

Peiling Project Aanpak Loonkloof: toetsen handelingsperspectief werkgevers

Rapportage voor WOMEN Inc.

Project: 19-044645

Rijen, september 2019

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. Veelal denken werkgevers dat er geen loonkloof in hun organisatie bestaat, terwijl dit in de praktijk wel zo is.
- 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:

1. Hoe staat men tegenover de loonkloof en de aandacht hiervoor?
2. In hoeverre is er sprake van een loonkloof en waar wordt die door veroorzaakt?
3. 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?
4. Wat hebben werkgevers nodig om aan de slag te gaan met de loonkloof?

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

Inhoud

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

Conclusies



Conclusie – 1. Hoe staat men tegenover de loonkloof en de aandacht hiervoor?

Overgrote meerderheid werkgevers vindt de loonkloof en ongelijke beloning onrechtvaardig en vindt het belangrijk dat er meer aandacht voor is

Attitude ten aanzien van loonkloof

- 82% van de werkgevers vindt de loonkloof tussen mannen en vrouwen onrechtvaardig, met name het deel veroorzaakt door ongelijke beloning.
- 79% van de werkgevers vindt het belangrijk dat er aandacht is voor de loonkloof.
- Het thema loonkloof leeft binnen 29% van de organisaties. Slechts bij 3% leeft het thema écht.
- Vooral bij organisaties die maatschappelijke druk voelen om hier iets mee te doen.



Conclusie – 2. In hoeverre is er sprake van een loonkloof en waar wordt die door veroorzaakt?

75% van de werkgevers denkt dat de loonkloof binnen hun organisatie niet voorkomt

Loonkloof binnen organisaties

- Van alle werkgevers denkt 75% dat de loonkloof binnen de eigen organisatie niet voorkomt. De meesten van hen geven aan dat het gemiddelde uurloon van mannen en vrouwen binnen hun organisatie ongeveer hetzelfde is.
- 25% van de ondervraagde werkgevers rapporteert een loonkloof waarbij mannen in hun organisatie meer verdienen dan vrouwen.
- Werkgevers schrijven de loonkloof in hun organisaties toe aan diverse oorzaken, met name aan het functievoorsel 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.



Conclusie – 3. 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?

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

- Meest genomen maatregelen om de loonkloof (bewust of onbewust) te verminderen of te voorkomen:
 1. Betaalde opleidingen voor niet-leidinggevenden
 2. Analyse ongelijke beloning
 3. Mogelijkheid deeltijd/minder werken
 4. Cursussen/opleidingen onder werktijd
 5. Salarissen altijd binnen salarisschaal functiegroep

- Minst genomen maatregelen, die wel degelijk kunnen bijdragen aan verminderen of voorkomen van de loonkloof:
 1. Initiatief nemen om te bespreken of een werknemer bij vaderschap minder wil gaan werken.
 2. Stimuleren mannelijke medewerkers om thuis te werken of hun werktijden aan te passen als dat nodig is.
 3. Partners kunnen extra betaald (partner)verlof opnemen naast het kraamverlof van 5 dagen.
 4. Medewerkers kunnen betaald ouderschapsverlof opnemen.
 5. Actief stimuleren van de doorstroom van vrouwen naar hogere posities.

- Met welke maatregelen willen werkgevers al aan de slag?
 1. Bij aanname niet naar laatstverdiende salaris kijken.
 2. Analyse ongelijke beloning.
 3. Met aanstaande vaders bespreken of zij minder willen gaan werken.
 4. Na langdurig verlof kijken of extra begeleiding nodig is.
 5. Transparantie over lonen mannen en vrouwen.

Conclusie – 4. Wat hebben werkgevers nodig om aan de slag te gaan met de loonkloof?

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

- Rol Directie/MT:
 - Een drempel die bij diverse maatregelen speelt, is dat er onvoldoende draagvlak is binnen de directie of het MT.
 - Wanneer dit vergroot wordt, wordt het voor werkgevers gemakkelijker om de maatregelen te realiseren binnen hun organisatie.
- Rol medewerkers:
 - Als er vanuit de medewerkers binnen hun organisatie wordt aangegeven dat er behoefte is aan maatregelen tegen de loonkloof, is dat voor werkgevers een belangrijke motivatie om met de maatregelen aan de slag te gaan.
 - Het is daarom van belang dat ook werknemers goed op de hoogte zijn hoe de loonkloof tussen mannen en vrouwen kan worden aangepakt.
- Rol overheid:
 - Werkgevers zien een belangrijke stimulerende rol voor de overheid in het verkleinen van de loonkloof, in mindere mate een verplichtende rol.
 - 45% van de werkgevers staat positief tegenover het wetsvoorstel dat bedrijven verplicht om transparant te zijn over salarissen binnen hun organisatie, 24% is negatief over dit voorstel.

Belangrijkste inzichten



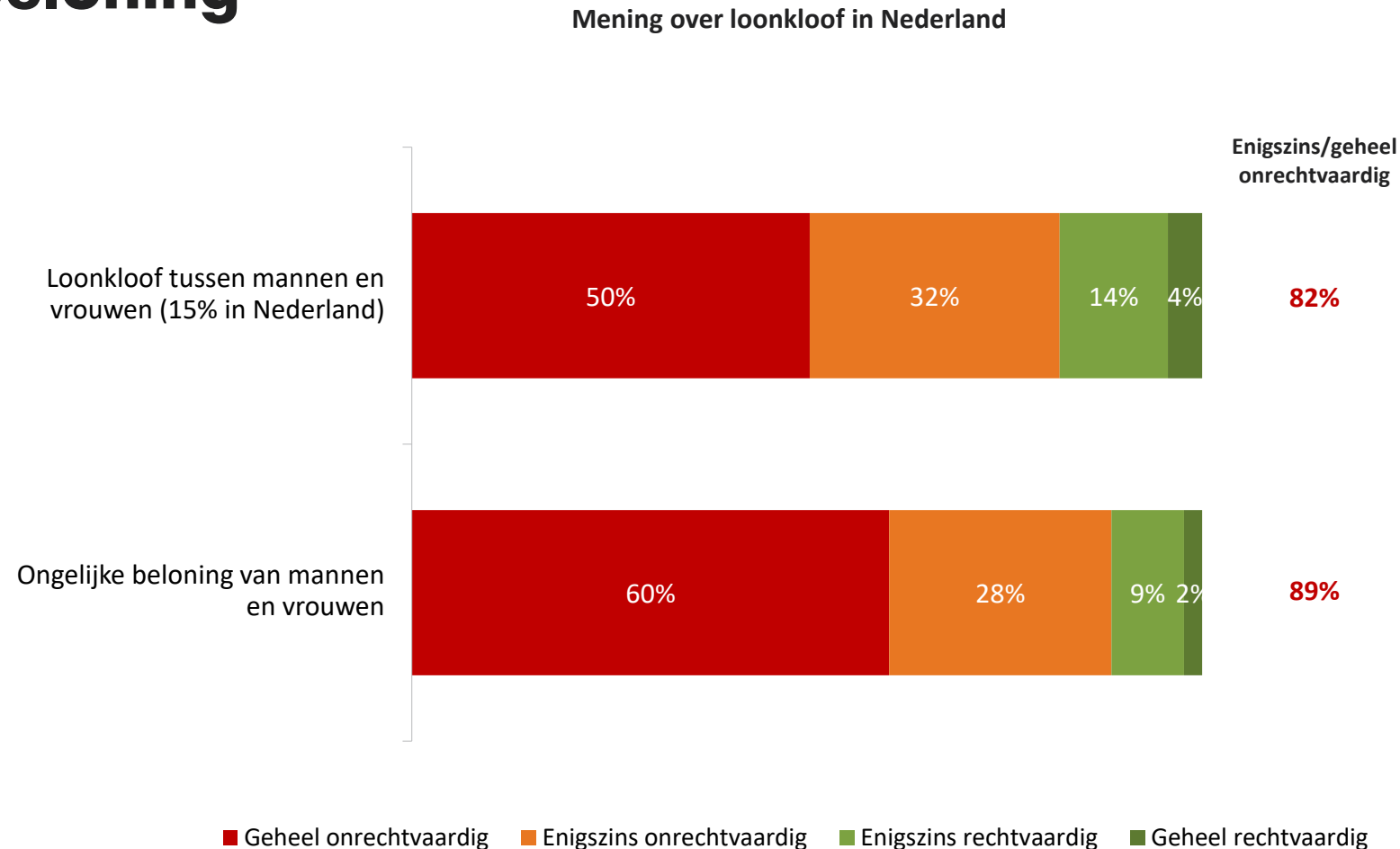
1

Attitude ten aanzien van loonkloof

Belangrijkste inzichten

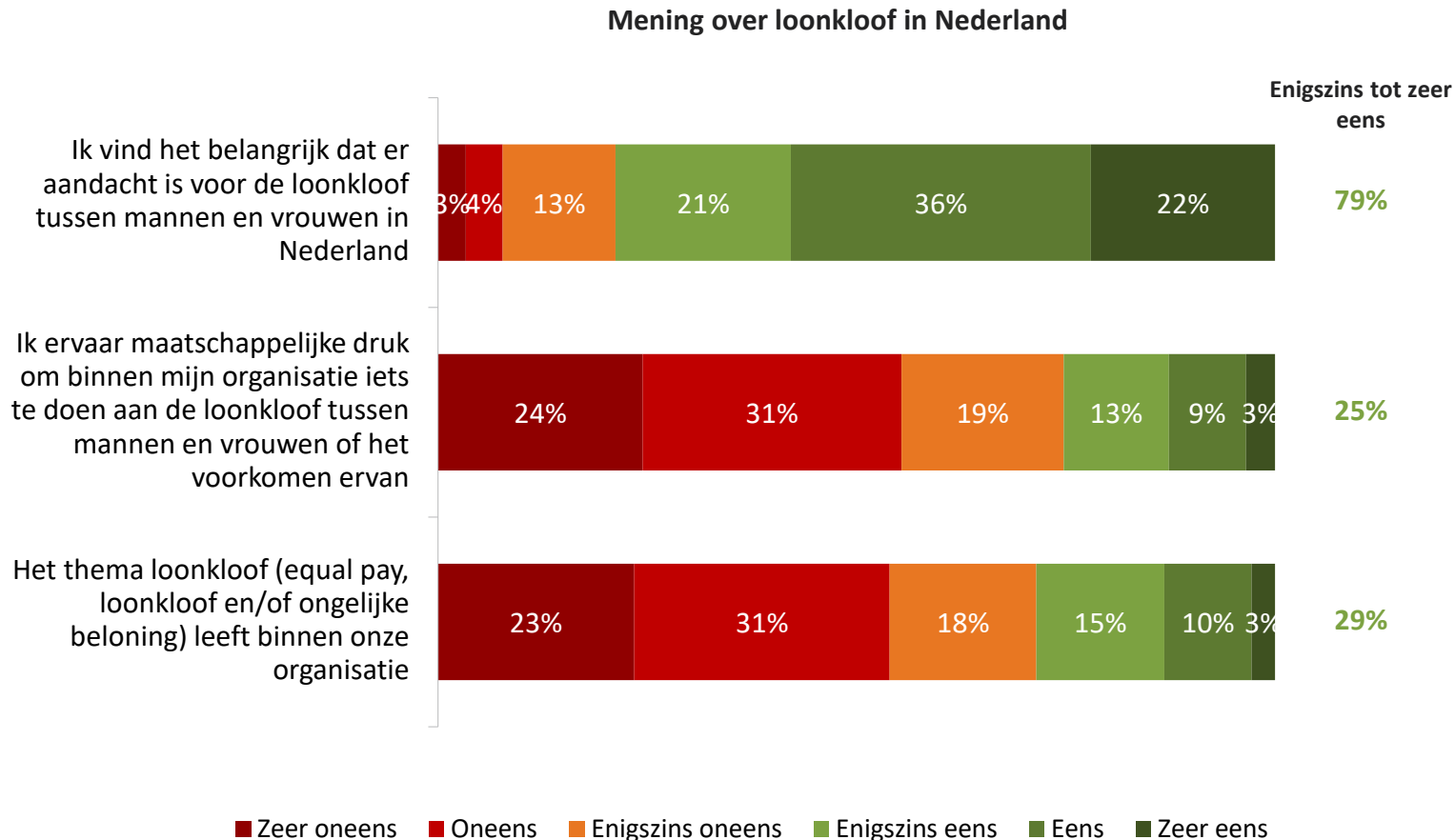


Overgrote meerderheid werkgevers vindt de loonkloof onrechtvaardig, met name het deel veroorzaakt door ongelijke beloning



- 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



- 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 (respectievelijk 25% en 29%).
- 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%).

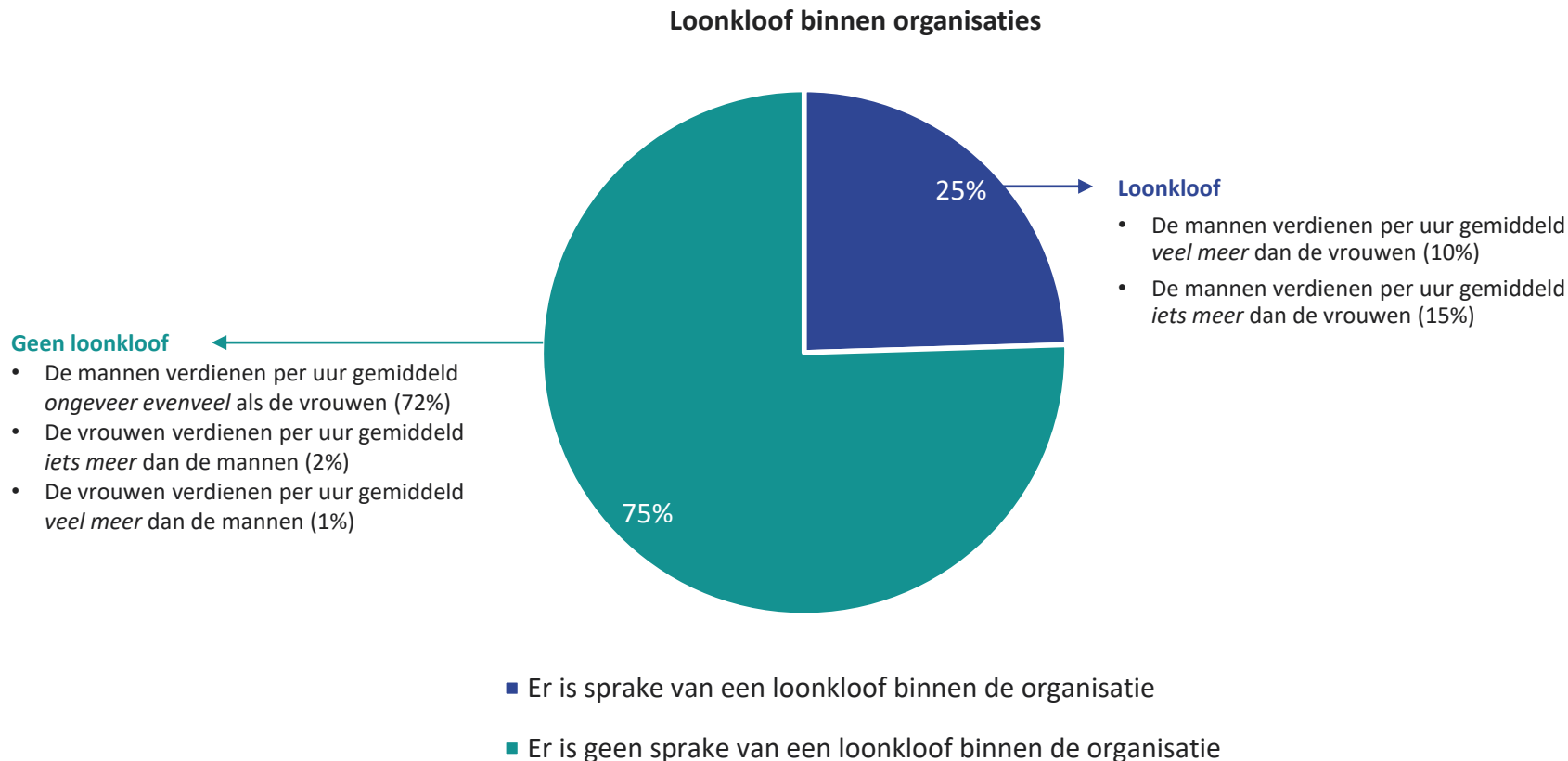
2

Loonkloof binnen organisaties

Belangrijkste inzichten



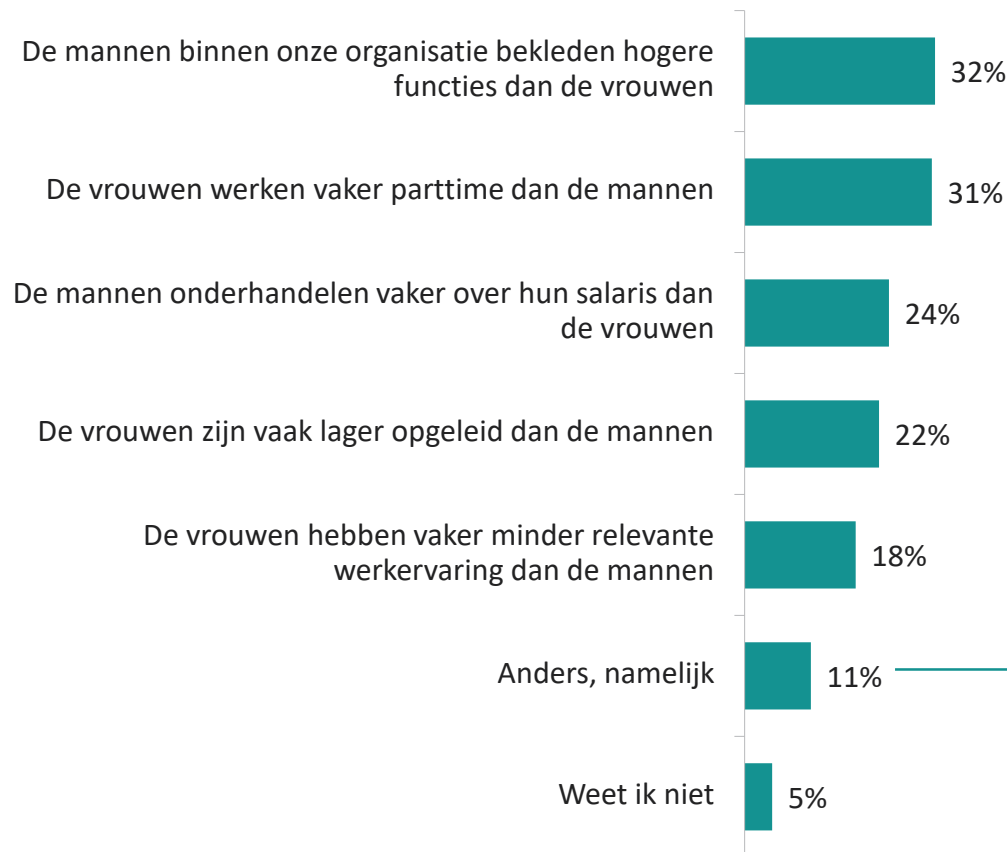
75% van de werkgevers denkt dat de loonkloof binnen hun organisatie niet voorkomt



- 75% van de werkgevers denkt dat de loonkloof binnen hun organisatie niet voorkomt.
- 25% van de werkgevers rapporteert wel een loonkloof waarbij mannen in hun organisatie meer verdienen dan vrouwen; zij geven aan dat het gemiddelde bruto uurloon van de mannen binnen hun organisatie hoger is dan dat van de vrouwen.
- Bij bedrijven waar relatief veel mannen werken en bij bedrijven waar de meeste leidinggevenden man zijn, is het vaakst sprake van een loonkloof.
- 19% van de ondervraagde werkgevers heeft geen zicht op het wel of niet voorkomen van de loonkloof in hun organisatie. Deze groep is daarom uit de berekening gelaten.

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.

BB02. U geeft aan dat mannen in uw organisatie per uur gemiddeld meer verdienen dan vrouwen. Waardoor wordt dit verschil in salaris binnen uw organisatie volgens u veroorzaakt?

Basis: organisaties waarbinnen mannen veel/iets meer verdienen dan vrouwen (n=114)

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 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	1. Mogelijkheid om deeltijd/minder te werken (65%) 2. Aanpassing takenpakket bij tijdelijk minder werken (56%) 3. Leidinggevende functie mogelijk in deeltijd (53%)	1. Analyse ongelijke beloning (67%) 2. Salarissen altijd binnen salarisschaal functiegroep laten vallen (62%) 3. Transparantie over lonen mannen en vrouwen (55%)	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)	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%)	1. Analyse ongelijke beloning (61%) 2. Salarissen altijd binnen salarisschaal functiegroep laten vallen (45%) 3. Bij aanname niet uitgaan van laatst verdiende salaris (41%)	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

Maatregelen flexibel werken

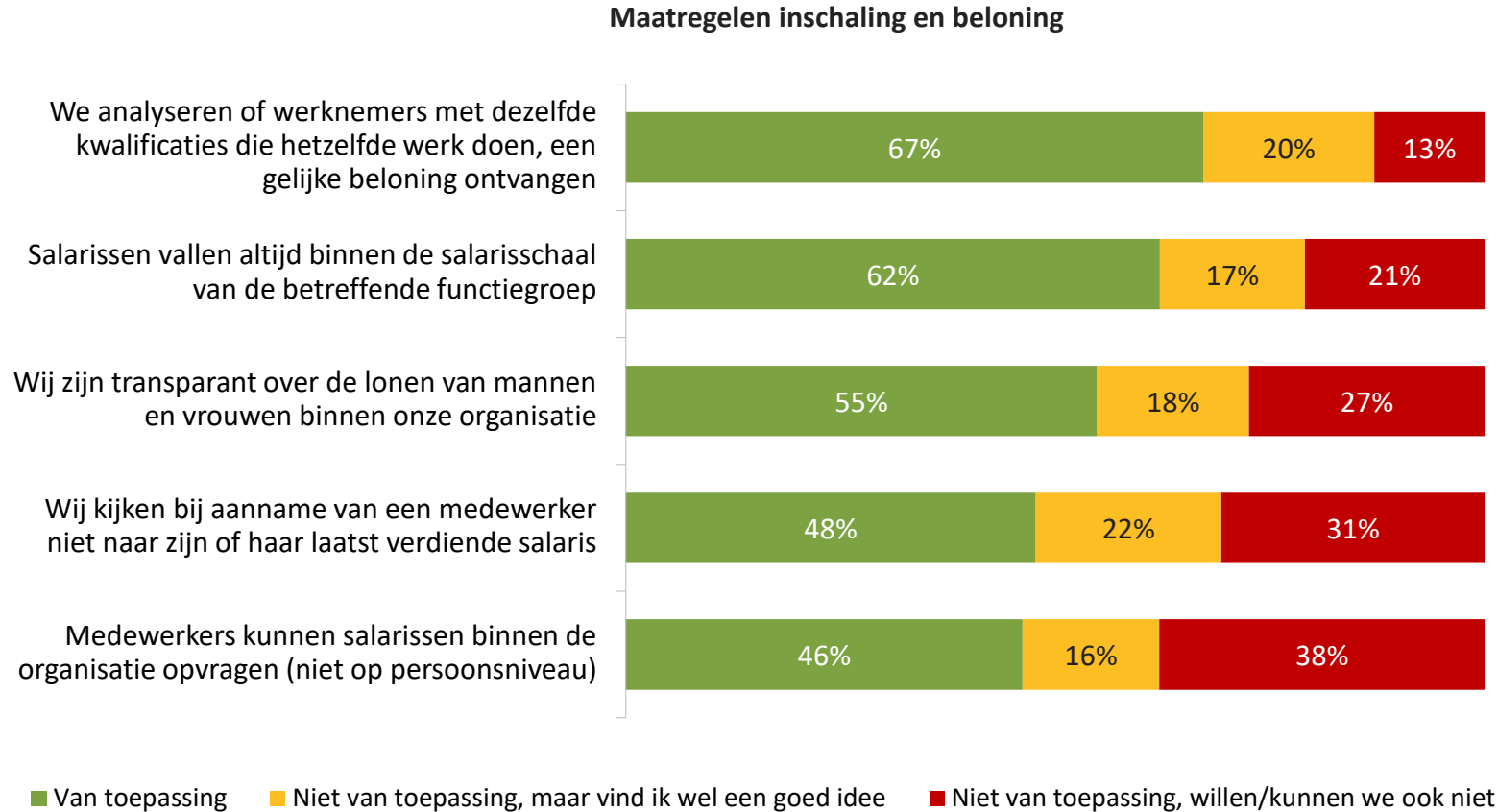


* Dit aspect is alleen opgenomen om een vergelijking te kunnen maken met het aspect erboven over mannelijke medewerkers. Het is geen maatregel die bijdraagt aan het dichten van de loonkloof. Er is derhalve ook niet verder doorgevraagd op dit aspect.

- 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.

Zie bijlage voor uitsplitsing 'actieve' en 'niet-actieve' organisaties

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

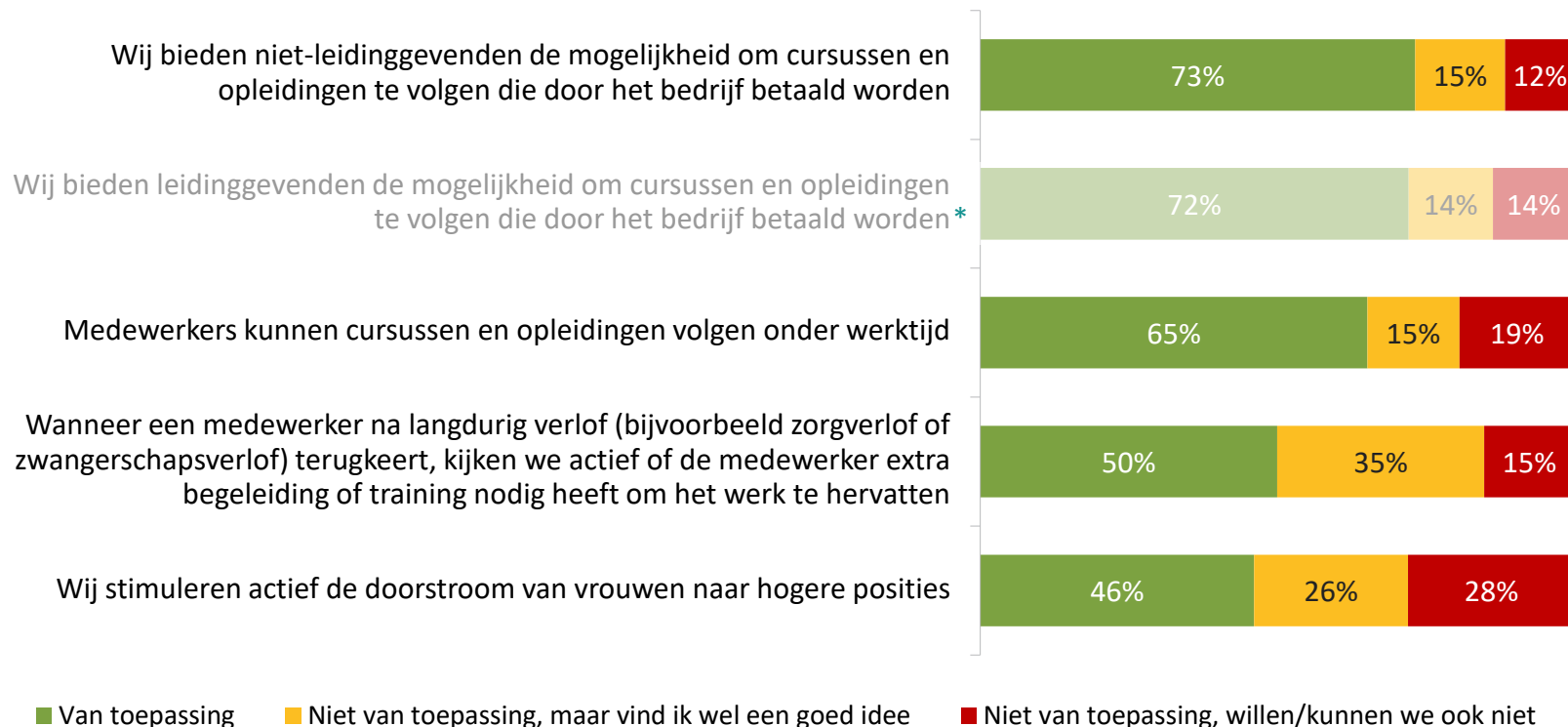


- Binnen organisaties waar weinig vrouwen werken of een leidinggevende positie hebben, zijn veel maatregelen met betrekking tot inschaling en beloning minder gangbaar.
- Zorgen dat salarissen altijd binnen de salarisschaal vallen en transparantie over lonen van mannen en vrouwen is vooral gangbaar in 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%).

Zie bijlage voor uitsplitsing 'actieve' en 'niet-actieve' organisaties

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

Maatregelen opleiding en ontwikkeling medewerkers

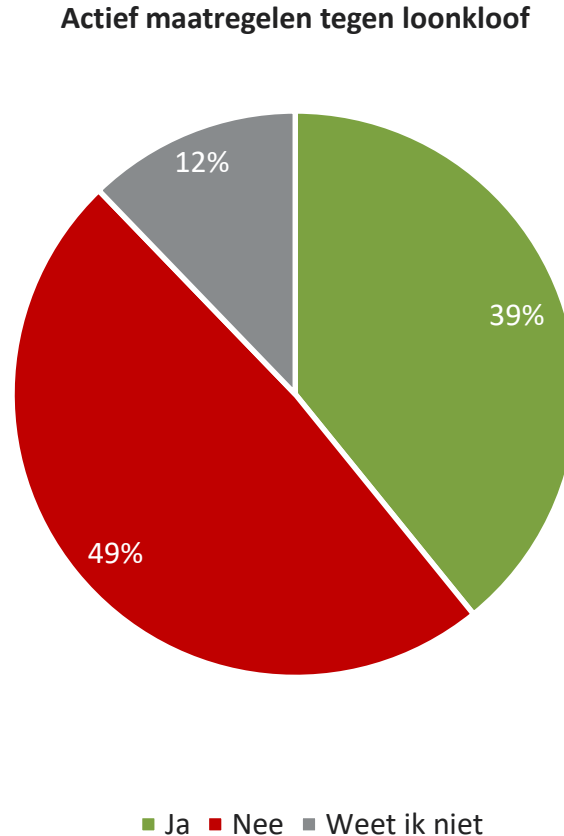


- Het is nog niet bij alle organisaties gangbaar om bij terugkeer van een medewerker na langdurig verlof actief te kijken of er extra begeleiding of training nodig is. Ruim een derde vindt dit echter wel een goed idee.
- De mogelijkheid om cursussen en opleidingen te volgen onder werktijd wordt het vaakst 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.

Zie bijlage voor uitsplitsing 'actieve' en 'niet-actieve' organisaties

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

Twée op de vijf organisaties neemt actief maatregelen tegen de loonkloof



- Grote organisaties geven minder vaak aan dat zij actief maatregelen nemen tegen de loonkloof 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.

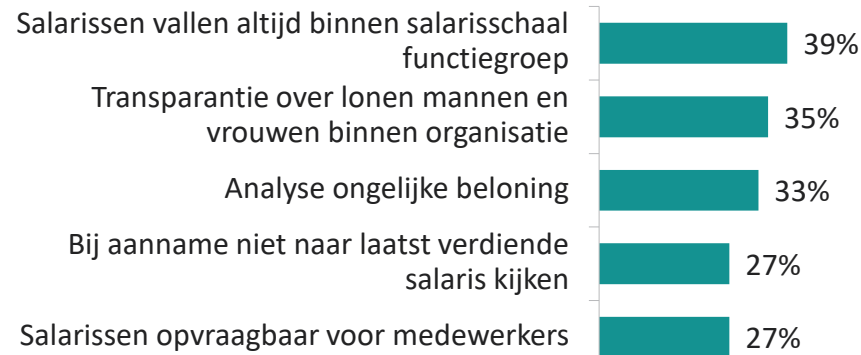
Meest genomen maatregel tegen de loonkloof is dat men salarissen altijd binnen de schaal van de functiegroep laat vallen

Actief genomen maatregelen tegen loonkloof

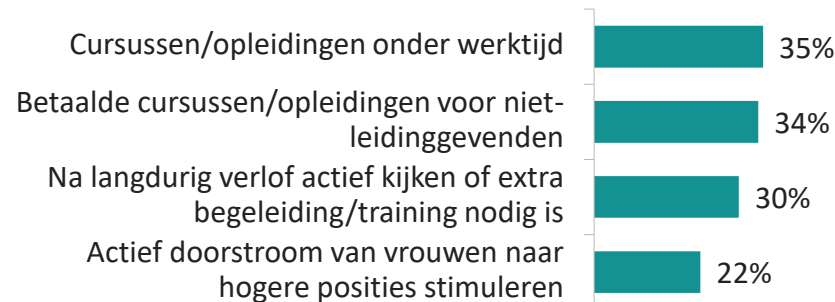
Flexibel werken



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 (neemt de maatregel nog niet)	Bereidheid per maatregel (zou de maatregel willen nemen tegen loonkloof)	Interpretatie
<i>Basis</i>	<i>Actief bezig met reductie loonkloof</i>	<i>Actief bezig met reductie loonkloof, maar neemt deze maatregel nog niet</i>	
- We stimuleren mannelijke medewerkers om thuis te werken of hun werktijden aan te passen als dat nodig is - Wanneer een mannelijke medewerker vader wordt, nemen wij als werkgever doorgaans het initiatief om te bespreken of hij minder wil gaan werken - Medewerkers kunnen betaald ouderschapsverlof opnemen - Wanneer een medewerker tijdelijk minder werkt (bijv. door opnemen ouderschapsverlof) dan wordt zijn/haar takenpakket daarop aangepast - Wij bieden medewerkers de mogelijkheid om thuis te werken of flexibel hun werktijden aan te passen als dat nodig is	55% 61% 55% 35% 40%	22%* 20% 18% 22% 14%	Wanneer je in je communicatie focust op deze drie maatregelen, bereik je een vrij grote groep, en zij zijn aardig bereid om hiermee aan de slag te gaan
- Wij bieden medewerkers de mogelijkheid om deeltijd / minder te werken, ook binnen een bestaande functie - Partners kunnen extra betaald (partner)verlof opnemen naast het kraamverlof van 5 dagen	25% 43%	26% 10%	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
Een leidinggevende functie is mogelijk in deeltijd	36%	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

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 aanname niet kijken naar laatst verdiende salaris' en 'analyse ongelijke beloning'

INSCHALING EN BELONING	Potentie onder actieve werkgevers (neemt de maatregel nog niet)	Bereidheid per maatregel (zou de maatregel willen nemen tegen loonkloof)	Interpretatie
<i>Basis</i>	<i>Actief bezig met reductie loonkloof</i>	<i>Actief bezig met reductie loonkloof, maar neemt deze maatregel nog niet</i>	
Wij kijken bij aanname van een medewerker niet naar zijn of haar laatst verdiende salaris	42%	28%	Wanneer je in je communicatie focust op deze maatregel, bereik je een grote groep, en zij zijn aardig bereid om hiermee aan de slag te gaan
Wij zijn transparant over de lonen van mannen en vrouwen binnen onze organisatie	29%	27%	
We analyseren of werknemers met dezelfde kwalificaties die hetzelfde werk doen, een gelijke beloning ontvangen	21%	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
Medewerkers kunnen salarissen binnen de organisatie opvragen (niet op persoonsniveau)	43%	15%	Wanneer je in je communicatie focust op deze maatregel, bereik je een grote groep, maar zij zijn relatief weinig bereid om hiermee aan de slag te gaan
Salarissen vallen altijd binnen de salarisschaal van de betreffende functiegroep	29%	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'

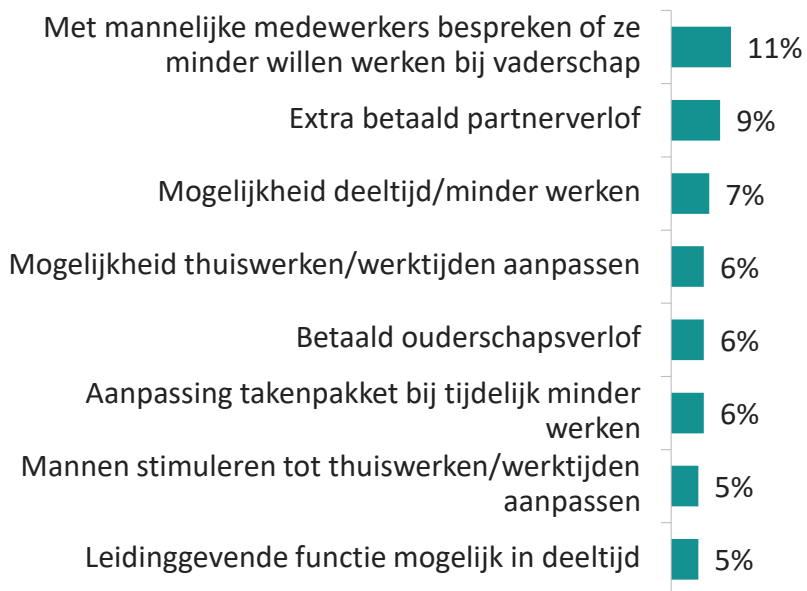
ONTWIKKELING EN OPLEIDING	Potentie onder actieve werkgevers (neemt de maatregel nog niet)	Bereidheid per maatregel (zou de maatregel willen nemen tegen loonkloof)	Interpretatie
<i>Basis</i>	<i>Actief bezig met reductie loonkloof</i>	<i>Actief bezig met reductie loonkloof, maar neemt deze maatregel nog niet</i>	
• Medewerkers kunnen cursussen en opleidingen volgen onder werktijd	32%	32%	Wanneer je in je communicatie focust op deze twee 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	23%	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	37%	19%	Wanneer je in je communicatie focust op deze twee maatregelen, bereik je een redelijke groep, maar zij zijn relatief weinig bereid om hiermee aan de slag te gaan
• Wij stimuleren actief de doorstroom van vrouwen naar hogere posities	33%	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)*

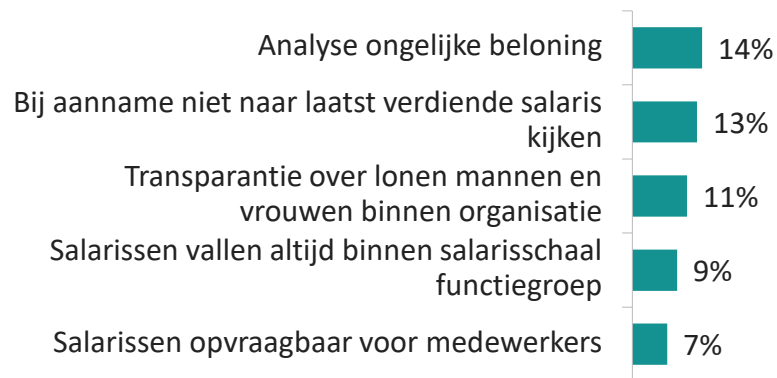
Het maken van een analyse van ongelijke beloning binnen de organisatie is een mooi startpunt voor organisaties die nog niet actief maatregelen nemen tegen de loonkloof

Maatregelen tegen loonkloof die niet-actieve organisaties willen nemen

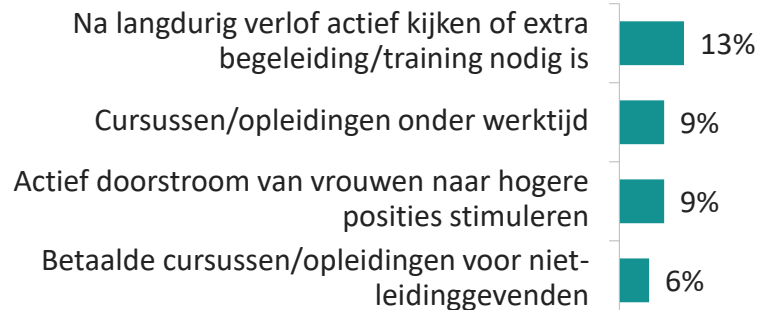
Flexibel werken



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 te bespreken of hij minder wil gaan werken (11%)
5. Transparantie over de lonen van mannen en vrouwen binnen de organisatie (11%)

Zie bijlage voor een weergave van de potentie per maatregel zoals op de voorgaande pagina's voor 'actieve organisaties'

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 maatregel (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%) • 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%) • 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%) • 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%) • 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%) • 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%) • 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%) • 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%) • 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
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. Medewerkers meer tevreden (56%) 2. Minder ziekteverzuim (35%) 3. Medewerkers werken harder/zijn gemotiveerder (23%)	Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (15%) • Qua functie (8%) • Qua carrièreperspectief (7%) • Qua salaris (6%)
Betaalde cursussen voor niet-leidinggevenden Wij bieden niet-leidinggevenden de mogelijkheid om cursussen en opleidingen te volgen die door het bedrijf betaald worden	1. Medewerkers meer tevreden (57%) 2. Betere ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers (56%) 3. Medewerkers werken harder/zijn gemotiveerder (32%)	Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (10%) • Qua functie (6%) • Qua carrièreperspectief (5%) • Qua salaris (3%)
Cursussen volgen onder werktijd Medewerkers kunnen cursussen en opleidingen volgen onder werktijd	1. Medewerkers meer tevreden (61%) 2. Betere ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers (54%) 3. Medewerkers werken harder/zijn gemotiveerder (33%)	Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (9%) • Qua functie (5%) • Qua salaris (5%) • Qua carrièreperspectief (4%)
Actief doorstroom vrouwen naar hogere posities stimuleren Wij stimuleren actief de doorstroom van vrouwen naar hogere posities	1. Medewerkers meer tevreden (46%) 2. Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (31%) 3. Betere ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers (28%)	Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen (31%) • 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 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%)

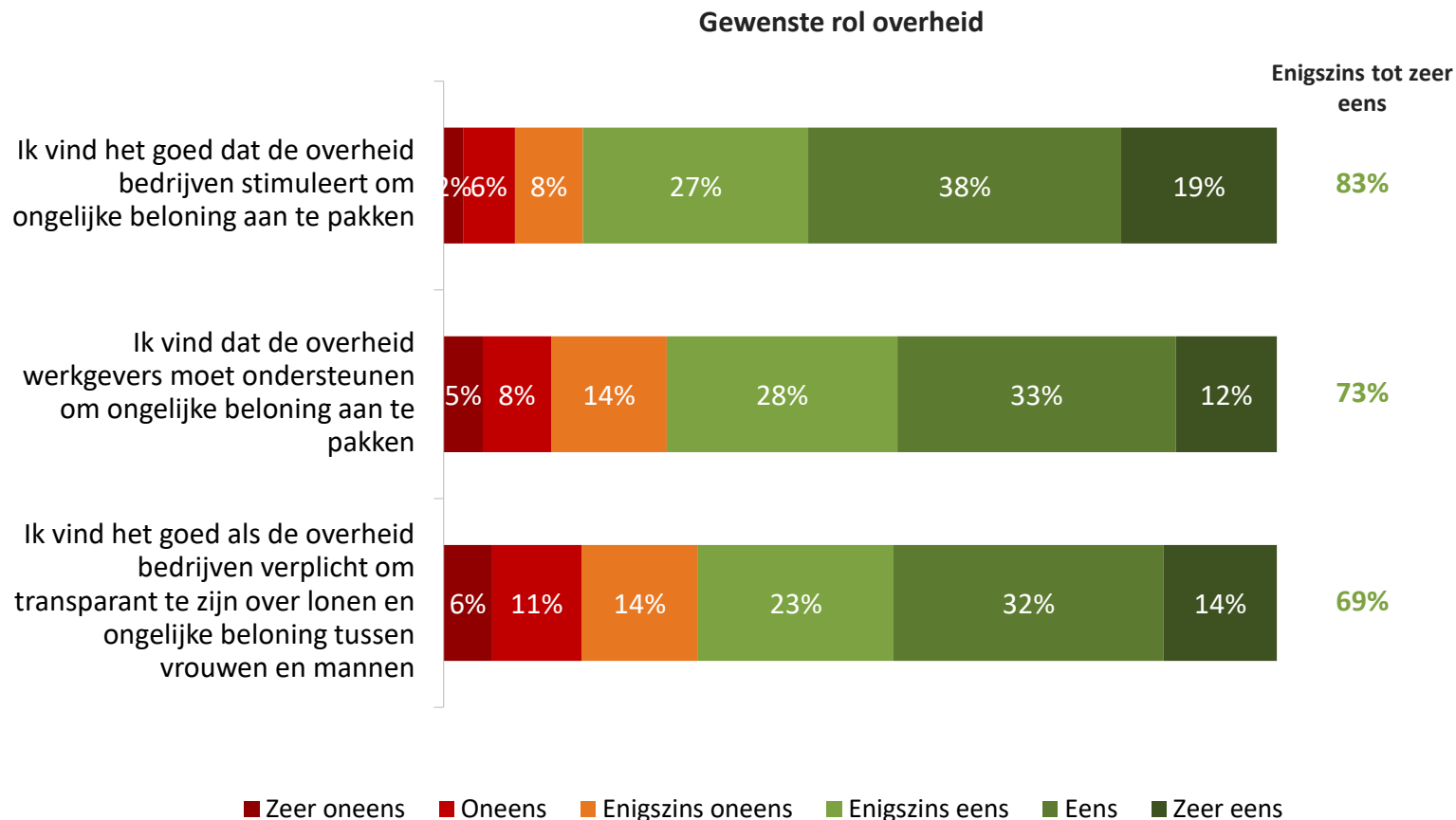
- De belangrijkste redenen waarom bepaalde maatregelen met betrekking tot opleiding en ontwikkeling van medewerkers nog niet van toepassing zijn binnen organisaties, zijn dat de medewerkers er volgens de werkgever geen behoefte aan hebben, dat het niet bij de werkzaamheden van de organisatie past en 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



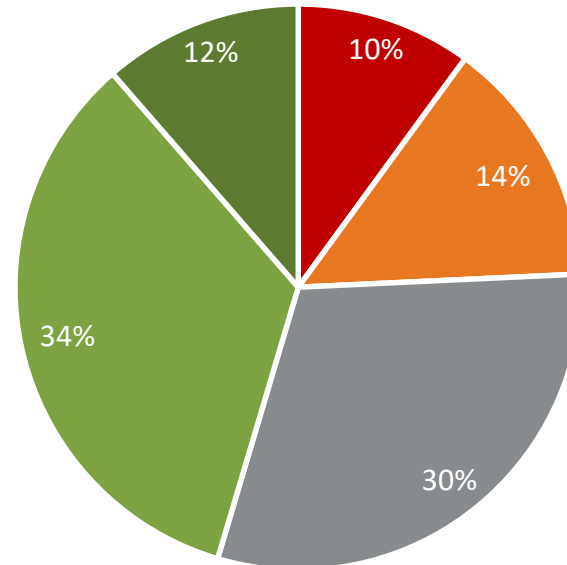
- Des te groter de voorgestelde bemoeienis vanuit de overheid bij het terugdringen van de loonkloof, des te kleiner de groep voorstanders, maar ook wanneer de overheid verplichtingen oplegt t.a.v. transparantie over lonen en ongelijke beloning is nog 69% positief.
- Werkgevers in de sector 'overheid, 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 over 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.

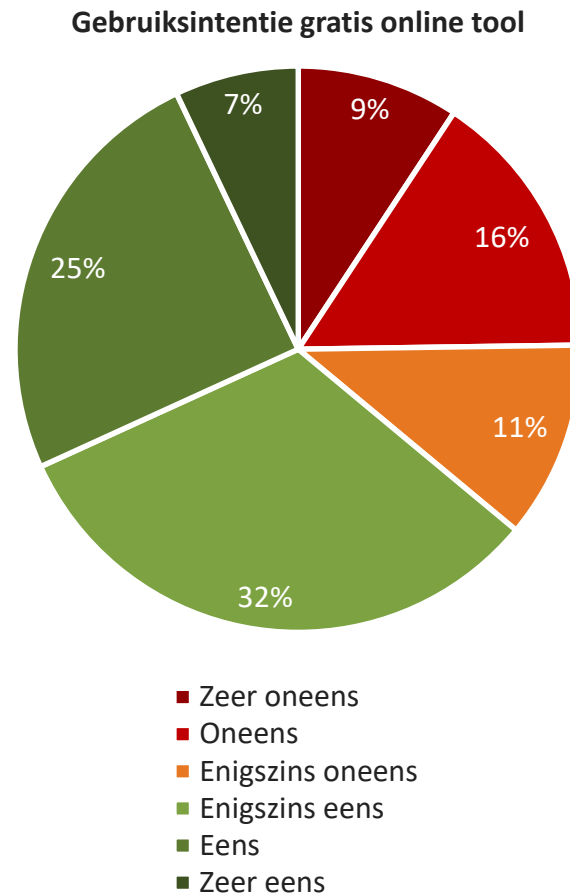
Mening over wetsvoorstel



- 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%).
- Vrouwelijke werkgevers staan vaker positief tegenover het wetsvoorstel dan mannelijke werkgevers (53% vs. 40%).
- Organisaties met weinig vrouwelijke medewerkers en leidinggevenden, staan het minst positief tegenover het wetsvoorstel.

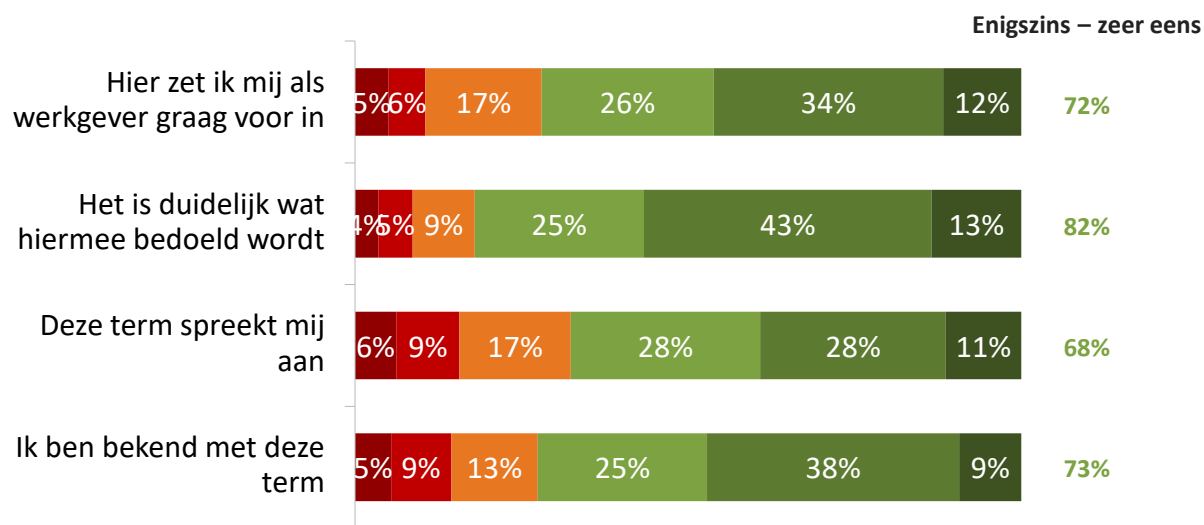
Een gratis online tool voor de analyse van ongelijke beloning spreekt zowel werkgevers aan die een dergelijke analyse al maken als werkgevers die dat nu nog niet doen



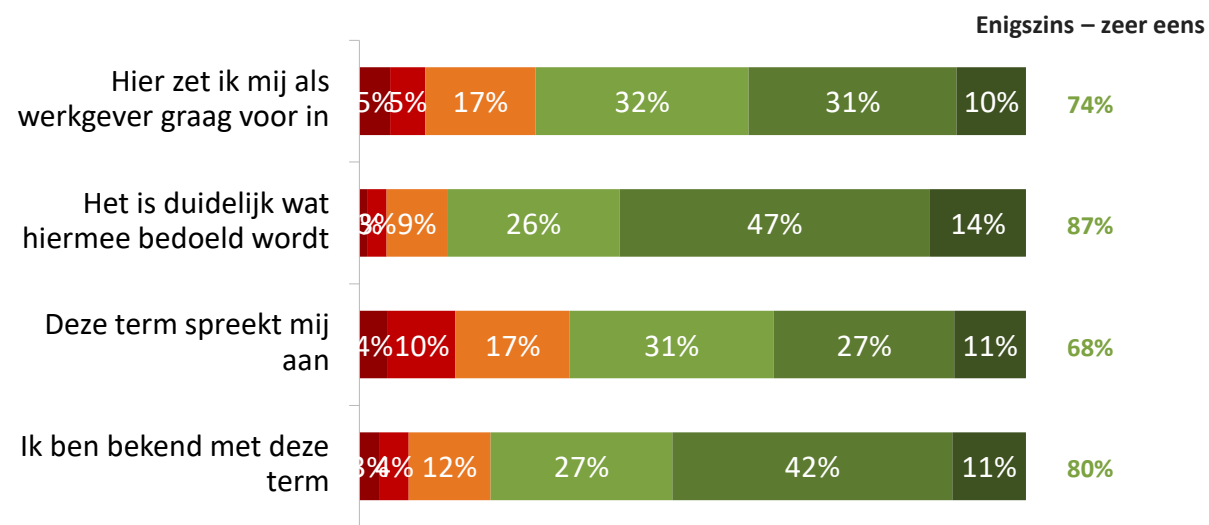
- 64% van de werkgevers zou gebruik maken van een gratis online tool waarmee zij gemakkelijk inzicht kunnen krijgen in de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.
- De meeste interesse komt vanuit medewerkers HRM/PO (80%).
- De gebruiksintentie van de tool is het grootst onder werkgevers die op 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'

Equal pay



De loonkloof dichten



■ Zeer oneens ■ Oneens ■ Enigszins oneens ■ Enigszins eens ■ Eens ■ Zeer eens

- 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.

Aanbevelingen



Communicatie richting organisaties die al actief bezig zijn met het dichten van de loonkloof



Complimenteren

Men is al goed bezig tegen de loonkloof

Complimenteer deze groep voor hetgeen zij reeds doen om de loonkloof te dichten. Zoals:

- Salarissen altijd binnen de salarisschaal van de functiegroep laten vallen
- Medewerkers de mogelijkheid bieden om in deeltijd of minder te werken
- Transparant zijn over lonen van mannen en vrouwen in de organisatie
- Aanbieden van cursussen/opleidingen onder werktijd

Organisaties doen meer dan zij zelf denken

Benadruk ook dat zij meer doen dan ze zelf denken. Want tal van andere maatregelen die ze binnen hun organisatie hebben genomen, niet specifiek met het dichten van de loonkloof voor ogen, dragen óók bij aan het dichten van de loonkloof. Dit is vaak het geval bij maatregelen op het gebied van flexibel werken, zoals:

- Aanbieden van de mogelijkheid om betaald partnervakantie op te nemen
- Mannen stimuleren om thuis te werken of hun werktijden aan te passen indien nodig*
- Takenpakket aanpassen van medewerkers die tijdelijk minder werken
- Aanbieden van de mogelijkheid om betaald ouderschapsverlof op te nemen*

Aanzetten tot extra actie



Wat deze organisaties nog meer kunnen doen

Geef deze groep suggesties wat zij nog meer kunnen doen om de loonkloof (verder) te dichten. Motiveer hen extra door aan te geven dat deze maatregelen daarnaast ook bijdragen aan de tevredenheid en motivatie van medewerkers.

- Mannen stimuleren om thuis te werken of hun werktijden aan te passen indien nodig* (*zorgt ook voor flexibeler organisatie*)
- Met aanstaande vaders bespreken of zij minder willen gaan werken
- Bij aanname niet naar laatstverdiende salaris kijken
- Aanbieden van de mogelijkheid om betaald ouderschapsverlof op te nemen*
- Aanbieden van cursussen/opleidingen onder werktijd (*zorgt ook voor meer ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers*)

Hoe WOMEN Inc. kan helpen

- Organisaties geven vaak aan dat deze maatregelen niet passen bij hun type werkzaamheden of bedrijfscultuur. Dit zal deels op waarheid berusten, maar deels ook op vooroordelen en oude gewoontes. Geef organisaties handvatten hoe ze verandering binnen hun organisatie in gang kunnen zetten en deel cases van organisaties die hen hierin voorgingen.
- Daarnaast menen veel organisaties dat hun medewerkers geen behoefte hebben aan deze maatregelen. Zet medewerkers aan tot actie: geef aan dat zij van zich moeten laten horen wanneer zij iets willen veranderen binnen hun organisatie.
- Voor de invoering van bepaalde maatregelen hebben de werkgevers draagvlak nodig binnen de directie. Strengere wet- en regelgeving en/of opname in de CAO kan hierbij een stok achter de deur zijn. WOMEN Inc. kan hierbij een actieve rol spelen door het thema loonkloof op de (politieke) agenda te houden.

* Doordat ongeveer de helft van 'actieve organisaties' deze maatregelen heeft genomen de andere helft niet (45%-55%), kunnen deze maatregelen zowel gebruikt worden in de communicatie over wat bedrijven onbewust al doen tegen de loonkloof als in de communicatie over wat zij nog meer kunnen doen. © Ipsos 2019

Communicatie richting organisaties die nog niet actief bezig zijn met het dichten van de loonkloof



Complimenteren

Organisaties doen meer dan zij zelf denken

Creëer het bewustzijn bij organisaties dat zij meer doen dan zij zelf denken. Ook al zijn zij niet actief bezig met het dichten van de loonkloof, veel organisaties hebben wel degelijk maatregelen getroffen die hieraan bijdragen. Zoals:

- Niet leidinggevenden de mogelijkheid bieden om betaalde cursussen/opleidingen te volgen
- Medewerkers de mogelijkheid bieden om cursussen/opleidingen te volgen onder werktijd
- Analyseren of medewerkers met dezelfde kwalificaties die hetzelfde werk doen, een gelijke beloning ontvangen
- Medewerkers de mogelijkheid bieden om deeltijd/minder te werken
- Salarissen altijd binnen de salarisschaal van de functiegroep laten vallen

Aanzetten tot extra actie



Wat deze organisaties nog meer kunnen doen

Geef deze groep suggesties wat zij nog meer kunnen doen om de loonkloof (verder) te dichten. Motiveer hen extra door aan te geven dat deze maatregelen daarnaast ook bijdragen aan de tevredenheid en motivatie van medewerkers.

- Analyseren of medewerkers met dezelfde kwalificaties die hetzelfde werk doen, een gelijke beloning ontvangen
- Bij aanname niet naar laatstverdiende salaris kijken
- Na langdurig verlof actief kijken of de medewerker extra begeleiding of training nodig heeft om het werk te hervatten
- Met aanstaande vaders bespreken of zij minder willen gaan werken
- Transparant zijn over lonen van mannen en vrouwen in de organisatie

Hoe WOMEN Inc. kan helpen

- Organisaties geven vaak aan dat deze maatregelen niet passen bij hun type werkzaamheden of bedrijfscultuur. Dit zal deels op waarheid berusten, maar deels ook op vooroordelen en oude gewoontes. Geef organisaties handvatten hoe ze verandering binnen hun organisatie in gang kunnen zetten en deel cases van organisaties die hen hierin voorgingen.
- Daarnaast menen veel organisaties dat hun medewerkers geen behoefte hebben aan deze maatregelen. Zet medewerkers aan tot actie: geef aan dat zij van zich moeten laten horen wanneer zij iets willen veranderen binnen hun organisatie.
- Voor de invoering van bepaalde maatregelen hebben de werkgevers draagvlak nodig binnen de directie. Strengere wet- en regelgeving en/of opname in de CAO kan hierbij een stok achter de deur zijn. WOMEN Inc. kan hierbij een actieve rol spelen door het thema loonkloof op de (politieke) agenda te houden.
- Ook geven werkgevers aan dat het op sommige vlakken ontbreekt aan relevante kennis. Daar kan WOMEN Inc. een waardevolle rol vervullen.

Bijlage

Overige resultaten



Onderzoeksverantwoording



Met wie we
hebben gesproken

Aan dit onderzoek hebben 555 werkgevers deelgenomen.

- Functie: directeur/eigenaar, en medewerkers die eind- of medeverantwoordelijk zijn personeelszaken binnen hun bedrijf
- Bedrijfsgrootte: 10 medewerkers of meer

De steekproef is achteraf gewogen zodat deze representatief is op sector en bedrijfsgrootte.

	10-19 mw	20-49 mw	50-99 mw	100+ mw	<i>Totaal</i>
Landbouw, bosbouw en visserij	2%	1%	0%	0%	3%
Industrie	5%	4%	2%	2%	13%
Bouwnijverheid	4%	2%	1%	1%	8%
Handel	11%	7%	2%	2%	21%
Transport	2%	2%	1%	1%	5%
Horeca	5%	2%	0%	0%	8%
Zakelijke dienstverlening (incl. overige dienstverlening)	13%	8%	3%	3%	28%
Overheid, onderwijs en zorg	5%	3%	1%	3%	12%
Cultuur, sport en recreatie	1%	1%	0%	0%	2%
<i>Totaal</i>	48%	30%	10%	12%	100%



Hoe hebben we
met ze gesproken

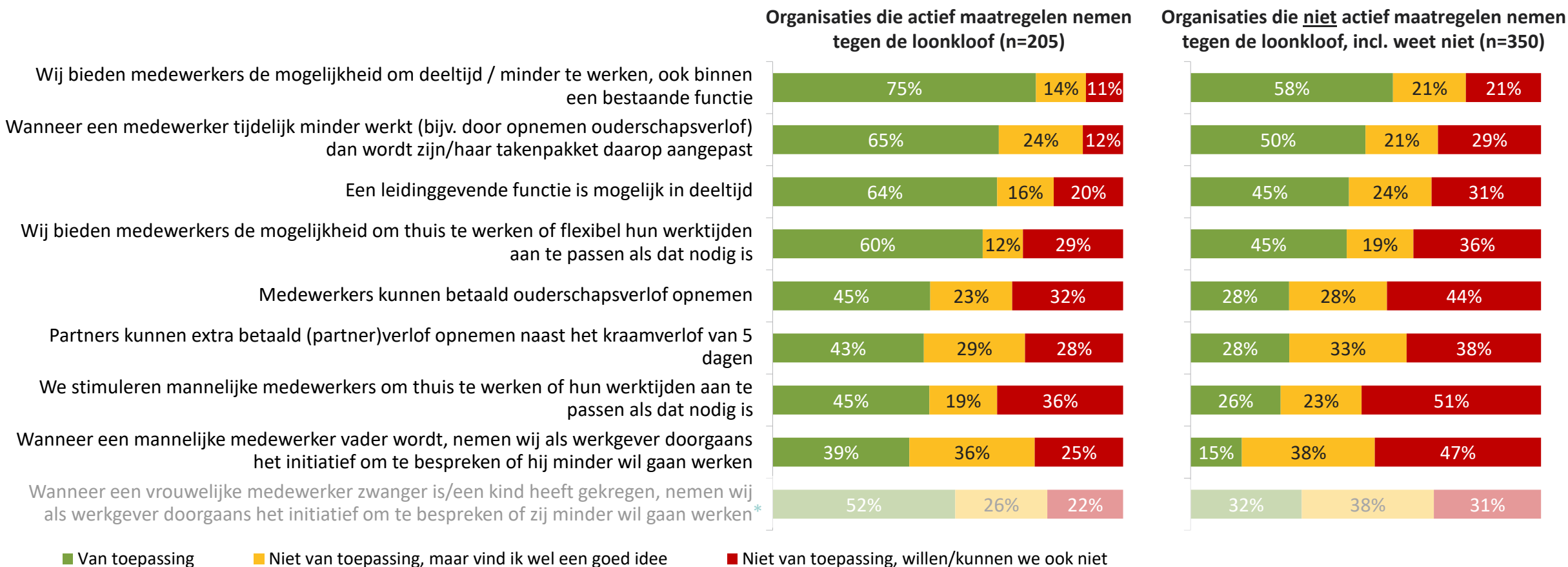
De dataverzameling vond plaats middels een online kwantitatieve vragenlijst.

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%

Genomen maatregelen op het gebied van flexibel werken door organisaties – vergelijking ‘actieve’ en ‘niet-actieve’ organisaties

Maatregelen flexibel werken

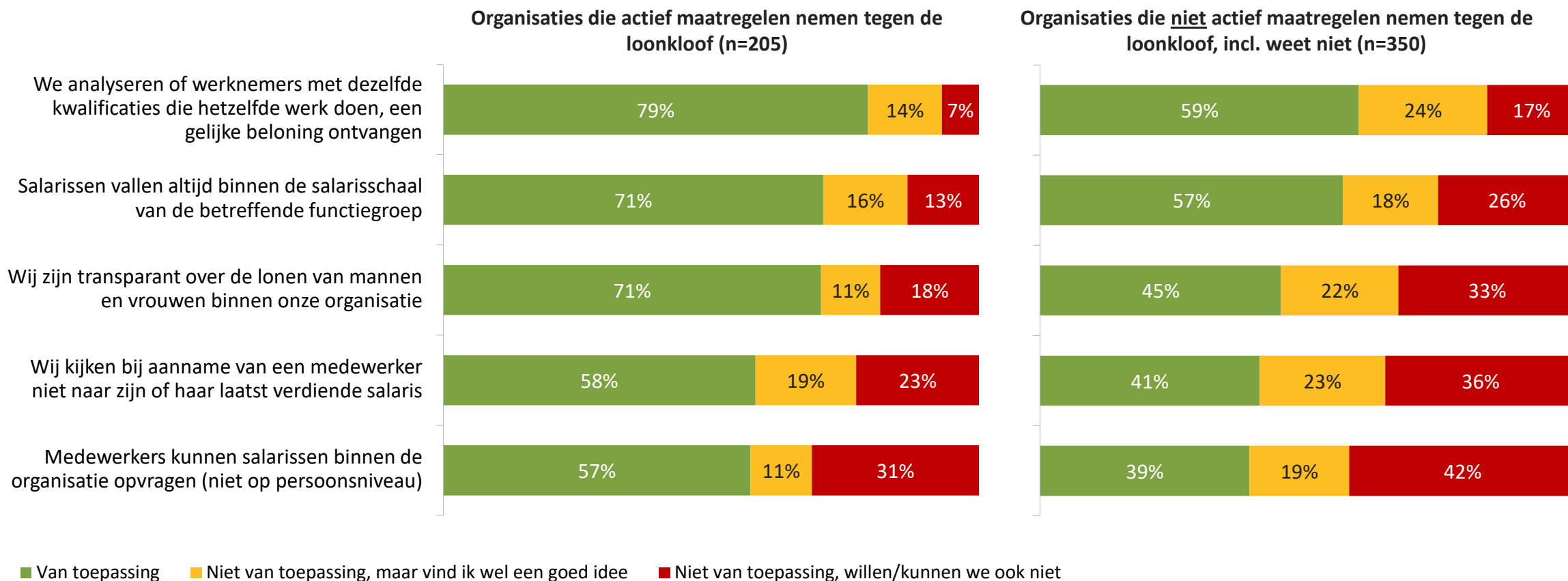


* Dit aspect is alleen opgenomen om een vergelijking te kunnen maken met het aspect erboven over mannelijke medewerkers. Het is geen maatregel die bijdraagt aan het dichten van de loonkloof. Er is derhalve ook niet verder doorgevraagd op dit aspect.

AA01. Hieronder volgen een aantal uitspraken met betrekking tot flexibel werken. Kunt u aangeven of deze van toepassing zijn op uw organisatie, en zo niet, of u daar wel of niet voor openstaat? *Basis: alle respondenten (n=555)*

Genomen maatregelen op het gebied van inschaling en beloning – vergelijking ‘actieve’ en ‘niet-actieve’ organisaties

Maatregelen inschaling en beloning

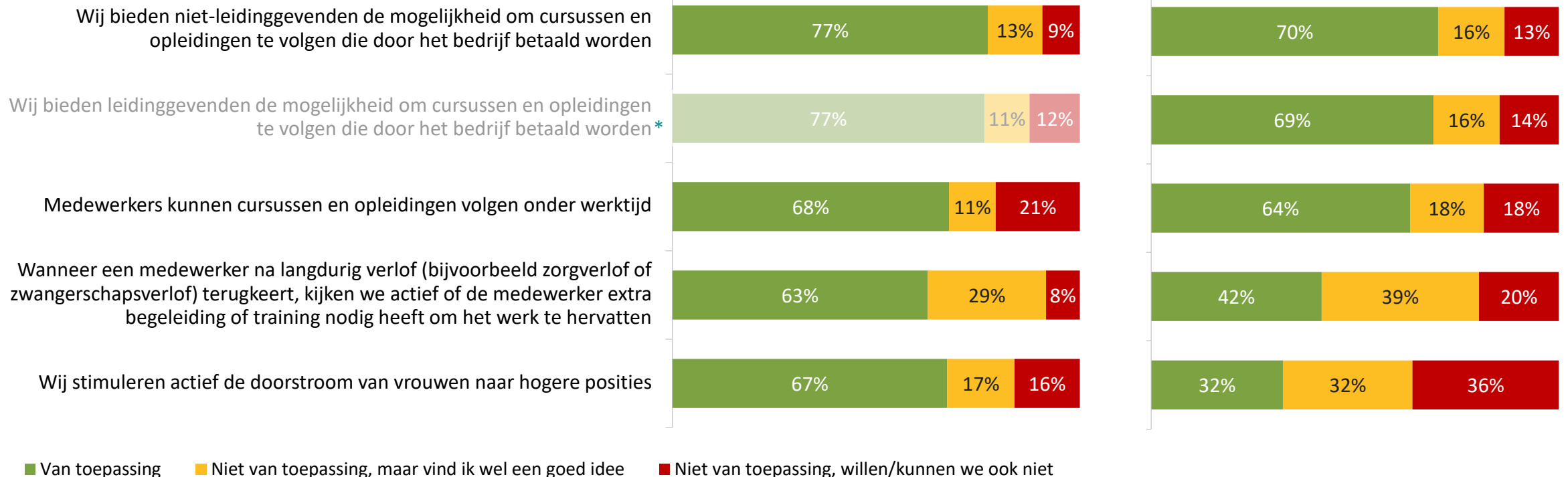


Genomen maatregelen op het gebied van opleiding en ontwikkeling – vergelijking ‘actieve’ en ‘niet-actieve’ organisaties

Maatregelen opleiding en ontwikkeling medewerkers

Organisaties die actief maatregelen nemen tegen de loonkloof (n=205)

Organisaties die niet actief maatregelen nemen tegen de loonkloof, incl. weet niet (n=350)



* Dit aspect is alleen opgenomen om een vergelijking te kunnen maken met het aspect erboven over niet-leidinggevendenden. Het is geen maatregel die bijdraagt aan het dichten van de loonkloof. Er is derhalve ook niet verder doorgevraagd op dit aspect.

AC01. Hieronder volgen een aantal uitspraken over de opleiding en ontwikkeling van medewerkers. Kunt u aangeven of deze van toepassing zijn op uw organisatie, en zo niet, of u daar wel of niet voor openstaat? Basis: alle respondenten (n=555)

Potentie maatregelen onder niet-actieve organisaties

	Potentie onder niet-actieve werkgevers (neemt de maatregel nog niet)	Bereidheid per maatregel (zou de maatregel willen nemen tegen loonkloof)
	<i>Basis</i>	<i>Niet actief bezig met reductie loonkloof</i>
Flexibel werken		
• Wij bieden medewerkers de mogelijkheid om deeltijd / minder te werken, ook binnen een bestaande functie	42%	16%
• Wanneer een medewerker tijdelijk minder werkt (bijv. door opnemen ouderschapsverlof) dan wordt zijn/haar takenpakket daarop aangepast	50%	12%
• Een leidinggevende functie is mogelijk in deeltijd	55%	9%
• Wij bieden medewerkers de mogelijkheid om thuis te werken of flexibel hun werktijden aan te passen als dat nodig is	55%	10%
• Medewerkers kunnen betaald ouderschapsverlof opnemen	72%	9%
• Partners kunnen extra betaald (partner)verlof opnemen naast het kraamverlof van 5 dagen	72%	12%
• We stimuleren mannelijke medewerkers om thuis te werken of hun werktijden aan te passen als dat nodig is	74%	7%
• Wanneer een mannelijke medewerker vader wordt, nemen wij als werkgever doorgaans het initiatief om te bespreken of hij minder wil gaan werken	85%	13%
Inschaling en beloning		
• We analyseren of werknemers met dezelfde kwalificaties die hetzelfde werk doen, een gelijke beloning ontvangen	61%	35%
• Salarissen vallen altijd binnen de salarisschaal van de betreffende functiegroep	43%	22%
• Wij zijn transparant over de lonen van mannen en vrouwen binnen onze organisatie	55%	20%
• Wij kijken bij aanname van een medewerker niet naar zijn of haar laatst verdiende salaris	59%	23%
• Medewerkers kunnen salarissen binnen de organisatie opvragen (niet op persoonsniveau)	61%	11%
Opleiding en ontwikkeling medewerkers		
• Wij bieden niet-leidinggevenden de mogelijkheid om cursussen en opleidingen te volgen die door het bedrijf betaald worden	30%	19%
• Medewerkers kunnen cursussen en opleidingen volgen onder werktijd	36%	24%
• 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	58%	22%
• Wij stimuleren actief de doorstroom van vrouwen naar hogere posities	68%	13%

 = veel niet-actieve organisaties doen dit nog niet, maar de bereidheid is relatief hoog. Dit zijn dus maatregelen met een hoge potentie.