

# DE GENDERKLOOF DICHTEN OP DE MODERNE WERKPLEK



DE KLOOF  
OVERBRUGGEN:  
DE LOONKLOOF  
TUSSEN MANNEN  
EN VROUWEN  
AANPAKKEN



Co-funded by  
the European Union

# EQUALISER PROJECT

# OVER HET PROJECT

Het EQUALISER-project streeft naar het bevorderen van **gendergelijkheid** op de **werkvloer** door particuliere bedrijven te helpen bij het toepassen van gender mainstreaming strategieën.



# OVER HET PROJECT

EQUALISER heeft tot doel:

1. Bewustmaken van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op het werk
2. Informeren over hiaten in de organisatiestructuur, -processen en -praktijken die bijdragen aan dit probleem
3. Beleidsmakers aanmoedigen om van gendermainstreaming een continu organisatorisch proces te maken
4. Een verandering op lange termijn in de bedrijfscultuur te bewerkstelligen met minder stereotypen en minder discriminerend gedrag
5. Een veilige omgeving creëren waarbinnen alle werknemers zich kunnen ontwikkelen en ontplooiën.



# DEZE PRESENTATIE

Het gepresenteerde materiaal maakt deel uit van **het EQUALISER-project** en is bedoeld om de werknemers van een onderneming te ondersteunen in hun werkomgeving.

Het materiaal is ontwikkeld om de doelgroep te helpen **kenniskloven en stereotypen te overwinnen** en de werkomgeving te veranderen evenals de onderlinge dynamiek op de werkplek.



# MODULES

**Module 1** - Ontdekking van concepten en principes van gendergelijkheid

**Module 2** - Voorbij de norm: genderstereotypen doorbreken

**Module 3** - Balancing Act: Vrouwen als werknemer en verzorger

**Module 4** - Van glazen plafond naar openlucht

**Module 5** - Respect en veerkracht: Seksuele intimidatie op de werkplek aanpakken

# MODULES

**Module 6** - De kloof overbruggen: De loonkloof tussen mannen en vrouwen aanpakken

**Module 7** - Ontploo de carrièremogelijkheden van vrouwen

**Module 8** - Katalysator voor verandering: EU-beleid voor gendergelijkheid op de werkplek

**Module 9** - Bewuste boodschap: Genderbewust communiceren

**Module 10** - Aanpak van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen & het bevorderen van respectvol gedrag

# MODULE 6: DE KLOOF OVERBRUGGEN: DE LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN AANPAKKEN





# INLEIDING



Bron:

[Afbeelding door pch.vector op Freepik](#)

Het verschil tussen het gemiddelde uurloon van mannen en vrouwen staat bekend als de loonkloof. Het is gebruikelijk die uit te drukken in percentage van het loon van mannen.

In deze module bespreken we de oorzaken en gevolgen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen en stellen we voor hoe we dit probleem kunnen aanpakken. De gemiddelde loonkloof tussen mannen en vrouwen in de Europese Unie bedroeg in 2019 14%, variërend van 5% in Italië, Luxemburg en Roemenië tot 20% in Oostenrijk, Estland, Duitsland en Letland.

# INLEIDING



Bron: [Afbeelding door Freepik](#)

**Deze module is bedoeld om:**

- ✓ Werkgevers te helpen de oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen te achterhalen
- ✓ Werkgevers te helpen de gevolgen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen te beschrijven
- ✓ Werkgevers te helpen een oplossing te bieden om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten

**De loonkloof tussen  
mannen en vrouwen gaat  
niet over individuele keuzes.  
Het gaat over systemische  
discriminatie**

- Malala Yousafzai, Nobelprijs voor de Vrede.



# MODULE 6- INHOUD

- 01 Oorzaken van de loonkloof**
- 02 Gevolgen van de loonkloof**
- 03 Oplossingen**
- 04 Activiteiten**
- 05 Conclusie - Samenvatting**
- 06 Naslag**

# 1: OORZAKEN VAN DE LOONKLOOF



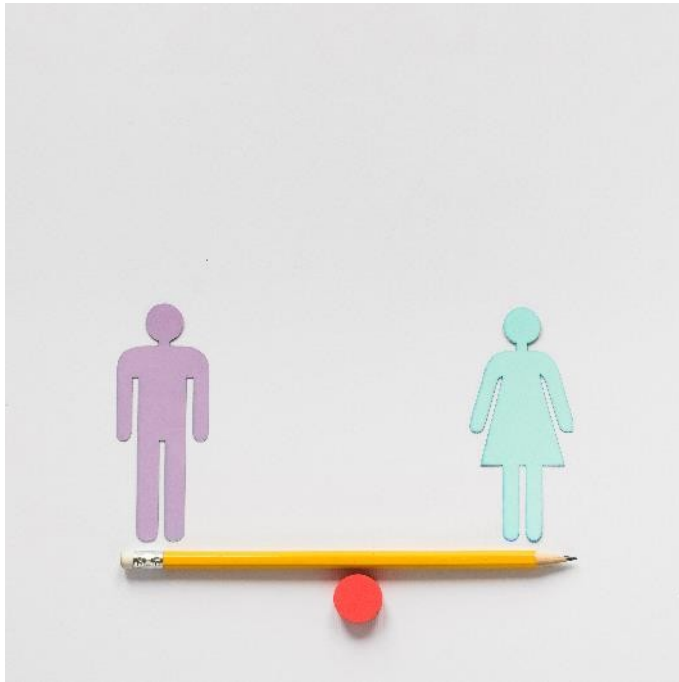
Bron: [Afbeelding door Freepik](#)

**Beroepssegregatie:** Door beroepssegregatie werken vrouwen vaker in lager betaalde beroepen dan mannen. Vrouwen werken bijvoorbeeld vooral in dienstverlenende- en verzorgende beroepen die vaak minder betalen dan door mannen gedomineerde beroepen zoals bèta/techniek (wetenschap, technologie, techniek en wiskunde) en de bouw.

**Ongelijk loon voor gelijk werk:** Zelfs als mannen en vrouwen hetzelfde werk doen, verdienen vrouwen vaak minder dan mannen. Hier zijn veel redenen voor waaronder vooroordelen, gebrek aan carrièremogelijkheden en de "moederstraf" voor frequente of langdurige afwezigheid.

**"Het glasplafond"** - Het glasplafond is een onmerkbare barrière die vrouwen ervan weerhoudt om door te stoten naar de hoogste niveaus van hun beroep. Dit kan het gevolg zijn van vooroordelen, gebrek aan sponsoring en mentoring, of onbewust vooroordeel.

# 1: OORZAKEN VAN DE LOONKLOOF



Bron: [Afbeelding door Freepik](#)

## Vrouwen...

- **hebben minder geld om te sparen en te investeren:** Dit kan een negatieve invloed hebben op hun financiële zekerheid op de lange termijn
- **hebben een grotere kans om in armoede te leven:** De loonkloof tussen mannen en vrouwen draagt bij aan de vervrouwelijking van armoede, de tendens dat vrouwen onevenredig vaak tot de armen behoren
- **hebben minder macht op het werk:** De loonkloof tussen mannen en vrouwen geeft mannen meer macht en invloed op het werk wat het voor vrouwen moeilijk kan maken om vooruit te komen in hun carrière
- **zijn minder vaak zelfredzaam:** De loonkloof tussen mannen en vrouwen maakt het moeilijker voor vrouwen om financieel onafhankelijk te zijn wat een negatieve invloed kan hebben op hun algehele welzijn.

# 3: OPLOSSINGEN



Bron: [Afbeelding door Freepik](#)

Tegen de loonkloof tussen mannen en vrouwen is collectieve actie nodig van regeringen, werkgevers, werknemers en de samenleving als geheel. Enkele manieren om de loonkloof te dichten zijn:

- 1) het invoeren en handhaven van wetten die discriminatie verbieden en gelijk loon voor gelijk werk garanderen
- 2) het bevorderen van transparantie en verantwoordingsplicht in betalingspraktijken en -beleid
- 3) het ondersteunen van onderwijs, opleiding en loopbaanontwikkeling voor vrouwen
- 4) het aanpakken van beroepssegregatie en stereotypen die de keuzes en kansen van vrouwen beperken
- 5) het aanbieden van flexibele werkregelingen en gezinsvriendelijk beleid om een evenwicht tussen werk en privéleven mogelijk te maken
- 6) het vergroten van het bewustzijn en het aanvechten van normen en houdingen die de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in stand houden.

# ACTIVITEITEN

## Activiteit 1: Waarom vrouwen minder betaald worden | VOLLEDIGE EPISODE | Netflix

Deze activiteit is bedoeld om na te denken over de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen



Werkgevers bekijken de video "Explained | Why Women Are Paid Less | FULL EPISODE | Netflix" ([www.youtube.com/watch?v=hP8dLUxBfsU](https://www.youtube.com/watch?v=hP8dLUxBfsU)) en voeren het debat over dit onderwerp in kleine discussiegroepen.

Bron: [Afbeelding door Freepik](#)



# ACTIVITEITEN

## Activiteit 1 Richtlijnen

### Waarom vrouwen slechter betaald worden | VOLLEDIGE EPISODE | Netflix

**Onderwerpen:** De loonkloof tussen mannen en vrouwen en gendergelijkheid zijn vandaag de dag nog steeds belangrijke onderwerpen. Een factor, waarvan bekend is dat hij bijdraagt aan de loonkloof, is het moederschap waarbij verwacht wordt dat vrouwen meer verantwoordelijkheid dragen voor de kinderopvang en het huishouden. Dat leidt tot loopbaanonderbrekingen en lagere inkomsten. Het is belangrijk dat werkgevers deze ongelijkheden erkennen en aanpakken om echte gendergelijkheid op de werkvloer te bereiken.

**Vaardigheden die je hebt geleerd:** Kritisch denken, Empathie, Communicatie

**Duur:** 45 minuten

**Locatie:** scenario trainingsruimte (face-to-face)

**Benodigdheden:** Computer, internet, stoelen, flip-overs

# ACTIVITEITEN

## Activiteit 1 Inhoud

Waarom vrouwen slechter betaald worden | VOLLEDIGE EPISODE | Netflix

**Video (20 min)** Je bekijkt met de deelnemers de video "*Why Women Are Paid Less* | FULL EPISODE | Netflix, op YouTube bekijken.

**Groepsdiscussie (15 min)** Verdeel de deelnemers in kleine groepen en stel een facilitator aan. De bedoeling is om te discussiëren over de factoren die leiden tot de loonkloof tussen mannen en vrouwen en obstakels en oplossingen te vinden. Maak tijd vrij voor groepsdiscussies en voor de presentatie van de bevindingen aan het hele team. Vat de discussie samen en benadruk de belangrijkste punten.

**Tijd voor reflectie (10 minuten)** De deelnemers moeten hun bevindingen presenteren aan de hele groep, de discussie samenvatten en de belangrijkste punten benadrukken.

### Benodigdheden

Computer, internet, stoelen, flipcharts

# ACTIVITEITEN

## Activiteit 2 - Bewustmakingscampagne

Deze activiteit is bedoeld om actie te ondernemen tegen de loonkloof tussen mannen en vrouwen.



Bron: [Afbeelding door Freepik](#)

Werkgevers zetten een bewustwordingscampagne op waarin aandacht voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen voorop staat.

# ACTIVITEITEN

## Activiteit 2 Richtlijnen

### Bewustzijns campagne

**Onderwerpen:** Het doel van deze activiteit is om het bewustzijn over de loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen een organisatie te vergroten door een gesprek over het onderwerp te stimuleren. Werkgevers aansporen om actie te ondernemen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, het bewustzijn te vergroten en de normen en attitudes die de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in stand houden aan te vechten, zijn andere manieren om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten.

**Opgedane vaardigheden:** Kritisch denken, Empathie, Communicatie, Teamwerk, Creativiteit

**Duur:** 45 minuten

**Locatie:** trainingsruimtescenario (face-to-face) of videoconferentie (online)

**Vereisten:** Computer, internet

# ACTIVITEITEN

## Activiteit 2 Inhoud

### Bewustzijns campagne

**Infographic (20 min)** De deelnemers bedenken 2-3 belangrijke onderwerpen over de loonkloof tussen mannen en vrouwen die ze onder de aandacht van hun werknemers willen brengen en een infographic maken met behulp van een gratis online ontwerptool (bijv. Canva, Piktochart)

**Bewustmakingscampagne (20 min)** Daarna bedenken ze 2-3 manieren waarop ze de infographic binnen hun organisatie kunnen verspreiden, d.w.z. een bewustmakingscampagne opzetten. Ze moeten de doelstellingen bepalen, de doelgroep identificeren, de boodschap selecteren en de kanalen van een dergelijke campagne kiezen

**Presentatie (5 min)** De deelnemers moeten de infographic en het voorstel voor de bewustmakingscampagne presenteren en het onderwerp bespreken met de groep

**Vereisten:** Computer, internet

# CONCLUSIE

Om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen, is een aanpak nodig die beleidsveranderingen, hervormingen op de werkplek en culturele veranderingen omvat. Het is van vitaal belang om betaaltransparantie te bevorderen, leiderschap van vrouwen aan te moedigen en hun vertegenwoordiging in besluitvormingsposities te helpen en tegelijkertijd gelijke kansen voor carrièregroei te bieden. Het introduceren van rechtvaardige en inclusieve wervingspraktijken kan obstakels uit de weg helpen en vrouwen gelijke toegang geven tot beter betaalde functies.



Bron: [Afbeelding door Freepik](#)

# SAMENVATTING

## Je hebt het volgende geleerd:

- ❖ OORZAKEN van de loonkloof tussen mannen en vrouwen zijn onder andere beroepssegregatie, discriminatie en zorgtaken
- ❖ CONSEQUENTIES van de loonkloof tussen mannen en vrouwen omvatten welvaartsverschillen, belemmeringen voor loopbaanontwikkeling en het voortbestaan van genderongelijkheid
- ❖ Oplossingen voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen zijn onder andere het implementeren van loontransparantie, het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkplek en het aanbieden van initiatieven voor gelijk loon voor gelijk werk
- ❖ Werkgevers spelen een centrale rol in het overbruggen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen door een rechtvaardig werkbeleid te stimuleren, vooroordelen bij werving en promotie aan te pakken en vrouwen kansen te bieden om vooruit te komen en zich te ontplooien in hun carrière.

# NASLAG

## Inleiding

Inzicht in de loonkloof tussen mannen en vrouwen: Welke rol spelen sector en beroep. (n.d.). Eurofound.

[www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2021/understanding-the-gender-pay-gap-what-role-do-sector-and-occupation-play](https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2021/understanding-the-gender-pay-gap-what-role-do-sector-and-occupation-play)

## Onderwerp 1

Ortiz-Ospina, E. (2018). Waarom is er een loonkloof tussen mannen en vrouwen? Onze wereld in gegevens. [www.ourworldindata.org/what-drives-the-gender-pay-gap](https://www.ourworldindata.org/what-drives-the-gender-pay-gap)

Haan, K. (2023, februari 27). 52 Gender Pay Gap Statistics In 2023 - Forbes Advisor. [www.forbes.com/advisor/business/gender-pay-gap-statistics/](https://www.forbes.com/advisor/business/gender-pay-gap-statistics/)

McCarthy, J. (2021, 11 maart). Wat is de loonkloof tussen mannen en vrouwen en hoe dichten we die? Global Citizen. [www.globalcitizen.org/en/content/what-is-the-gender-pay-gap/](https://www.globalcitizen.org/en/content/what-is-the-gender-pay-gap/)



# NASLAG

## Onderwerp 2

SelectOne. (2019, 1 maart). De negatieve gevolgen van oneerlijke loonverschillen tussen mannen en vrouwen. [Www.selectonellc.com. www.selectonellc.com/blog/the-negative-consequences-of-unfair-gender-pay-gaps](http://www.selectonellc.com/blog/the-negative-consequences-of-unfair-gender-pay-gaps)

Dit is waarom jij je zorgen moet maken over de loonkloof tussen mannen en vrouwen | WGEA. (2020, juli 30). [Www.wgea.gov.au. www.wgea.gov.au/newsroom/this-is-why-you-should-care-about-the-gender-pay-gap](http://www.wgea.gov.au/newsroom/this-is-why-you-should-care-about-the-gender-pay-gap)

Rose, C. (2021, 13 september). Dit is hoe de loonkloof tussen mannen en vrouwen echt van invloed is op vrouwen - The List. [TheList.com. www.thelist.com/603214/heres-how-the-gender-pay-gap-really-affects-women/](http://www.thelist.com/603214/heres-how-the-gender-pay-gap-really-affects-women/)

# NASLAG

## Onderwerp 3

SelectOne. (2019, 1 maart). De negatieve gevolgen van oneerlijke loonverschillen tussen mannen en vrouwen. [Www.selectonellc.com. www.selectonellc.com/blog/the-negative-consequences-of-unfair-gender-pay-gaps](http://www.selectonellc.com/blog/the-negative-consequences-of-unfair-gender-pay-gaps)

Dit is waarom jij je zorgen moet maken over de loonkloof tussen mannen en vrouwen | WGEA. (2020, juli 30). [Www.wgea.gov.au. www.wgea.gov.au/newsroom/this-is-why-you-should-care-about-the-gender-pay-gap](http://www.wgea.gov.au/newsroom/this-is-why-you-should-care-about-the-gender-pay-gap)

Rose, C. (2021, 13 september). Dit is hoe de loonkloof tussen mannen en vrouwen echt van invloed is op vrouwen - The List. [TheList.com. www.thelist.com/603214/heres-how-the-gender-pay-gap-really-affects-women/](http://TheList.com)

## Activiteiten

Netflix. (2020, 17 april). Uitgelegd | Waarom vrouwen minder betaald krijgen | VOLLEDIGE EPISODE | Netflix [Video]. YouTube. [www.youtube.com/watch?v=hP8dLUxBfsU](https://www.youtube.com/watch?v=hP8dLUxBfsU)



[Volg ons op:](#)



[De genderkloof op de moderne werkplek dichten](#)

Gefinancierd door de Europese Unie. Opvattingen en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met die van de Europese Unie of het Uitvoerend Agentschap voor onderwijs en cultuur (EACEA). Noch de Europese Unie, noch EACEA kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.  
PROJECTNUMMER 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086221



**Co-funded by  
the European Union**