

HOE DENKEN WERKGEVERS OVER DE LOONKLOOF EN ONGELIJKE BELONING?*

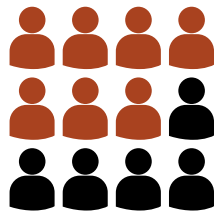
Het verklaarbare deel van de loonkloof

Een deel van de loonkloof is te verklaren omdat mannen en vrouwen andere posities innemen op de werkvloer. Zo werken vrouwen en mannen in verschillende sectoren en hebben mannen vaker dan vrouwen leidinggevende functies.



Een kwart van de werkgevers vindt het niet onrechtvaardig dat er een loonkloof is. Bij 'mannelijke organisaties' is dat zelfs een derde.

Meer dan de helft van de werkgevers vinden dat ze een rol zouden moeten spelen in het oplossen van de loonkloof.



75% van de werkgevers denkt dat er in hun bedrijf geen loonkloof is.

Als we werkgevers vragen hoe ze de loonkloof willen oplossen geeft **bijna een kwart** aan dat ze er geen invloed op hebben of niets doen.

1/4

Ongelijke beloning

Het onverklaarbare deel van de loonkloof bestaat ook uit ongelijke beloning. Hiervan is sprake als twee mensen met dezelfde kwalificaties en ervaring, voor hetzelfde werk niet hetzelfde betaald krijgen.

85%

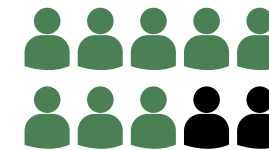
van de werkgevers vindt ongelijke beloning onrechtvaardig, maar denkt dat het niet bij henzelf voorkomt en vinden hun eigen invloed daarop beperkt.



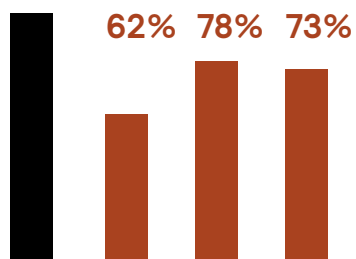
44% van de werkgevers weet niet dat ongelijke beloning **bij wet verboden** is.

8 op de 10

8 op de 10 werkgevers vindt het een goed idee om ongelijke beloning aan te pakken door meer transparant te zijn over lonen.



Werkgevers staan sympathiek tegenover systemische oplossingen voor de loonkloof:



- Mannen stimuleren meer parttime te werken (62%),
- Langer betaald partnervakantie (78%)
- Stimuleren dat vrouwen na hun bevalling doorgaan met werken (73%)

WOMEN
INC

*IN NEDERLAND VERDIENEN WERKENDE VROUWEN GEMIDDELD 14% MINDER DAN WERKENDE MANNEN. IN OPDRACHT VAN WOMEN INC. DEED MOTIVATION ONDERZOEK ONDER WERKGEVERS NAAR DE LOONKLOOF EN ONGELIJK BELONING.