

## Reactie consultatie Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen

### WOMEN Inc. namens Alliantie Samen werkt het!

#### Vraag 1 van 3

#### Bent u het met de indieners eens dat het noodzakelijk is de loonkloof tussen vrouwen en mannen te verkleinen?

We zijn het erover eens dat ongelijke beloning onacceptabel is. Het is in Nederland al sinds 1980 verboden om mannen en vrouwen ongelijk te belonen voor hetzelfde werk. Als je dit wel doet, discrimineer je op grond van geslacht. De oplossing moet daarom niet gezocht worden in gedachten dat vrouwen 'niet kunnen onderhandelen'. De overheid zet zich onvoldoende in om de private sector aan te spreken en aan te pakken op ongelijke betaling. De wet die er al ligt, wordt niet gehandhaafd. Er wordt nu te weinig gecontroleerd en bedrijven zijn niet transparant genoeg over of ongelijke beloning bij hun voorkomt. In IJsland wordt er echter wel hard gehandhaafd en moeten bedrijven *bewijzen* dat ze vrouwen en mannen gelijke lonen betalen. Hiervoor krijgen ze een certificaat die iedere drie jaar moet worden vernieuwd, anders volgen er boetes. WOMEN Inc. voert al sinds 2014 [campagne](#) over dit onderwerp en heeft sindsdien veel kennis en onderzoek gedaan. Ook bij de Nederlandse Vrouwen Raad (een koepel van 55 lidorganisaties) staat gelijke beloning al vele jaren op de [agenda](#) en zij adviseert ook met regelmaat de politiek hierover. We weten dat ongelijke beloning en loonverschil niet vanzelf verdwijnen. Daarom stimuleren wij initiatieven die ongelijke beloning aanpakken en transparantie rond het onderwerp vergroten. Wij adviseren transparantie, bewijslast en handhaving, om op korte termijn een einde te hebben gemaakt aan de ongelijke betaling van vrouwen en mannen.

#### Vraag 2 van 3

#### Acht u dit wetsvoorstel gezien de problematiek die daarin geschetst wordt wenselijk en/of nodig?

Het oplossen van ongelijke beloning gaat te langzaam en niet vanzelf. De bewijslast voor ongelijke beloning wordt nu bij het individu gelegd in plaats van bij bedrijven. Dat moet anders. Daarvoor is het belangrijk dat er transparantie komt, werkgevers kunnen pas aan de slag met het aanpakken van ongelijke beloning als ze zich ervan bewust worden dat het ook in hun organisaties voorkomt.

In landen om ons heen worden al stappen gezet naar meer transparantie. Zo moeten bedrijven in Engeland hun cijfers openbaren m.b.t. hoeveel mannelijke en vrouwelijke werknemers ten opzichte van elkaar verdienen. In Duitsland moeten bedrijven, als een werknemer daarom vraagt, inzage bieden in het salaris van collega's in vergelijkbare functies. Vervolgens is een voorwaarde dat er op wordt gehandhaafd, de langzame verbetering laat zien dat het niet vanzelf gaat. Nederland loopt achter op andere en is dit ook terug te zien in bijvoorbeeld de index van The World Economic Forum.

### Vraag 3 van 3

#### Ziet u juridische en/of inhoudelijke aanvullingen ofwel problemen?

Het is van belang dat het onderscheid tussen loonkloof en ongelijke beloning ten alle tijden correct gemaakt wordt. De indieners willen met dit wetsvoorstel garanderen dat: 'Vrouwen en mannen werkzaam voor dezelfde onderneming ontvangen gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde dan wel, bij gebreke daarvan, voor arbeid van nagenoeg gelijke waarde.' In de memorie van toelichting wordt echter ook verwezen naar cijfers die gaan over het loonverschil. Om gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde te garanderen hebben werkgevers een goed doordacht, onderbouwd en werkbaar systeem nodig. Zoals de 'Equal pay standard' in IJsland. Wat de strategische alliantie Samen Werkt Het! betreft is het de verantwoordelijkheid van de overheid het initiatief te nemen om deze standaard te ontwikkelen, te financieren en te testen vóór de wetgeving ingaat.

Om de meerwaarde van de wetgeving aan te tonen voor zowel overheid als werkgevers en werkgeversorganisaties, raden wij een pilot aan, zoals ook in IJsland is gebeurd. Belangrijk hierbij is dat niet alleen de private sector meedoet met deze pilot, maar ook publieke instanties zoals de ministeries. Want als ministeries dit willen implementeren dienen ze zelf ook het goede voorbeeld te geven.

Namens de Alliantie Samen werkt het!

Anniek de Ruijter - Voorzitter Proefprocessenfonds Clara Wichmann

Saskia Keuzenkamp - Directeur Kennis en innovatie Movisie

Nenita La Rose-Lont - Voorzitter Nederlandse Vrouwen Raad

Edith van der Spruit - Directeur WO=MEN

Jannet Vaessen - Directeur WOMEN Inc.