



Gender pay gap
dichten. **Zet vandaag
de eerste stap.**



MET CHECKLIST

Bereid je voor op de nieuwe EU-richtlijnen voor loontransparantie.

Alles wat je moet weten over de verplichte
rapportage over de loonkloof binnen
jouw organisatie.

Benchmark^{HR}

Weet hoe gezond groeien
werkt.

De gender pay gap I

Hoe staat het er voor?

Sinds 1957 zijn werkgevers in de EU verplicht mannen en vrouwen gelijkwaardig te belonen voor hun arbeid. Toch werden vrouwen in Europa in 2022 nog zo'n 6,9% minder betaald voor hetzelfde werk als hun mannelijke collega's. Het slechtste nieuws? In 2024 is dat gat vergroot naar 7,4%.

Tijd voor actie!

Context I

Wat gaat er mis?

Gebrek aan transparantie: vaak weten medewerkers niet dat er een collega is die meer verdient.

Onduidelijk begrip van 'gelijke arbeid': welke functies merk je aan als gelijk en op basis van welke factoren.

Procedure obstakels: het is nu aan de medewerker om bewijslast te verzamelen.

Te weinig handhavingsmechanismen: er is nu wel een wet, maar geen handhaving.

1957

2022

2024

2026

Invoering verplicht
gelijk belonen

Loonkloof
van 6,9%

Loonkloof
van 7,4%

Invoering
nieuwe wetgeving

Hulp vanuit de EU I

Nieuwe richtlijnen

Mededankzij Samira Rafaela, Nederlandse Europarlementariër, zijn er in 2023 nieuwe richtlijnen aangenomen om de gender pay gap te bestrijden. EU landen moeten voor 2026 deze richtlijnen in wetgeving hebben omgezet. Nederland streeft er naar de wetgeving en handhaving eind 2025 in te voeren. Deze richtlijn is ontworpen om transparantie te bevorderen en bedrijven te dwingen verantwoordelijkheid te nemen voor gelijke beloning.



Belangrijk begrippen I Gelijke arbeid en genderneutrale criteria

Met **gelijke arbeid** bedoelen we *gelijkwaardige arbeid* – vergelijk niet alleen exact dezelfde functies, maar juist de functies die vergelijkbaar zijn in termen van inhoud, vaardigheden, verantwoordelijkheid en werkomstandigheden, ongeacht wie het werk uitvoert. Het kan bijvoorbeeld logisch zijn om alle controllers te vergelijken met alle HR-businesspartnerste vergelijken.

Door het gebruik van **objectieve criteria voor beloning** en functiewaardering kan een organisatie aantonen dat verschillen in salaris gebaseerd zijn op legitieme factoren, zoals ervaring, vaardigheden, en verantwoordelijkheid, en NIET op kenmerken zoals geslacht, leeftijd of etniciteit. Dit draagt bij aan een eerlijke beloningsstructuur en voorkomt loondiscriminatie.

De nieuwe richtlijnen I

Dit kan je verwachten

De richtlijn is bedoeld om deze vier factoren die het dichten van de loonkloof in de weg zitten, aan te pakken. Het is een pakket aan rechten voor medewerkers en plichten voor werkgevers die we indelen in fases:



Werving van **nieuwe medewerkers**

- Functietitels en vacatureteksten moeten genderneutraal zijn.
- Er moet een salarisbandbreedte gegeven worden.
- Tijden de sollicitatie mag een werkgever niet vragen naar het vorige salaris.
- De wervingsprocedure moet in zijn algemeenheid 'niet-discriminerend' zijn.
- En de OR heeft instemmingsrecht over het recruitment beleid.



Voor **medewerkers** geldt

- Recht op inzicht in de criteria die worden gebruikt voor bepalen beloning, beloningsniveaus en beloningsontwikkeling: zo krijgen medewerkers zelf inzicht.
- En recht op inzicht in individuele salarisoniveaus en het gemiddelde salarisoniveau per categorie werknemers (met dezelfde of gelijkwaardige rollen), uitgesplitst naar geslacht.



Als **werkgever** ben je verplicht

- Medewerkers de juiste informatie te geven en bovendien regelmatig proactief van hun rechten op de hoogte te stellen.
- Externe, objectieve analyse van de beloningsstructuur uit te voeren: de loonkloof vergelijking.
- Naast het uitvoeren van de analyse is er een verplichting voor werkgevers vanaf 100+ medewerkers om transparant te zijn over de resultaten. Ze krijgen een publicatieplicht waarbij ze de loonkloof rapportage openbaar moeten maken.



Organisaties van 250 + medewerkers moeten dit jaarlijks doen (ingang 2027)
Organisaties tussen de 150 en 250 medewerkers driejaarlijks (ingang 2027)
Organisaties tussen de 100 en 150 medewerkers driejaarlijks (ingang 2031)

Aan de slag I

Bereid je voor op de nieuwe wetgeving

Op basis van de verwachte Nederlandsde richtlijnen is het voor elke organisatie essentieel om loongegevens in kaart te brengen. Veel organisaties denken dat zij geen loonkloof hebben. Maar je zal het in de toekomst moeten bewijzen en rapporteren. Ook is het verstandig om je sollicitatieproces onder de loep te nemen; hoe omschrijf je vacatures en welke vragen stel je tijdens een gesprek? Hieronder vind je een checklist. Gebruik hem om pijnpunten in kaart te brengen en processen in gang te zetten. Schakel hulp in op de punten waar je expertise mist.

Checklist I

Hoe sta je er voor?



- ☐ Onze vacature teksten en - titels zijn genderneutraal.
- ☐ We geven bij vacatures altijd een bandbreedte aan m.b.t. het startsalaris.
- ☐ We vragen tijdens een sollicitatiegesprek nooit naar het vorige salaris.
- ☐ Onze wervingsprocedure is op geen enkel punt discriminerend.
- ☐ We betrekken de OR bij ons wervingsbeleid om genderdiscriminatie te voorkomen.
- ☐ Wij kunnen alle loonkloofberekeningen maken die door de wet van ons worden verwacht.
- ☐ We kunnen onze medewerkers inzicht geven in criteria die worden gebruikt voor het bepalen van beloning, beloningsniveaus en beloningsontwikkeling.
- ☐ We kunnen onze medewerkers inzicht geven in specifieke info over individuele salarisniveaus en het gemiddelde salarisniveau per categorie werknemers (zelfde of gelijkwaardige arbeid), uitgesplitst naar geslacht.
- ☐ We stellen onze medewerkers elk jaar op de hoogte van bovenstaande rechten.
- ☐ We hebben op dit moment geen inzicht in de loonkloof binnen onze organisatie en hebben daar hulp bij nodig. **Maak hier een afspraak.**
- ☐ We hebben een loonkloof maar weten niet hoe deze effectief aan te pakken. **Maak hier een afspraak.**





Schakel hulp in | Bunchmark is expert op het gebied van belonen, functiehuizen en nieuwe wetgeving

Het berekenen van de eventuele loonkloof is een technische aangelegenheid. Bovendien kost het tijd. Niet alleen de berekeningen, maar ook het nemen van effectieve maatregelen. Het is voor elke organisatie van groot belang om nu aan de slag te gaan en klaar te zijn voor de nieuwe wetgeving begin 2026.

Organisaties met een helder functiehuis en salarisschalen beschikken vaak al over de basisinformatie om deze berekeningen te maken. Toch is het in alle gevallen aan te raden hier een professional bij te betrekken.

Bunchmark is een expert op het gebied van

functiehuizen en belonen. We zijn goed in het in kaart brengen van een loonkloof binnen elk soort organisatie en nog beter in het adviseren over hoe beloningsverschillen opgelost moeten worden.

Dit is hét moment om jouw organisatie onder de loop te nemen. Bunchmark helpt je er graag bij. Dan ben jij klaar voor alle komende wetgeving en zetten we samen een stap naar gelijke beloning voor iedereen. **Dat werkt!**

Op onze [website](#) lees je alles over het onderwerp en onze aanpak. Boek [hier](#) gerust een vrijblijvende afspraak in om te kijken hoe wij jullie kunnen helpen.



Bunchmark ^{HR}

Weet hoe gezond groeien **werkt.**