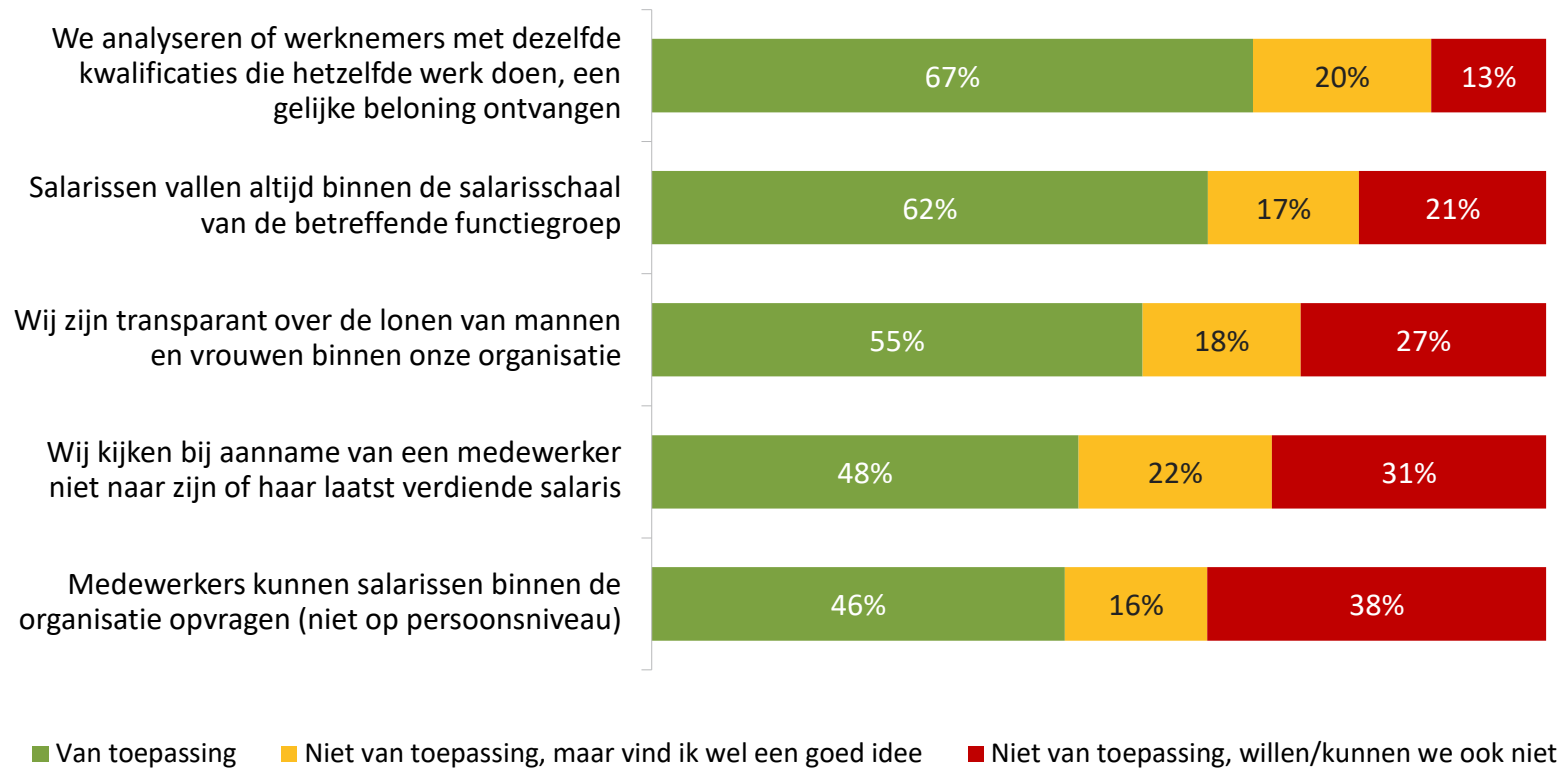


- Waar 40% van de werkgevers proactief met vrouwelijke medewerkers bespreekt of zij minder willen werken nadat zij een kind hebben gekregen, is dat bij mannelijke medewerkers veel minder gangbaar (24%). Ruim een derde van de werkgevers vindt dat echter wel een goed idee.
- De sectoren zakelijke dienstverlening en 'overheid, onderwijs en zorg' liggen voor op andere sectoren qua flexibel werken. Daarnaast zien we ook meer maatregelen bij organisaties met 50-500 werknemers dan bij kleinere en grotere organisaties.
- Binnen organisaties waar weinig vrouwen werken of een leidinggevende positie hebben, zijn veel maatregelen met betrekking tot flexibel werken minder gangbaar. Echter, voor sommige maatregelen geldt ook dat organisaties waar juist heel weinig vrouwen werken deze maatregelen relatief weinig hebben genomen.

* Dit aspect is alleen opgenomen om een vergelijking te kunnen maken met het aspect erboven over mannelijke medewerkers. Het is geen maatregel die werkgevers kunnen nemen tegen de loonkloof. Er is derhalve ook niet verder doorgevraagd op dit aspect.

67% van de werkgevers analyseert of er binnen de organisatie sprake is van ongelijke beloning

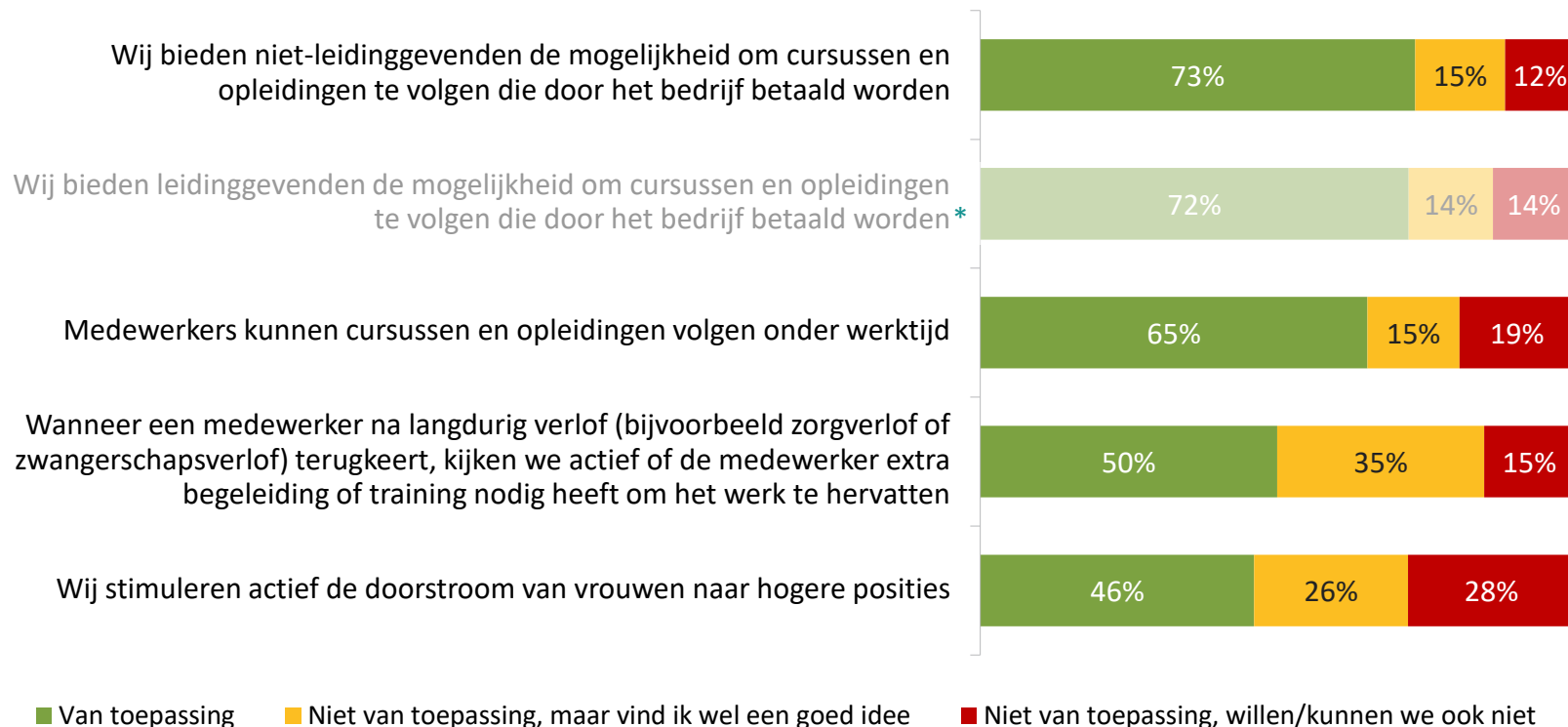
Maatregelen inschaling en beloning



- Binnen organisaties waar weinig vrouwen werken of een leidinggevende positie hebben, zijn veel maatregelen met betrekking tot inschaling en beloning minder gangbaar.
- Zorgen dat salarissen altijd binnen de salarisschaal vallen en transparantie over lonen van mannen en vrouwen is vooral gangbaar in de sector 'overheid, onderwijs en zorg' (resp. 86% en 77%). Niet kijken naar het laatst verdiende salaris is vooral gangbaar binnen de sector 'handel, vervoer en horeca' (58%). Beide sectoren scoren ook relatief hoog op het opvraagbaar zijn van salarissen (overheid, onderwijs en zorg: 68%, handel, vervoer en opslag: 51%).

Iets minder dan de helft van de organisaties stimuleert actief de doorstroom van vrouwen naar hogere posities

Maatregelen opleiding en ontwikkeling medewerkers

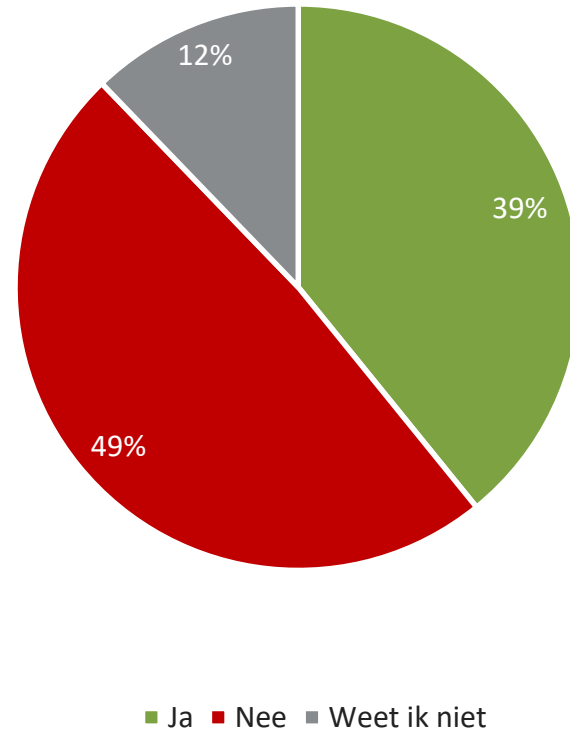


- De helft van de werkgevers geeft aan dat zij bij terugkeer van een medewerker na langdurig verlof actief kijken of er extra begeleiding of training nodig is. Ruim een derde vindt dit echter wel een goed idee.
- De mogelijkheid om cursussen en opleidingen te volgen onder werktijd wordt het vaakst geboden in de sectoren zakelijke dienstverlening (70%), 'overheid, onderwijs en zorg' (73%) en 'cultuur, sport en recreatie' (74%). In de sector 'overheid, onderwijs en zorg' worden vrouwen relatief vaak gestimuleerd om door te stromen naar hogere posities (59%). Dit is relatief weinig het geval in organisaties waar maar weinig vrouwen werkzaam zijn.

* Dit aspect is alleen opgenomen om een vergelijking te kunnen maken met het aspect erboven over niet-leidinggevenden. Het is geen maatregel die werkgevers kunnen nemen tegen de loonkloof. Er is derhalve ook niet verder doorgevraagd op dit aspect.

Twée op de vijf organisaties neemt actief maatregelen tegen de loonkloof

Actief maatregelen tegen loonkloof



- Grote organisaties geven minder vaak aan dat zij actief maatregelen tegen de loonkloof nemen dan kleinere bedrijven (10-50 medewerkers: 40%, 50-500 medewerkers: 38%, 50 of meer medewerkers: 22%).
- Binnen organisaties waar weinig vrouwen werkzaam of leidinggevend zijn, is men het minst vaak actief bezig met het bestrijden van de loonkloof.

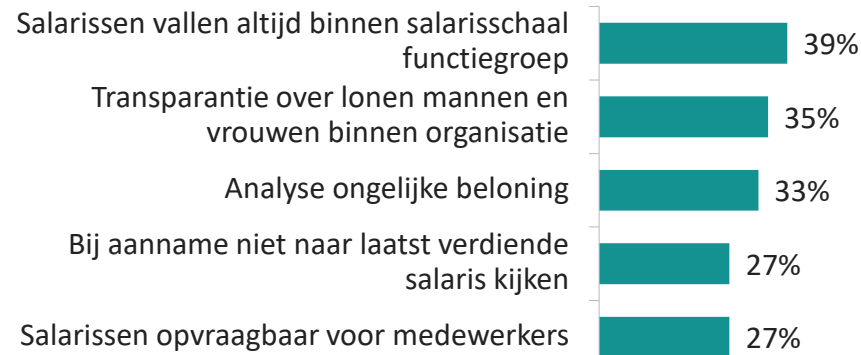
Meest genomen maatregel tegen de loonkloof is dat men salarissen altijd binnen de schaal van de functiegroep laat vallen

Actief genomen maatregelen tegen loonkloof

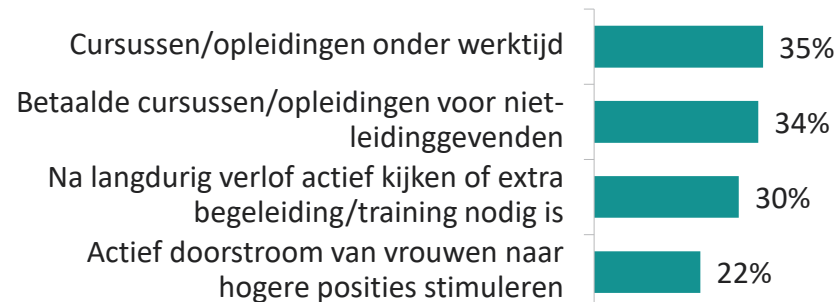
Flexibel werken



Inschaling en beloning



Opleiding en ontwikkeling



- Aan de werkgevers die actief maatregelen nemen tegen de loonkloof is gevraagd welke van de maatregelen die zij eerder aangaven te nemen, zij actief nemen met het oog op de reductie van de loonkloof.
- In totaal doet 75% van deze groep iets op het gebied van flexibel werken, 79% op het gebied van inschaling en beloning en 64% op het gebied van opleiding en ontwikkeling.
- De meest ingezette maatregelen tegen de loonkloof zijn het aanhouden van salarisschalen per functiegroep (39%) en het bieden van de mogelijkheid om in deeltijd of minder te werken (37%).

T.a.v. flexibel werken loont het het meest om werkgevers te stimuleren tot 'actief stimuleren van thuiswerken door mannen' en 'proactief bespreken van werkuren met aanstaande vaders'

FLEXIBEL WERKEN	Potentie onder actieve werkgevers	Bereidheid per maatregel	Interpretatie
<i>Basis</i>	<i>Actief bezig met reductie loonkloof</i>	<i>Actief bezig met reductie loonkloof, maar betreffende maatregel nog niet genomen binnen de organisatie</i>	
• We stimuleren mannelijke medewerkers om thuis te werken of hun werktijden aan te passen als dat nodig is	12%*	22%*	} Wanneer je in je communicatie focust op deze drie maatregelen, bereik je een redelijke groep, en zij zijn aardig bereid om hiermee aan de slag te gaan
• Wanneer een mannelijke medewerker vader wordt, nemen wij als werkgever doorgaans het initiatief om te bespreken of hij minder wil gaan werken	12%	20%	
• Medewerkers kunnen betaald ouderschapsverlof opnemen	10%	18%	
• Wanneer een medewerker tijdelijk minder werkt (bijv. door opnemen ouderschapsverlof) dan wordt zijn/haar takenpakket daarop aangepast	8%	22%	
• Wij bieden medewerkers de mogelijkheid om thuis te werken of flexibel hun werktijden aan te passen als dat nodig is	6%	14%	
• Wij bieden medewerkers de mogelijkheid om deeltijd / minder te werken, ook binnen een bestaande functie	6%	26%	Wanneer je in je communicatie focust op deze maatregel, bereik je een relatief kleine groep (want velen doen dit al), maar zij zijn wel bovengemiddeld bereid om hiermee aan de slag te gaan
• Partners kunnen extra betaald (partner)verlof opnemen naast het kraamverlof van 5 dagen	6%	10%	
• Een leidinggevende functie is mogelijk in deeltijd	3%	8%	Wanneer je in je communicatie focust op deze maatregel, bereik je een kleine groep, die nauwelijks bereid is om hiermee aan de slag te gaan

* Leeswijzer: 12% van alle organisaties die al actief maatregelen nemen tegen de loonkloof zou deze maatregel wel willen inzetten tegen de loonkloof. Dit zegt iets over de potentie binnen de groep actieve organisaties.

** Leeswijzer: Van specifiek de actieve organisaties die deze maatregel nog niet hebben toegepast, wil 22% deze bewust inzetten tegen de loonkloof. Dit zegt iets over de bereidheid om met deze specifieke maatregel aan de slag te gaan.

BD03. Eerder in deze vragenlijst heeft u aangegeven dat onderstaande uitspraken niet van toepassing zijn op uw bedrijf. Deze maatregelen kunnen allemaal bijdragen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen of voorkomen. Welke van deze maatregelen zou u willen inzetten om de loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen uw organisatie te verkleinen of te voorkomen? *Basis: organisaties die actief maatregelen nemen ter voorkoming/vermindering loonkloof (n=205)*

T.a.v. inschaling en beloning loont het het meest om werkgevers te stimuleren tot 'bij aannname niet kijken naar laatst verdiende salaris' en 'analyse ongelijke beloning'

INSCHALING EN BELONING	Potentie onder actieve werkgevers	Bereidheid per maatregel	Interpretatie
<i>Basis</i>	<i>Actief bezig met reductie loonkloof</i>	<i>Actief bezig met reductie loonkloof, maar betreffende maatregel nog niet genomen binnen de organisatie</i>	
<ul style="list-style-type: none"> Wij kijken bij aannname van een medewerker niet naar zijn of haar laatst verdiende salaris 	12%	28%	Wanneer je in je communicatie focust op deze maatregel, bereik je een redelijke groep, en zij zijn aardig bereid om hiermee aan de slag te gaan
<ul style="list-style-type: none"> Wij zijn transparant over de lonen van mannen en vrouwen binnen onze organisatie 	8%	27%	
<ul style="list-style-type: none"> We analyseren of werknemers met dezelfde kwalificaties die hetzelfde werk doen, een gelijke beloning ontvangen 	8%	37%	Wanneer je in je communicatie focust op deze maatregel, bereik je een wat kleinere groep, maar zij zijn wel bovengemiddeld bereid om hiermee aan de slag te gaan
<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers kunnen salarissen binnen de organisatie opvragen (niet op persoonsniveau) 	7%	15%	
<ul style="list-style-type: none"> Salarissen vallen altijd binnen de salarisschaal van de betreffende functiegroep 	6%	20%	

BD03. Eerder in deze vragenlijst heeft u aangegeven dat onderstaande uitspraken niet van toepassing zijn op uw bedrijf. Deze maatregelen kunnen allemaal bijdragen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen of voorkomen. Welke van deze maatregelen zou u willen inzetten om de loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen uw organisatie te verkleinen of te voorkomen? *Basis: organisaties die actief maatregelen nemen ter voorkoming/vermindering loonkloof (n=205)*

T.a.v. opleiding en ontwikkeling loont het het meest om werkgevers te stimuleren tot 'kunnen volgen van opleidingen onder werktijd' en 'aanbieden van betaalde opleidingen voor niet-leidinggevenden'

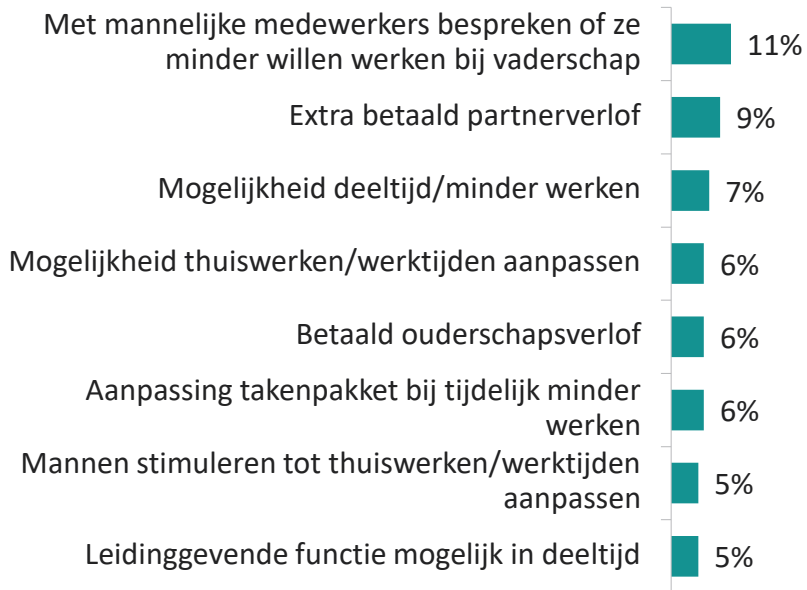
ONTWIKKELING EN OPLEIDING	Potentie onder actieve werkgevers	Bereidheid per maatregel	Interpretatie
<i>Basis</i>	<i>Actief bezig met reductie loonkloof</i>	<i>Actief bezig met reductie loonkloof, maar betreffende maatregel nog niet genomen binnen de organisatie</i>	
• Medewerkers kunnen cursussen en opleidingen volgen onder werktijd	10%	32%	} Wanneer je in je communicatie focust op deze drie maatregelen, bereik je een redelijke groep, en zij zijn bovengemiddeld bereid om hiermee aan de slag te gaan
• Wij bieden niet-leidinggevenden de mogelijkheid om cursussen en opleidingen te volgen die door het bedrijf betaald worden	8%	35%	
• Wanneer een medewerker na langdurig verlof (bijvoorbeeld zorgverlof of zwangerschapsverlof) terugkeert, kijken we actief of de medewerker extra begeleiding of training nodig heeft om het werk te hervatten	7%	19%	
• Wij stimuleren actief de doorstroom van vrouwen naar hogere posities	5%	15%	

BD03. Eerder in deze vragenlijst heeft u aangegeven dat onderstaande uitspraken niet van toepassing zijn op uw bedrijf. Deze maatregelen kunnen allemaal bijdragen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen of voorkomen. Welke van deze maatregelen zou u willen inzetten om de loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen uw organisatie te verkleinen of te voorkomen? *Basis: organisaties die actief maatregelen nemen ter voorkoming/vermindering loonkloof (n=205)*

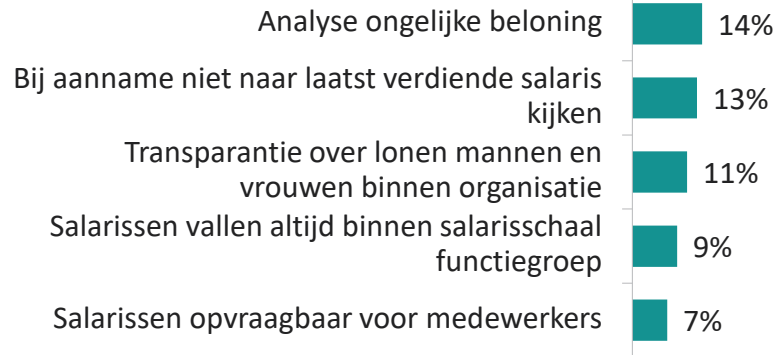
Het maken van een analyse van ongelijke beloning binnen de organisatie is een mooi startpunt voor organisaties die nog niet actief maatregelen nemen tegen de loonkloof

Maatregelen tegen loonkloof die actieve organisaties willen nemen

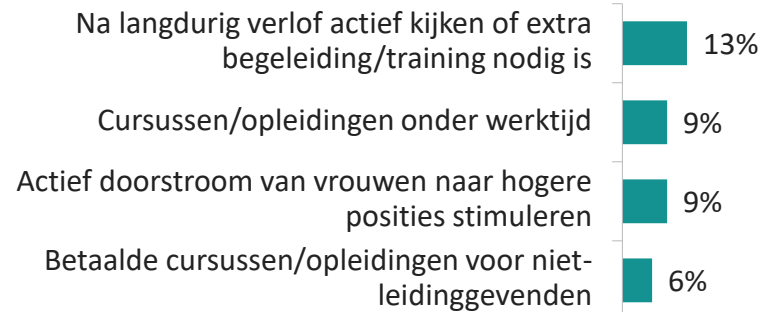
Flexibel werken



Inschaling en beloning



Opleiding en ontwikkeling



Organisaties die nog niet actief maatregelen nemen ter vermindering of voorkoming van de loonkloof, staan het meest open om aan de slag te gaan met:

1. Het analyseren of werknemers met dezelfde kwalificaties die hetzelfde werk doen, een gelijke beloning ontvangen (14%)
2. Bij aanname van een medewerker niet naar zijn of haar laatst verdiende salaris kijken (13%)
3. Na langdurig verlof actief kijken of de medewerker extra begeleiding of training nodig heeft om het werk te hervatten (13%)
4. Het initiatief nemen om met een mannelijke medewerker die vader wordt bespreken of hij minder wil gaan werken (11%)
5. Transparantie over de lonen van mannen en vrouwen binnen de organisatie (11%)

BD04, BD05, BD06. Er zijn diverse manieren om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen. Onderstaande aspecten kunnen allemaal bijdragen om de loonkloof te verkleinen of te voorkomen. Wat zou u op dit gebied binnen uw organisatie willen inzetten om de loonkloof te verkleinen of te voorkomen? *Basis: organisaties die niet actief maatregelen nemen ter voorkoming/vermindering loonkloof (n=350)*

4

Ondersteuning voor werkgevers

Belangrijkste inzichten



Overzicht: wat leveren de maatregelen werkgevers op, welke drempels ervaart men en hoe kunnen die worden weggenomen?

Werkgevers die aangeven dat een bepaalde maatregel van toepassing is op hun organisatie, hebben aangegeven welke voordelen het hun organisatie biedt. In de overzichtstabellen op de volgende twee pagina's is per maatregel de top 3 voordelen weergegeven. Tevens is weergegeven welk deel van de werkgevers een voordeel noemt met betrekking tot de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Aan werkgevers die aangeven dat een bepaalde maatregelen (nog) niet van toepassing is op hun organisatie, is gevraagd welke drempels zij ervaren en wat hen zou helpen om deze maatregelen wél te realiseren binnen hun organisatie. In de overzichtstabellen hierna zijn voor alle maatregelen zowel de top 3 van drempels als de top 3 van benodigde ondersteuning weergegeven.

In de tabel hiernaast zijn de belangrijkste bevindingen gebundeld.

	Flexibel werken	Inschaling en beloning	Opleiding en ontwikkeling
Te communiceren voordelen	De maatregelen op het gebied van flexibel werken dragen met name bij aan tevredenheid en motivatie van medewerkers, flexibiliteit van de organisatie, gelijkheid tussen mannen en vrouwen en minder ziekteverzuim. Maatregelen die zich specifiek richten op mannen of ouders, dragen in de ogen van de werkgevers het meest bij aan meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen.	<i>Vraag niet gesteld voor dit thema</i>	De maatregelen op het gebied van opleiding en ontwikkeling van medewerkers dragen met name bij aan de tevredenheid en motivatie van medewerkers en hun ontwikkelingsmogelijkheden. In de ogen van werkgevers dragen met name het actief stimuleren van de doorstroom van vrouwen naar hogere posities en het na langdurig verlof actief kijken of extra begeleiding nodig is bij aan meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen.
Drempels	De belangrijkste redenen waarom bepaalde maatregelen met betrekking tot flexibel werken nog niet van toepassing zijn binnen organisaties, zijn dat deze maatregelen volgens de werkgevers niet passen bij de werkzaamheden en de bedrijfscultuur van de organisatie. Daarnaast geven werkgevers vaak aan dat medewerkers hier zelf ook geen behoefte aan hebben of dat er binnen de organisatie onvoldoende middelen zijn om hiermee aan de slag te gaan.	De belangrijkste redenen waarom bepaalde maatregelen met betrekking tot inschaling en beloning nog niet van toepassing zijn binnen organisaties, zijn dat deze maatregelen volgens de werkgevers niet passen binnen de bedrijfscultuur en dat er onvoldoende draagvlak voor is vanuit het MT/de directie.	De belangrijkste redenen waarom bepaalde maatregelen met betrekking tot opleiding en ontwikkeling van medewerkers nog niet van toepassing zijn binnen organisaties, zijn dat de medewerkers er volgens de werkgever geen behoefte aan hebben, dat het niet bij de werkzaamheden van de organisatie past en dat er onvoldoende middelen zijn om het te realiseren.
Drempels hoe weg te nemen?	Werkgevers zijn dan ook geholpen met extra middelen om de maatregelen wel te kunnen realiseren binnen hun organisatie. Daarnaast ligt er een belangrijke rol bij de medewerkers: die moeten van zich laten horen wanneer zij ergens behoefte aan hebben.	Het is daarom belangrijk om extra draagvlak te creëren binnen MT/directie. Hierbij kan het helpen wanneer medewerkers zelf aan de bel trekken wanneer zij ergens behoefte aan hebben en wanneer er door het MT/directie noodzaak gevoeld wordt vanuit strengere wet-/regelgeving of opname in de CAO. Daarnaast hebben werkgevers behoefte aan extra kennis over bepaalde onderwerpen.	Indien medewerkers aangeven wél behoefte te hebben aan deze maatregelen, is dat voor werkgevers reden om er eventueel mee aan de slag te gaan. Wel is er ook draagvlak vanuit MT/directie nodig. Daarnaast kunnen werkgevers worden geholpen met extra middelen en kennis.

Flexibel werken – te communiceren voordelen

FLEXIBEL WERKEN - maatregelen	Voordelen	Voordelen – gelijkheid
Thuiswerken/flexibele werktijden Wij bieden medewerkers de mogelijkheid om thuis te werken of flexibel hun werktijden aan te passen als dat nodig is	1. Medewerkers meer tevreden (62%) 2. Flexibeler opereren als organisatie (35%) 3. Medewerkers werken harder/zijn gemotiveerder (32%)	Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (16%) <ul style="list-style-type: none"> • Qua functie (12%) • Qua carrièreperspectief (7%) • Qua salaris (6%)
In deeltijd/minder werken Wij bieden medewerkers de mogelijkheid om deeltijd / minder te werken, ook binnen een bestaande functie	1. Medewerkers meer tevreden (62%) 2. Medewerkers werken harder/zijn gemotiveerder (29%) 3. Minder ziekteverzuim (27%)	Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (15%) <ul style="list-style-type: none"> • Qua functie (9%) • Qua carrièreperspectief (7%) • Qua salaris (5%)
Mannen stimuleren tot thuiswerken/aanpassen uren We stimuleren mannelijke medewerkers om thuis te werken of hun werktijden aan te passen als dat nodig is	1. Medewerkers meer tevreden (57%) 2. Medewerkers werken harder/zijn gemotiveerder (29%) 3. Flexibeler opereren als organisatie (28%)	Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (25%) <ul style="list-style-type: none"> • Qua functie (16%) • Qua carrièreperspectief (14%) • Qua salaris (9%)
Proactief werkuren bespreken met vaders Wanneer een mannelijke medewerker vader wordt, nemen wij als werkgever doorgaans het initiatief om te bespreken of hij minder wil gaan werken	1. Medewerkers meer tevreden (48%) 2. Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (32%) 3. Medewerkers werken harder/zijn gemotiveerder (21%)	Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (32%) <ul style="list-style-type: none"> • Qua carrièreperspectief (17%) • Qua functie (16%) • Qua salaris (15%)
Leidinggevende functie in deeltijd Een leidinggevende functie is mogelijk in deeltijd	1. Medewerkers meer tevreden (49%) 2. Flexibeler opereren als organisatie (27%) 3. Minder ziekteverzuim (25%)	Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (21%) <ul style="list-style-type: none"> • Qua functie (10%) • Qua salaris (10%) • Qua carrièreperspectief (9%)
Betaald ouderschapsverlof Medewerkers kunnen betaald ouderschapsverlof opnemen	1. Medewerkers meer tevreden (57%) 2. Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (28%) 3. Minder ziekteverzuim (27%)	Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (28%) <ul style="list-style-type: none"> • Qua carrièreperspectief (14%) • Qua functie (11%) • Qua salaris (11%)
Extra betaald partnerverlof Partners kunnen extra betaald (partner)verlof opnemen naast het kraamverlof van 5 dagen	1. Medewerkers meer tevreden (55%) 2. Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (27%) 3. Minder ziekteverzuim (25%)	Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (27%) <ul style="list-style-type: none"> • Qua salaris (12%) • Qua functie (11%) • Qua carrièreperspectief (11%)
Aanpassen takenpakket bij tijdelijk minder werken Wanneer een medewerker tijdelijk minder werkt (bijv. door opnemen ouderschapsverlof) dan wordt zijn/haar takenpakket daarop aangepast	1. Medewerkers meer tevreden (62%) 2. Minder ziekteverzuim (35%) 3. Flexibelere opereren als organisatie (22%)	Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (14%) <ul style="list-style-type: none"> • Qua functie (7%) • Qua carrièreperspectief (6%) • Qua salaris (5%)

- De maatregelen met betrekking tot flexibel werken dragen met name bij aan tevredenheid en motivatie van medewerkers, flexibiliteit van de organisatie, gelijkheid tussen mannen en vrouwen en minder ziekteverzuim.
- Het zijn met name de maatregelen ‘werkuren bespreken wanneer een mannelijke medewerker vader wordt’, ‘betaald ouderschapsverlof’, ‘extra betaald partnerverlof’ en ‘mannelijke medewerkers stimuleren om thuis te werken/werktijden aan te passen’ die bijdragen aan meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Dat is het minst het geval bij ‘de mogelijkheid bieden om in deeltijd/minder te werken’ en ‘aanpassen takenpakket bij tijdelijk minder werken’.

AA04. Van de volgende uitspraken heeft u aangegeven dat deze van toepassing zijn op uw organisatie. Kunt u aangeven wat hiervan de voordelen zijn voor uw organisatie? *Basis: heeft aangegeven dat de betreffende maatregel m.b.t. flexibel werken van toepassing is op de eigen organisatie*

Opleiding en ontwikkeling – te communiceren voordelen

OPLEIDING EN ONTWIKKELING - maatregelen	Voordelen	Voordelen – gelijkheid
<p>Actief kijken of begeleiding nodig is na langdurig verlof Wanneer een medewerker na langdurig verlof (bijvoorbeeld zorgverlof of zwangerschapsverlof) terugkeert, kijken we actief of de medewerker extra begeleiding of training nodig heeft om het werk te hervatten</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medewerkers meer tevreden (56%) 2. Minder ziekteverzuim (35%) 3. Medewerkers werken harder/zijn gemotiveerder (23%) 	<p>Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (15%)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qua functie (8%) • Qua carrièreperspectief (7%) • Qua salaris (6%)
<p>Betaalde cursussen voor niet-leidinggevenden Wij bieden niet-leidinggevenden de mogelijkheid om cursussen en opleidingen te volgen die door het bedrijf betaald worden</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medewerkers meer tevreden (57%) 2. Betere ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers (56%) 3. Medewerkers werken harder/zijn gemotiveerder (32%) 	<p>Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (10%)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qua functie (6%) • Qua carrièreperspectief (5%) • Qua salaris (3%)
<p>Cursussen volgen onder werktijd Medewerkers kunnen cursussen en opleidingen volgen onder werktijd</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medewerkers meer tevreden (61%) 2. Betere ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers (54%) 3. Medewerkers werken harder/zijn gemotiveerder (33%) 	<p>Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (9%)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qua functie (5%) • Qua salaris (5%) • Qua carrièreperspectief (4%)
<p>Actief doorstroom vrouwen naar hogere posities stimuleren Wij stimuleren actief de doorstroom van vrouwen naar hogere posities</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medewerkers meer tevreden (46%) 2. Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (31%) 3. Betere ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers (28%) 	<p>Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (31%)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qua functie (21%) • Qua carrièreperspectief (20%) • Qua salaris (16%)

- De maatregelen met betrekking tot opleiding en ontwikkeling van medewerkers dragen met name bij aan de tevredenheid en motivatie van medewerkers en hun ontwikkelingsmogelijkheden.
- Het is vooral de maatregel ‘actief stimuleren van doorstroom vrouwen naar hogere posities’ die bijdraagt aan meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen, gevolgd door de maatregel ‘na langdurig verlof actief kijken of extra begeleiding nodig is’.

Flexibel werken – hoe kunnen werkgevers geholpen worden?

FLEXIBEL WERKEN - maatregelen	Drempels	Benodigheden
Thuiswerken/flexibele werktijden Wij bieden medewerkers de mogelijkheid om thuis te werken of flexibel hun werktijden aan te passen als dat nodig is	1. Past niet bij type werkzaamheden (53%) 2. Past niet binnen bedrijfscultuur (18%) 3. Onvoldoende middelen (tijd, financiën, mankracht) (9%)	1. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (14%) 2. Extra tijd/mankracht/budget (11%) 3. Opnemen maatregel in CAO (9%)
In deeltijd/minder werken Wij bieden medewerkers de mogelijkheid om deeltijd / minder te werken, ook binnen een bestaande functie	1. Past niet bij type werkzaamheden (32%) 2. Geen behoefte aan bij medewerkers (13%) 3. Past niet binnen bedrijfscultuur (12%)	1. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (31%) 2. Extra tijd/mankracht/budget (21%) 3. Opnemen maatregel in CAO (10%)
Mannen stimuleren tot thuiswerken/aanpassen uren We stimuleren mannelijke medewerkers om thuis te werken of hun werktijden aan te passen als dat nodig is	1. Past niet bij type werkzaamheden (44%) 2. Past niet binnen bedrijfscultuur (19%) 3. Geen behoefte aan bij medewerkers (12%)	1. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (24%) 2. Extra tijd/mankracht/budget (12%) 3. Meer draagvlak vanuit MT/directie (9%)
Proactief werkuren bespreken met vaders Wanneer een mannelijke medewerker vader wordt, nemen wij als werkgever doorgaans het initiatief om te bespreken of hij minder wil gaan werken	1. Geen behoefte aan bij medewerkers (26%) 2. Past niet bij werkzaamheden (21%) 3. Past niet binnen bedrijfscultuur (15%)	1. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (40%) 2. Extra tijd/mankracht/budget (17%) 3. Opnemen maatregel in CAO (8%)
Leidinggevende functie in deeltijd Een leidinggevende functie is mogelijk in deeltijd	1. Past niet bij type werkzaamheden (33%) 2. Past niet binnen bedrijfscultuur (21%) 3. Geen behoefte aan bij medewerkers (16%)	1. Meer draagvlak vanuit MT/directie (16%) 2. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (16%) 3. Extra tijd/mankracht/budget (12%)
Betaald ouderschapsverlof Medewerkers kunnen betaald ouderschapsverlof opnemen	1. Onvoldoende middelen (tijd, financiën, mankracht) (28%) 2. Staat niet in CAO (23%) 3. Geen behoefte aan bij medewerkers (18%)	1. Extra tijd/mankracht/budget (25%) 2. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (19%) 3. Strengere wet-/regelgeving (13%)
Extra betaald partnerverlof Partners kunnen extra betaald (partner)verlof opnemen naast het kraamverlof van 5 dagen	1. Onvoldoende middelen (tijd, financiën, mankracht) (25%) 2. Staat niet in CAO (17%) 3. Geen behoefte bij aan medewerkers (17%)	1. Extra tijd/mankracht/budget (25%) 2. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (23%) 3. Opnemen maatregel in CAO (15%)
Aanpassen takenpakket bij tijdelijk minder werken Wanneer een medewerker tijdelijk minder werkt (bijv. door opnemen ouderschapsverlof) dan wordt zijn/haar takenpakket daarop aangepast	1. Past niet bij type werkzaamheden (26%) 2. Onvoldoende middelen (tijd, financiën, mankracht) (19%) 3. Geen behoefte aan bij medewerkers (16%)	1. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (27%) 2. Extra tijd/mankracht/budget (17%) 3. Tools/stappenplan voor realisatie (8%)

- De belangrijkste redenen waarom bepaalde maatregelen met betrekking tot flexibel werken nog niet van toepassing zijn binnen organisaties, zijn dat deze maatregelen volgens de werkgevers niet passen bij de werkzaamheden en de bedrijfscultuur van de organisatie. Daarnaast geven werkgevers vaak aan dat medewerkers hier zelf ook geen behoefte aan hebben of dat er binnen de organisatie onvoldoende middelen zijn om hiermee aan de slag te gaan.
- Werkgevers zijn dan ook geholpen met extra middelen om de maatregelen wel te kunnen realiseren binnen hun organisatie. Daarnaast ligt er een belangrijke rol bij de medewerkers: die moeten van zich laten horen wanneer zij ergens behoefte aan hebben.

AA02. Van de volgende uitspraken heeft u aangegeven dat deze (nog) niet van toepassing zijn op uw organisatie. Kunt u aangeven waarom niet?
 AA03. Wat zou u helpen om onderstaande te realiseren binnen uw organisatie?

Basis: heeft aangegeven dat de betreffende maatregel m.b.t. flexibel werken niet van toepassing is op de eigen organisatie

Inschaling en beloning – hoe kunnen werkgevers geholpen worden?

INSCHALING EN BELONING - maatregelen	Drempels	Benodigheden
Niet kijken naar laatst verdiende salaris Wij kijken bij aanname van een medewerker niet naar zijn of haar laatst verdiende salaris	1. Past niet binnen bedrijfscultuur (18%) 2. Past niet bij type werkzaamheden (10%) 3. Staat niet in CAO (9%)	1. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (14%) 2. Meer draagvlak vanuit MT/directie (11%) 3. Meer kennis over dit onderwerp (11%)
Salarissen opvraagbaar voor medewerkers Medewerkers kunnen salarissen binnen de organisatie opvragen (niet op persoonsniveau)	1. Past niet binnen bedrijfscultuur (28%) 2. Geen behoefte aan bij medewerkers (18%) 3. Onvoldoende draagvlak binnen MT/directie (15%)	1. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (20%) 2. Meer draagvlak vanuit MT/directie (11%) 3. Strengere wet-/regelgeving (10%)
Transparantie over lonen mannen en vrouwen Wij zijn transparant over de lonen van mannen en vrouwen binnen onze organisatie	1. Past niet binnen bedrijfscultuur (25%) 2. Geen behoefte aan bij medewerkers (17%) 3. Onvoldoende draagvlak binnen MT/directie (13%)	1. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (20%) 2. Strengere wet-/regelgeving (14%) 3. Opnemen maatregel in CAO (12%)
Salarissen altijd binnen salarisschaal functiegroep Salarissen vallen altijd binnen de salarisschaal van de betreffende functiegroep	1. Past niet binnen bedrijfscultuur (19%) 2. Staat niet in CAO (13%) 3. Onvoldoende draagvlak binnen MT/directie (11%)	1. Meer draagvlak vanuit MT/directie (16%) 2. Meer kennis over dit onderwerp (15%) 3. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (12%)
Analyse ongelijke beloning We analyseren of werknemers met dezelfde kwalificaties die hetzelfde werk doen, een gelijke beloning ontvangen	1. Past niet binnen bedrijfscultuur (16%) 2. Onvoldoende draagvlak binnen MT/directie (16%) 3. Past niet bij type werkzaamheden (12%)	1. Meer draagvlak vanuit MT/directie (18%) 2. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (18%) 3. Meer kennis over dit onderwerp (15%)

- De belangrijkste redenen waarom bepaalde maatregelen met betrekking tot inschaling en beloning nog niet van toepassing zijn binnen organisaties, zijn dat deze maatregelen volgens de werkgevers niet passen binnen de bedrijfscultuur en dat er onvoldoende draagvlak voor is vanuit het MT/de directie.
- Het is daarom belangrijk om extra draagvlak te creëren binnen MT/directie. Hierbij kan het helpen wanneer medewerkers zelf aan de bel trekken wanneer zij ergens behoefte aan hebben en wanneer er door het MT/directie noodzaak gevoeld wordt vanuit strengere wet-/regelgeving of opname in de CAO. Daarnaast hebben werkgevers behoefte aan extra kennis over bepaalde onderwerpen.

AB02. Van de volgende uitspraken heeft u aangegeven dat deze (nog) niet van toepassing zijn op uw organisatie. Kunt u aangeven waarom niet?

AB03. Wat zou u helpen om onderstaande te realiseren binnen uw organisatie?

Basis: heeft aangegeven dat de betreffende maatregel m.b.t. inschaling en beloning niet van toepassing is op de eigen organisatie

Opleiding en ontwikkeling – hoe kunnen werkgevers geholpen worden?

OPLEIDING EN ONTWIKKELING - maatregelen	Drempels	Benodigheden
Actief kijken of begeleiding nodig is na langdurig verlof Wanneer een medewerker na langdurig verlof (bijvoorbeeld zorgverlof of zwangerschapsverlof) terugkeert, kijken we actief of de medewerker extra begeleiding of training nodig heeft om het werk te hervatten	1. Geen behoefte aan bij medewerkers (23%) 2. Eigenlijk nooit bij stilgestaan (21%) 3. Past niet bij type werkzaamheden (16%)	1. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (29%) 2. Extra tijd/mankracht/budget (16%) 3. Meer kennis over dit onderwerp (11%)
Betaalde cursussen voor niet-leidinggevenden Wij bieden niet-leidinggevenden de mogelijkheid om cursussen en opleidingen te volgen die door het bedrijf betaald worden	1. Onvoldoende middelen (tijd, financiën, mankracht) (16%) 2. Past niet bij type werkzaamheden (15%) 3. Geen behoefte aan bij medewerkers (12%)	1. Extra tijd/mankracht/budget (16%) 2. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (15%) 3. Meer draagvlak vanuit MT/directie (13%)
Cursussen volgen onder werktijd Medewerkers kunnen cursussen en opleidingen volgen onder werktijd	1. Onvoldoende middelen (tijd, financiën, mankracht) (21%) 2. Past niet bij type werkzaamheden (16%) 3. Geen behoefte aan bij medewerkers (14%)	1. Extra tijd/mankracht/budget (26%) 2. Meer draagvlak vanuit MT/directie (13%) 3. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (11%)
Actief doorstroom vrouwen naar hogere posities stimuleren Wij stimuleren actief de doorstroom van vrouwen naar hogere posities	1. Geen behoefte aan bij medewerkers (16%) 2. Past niet bij type werkzaamheden (16%) 3. Past niet binnen bedrijfscultuur (13%)	1. Wanneer medewerkers aangeven hier behoefte aan te hebben (19%) 2. Meer draagvlak vanuit MT/directie (10%) 3. Meer kennis over dit onderwerp (8%)

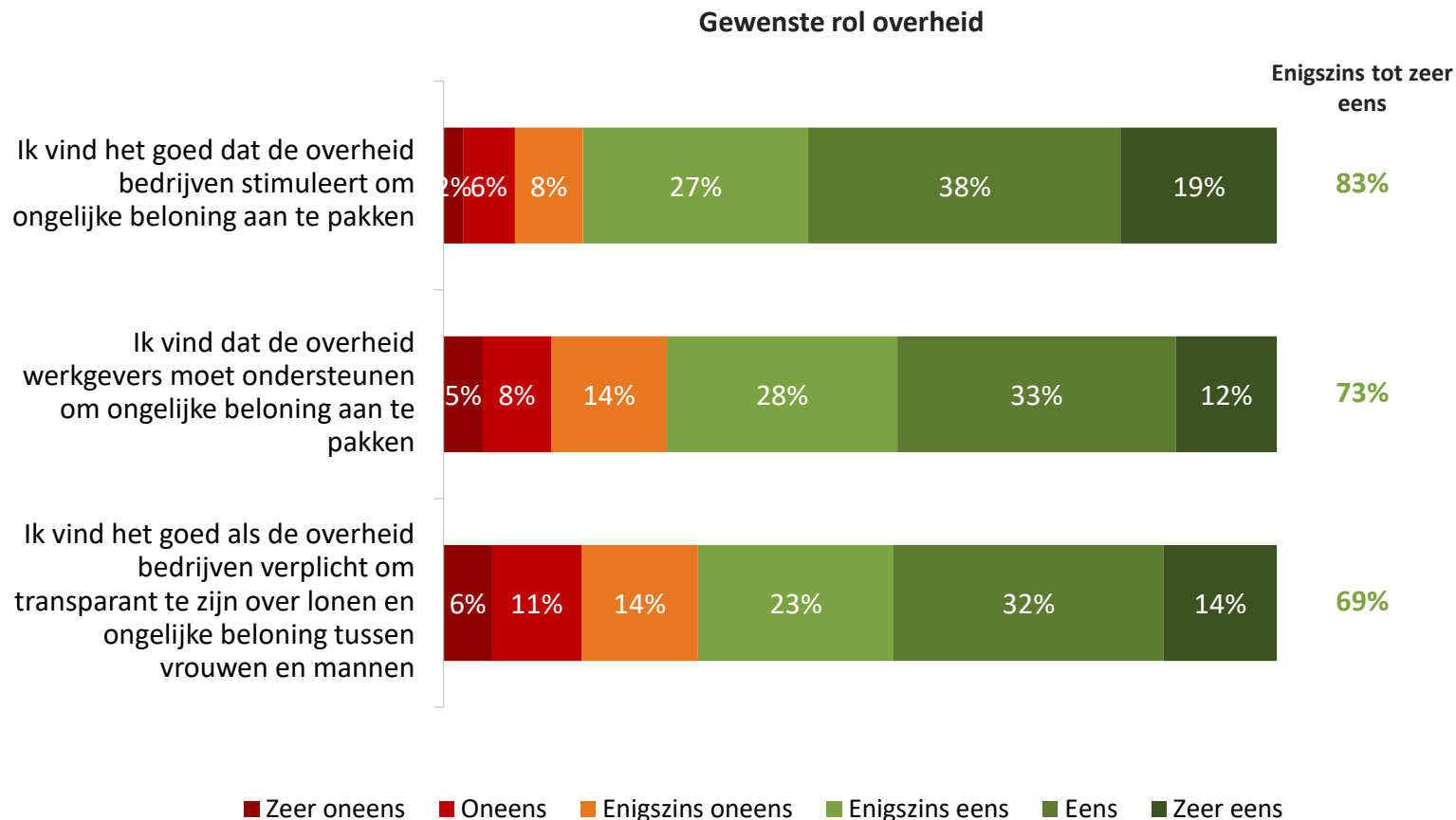
- De belangrijkste redenen waarom bepaalde maatregelen met betrekking tot opleiding en ontwikkeling van medewerkers nog niet van toepassing zijn binnen organisaties, zijn dat de medewerkers er volgens de werkgever geen behoefte aan hebben, dat het niet bij de werkzaamheden van de organisatie past en dat er onvoldoende middelen zijn om het te realiseren.
- Indien medewerkers aangeven wél behoefte te hebben aan deze maatregelen, is dat voor werkgevers reden om er eventueel mee aan de slag te gaan. Wel is er ook draagvlak vanuit MT/directie nodig. Daarnaast kunnen werkgevers worden geholpen met extra middelen en kennis.

AC02. Van de volgende uitspraken heeft u aangegeven dat deze (nog) niet van toepassing zijn op uw organisatie. Kunt u aangeven waarom niet?

AC03. Wat zou u helpen om onderstaande te realiseren binnen uw organisatie?

Basis: heeft aangegeven dat de betreffende maatregel m.b.t. opleiding en ontwikkeling van medewerkers niet van toepassing is op de eigen organisatie

Werkgevers zien een belangrijke rol voor de overheid in het verkleinen van de loonkloof: met name een stimulerende rol, in mindere mate een verplichtende rol



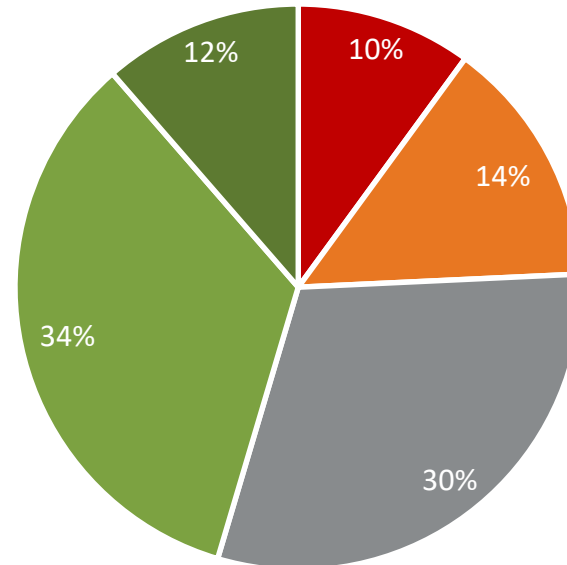
- Des te groter de voorgestelde bemoeienis vanuit de overheid bij het terugdringen van de loonkloof, des te kleiner de groep voorstanders, maar ook wanneer de overheid verplichtingen oplegt t.a.v. transparantie over lonen en ongelijke beloning is nog 69% positief.
- Werkgevers in de sector 'overheid, onderwijs en zorg' zijn er relatief vaak voorstander van dat de overheid zijn rol pakt bij de aanpak van ongelijke beloning (stimuleren: 96%, ondersteunen: 85%, verplichten: 86%).

Wetsvoorstel rondom transparantie salarissen kent 45% voorstanders, met name in de sector overheid, onderwijs en zorg

Een aantal politieke partijen hebben een wetsvoorstel ingediend dat bedrijven verplicht om transparant te zijn over salarissen. Deze partijen willen organisaties met meer dan vijftig werknemers verplichten om gelijk loon voor gelijk werk te bieden. Er moet volgens het voorstel een certificeringssysteem komen, waarbij bedrijven elke drie jaar cijfers over het salaris van de werknemers moeten tonen.

Als er sprake is van ongelijke beloning, krijgt het bedrijf nog de kans om de situatie te verbeteren. Maar als de ongelijkheid langer aanhoudt, worden er boetes opgelegd.

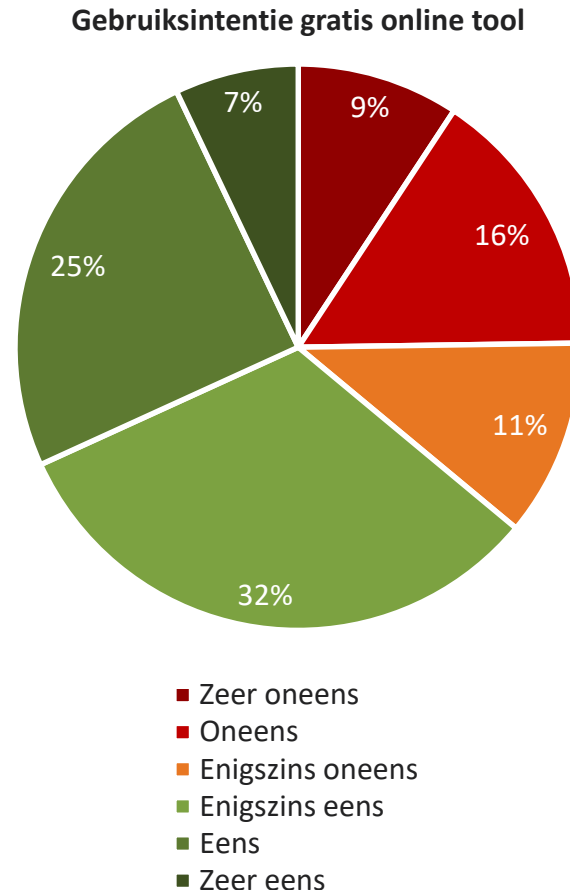
Mening over wetsvoorstel



- Heel slecht initiatief
- Slecht initiatief
- Niet goed, niet slecht
- Goed initiatief
- Heel goed initiatief

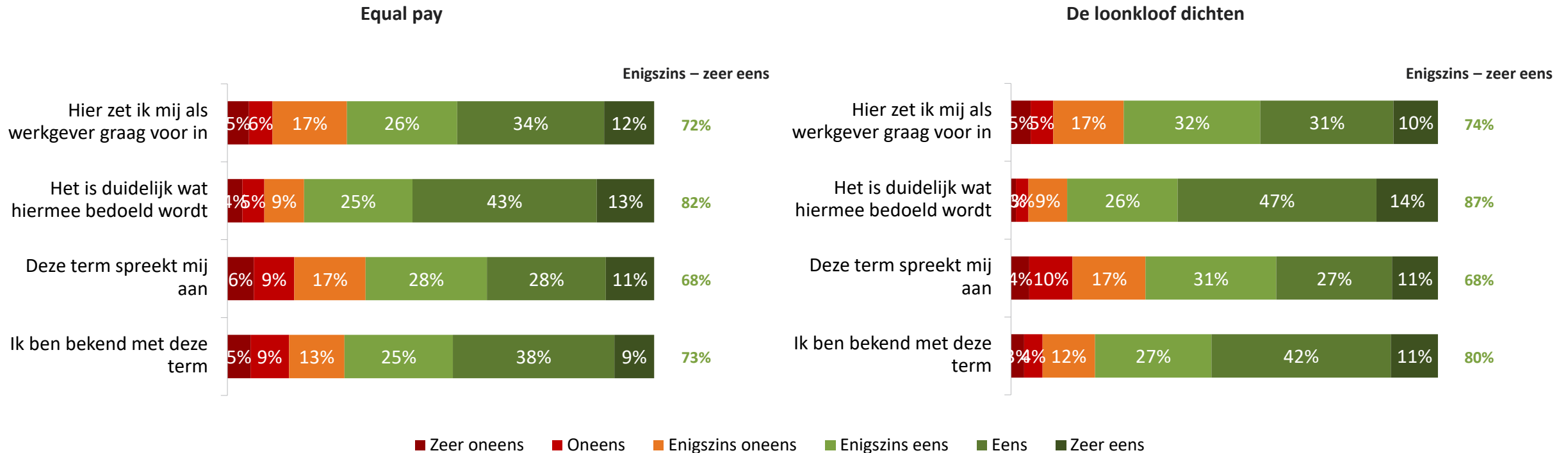
- Het wetsvoorstel kent meer voorstanders (45%) dan tegenstanders (24%).
- In de sector 'overheid, onderwijs en zorg' is het aandeel voorstanders relatief groot (65%).
- Vrouwen staan vaker positief tegenover het wetsvoorstel dan mannen (53% vs. 40%).
- Organisaties met weinig vrouwelijke medewerkers en leidinggevenden, staan het minst positief tegenover het wetsvoorstel.

Een gratis online tool voor de analyse van ongelijke beloning spreekt zowel werkgevers aan die een dergelijke analyse al maken als werkgevers die dat nu nog niet doen



- 64% van de werkgevers zou gebruik maken van een gratis online tool waarmee zij gemakkelijk inzicht kunnen krijgen in de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.
- De meeste interesse komt vanuit medewerkers HRM/PO (80%).
- De gebruiksintentie van de tool is het grootst onder werkgevers die op dit moment nog geen analyse maken van ongelijke beloning binnen hun organisatie maar dat wel een goed idee vinden (73%). Van degenen die een dergelijke analyse al doen, zou 62% de gratis tool willen gebruiken. Maar ook van degenen die een dergelijke analyse nog niet maken en eerder aangaven dat ook niet te willen of kunnen, geeft 59% aan dat zij deze tool mogelijk willen gebruiken.

Voor werkgevers is de term 'de loonkloof dichten' iets duidelijker en bekender dan de term 'equal pay'



- Over zowel de term 'equal pay' als de term 'de loonkloof dichten' zijn de meeste ondervraagden positief: het is duidelijk wat met de termen wordt bedoeld, de meeste werkgevers kennen deze ook en werkgevers zetten zich hier graag voor in. In iets mindere mate geven werkgevers aan dat de termen hen aanspreken.
- De term 'de loonkloof dichten' scoort iets beter dan 'equal pay'. Werkgevers geven vaker aan dat deze term voor hen duidelijk en bekend is.