

Omdat ik het verdien

Hoe we samen de loonkloof in
Nederland kunnen dichten

Dit project is een initiatief
van Agnes Jongerius en Vera Tax



Tekst

Julia Wouters

Vormgeving

Crissy Fila

Redactie

Jef Van Cleynenbreugel

Nathalie Vanvelthoven

Kauther Yahya

Met dank aan

Stefanie de Ruiter

Emma Groenendijk

Sytske Jellema

Davy Van Aarssen

Alleen samen kunnen we de loonkloof dichten

We zijn eind jaren 80. Madonna's 'Express Yourself' bestijgt de hitparade wanneer de zeventienjarige Vera samen met haar vriendinnen in jackets met schoudevullingen en met beenwarmers door de gangen van haar school loopt. Aan de muren hangen posters van de nieuwste Postbus 51-reclame: 'Een slimme meid is op haar toekomst voorbereid!'.

De slogan maakt indruk, want voor het eerst worden meiden aangemoedigd om zich los te rukken van het achterhaalde kostwinnaarsmodel. De regels veranderen! De boodschap van de poster is duidelijk: 'Studeer nu, zodat je later economisch zelfstandig bent'. 'Prima, gaan we doen', was Vera haar antwoord. De realiteit leert Vera echter snel dat die economische zelfstandigheid makkelijker is gezegd dan gedaan en dat ambitie alleen niet voldoende is.

Aan de andere kant van het land staat Agnes met diezelfde gretigheid klaar om aan haar eerste echte grotemensenbaan te beginnen. In een team van acht nieuwe mensen gaat ze aan de slag. Vijf vrouwen en drie mannen.

Na een jaar komen zij en haar vrouwelijke collega's erachter dat de drie mannen meer verdienen dan zij, en dat in dezelfde functie. Ze besluiten om naar een advocaat te stappen. Die schrijft een stevige brief aan het management, waarop de bazen hun verantwoordelijkheid nemen en de loonkloof dichten.

Vandaag zijn we 33 jaar verder. De bevologenheid en werklust van Agnes en Vera is nog steeds even aanwezig. De hardnekkigheid van de loonkloof helaas ook. Toen zij in 2019 samen werden verkozen om namens de Partij van de Arbeid in het Europees Parlement te zetelen, besloten ze om hun krachten te bundelen en het project *Omdat ik het verdien* op te starten.

Omdat ik het verdien past binnen een lange traditie van strijd voor vrouwenemancipatie. Wilhelmina Drucker vocht begin vorige eeuw al voor het vrouwenkiesrecht, Suze Groeneweg werd verkozen tot het eerste vrouwelijke Kamerlid, Corry Tendeloo zorgde ervoor dat getrouwde vrouwelijke ambtenaren aan het werk mogen blijven, Lilianne Ploumen richtte SheDecides op. We staan op schouders van reuzen, maar we hebben nog een eind te gaan. Daarbij hebben we iedereen nodig. Alleen samen kunnen we de loonkloof dichten.

Een gigantisch probleem dat niet de aandacht krijgt dat het verdient

Julia Wouters is de samensteller van dit boek en de maker van de *Omdat ik het verdien* podcast die je op onze website kan beluisteren. Ze is ook de auteur van *De Zijkant van de Macht, waarom politiek te belangrijk is om aan mannen over te laten*.



Bij het schrijven van dat boek werd haar duidelijk dat onderwerpen die belangrijk zijn voor vrouwen vaak onderaan de politieke agenda staan. Pas wanneer alle andere problemen zijn opgelost, hebben bestuurders en parlementsleden aandacht voor misstanden die hoofdzakelijk vrouwen raken.

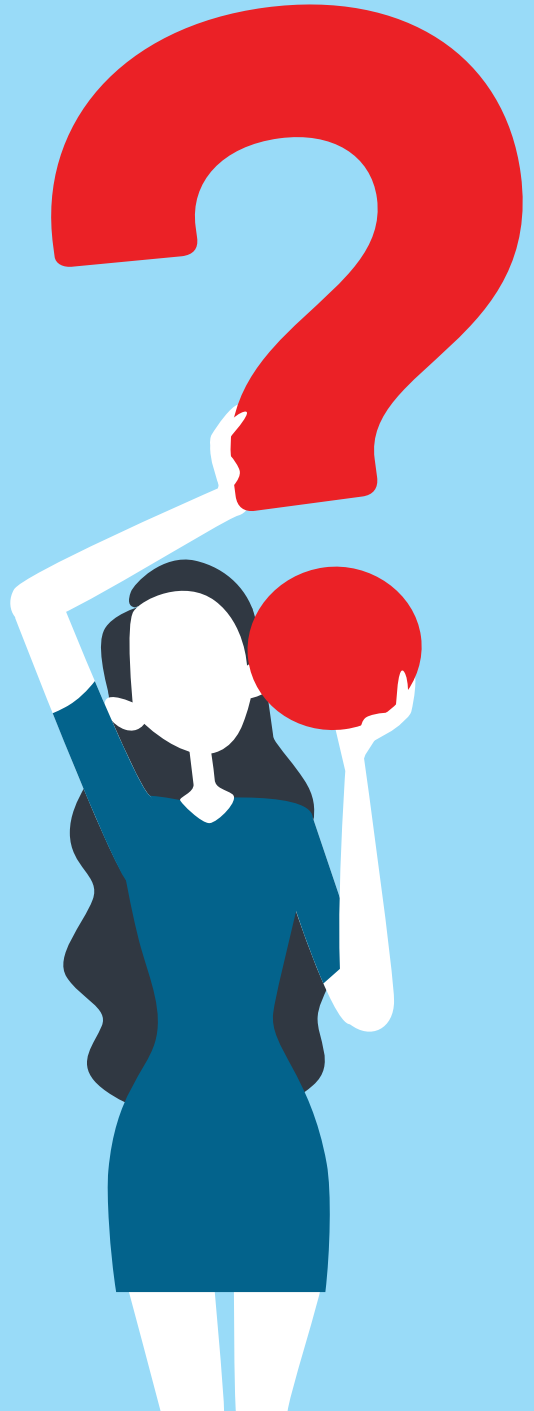
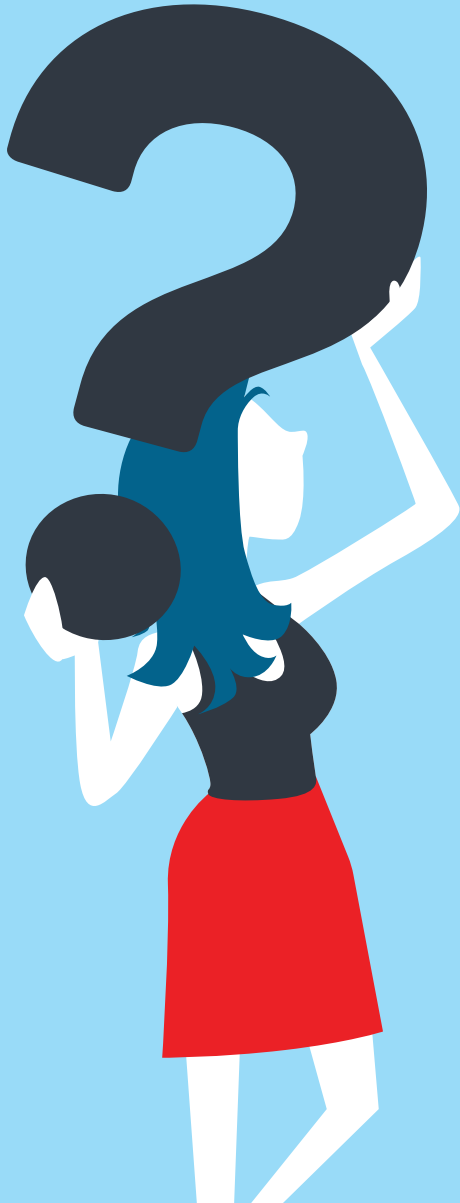
De loonkloof is daar een goed voorbeeld van. Het is een gigantisch probleem dat niet de aandacht krijgt die het verdient. Daarom pleit Julia voor meer vrouwen in de politiek. Het project *Omdat ik het verdien* van Vera Tax en Agnes Jongerius past daar perfect bij.





Inhoud

De loonkloof, wat is dat eigenlijk?	9
Het duurt te lang	19
Niet jouw schuld!	27
Gendervooroordelen	37
Onderhandeltips	45
Tips voor werkgevers	55
Tijd voor actie!	63



**De loonkloof,
wat is dat
eigenlijk?**

**Gemiddeld
verdiene
vrouwen in
Nederland
minder dan
mannen.**

Jaarloon

Bij de laatste meting in 2019 lag het gemiddeld jaarloon van vrouwen 38 procent lager dan dat van mannen. Dit loonverschil valt grotendeels te verklaren doordat vrouwen vaak minder werken en meer in deeltijd werken. Mannen werken gemiddeld 33 uur per week, vrouwen 25 uur. En wie meer werkt, verdient natuurlijk ook meer.

Uurloon

Wanneer je niet naar het aantal gewerkte uren kijkt, maar naar het uurloon, blijft er nog steeds een verschil van gemiddeld 14,8 procent over. Met andere woorden: voor elke 10 euro die een man per uur verdient, krijgt een vrouw er slechts 8,52.

Hoe komt dat?

Een deel van het verschil in bruto uurlonen is te verklaren. Door bijvoorbeeld opleidingsniveau, de sector waarin iemand werkt, of iemand zijn of haar loopbaan heeft onderbroken en of iemand een leidinggevende functie heeft of niet. Al deze zaken hebben invloed op het bruto uurloon dat je verdient.

Bij veel van deze omstandigheden delven vrouwen het onderspit. Ze werken vaker in sectoren en beroepsgroepen waar de lonen lager liggen. Denk bijvoorbeeld aan de zorg, het onderwijs, de horeca of de culturele sector. Ook werken vrouwen vaker dan mannen met een flexibel contract, met alle onzekerheid die daarbij komt kijken. Bovendien onderbreken ze hun loopbaan vaker dan mannen. Bijvoorbeeld wanneer ze kinderen krijgen.

De belangrijkste verklaring blijft echter dat mannen zwaar oververtegenwoordigd zijn in de hoger betaalde banen en leidinggevende functies.

Volgens de laatste cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) was 62 procent van de vrouwen in 2018 economisch zelfstandig. Dat wil zeggen dat ze minimaal 960 euro netto per maand verdienen. Bij de mannen was dat ruim 80 procent.

Al deze factoren leiden ertoe dat vrouwen in een positie terecht komen die het moeilijker maakt voor hen dan voor mannen om evenveel geld te verdienen. Om die ongelijkheid op te lossen, moeten we dus de algemene positie van vrouwen verbeteren.

Het is niet omdat het verklaarbaar is, dat het aanvaardbaar is

Dat een deel van de loonkloof te verklaren is, betekent niet dat je je erbij neer zou moeten leggen. Wij van *Omdat ik het verdien* zijn pas tevreden wanneer de verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt tot het verleden behoren. Wanneer de huishoudelijke taken eerlijk verdeeld zijn en mannen en vrouwen daadwerkelijk een gelijkwaardige positie op de arbeidsmarkt kunnen innemen.

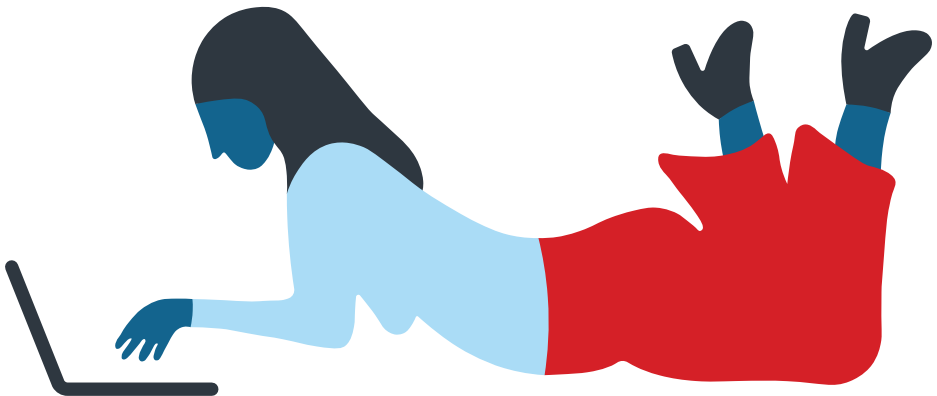
Daarnaast moeten meer vrouwen in leidinggevende posities terechtkomen en moet onbetaald werk, zoals de zorg voor de kinderen, naar waarde geschat worden. Tot slot moeten ook mannen meer ruimte krijgen om zorgtaken op zich te nemen. Daarvoor zijn toegang tot goede en goedkope kinderopvang en goede verlofregelingen voor vrouwen en mannen essentieel.

Mensen met een migratieachtergrond hebben het nog zwaarder te verduren

Het Centraal Planbureau becijferde dat Nederlanders met een migratieachtergrond tussen de 16 procent en 31 procent minder betaald krijgen dan Nederlander zonder migratieachtergrond.

De inkomensongelijkheid is het grootst bij Nederlanders met een Marokkaanse achtergrond en het kleinst bij Surinaamse Nederlanders.

Het bruto uurloon van Turks-Nederlandse vrouwen ligt gemiddeld 29 procent lager dan dat van witte Nederlandse vrouwen. Voor Marokkaans-Nederlandse vrouwen is het verschil 21 procent, voor Surinaams-Nederlandse vrouwen 11 procent en voor Antilliaans-Nederlandse vrouwen 4 procent.



“Mijn vrouwelijke collega doet meer dan wat er van haar gevraagd wordt en krijgt praktisch hetzelfde salaris als ik. Terwijl ik minder verantwoordelijkheden en taken heb. Dat is niet eerlijk.”

- Mert

Wanneer je praat over de loonkloof, dan heb je het over de ongelijke positie van vrouwen en mannen, waardoor vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannen.

Ongelijke beloning houdt in dat vrouwen voor hetzelfde werk minder verdienen dan hun mannelijke collega's. Dit noemen we beloningsdiscriminatie.

Ongelijke beloning

Wanneer je de verklaringen voor de verschillen tussen mannen en vrouwen meeneemt in je rekensom en je kijkt naar de gecorrigeerde aantallen, dan blijft er nog steeds een onverklaarbaar loonverschil van gemiddeld 6 procent over. We spreken dan van ongelijke beloning, waarbij vrouwen voor precies hetzelfde werk gemiddeld 6 procent minder verdienen dan mannen.

Verschil tussen de loonkloof en ongelijke beloning

In discussies worden ongelijke beloning en de loonkloof vaak door elkaar gebruikt. Dat kan verwarrend zijn, want het is niet hetzelfde. Wanneer je praat over de loonkloof, dan heb je het over de ongelijke positie van vrouwen en mannen in de maatschappij die ertoe leidt dat vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannen.

Ongelijke beloning daarentegen houdt in dat vrouwen voor hetzelfde werk minder verdienen dan hun mannelijke collega's. Dit noemen we beloningsdiscriminatie. Hoewel er een wereld van onrecht onder de loonkloof schuilt, is alleen beloningsdiscriminatie bij wet verboden.

Ongelijke beloning versus loonkloofdiscriminatie

In Nederland is discriminatie op basis van geslacht verboden. In 1980 werd dat in de 'Wet Gelijke Behandeling van Mannen en Vrouwen' vastgelegd. Bovendien is het recht om gelijk behandeld te worden een onderliggend beginsel van alle internationale mensenrechtenverdragen.

Een werkgever is dan ook verplicht om arbeid van gelijke waarde gelijk te belonen. Met andere woorden, als je hetzelfde werk doet als jouw collega dan heb je recht op hetzelfde loon.

Natuurlijk krijgt niet iedereen die hetzelfde werk doet precies hetzelfde salaris. Wanneer iemand meer relevante werkervaring heeft of bijzonder goed functioneert, is het toegestaan om daarvoor extra te belonen. Maar als een werkgever geen goede verklaring heeft om jou voor hetzelfde werk een lager salaris te geven dan een collega, dan is er sprake van beloningsdiscriminatie.

Opvallend is dat die hogere waardering vaak in het voordeel van mannen uitpakt. Ook al lijken de redenen om iemand een hoger salaris te geven niks te maken te hebben met of je nu een man of een vrouw bent, is dat vaak wel het geval.

Veel bereikt

In Nederland is het verboden om mannen en vrouwen ongelijk te belonen voor hetzelfde werk. En hoewel het nog steeds gebeurt, is vrijwel iedereen het er vandaag over eens dat dit niet aanvaardbaar is. Dat is niet altijd zo geweest.

We komen van ver en we hebben ondertussen al veel bereikt. Tot 1956 waren vrouwen volgens de wet handelingsonbekwaam. Ze moesten hun man om geld en toestemming vragen om iets te kunnen kopen of geld van de bank te halen. Pas een jaar later, in 1957, mochten getrouwde vrouwen überhaupt blijven werken nadat ze trouwden.

Voor die tijd was het doodnormaal dat je samen met je huwelijksfelicities je ontslagbrief kreeg. In de jaren zestig was het nog de gewoonste zaak van de wereld dat er aparte loonschalen voor mannen en vrouwen bestonden. Pas in 1975 is in Nederland de 'Wet Gelijk Loon' ingevoerd. In 1980 volgde de 'Algemene Wet Gelijke Behandeling van Mannen en Vrouwen'.

Doorheen de jaren is het verschil in gemiddelde uurlonen steeds kleiner geworden. Doordat vrouwen tegenwoordig hoger opgeleid zijn dan mannen is het verschil in tien jaar tijd gedaald van 20 procent naar 14 procent. Vanaf 1995 loopt het loonverschil tussen mannen en vrouwen met gemiddeld 0,5 procentpunt per jaar terug.

Dat is natuurlijk geweldig, maar het gaat wel ontzettend langzaam. Als we in het huidige tempo doorgaan, is het inkomensverschil tussen mannen en vrouwen pas in 2051 verdwenen. Dat is onacceptabel.

Tot 1956

waren vrouwen volgens de wet
handelingsonbekwaam.



Na 1957

mochten vrouwen blijven werken
nadat ze trouwden.



In 1975

is de 'Wet Gelijk Loon' ingevoerd.



Pas in 1980

volgde de 'Wet Gelijke Behandeling
voor Mannen en Vrouwen'.



**Het duurt
te lang**

Women Inc. berekende dat vrouwen gedurende hun leven 300.000 euro mislopen. Stel je eens voor wat je met al dat geld zou kunnen doen.

Veel vrouwen dromen echter niet over huizen en auto's. Voor hen is het een verschil tussen wel of niet in armoede leven. Bijna twee miljoen vrouwen waren volgens het CBS in 2016 financieel kwetsbaar tegenover één miljoen mannen.

De loonkloof werkt ook door wanneer je met pensioen bent. Omdat vrouwen minder verdienen en minder uren werken, bouwen zij veel minder aanvullend pensioen op dan mannen. En dus lopen vrouwen op de pensioengerechtigde leeftijd meer kans op armoede dan mannelijke gepensioneerden.

We kunnen ons niet permitteren om te wachten tot de loonkloof vanzelf verdwijnt. We moeten meer doen dan alleen de tijd haar werk laten doen. Volgens *Omdat ik het verdien* is het logisch te beginnen met het gedeelte van de loonkloof waar het echt om gaat: beloningsdiscriminatie. Dat is namelijk verboden en dus moeten en kunnen we dat veel beter aanpakken.

Nederland loopt achter

In veel landen om ons heen is er al extra regelgeving om ongelijke beloning tegen te gaan. In landen als IJsland en België bijvoorbeeld zijn werkgevers wettelijk verplicht aan te tonen dat er bij hen sprake is van gelijke beloning. Zo niet, dan zijn ze verplicht om in actie te komen en daar verandering in te brengen. Nederland loopt dus behoorlijk achter.

Daarom is het niet verwonderlijk dat Nederland er internationaal op wordt aangesproken om de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen aan te pakken. Het comité van de Verenigde Naties, dat toezicht houdt op de naleving van het Vrouwenverdrag, heeft Nederland in 2010 al aanbevolen meer maatregelen te nemen tegen de loonkloof.

Onlangs tikte ook het Europees Comité voor Sociale Rechten de Nederlandse overheid op de vingers, omdat Nederland te weinig deed om te zorgen dat vrouwen voor hetzelfde werk hetzelfde loon krijgen als mannen. De Europese toezichthouder stelt dat werkgevers open moeten zijn naar hun werknemers toe over de manier waarop ze salarissen berekenen.

Ook het College voor de Rechten van de Mens, hier in Nederland, vindt dat de overheid extra wetgeving moet aannemen. Maar alleen met aanvullende wetgeving ben je er volgens het College nog niet. Het is belangrijk om werkgevers ook bewust te maken van de valkuilen die tot ongelijke beloning leiden. Bijvoorbeeld door voorlichting en trainingen.

Wanneer werkgevers de valkuilen kennen, kunnen zij beleid ontwikkelen om ongelijke beloning tegen te gaan. De wil om dat bewustzijn te vergroten en je erin te verdiepen, kun je natuurlijk wel degelijk stimuleren door transparantie af te dwingen. Werkgevers weten nu vaak niet eens dat ze ongelijk belonen.



Wat doet de politiek?

Zowel in de Tweede Kamer als in het Europees Parlement liggen er voorstellen voor wetgeving klaar, die organisaties verplichten om aan te tonen dat zij hun werknemers gelijk belonen. In ons eigen land diende Lilianne Ploumen begin oktober 2020 samen met haar collega's Nevin Özütok, Jasper van Dijk en Corrie van Breukel daarover een voorstel voor wetgeving in.

Ze vinden dat het niet langer oogluikend kan worden toegestaan dat vrouwen minder verdienen dan mannen. Door middel van dit initiatiefvoorstel willen ze een radicale verandering bewerkstelligen. Zo zou de werknemer niet meer degene zijn die moet bewijzen dat er sprake is van loondiscriminatie, maar krijgt de werkgever de plicht aan te tonen dat de onderneming gelijk loon voor gelijk werk biedt.

Het is voor individuele werknemers erg moeilijk om een vermoeden van loondiscriminatie aan te tonen. In een beroepsprocedure moet een werknemer vandaag nog zélf met feiten kunnen aantonen dat er sprake is van ongelijke beloning. Daarmee wordt het een individueel probleem in plaats van het probleem van de onderneming of zelfs de hele

samenleving. Daarom zijn er maar weinig gevallen waarbij werknemers een zaak maken van ongelijke beloning.

Het bieden van ongelijk loon voor hetzelfde werk is in strijd met heel veel verschillende wetten en verdragen. Desondanks is er veel te weinig vooruitgang geboekt.

Door in dit initiatiefvoorstel de bewijslast om te keren, willen de Kamerleden dat ongelijke beloning een probleem van de samenleving als geheel wordt. Net zoals de oplossing. Op die manier hopen ze loondiscriminatie spoedig tot het verleden te verbannen. Zoals eigenlijk in 1980 al de bedoeling was met de 'Wet Gelijke Behandeling van Mannen en Vrouwen'.

Ook het Europees Parlement heeft het initiatief in eigen hand genomen en eist de Commissie om snel met een ambitieuze strategie te komen om de loonkloof in Europa aan te pakken. Het Parlement wil niet langer wachten tot wanneer nationale overheden zelf initiatief nemen en heeft daarom begin dit jaar een resolutie aangenomen die moet leiden tot meer maatregelen.

Het Parlement wil wettelijk bindende voorschriften die zowel de publieke als de private sector verplichten

om transparanter te zijn over lonen. Daarnaast wil het Europees Parlement een sterke handhaving van de regels, duidelijk omliggende doelstellingen en regelmatige controles, zodat we zicht hebben op de vooruitgang die Europese lidstaten maken.

De Europese Commissie beloofde om voor het einde van 2020 met een ambitieus actieplan te komen om de loonkloof in Europa te dichten.

Tijdpad voor Europese wetgeving

Om nieuwe EU-wetgeving te krijgen, moeten eerst de Europese Commissie, het Europees Parlement en de Europese Raad (de regeringen van alle 27 EU-lidstaten) het met elkaar eens worden. Alleen de Commissie heeft het recht om met een wetsvoorstel te komen. Wel kan er vanuit de samenleving druk worden gezet op de Commissie om bepaalde onderwerpen te agenderen. Ook de Europese Raad en het Europees Parlement kunnen invloed uitoefenen op de Commissie.

Wanneer de Europese Commissie met een voorstel komt, moeten de Europese Raad en het Europees Parlement daar een eigen positie over innemen. Dat kan soms maanden duren, als de Raad en het Parlement er überhaupt uitkomen.

Tijdens deze fase is het van belang dat de samenleving, in de vorm van vakbonden, NGO's en burgers, er bij alle drie de partijen op aandringt dat zij het heel belangrijk vinden dat de wet er komt.

Het Europees wetsvoorstel voor loontransparantie wordt in de winter van 2020-2021 verwacht. Het hele proces van onderhandelingen zal even duren. Wanneer er uiteindelijk een compromis is bereikt, hebben de

lidstaten vervolgens nog een paar jaar de tijd om de Europese wet om te zetten naar nationale wetgeving. Op een van tevoren afgesproken datum, treedt de wet dan uiteindelijk in werking.

Nederland

In Nederland ligt het recht van initiatief tot wetgeving zowel bij de regering als bij de Tweede Kamer. Dus wanneer de regering niets doet, kan de Kamer zelf in actie komen. Dat is een verschil met Europa.

Als je in Nederland met een initiatiefvoorstel komt, houd je zelf de pen vast. Dat vraagt een uitgebreide voorbereiding. Vaak wordt er gesproken met verschillende belanghebbende partijen om te zien wat er mist in de huidige wetgeving en wat de reden is om daar een toevoeging aan te doen.

Een wetsvoorstel kan je niet indienen bij de Tweede Kamer zonder de goedkeuring van de Raad van State. In de Tweede Kamer verdedig je Een wetsvoorstel kan je niet indienen bij de Tweede Kamer zonder de goedkeuring van de Raad van State.

In de Tweede Kamer verdedig je als parlementslid het wetsvoorstel tegenover je collega's en de regering. Vaak doen Kamerleden daarom een initiatiefvoorstel met meerdere partijen samen, om zo meer kans te hebben om een meerderheid te halen. Maar ook druk vanuit de samenleving vergroot de kans dat een wet een meerderheid krijgt en wordt aangenomen.

Wanneer het wetsvoorstel is aangenomen in de Tweede Kamer, gaat die door naar de Eerste Kamer. De initiatiefnemers zullen ook hier hun wetsvoorstel moeten verdedigen tegenover de leden en de regering. Als het wetsvoorstel ook in de Eerste Kamer wordt aangenomen, moet de koning tot slot het wetsvoorstel nog ondertekenen. Daarna wordt die gepubliceerd in het Staatsblad. Pas na publicatie, wordt het wetsvoorstel officieel een wet.





**Niet
jouw
schuld!**

'Vrouwen moeten beter onderhandelen', 'vrouwen vinden salaris niet zo belangrijk', 'Vrouwen kiezen nu eenmaal voor deeltijd', 'Vrouwen zijn minder ambitieus'. Je hoort steeds weer dezelfde argumenten om te verklaren waarom het volkomen redelijk zou zijn dat mannen meer verdienen dan vrouwen. 'Vrouwen moeten niet zo zeuren en zelf actie ondernemen', klinkt het.

Het is belangrijk je te realiseren dat de loonkloof niet de schuld is van vrouwen zelf. Beeldvorming en oude structuren zitten diep ingesleten. Daarom hebben we regelgeving nodig en toegewijde werkgevers om het probleem aan te pakken.

Vooroordelen zitten diep ingesleten, als een soort filter in onze hersenen

De vooroordelen over vrouwelijke en mannelijke eigenschappen, zijn aanwezig dan we vaak denken. Vanaf onze vroege jeugd vormen ze al een soort filter in onze hersenen en bepalen ze niet alleen hoe we dingen interpreteren en beoordelen, maar ook hoe we ons gedragen.

De mate waarin genderstereotypen en de bijbehorende vooroordelen ons leven bepalen, is iets waar we ons lang niet altijd – of eigenlijk meestal niet – bewust van zijn. Veel mensen

geven wel toe dat er vooroordelen over vrouwen en mannen zijn, maar denken dat zij die zelf niet of nauwelijks hebben.

Helaas weten we uit onderzoek dat juist mensen die denken dat ze zelf geen vooroordelen hebben, in hun handelen vaak het tegenovergestelde laten zien. Je bewust zijn van je eigen vooroordelen, als man én als vrouw, helpt je er ook beter mee om te gaan. Daarnaast helpt het ook om ze te herkennen en niet persoonlijk op te vatten.

Vooroordelen bepalen ook hoe wij naar de loonkloof kijken. Vaak hoor je argumenten dat vrouwen nu eenmaal het één te veel of het ander te weinig doen.

Volgens hoogleraar sociale psychologie Naomi Ellemers is de essentie van het hedendaagse seksisme dat de schuld van het achterblijven van vrouwen helemaal bij hen wordt gelegd.

Hoewel vrouwen gelijke rechten hebben, zie je ze minder vaak in leidinggevende posities en krijgen ze minder betaald. De redenering luidt dan al snel: 'het kan niet anders dan dat het aan vrouwen zelf ligt. Vrouwen willen gewoon niet. Ze maken de verkeerde keuzes, zijn gewoon minder goed dan mannen en kunnen niet onderhandelen'. In de psychologie noemen ze dat het ontkennen van discriminatie.

Dat is ook een vorm van discriminatie, al is die minder makkelijk te herkennen. Het ellendige van deze vorm van discriminatie is dat, omdat de schuld bij de vrouw zelf gelegd wordt, er dus verder niks hoeft te veranderen.

Vrouwen en onderhandelen

Je hoort vaak dat vrouwen niet durven onderhandelen. Hoewel dat soms inderdaad het geval is, is het ook belangrijk om te benadrukken dat er ook mannen zijn die onderhandelen moeilijk vinden. Bovendien is het belangrijk je te realiseren dat het resultaat vaak ongelijk is wanneer een vrouw wel degelijk onderhandelt.

Uit onderzoek blijkt dat het 25 procent waarschijnlijker is dat een man salarisverhoging krijgt dan een vrouw. Een enquête van vakbond FNV liet zien dat vrouwen en mannen even vaak onderhandelen over hun loon, maar dat vrouwen minder vaak krijgen waar ze om vragen.

**We verwachten
van vrouwen
dat ze aardig,
bescheiden en
collegiaal zijn.**

Zijn vrouwen minder goed in onderhandelen?

Als vrouwen net zo vaak onderhandelen als mannen, maar niet hetzelfde resultaat behalen, doen ze het dan niet op de goede manier? Hoewel het nooit kwaad kan beter te leren onderhandelen, is het een te gemakkelijke conclusie om te denken dat het beloningsverschil op te lossen is door alle vrouwen een cursus onderhandelen te geven.

Zo blijkt uit onderzoek van Harvard dat wanneer vrouwen stevig onderhandelen over hun salaris, ze daar veel negatiever om beoordeeld worden dan mannen. Dat komt omdat we van vrouwen verwachten dat ze aardig, bescheiden en collegiaal zijn.

In onderhandelingen leiden masculiene eigenschappen zoals lef tonen, risico nemen en voor jezelf opkomen bij mannen vaak tot een hoger loon en betere carrièrekansen. Maar vrouwen die zich precies zo gedragen, worden een stuk minder positief beoordeeld.

Volgens Babette Pouwels, die onderzoek verrichtte voor het College van de Rechten voor de Mens verwachten werkgevers het verzoek om een hoger salaris eerder bij mannen, en niet snel bij vrouwen. En dus gaat het gesprek bij mannen al snel over de hoogte van het bedrag en bij vrouwen over de vraag of het verzoek wel gerechtvaardigd is.

Kortom: mannen die matig onderhandelen, krijgen eerder wat ze vragen dan vrouwen die goed onderhandelen. Wie niet assertief genoeg is, kan sowieso fluiten naar een hoger loon, maar als je je als vrouw 'te mannelijk' opstelt, word je vaak gezien als 'haaibaaï', 'kenau' of 'een bitch'. Of je hoort dat je geen teamspeler bent. Dus wat je als vrouw ook doet, het is bijna nooit goed.



Waarom betalen werkgevers vrouwen minder dan mannen?

Uit het onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens blijkt dat werkgevers meestal helemaal niet de intentie hebben om ongelijk te belonen.

Maar liefst 75 procent van de werkgevers denkt dat de loonkloof binnen hun organisatie niet voorkomt. Dit is in de realiteit jammer genoeg vaak niet het geval. Werkgevers die worden geconfronteerd met het feit dat er toch een loonkloof bestaat binnen hun organisatie, schrikken daar zelf ook vaak van.

Dat is overigens niet zo gek, want de oorzaken van de loonkloof, zijn vaak onzichtbaar. In tegenstelling tot wat veel mensen denken, is een functiehuis of een cao niet voldoende om loonverschillen te voorkomen.

Meer dan de helft van de werkgevers - 53 procent - kijkt bij het inschalen van een nieuwe medewerker naar het laatstverdiende salaris. Dat ligt bij mannen gemiddeld al hoger dan bij vrouwen. Ook kunnen onbewuste vooroordelen een rol spelen bij het ontstaan van de loonkloof. Gaat de werkgever er bijvoorbeeld van uit dat vrouwen niet bereid zijn meer uren te werken en worden ze daarom niet benaderd voor een promotie?

Daarom is het belangrijk dat werkgevers nagaan of er een loonkloof bestaat binnen hun organisatie. Pas dan kunnen ze stappen nemen om het probleem op te lossen.

Andere criteria die onbewust tot een loonkloof kunnen leiden, zijn:

- Werkgevers bepalen het startsalaris op basis van onderhandelingen in plaats van op relevante werkervaring.
- Werkgevers wijken af van bestaande salarisschalen en maken andere afspraken met hun werknemers.
- Bij de inschaling kijkt de werkgever naar het laatstverdiende loon, zonder na te gaan of de vorige functie wel aansluit op de huidige.
- Er wordt geen of onvoldoende geld toegekend bij een bevordering.

Waarom is het ook in het belang van mannen om de loonkloof te dichten?

Mannen verdienen meer voor hetzelfde werk en als ze al met een salarisachterstand beginnen, halen ze die razendsnel in. Helaas toont onderzoek aan dat mannen niet graag hebben dat vrouwen meer verdienen dan mannen - dit zou hun ego aantasten. Ondanks dat jonge mannen progressiever denken dan vroeger, is de rolverdeling thuis nog steeds heel traditioneel.

Hoe krijg je mannen dan toch zover dat zij de loonkloof ook als hun probleem zien? Zijn zij niet gewoon tevreden met hoe het nu is?

Allereerst is het natuurlijk gewoon rechtvaardig en de wet, maar ook wanneer mannen vanuit eigenbelang redeneren, zijn er voldoende argumenten om de loonkloof te dichten.

- Het is niet alleen goed voor jouw huishouden, het is ook goed voor de economie van het hele land. Met elke één procent dat de loonkloof vermindert, neemt het bruto binnenlands product met 0,1 procent toe.
- Gendervooroordelen treffen ook mannen. Zo mogen mannen hun gevoelens niet uiten, staan ze onder druk om te presteren, moeten ze altijd rationeel en daadkrachtig zijn en mogen ze nooit twijfelen. Daarnaast worden mannen vaker met de nek aangekeken op hun werk en voor watje versleten door vrienden als ze in deeltijd willen werken of meer tijd willen vrijmaken voor hun gezin.
- Wanneer je partner een vrouw is, is jullie gezamenlijk inkomen hoger wanneer ook zij krijgt waar ze recht op heeft. Dat betekent dus een betere financiële situatie voor het hele gezin.

Waarom moeten bedrijven de loonkloof dichten?

Loondiscriminatie is verboden bij wet. Als blijkt dat je je als organisatie schuldig maakt aan loondiscriminatie, heeft dat niet alleen juridische gevolgen. Ook het imago van je bedrijf kan eronder lijden. Maar naast potentiële negatieve gevolgen, heb je als bedrijf ook veel te winnen bij het dichten van de loonkloof.

- Als we vrouwen geen gelijke toegang geven tot de economie, is dat slecht voor ons allemaal.
- Als je bedenkt dat vrouwen tegenwoordig hoger opgeleid zijn dan mannen, dan weet je dat er heel veel talent miskend wordt. Het gevaar is dat vrouwen afhaken wanneer ze niet de waardering en kansen krijgen die ze verdienen.
- Als je onderneming gelijke kansen en lonen voor mannen en vrouwen biedt, helpt dat bij het werven en behouden van het beste talent.
- Zonder loonkloof, creëer je een positieve werkomgeving, wek je vertrouwen bij je werknemers en maak je optimaal gebruik van menselijk kapitaal.
- Genderdiversiteit verhoogt de productiviteit, het concurrentievermogen en winstgevendheid van bedrijven.
- Je creëert een positiever imago bij het publiek.





Gender- vooroordelen

In vergelijking met een eeuw geleden, zijn de obstakels die vrouwen tegenkomen flink kleiner. Zelfs als je twintig jaar terugkijkt, is er veel ten goede veranderd. Wettelijk staat vrouwen niets meer in de weg en op papier hebben ze gelijke toegang en dezelfde rechten als mannen. Toch blijven vrouwen achter en verbetert de situatie aan een veel te traag tempo.

Ongelijke rechten, minder toegang tot onderwijs of verschillen in opleidingsniveau kunnen dat niet meer verklaren. Wat dan wel? Nu de zichtbare en wettelijke obstakels zijn weggenomen, resten enkel nog stereotypen over mannen en vrouwen. Deze zijn nog steeds stevig verankerd in onze samenleving en cultuur.

Typische 'mannelijke' of 'vrouwelijke' eigenschappen hebben eigenlijk niets te maken met biologische verschillen, maar eerder met de sociale identiteit van de verschillende geslachten. In dat geval spreken we over 'gender' in plaats van 'geslacht'.

Stereotyperende mannelijke eigenschappen zijn bijvoorbeeld agressie, ambitie, competitiviteit, krachtdadigheid, doelgerichtheid, leiderschap, macht, onafhankelijkheid, individualisme, overtuigingskracht, besluitvaardigheid en bereidheid om risico's te nemen. Ook succes hoort volgens het stereotype bij mannen.

Volgens de pendant van dit stereotype zijn vrouwen daarentegen liefdevol, zorgzaam, begripvol, vrolijk, meelevend, zacht, zwak, verlegen, bescheiden, voorzichtig, sympathiek, teder, naïef, mild, luisterend, vragend, verbindend en gericht op samenwerken.

'Nederlandse vrouwen zijn deeltijd prinsesjes'

In geen ander Europees land wordt zoveel in deeltijd gewerkt als in Nederland. Verreweg de meeste deeltijders zijn vrouw. Van de werkende vrouwen werkt 73,8 procent in deeltijd versus 27,1 procent van de mannen.

Als je kijkt naar hoeveel vrouwen een baan hebben, staat Nederland juist in de Europese top. In veel andere Europese landen werken dus minder vrouwen, maar als ze werken, werken ze voltijds.

Deeltijd werken biedt natuurlijk ook veel voordelen. Naast je werk, heb je ook tijd voor je kinderen, ouders, vrienden en hobby's of vrijwilligerswerk. Het is dan ook een grote verworvenheid dat het in Nederland mogelijk is zorgetaken en werk op die manier te combineren.

Maar zolang vooral vrouwen voor deeltijdwerk kiezen, verdwijnt de loonkloof niet.

Daarbij is ons beeld van de ideale werknemer - iemand die altijd beschikbaar is - in het voordeel van de man. Dat ideaalbeeld is vandaag voor zowel mannen als vrouwen onhaalbaar geworden. Nu vrouwen ook een baan hebben en niet alleen huisvrouw meer zijn, kruipt er ook voor mannen meer tijd in het ouderschap en huishouden.

De echte kloof tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt is die in gewerkte uren, niet die in loon. Dat stelt CBS-econoom Peter Hein Van Mulligen. Dat klopt inderdaad. Reken je onbetaald werk mee – de huishoudelijke taken en zorg voor de kinderen – dan werken mannen en vrouwen evenveel. Wil je vrouwen meer uren laten draaien op de arbeidsmarkt, dan moet het werk thuis ook anders opgevangen worden.

'Nederlandse vrouwen zijn gewoon lui'

Je hoort vaak zeggen dat er geen loonkloof is en dat vrouwen niet zo moeten zeuren, maar gewoon eens wat harder moeten werken. Daarbij wordt geen rekening gehouden met het feit dat vrouwen 1,5 keer zoveel onbetaald werk verrichten als mannen.

Denk hierbij aan huishoudelijke taken, boodschappen doen, zorg voor kinderen of mantelzorg. Het is zelfs zo dat twee derde van de mensen die meer uren zouden willen werken dan in hun huidige deeltijdfunctie, vrouwen zijn. Door hardnekkige beeldvorming heerst nog altijd het idee dat vrouwen verantwoordelijk zijn voor het verzorgen van anderen en dat mannen verantwoordelijk zijn voor brood op de plank.

'Vrouwen vinden hun kinderen gewoon belangrijker dan hun carrière'

Doordat vrouwen tegenwoordig gemiddeld hoger opgeleid zijn dan mannen, verdienen ze in het begin van hun carrière meer dan mannen. Die voorsprong raken vrouwen ook weer kwijt. Rond hun 30ste stuiten vrouwen op een muur en is er sprake van een omslagpunt. Vanaf dat moment verdienen mannen meer.

Dit omslagpunt wordt ook wel de moedermuur of het kind-effect genoemd. Als vrouwen kinderen hebben, neemt men aan dat ze die belangrijker vinden dan hun carrière. Dat betekent vaak dat ze minder gewaardeerd worden als professional. Zo lopen ze in hun werk tegen een muur op.

Overigens, wanneer blijkt dat vrouwen hun carrière wel belangrijk vinden, worden ze 'koud' en 'slechte moeders' gevonden. Als een man kort na de geboorte van zijn eerste kind meer uren gaat werken, knippert niemand met zijn ogen. Bij een vrouw wordt er daarentegen vaak van uitgegaan dat ze haar carrière en ambities naar beneden bijstelt wanneer er kinderen zijn.

Die moederschapscultuur is in Nederland heel sterk. Het is bij ons vrijwel altijd de vrouw die na de komst van kinderen minder gaat werken.

Ook thuis wordt de taakverdeling traditioneler. Slechts 15,1 procent van de Nederlandse moeders werkt voltijds, van de vaders is dat 79,8 procent. De zorg voor het gezin en huishouden is voor 23 procent van de vrouwen de reden om minder uren te werken.

Nederlandse vrouwen besteden per week negen uur meer aan het huishouden en de zorg voor anderen dan mannen, blijkt uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP). Onze traditionele opvattingen spelen ons hier parten. Uit de Emancipatiemonitor van het CBS en SCP blijkt dat een op de drie Nederlanders vindt dat vrouwen beter zijn in het zorgen voor kleine kinderen en dat het geen goed idee is dat een éénjarig kind naar de crèche gaat.

Bovendien is er ook sprake van een promotiekloof. Werkgevers gaan ervan uit dat een vrouw kinderen wilt en daardoor op termijn meer tijd thuis zal willen spenderen. Daardoor hebben werkgevers de neiging om bij gelijkwaardige kandidaten sneller voor een man te kiezen.

Moederschap speelt dus een grote rol bij de loonkloof. In onze *Omdat ik het verdien* enquête vertelden veel vrouwen dat ze in het jaar dat ze met zwangerschapsverlof waren geweest, geen loonsverhoging kregen.

“Wanneer mannelijke medewerkers vader worden, leg ik uit dat er mooie regelingen bestaan om minder te werken. Toch stel ik in de praktijk vast dat het erg vaak de vrouw is, die minder gaat werken.”

- Bob

'Vrouwen hebben minder ambitie'

Een groot vooroordeel is dat vrouwen minder ambitie zouden hebben, maar dat is achterhaald. Zo bleek uit een onderzoek van de Universiteit van Exeter dat mannen en vrouwen met dezelfde ambitie beginnen bij een organisatie, maar dat vrouwen die ambitie sneller verliezen.

De reden daarvoor is niet dat vrouwen een grotere wens hebben om thuis voor de kinderen te zorgen, maar is te wijten aan onvoldoende steun, subtiele vooroordelen en het gebrek aan rolmodellen in de organisatie.

'Ambitie heeft niet alleen te maken met intrinsieke motivatie, maar ook met de vraag wat jij als haalbaar ziet voor jezelf', zegt Belle Derks, hoogleraar sociale en organisatiepsychologie aan de Universiteit Utrecht. 'Het is een afweging of je inzet loont. Als jij als vrouw ziet dat mannelijke collega's carrière maken terwijl ze minder goed zijn, dan werkt dat ontmoedigend.'

Er zijn niet veel cijfers bekend over ambitie, maar in 2017 vroeg Hays Recruitment 200 mannen en vrouwen naar hun carrièrewensen. Hoewel evenveel mannen als vrouwen een managementpositie ambieerden, geloven meer mannen dat ze zelf daadwerkelijk CEO kunnen worden.

'Vrouwen kiezen voor de verkeerde sectoren'

Waarom kiezen vrouwen voor beroepen waar de lonen laag zijn? Volgens de Franse socioloog Évelyne Sullerot wordt een beroep automatisch minder lonend wanneer er veel vrouwen werken. Volgens de Wet van Sullerot daalt automatisch de status van zo'n vrouwenberoep, en dus ook het salaris.

De reden dat vrouwen voor dergelijke beroepen kiezen is deels inhoudelijk, maar heeft zeker ook met praktische overwegingen te maken. Volgens Yvonne Benschop, hoogleraar bedrijfskunde aan de Radboud Universiteit Nijmegen zijn die sectoren erin geslaagd om het werk zo te organiseren dat het beter te combineren valt met andere zorgtaken.

Zo werken er bij het Openbaar Ministerie een disproportioneel aantal vrouwelijke Officieren van Justitie en Rechters. Veel vrouwen die rechten studeerden, kiezen om daar aan de slag te gaan, omdat de cultuur en arbeidsvoorwaarden er veel gezinsvriendelijker zijn dan bij advocatenfirma's in de private sector.





Onder- handeltips



Wanneer je als vrouw flink onderhandelt, is dat geen garantie dat je krijgt wat je vraagt. Maar als je er niet om vraagt, zul je waarschijnlijk al helemaal niet krijgen wat je verdient. Daarom is het belangrijk wel voor jezelf op te komen. Wees je bewust van de vooroordelen over vrouwen die voor zichzelf opkomen. Herken ze, maar laat ze je niet tegenhouden.

Het is opmerkelijk dat vrouwen een beter resultaat halen wanneer zij voor anderen onderhandelen. Vrouwen zijn goede onderhandelaars wanneer ze worden geconfronteerd met onrecht of wanneer ze het voor anderen opnemen. Dat past binnen wat wij 'typisch' vrouwelijk vinden, waardoor vrouwen zich in zo'n situatie minder geremd voelen om te onderhandelen.

Denk niet dat hard werk automatisch beloond wordt. Neem geen genoegen met alleen maar complimenten. Complimenten zijn fijn, maar geen alternatief voor een eerlijk loon.

Wanneer je gaat onderhandelen, gebruik dan deze tips.

Vorbereiding

Weet wat je waard bent en verzamel zo veel mogelijk informatie.

- Doe de 'Weet-Wat-Je-Waard-Bent' test van WOMEN Inc., de 'Loonwijzer salarischek' of 'Salariskompas' om er achter te komen wat collega's binnen

jouw vakgebied verdienen. Vergeet niet om ook te kijken wat mannen verdienen die jouw baan uitvoeren. Dan kun je voor jezelf een richtbedrag vaststellen.

- Doorbreek het taboe en vraag wat jouw collega's met vergelijkbaar werk verdienen.
- Weet wat je te bieden hebt. Maak een lijstje met je sterke eigenschappen, wat je bereikt hebt en de concrete resultaten die je al behaalde. Zorg dat je daar getallen bij kunt noemen. Laat zien dat je weet wie je bent en wat je nodig hebt om in deze functie te slagen.
- Spaar complimenten. Leg zelf een dossier aan van alles wat je hebt bereikt en een mapje met de e-mails waarin anderen je complimenten geven. Hiermee kun je argumenten onderbouwen. Bovendien werk je zo ook aan je zelfvertrouwen. Vrouwen hebben vaak de neiging om dat waar ze goed in zijn als heel gewoon te beschouwen en zich alleen te richten op de dingen waar ze nog niet goed in zijn.
- Schrijf je doelen op. Wil je flexibele werkuren of een bepaald salaris? Wat heb je nodig om je werk goed te doen? Een bepaald budget of iemand in jouw team die je ergens bij ondersteunt? Zo vergeet je ze niet tijdens de

onderhandeling en heb je een handvat om het gesprek de goede kant op te sturen.

- Bedenk van tevoren verschillende scenario's en bereid je voor op ze allemaal. Zo kom je niet met je mond vol tanden te staan en wek je de indruk dat je goed voorbereid bent.
- Maak een lijst met bezwaren die de andere partij mogelijks heeft en bedenk jouw antwoord hierop. Formuleer je argumenten op een positieve manier en neem daarbij het belang van de organisatie mee.
- Om goed te kunnen onderhandelen is het ook heel belangrijk dat je een ondergrens bepaalt: wat is het minimum dat je bereid bent te accepteren om tot overeenstemming te komen?
- Bedenk een plan B. Denk na over wat je kunt vragen wanneer je niet krijgt wat je wilt. Wat kan je wél binnenslepen? Denk aan zaken als een eenmalige bonus, een opleiding, minder uren voor hetzelfde loon, afstoten van bepaalde taken, meer flexibiliteit, een thuiswerkdag, een nieuwe laptop of telefoon, ...

Tijdens het gesprek

- Kies de juiste timing. Op een rustig moment en tijdens een aparte afspraak onderhandelen, werkt beter dan tijdens een hectische periode of tussen neus en lippen door. Het helpt ook om in een één-op-ééngesprek te onderhandelen, zodat een meerderheid je niet overstemt.
- Ook je lichaamstaal en -houding hebben invloed op hoe je overkomt bij de ander. Hoe sterker je uitstraling, hoe serieuzer je overkomt. Blijf rustig en praat in korte zinnen. Stapel geen argumenten op. Reageer niet verongelikt, maar hou het zakelijk. Gebruik bovendien geen verkleinwoorden.
- Benader het onderhandelingsgesprek als een spel. Dus houd je hoofd koel en laat je niet afschrikken. Laat emoties geen rol spelen. Neem het ook vooral niet persoonlijk.
- Leg de lat hoog. Vraag tien tot vijftien procent meer dan dat je eigenlijk wilt krijgen. Zo blijft er onderhandelingsruimte over en wie weet krijg je zelfs meer dan gehoopt.
- Zeg niet te snel ja. Accepteer niet meteen het eerste bod. Er is vrijwel altijd onderhandelingsruimte. De andere partij verwacht dat je gaat onderhandelen. Hou daar rekening mee in het eerste bod.
- Luister meer dan dat je spreekt en laat af en toe stiltes vallen. Door je mond te houden, ligt het initiatief bij de ander.
- Denk niet voor de ander, maar laat je werkgever zelf tot conclusies komen.
- 'Nee' is niet het einde is van de onderhandeling, maar juist het begin.
- Volgens Monic Bührs, onderhandelingstrainer en auteur van het boek *Onderhandelen voor vrouwen*, hebben vrouwen soms de neiging te snel af te haken tijdens een onderhandelingsgesprek. Wanneer vrouwen een loonsverhoging aankaarten bij hun leidinggevende en die reageert daar niet positief op, dan geven vrouwen al snel op. Soms ook nog met een sorry-dat-ik-het-gevraagd-heb blik er achteraan. Terwijl het dáár pas begint.
- Bereid je voor op alle 'nee's' die je kan krijgen en bedenk per 'nee' steeds een argument waarom je het daar niet mee eens bent. Noem dus niet al jouw argumenten in een keer, maar kom elke keer terug in het spel met een nieuw argument.

- Vraag bedenktijd als je er in het gesprek zelf niet uitkomt. Op die manier voorkom je dat je toch akkoord gaat met iets waar je ontevreden mee bent en koop je tijd om nieuwe of betere argumenten te verzamelen. Bovendien verplicht het de ander om ook opnieuw na te denken. Dit werkt hetzelfde als een lange stilte laten vallen.

Na afloop

- Wanneer er tijdens het gesprek geen afspraak gemaakt wordt, maar jouw (nieuwe) werkgever nog moet overleggen, kun je ervoor kiezen om na het gesprek een bedankmail te sturen. Hierin kun je jouw argumenten nog eens op een rij zetten en vertellen waarom je vindt dat je dat salaris verdient.
- Zijn jullie wel tot een afspraak gekomen? Leg deze gemaakte afspraken meteen zorgvuldig vast zodat beide partijen het eens zijn over wat er is afgesproken.
- Is er toegezegd dat er nu nog geen loonsverhoging in zit, maar dat je er op een later moment wel voor in aanmerking komt, zet ook dat dan op papier. Dat is ook heel belangrijk omdat je leidinggevende kan vertrekken en dan heb je de toezegging in ieder geval op schrift staan.



Sterke comebacks

Bereid je goed voor op de mogelijke tegenargumenten van je baas om niet aan je eisen tegemoet te komen. Onderstaande zinnen kunnen je hierbij helpen.

'Het is een moeilijke tijd, zoveel geld hebben we niet.'

- 'Dat begrijp ik, maar ik vind dat goede prestaties wel beloond moeten worden.'

'Volgens de cao kan ik je niet meer geven.'

- 'Ik heb altijd begrepen dat de cao een minimumregeling is en dat daarvan naar boven mag worden afgeweken.'

'Dit zijn nu eenmaal de regels binnen dit bedrijf.'

- 'Ik denk dat in dit geval best een uitzondering gemaakt mag worden op die regel, omdat ...'
- 'Als er iemand de regels kan veranderen, ben jij het wel'
- 'Als er iemand de regels kan veranderen, ben jij het wel'

'In een later stadium krijg je er meer.'

- 'Dan stel ik voor dat we daar nu concrete afspraken over maken.'

- 'Dan stel ik voor dat we daar nu concrete afspraken over maken.'
- 'Dan stel ik voor dat we daar nu concrete afspraken over maken.'veranderen, ben jij het wel'

Andere suggesties

- 'Dat is wat mij betreft een te mag-er voorstel.'
- 'Dat is een start. Laten we kijken of we tot een andere oplossing kunnen komen die voor ons beid-en aantrekkelijk is.'
- 'Dat lijkt me een goede basis. Ik denk dat we er met een paar aanvullende voorwaarden wel uitkomen.'
- 'Dat is een idee, maar laten we eens kijken wat andere mogelijk-heden zijn.'
- 'Mijn huidige salaris is niet rele-vant, het gaat om wat voor deze functie en verantwoordelijkheden redelijk is.'
- 'Ik begrijp dat ... nu niet haalbaar is. Dan wil ik graag afspreken dat ik wel ... salarisverhoging krijg en per 1 januari de rest.'

**'Ik denk dat
in dit geval
best een
uitzondering
gemaakt mag
worden op die
regel, omdat ik
het verdien.'**

Wat kun je doen wanneer je denkt dat jij slachtoffer bent van loondiscriminatie?

Volgens de 'Algemene Wet Gelijke Behandeling' mag er geen salarisonderscheid zijn op grond van sekse, herkomst of religie. Daarnaast mag er ook geen loonverschil zijn tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers, mensen met of zonder handicap of chronische ziekte, en werknemers met een vast of een tijdelijk contract. Dit geldt ook voor de discriminatiegronden levensovertuiging, politieke gezindheid, seksuele geaardheid en burgerlijke staat.

Nu wil een lager salaris niet meteen zeggen dat er sprake is van discriminatie. Andere redenen zoals bijvoorbeeld een verschil in dienstjaren kunnen ook aan de basis liggen van een salarisverschil. Daarom is het niet slim om je baas direct te beschuldigen van discriminatie.

Heb je voorlopig alleen maar een vermoeden dat je op grond van de gelijkebehandelingswetgeving minder verdient dan één of meer collega's die gelijkaardig werk doen? Probeer dan allereerst te achterhalen wat het salaris van die collega's is of ga na bij je baas of een medewerker van personeelszaken of je betaald krijgt naar je werkniveau. Als je je ongelijk

behandeld voelt, geef dat dan aan en bespreek of het beloningsverschil tussen jou en je collega's klopt.

Probeer eerst samen tot een oplossing te komen. Misschien kun je gebruik maken van een interne klachtenprocedure of de ondernemingsraad (OR) inschakelen. Als je er met je werkgever of de OR niet uitkomt, kun je:

- Juridisch advies inwinnen, bijvoorbeeld bij het Juridisch Loket of bij jouw vakbond.
- Een advocaat inschakelen die gespecialiseerd is in arbeidsrecht.
- Een Antidiscriminatiebureau (ADB) raadplegen. Deze bureaus bieden hulp en advies bij discriminatie. In elke regio is een antidiscriminatiebureau te vinden.

Als je werkgever beweert dat het beloningsverschil tussen jou en je collega's terecht is, dan kun je ook het College voor de Rechten van de Mens vragen om te beoordelen of dit klopt.

Om maar een voorbeeld te noemen: een medewerker van de postkamer kan werk van gelijk niveau doen als de receptioniste, maar hoe controleer je dat? Daar heb je een expert voor nodig. Hiervoor ben je bij het College voor de Rechten van de Mens aan het juiste adres. Deze instelling kan een onderzoek instellen en advies geven.

aan hun advies ontlenu. Maar stel dat het tot een rechtszaak komt, dan zal de rechter er wel rekening mee moeten houden. Je bent overigens niet verplicht om eerst langs het College te gaan, wanneer je naar de rechter stapt.

Ook werkgevers, ondernemingsraden en belangenorganisaties kunnen bij het College hulp en advies vragen.

Kitty Jong van FNV adviseert om zoveel mogelijk bondgenoten te zoeken. Een rechtszaak kan een lange en ingewikkelde strijd worden, die je misschien liever niet in je eentje wilt voeren.





Tips voor werkgevers

**“Ik ben nu
de directeur
van een
organisatie
en ben scherp
op ‘gelijk loon
voor gelijk
werk’.**

- Bob

Zoals je al hebt kunnen lezen, zijn de meeste organisaties ervan overtuigd dat loondiscriminatie niet bij hen voorkomt. En toch is dat vaak onterecht.

Breng loonverschillen in kaart

De eerste stap is om binnen je organisatie te onderzoeken of er sprake is van een loonkloof. Zo kun je van aannames, zoals 'de loonkloof komt bij ons niet voor', naar feiten gaan.

Dit kan bijvoorbeeld met de 'Gelijk Loon Check', die WOMEN Inc. samen met AnalitiQs heeft ontwikkeld. Met deze check krijg je een eerste idee van de situatie binnen jouw organisatie.

Ook geeft deze check een inzicht in de man-vrouwverdeling in jouw organisatie. Hoe zit het bijvoorbeeld met de verdeling van vrouwen en mannen op hogere functies? Je krijgt op die manier meteen waardevolle inzichten waarmee je eventuele vervolgstappen kunt bepalen.

Pak onbewuste vooroordelen aan

Of we nu willen of niet, we beoordelen elkaar voortdurend. Op uiterlijk, afkomst, sekse, opleiding of inkomen. Binnen een paar seconden vormen we ons een beeld van de ander.

Wanneer een persoon zich niet volgens een stereotype gedraagt, is de kans groter dat mensen in haar of zijn omgeving negatief reageren. Dit zorgt er bijvoorbeeld voor dat vrouwen vaak slechter uit salarisonderhandelingen komen dan mannen.

Pak die vooroordelen aan. Verdiep je in inclusief werkgeverschap. Volg bijvoorbeeld een masterclass of een workshop en ga ermee aan de slag. Zo zoek je naar praktische manieren om bij jezelf en je werknemer die taaie mechanismen om te buigen.

Wees transparant

Wees open over beloningsverschillen en de manier waarop beloning en inschaling in jouw organisatie worden aangepakt. Neem de salarissen van vrouwen en mannen bijvoorbeeld op in jaarverslagen en maak deze openbaar, of geef werknemers de mogelijkheid om salarissen op te vragen. Wacht niet tot een wet je hiertoe dwingt, maar begin er zelf mee.



Zorg voor neutrale inschaling en beloning

Eén van de oorzaken van de loonkloof is dat nieuwe medewerkers ingeschaald worden op basis van hun laatstverdiende salaris. Ruim de helft van de werkgevers doet dit, maar staat er niet bij stil dat dat salaris bij mannen vaak al hoger ligt dan bij vrouwen.

Natuurlijk zijn er soms goede redenen zijn om twee mensen niet precies hetzelfde te betalen. Bijvoorbeeld omdat één van de twee meer werkervaring heeft dan de ander. Als er echter geen goede verklaring is voor het feit dat twee mensen voor hetzelfde werk niet hetzelfde betaald krijgen, is er sprake van ongelijke beloning. En van discriminatie.

Je kunt dit onder andere voorkomen door bij inschaling niet uit te gaan van het laatstverdiende salaris of door tijdelijke omstandigheden met een toeslag te belonen.

Maak de combinatie van werk en zorg mogelijk

Vrouwen zijn in Nederland nog vaak verantwoordelijk voor de onbetaalde zorg voor kinderen en naasten.

Vrouwen gaan veel vaker dan mannen minder uren werken als ze kinderen krijgen. Dit kan hun carrièrekansen en de hoogte van hun salaris flink beïnvloeden.

Je kunt als werkgever rekening houden met de zorgtaken die je werknemers hebben om zo een eerlijkere verdeling van betaald werk en onbetaalde zorg mogelijk te maken. Zo kun je ook aan mannen vragen of ze deeltijd willen werken na de geboorte van hun kind. Deze vraag wordt vandaag vaak aan vrouwen gesteld, maar niet aan mannen. Ook het aanbieden van betaald partnerverlof helpt ouders bij het combineren van werk en zorg.

Stimuleer de doorstroom van talent

Mannen hebben nog steeds veel vaker dan vrouwen leidinggevende functies, waarbij de uurlonen vele malen hoger liggen. Daarnaast geeft 54 procent van de werkgevers aan dat ze vrouwen niet actief stimuleren om door te stromen naar hogere posities.

Breng de verdeling van vrouwen en mannen in leidinggevende functies en managementposities in kaart, zodat je weet hoe het precies zit in jouw organisatie. Daarnaast kan je er ook voor zorgen dat leidinggevende posities in deeltijd kunnen worden uitgevoerd.

“Toen ik aan mijn job begon, werd de loonkloof goedgepraat met het argument ‘straks krijg je kinderen en dan heb ik niets meer aan je’. Toen ik kinderen had, zou ‘mijn aandacht afgeleid worden.’ ”

- Sanne

Doe jij de onderhandelingen namens jouw organisatie of bedrijf en wil je ervoor zorgen dat je dat eerlijk doet en je niet schuldig maakt aan loondiscriminatie? Dan zijn deze tips voor jou.

Is het eerlijk om mensen die goed zijn in onderhandelen, meer te betalen?

Wanneer je een werknemer omwille van een goed onderhandelingsgesprek eigenlijk te hoog inschaalt, ontstaan er beloningsverschillen die niets te maken hebben met de waarde van het werk dat ze doen. Bovendien kan een andere werknemer, die minder verdient, dan op basis van de gelijkebehandelingswetgeving ook meer loon eisen. Het omgekeerde geldt wanneer je iemand die minder goed onderhandelt daarvoor 'straft'.

Scheid functiegroepen en de salarisschalen in het administratieve systeem

De grens tussen functieniveau en salarisschaal moet duidelijk blijven. Ook op langere termijn moet je uit je administratief systeem kunnen opmaken of de schaal inderdaad ook het niveau van de functie aangeeft.

Beloon je werknemers binnen de salarisschaal van de functiegroep

Soms worden werknemers boven de salarisschaal van hun functiegroep ingeschaald. Omdat ze bijvoorbeeld zwaardere taken zijn gaan doen. Dat is echter geen verstandige constructie. Wanneer blijkt dat een werknemer eigenlijk in een hogere functiegroep hoort, pas dat dan aan. Alleen dan is ook een hogere beloning terecht.

Beloon tijdelijke omstandigheden met een toeslag

Een toeslag kan een oplossing zijn wanneer een werknemer tijdelijk extra taken op zich neemt of bij krapte op de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot een hogere inschaling of meer belonen, creëert een toeslag geen structurele ongelijkheid met andere werknemers.

Slechts in enkele situaties wil je als werkgever een salaris garanderen

Na bijvoorbeeld een fusie, een functiewaardering of bij een demotie, wil je je werknemers zekerheid bieden. Maar salarisgaranties leiden tot salarisverschillen. Geef een garantie daarom in de vorm van een tijdelijke toeslag, die je vervolgens langzaam kan afbouwen.

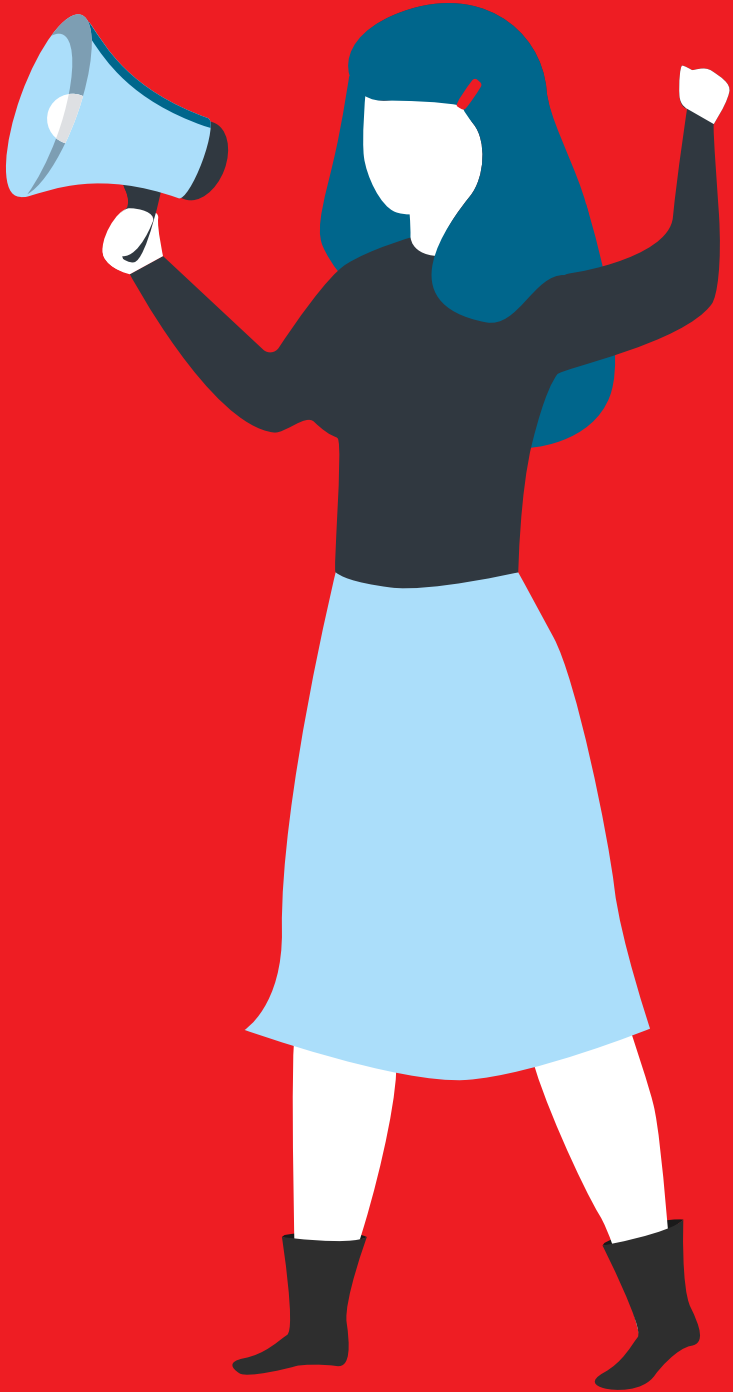
Neem bij inschaling van een nieuwe werknemer niet het laatstverdiende salaris als uitgangspunt

Dit kan tot beloningsonderscheid leiden. Het is mogelijk dat een nieuwe werknemer in zijn of haar vorige baan te hoog of juist te laag ingeschaald was of dat de vorige functie helemaal niet te vergelijken valt met de nieuwe functie. Alleen relevante werkervaring zou moeten tellen bij de inschaling.

Bovendien is het laatstverdiende salaris geen neutrale maatstaf. Doordat mannen vaker een hoger startsalair krijgen, wordt ongelijke beloning tussen vrouwen en mannen op die manier in stand gehouden.

Leg verantwoording af binnen het team

Bespreek inschaling en loonsverhoging met meerdere leden van het team. Stel vast wie verantwoordelijk is voor beslissingen over beloningen en regel een vast proces, waarbij bijvoorbeeld jaarlijks verantwoording moet worden afgelegd. Zo ontstaat binnen het team meer bewustzijn over de manier waarop beslissingen over beloningen worden genomen. Stel daarnaast een onafhankelijke commissie in die beloningsverschillen kan corrigeren als dat nodig blijkt te zijn.



**Tijd voor
actie!**

Wat nu?

Je weet nu alles van de loonkloof. Misschien vraag je je nu af wat jij er zelf aan kan doen?

We roepen bedrijven op om actie te ondernemen

Breng de loonkloof binnen je organisatie in kaart en maak een eind aan ongelijke beloning voor hetzelfde werk. Verdiep je in onbewuste vooroordelen, die ervoor zorgen dat vrouwen nog steeds aan hogere standaarden moeten voldoen en daardoor minder kansen krijgen.

We roepen de overheid op om nieuwe wetten aan te nemen

Neem het wetvoorstel 'Wet Gelijke Beloning van Vrouwen en Mannen' aan, waarbij ondernemingen met meer dan vijftig werknemers verplicht worden om transparant te zijn over hun lonen. Stel alles in het werk om de loonkloof tegen het jaar 2030 gedicht te hebben.

Ambassadeur

Met *Omdat ik het verdien* willen we een zo breed mogelijke beweging in gang zetten via een netwerk van getalenteerde en inspirerende ambassadeurs. Zij zijn mede het gezicht van *Omdat ik het verdien*. Als ambassadeur help je ons met:

- Het verspreiden van de boodschap van *Omdat ik het verdien* binnen je eigen netwerk. Dit kan zowel online via sociale media, maar ook bijvoorbeeld bij je eigen werkgever, collega's of vrienden.
- Het organiseren van *Omdat ik het verdien*-workshops over de loonkloof.
- Het uitwisselen van ideeën en *best practices*.

Partner

Vanuit de politiek wordt gewerkt aan nieuwe wetgeving om de loonkloof te dichten, maar dat is niet genoeg. Een maatschappijbrede beweging die de verandering inzet, is essentieel. Daarbij zoeken we partners die gemotiveerd zijn om de loonkloof, niet enkel op papier, maar ook in de realiteit aan te pakken. Zo kan jij bijdragen als partner van *Omdat ik het verdien*:

- Host een *Omdat ik het verdien* workshop in je organisatie.
- Onderteken als werkgever of namens je organisatie het werkgeversmanifest.
- Doe intern onderzoek naar de loonkloof binnen je organisatie.
- Indien je al intern onderzoek deed binnen je organisatie, deel dan je ervaring en bevindingen.
- Roep anderen op om binnen hun organisatie de loonkloof aan te pakken.

Bronnen

www.hbr.org - research women ask for raises as often as men but are less likely to get them

www.fd.nl - antilliaanse vrouw weet loonkloof snelst te dichten

www.volkskrant.nl - de loonkloof waarom vrouwen nog steeds minder verdienen dan mannen

www.nyenrode.nl - salarisonderzoek 2019

www.nrc.nl - vrouwen vragen wel om salarisverhoging maar krijgen die gewoon niet

www.mensenrechten.nl - eu-lidstaten moeten meer doen om loonkloof te dichten

[www.cdn.atria.nl](http://www.cdn.atrია.nl) - epublications

www.evajinek.nl - onderhandelen tips salaris arbeidsvoorwaarden vrouw en meerwaarde

College voor de rechten van de mens

Women Inc

Atria

CBS

RTLNieuws.nl



www.omdatikhetverdien.nl



info@omdatikhetverdien.nl



Beschikbaar op Spotify en iTunes



[@Omdatikhetverdien](https://www.instagram.com/Omdatikhetverdien)



[@Omdatikhetverdien](https://www.facebook.com/Omdatikhetverdien)

