

Checklist loontransparantie

Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

De Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen is gericht op het bevorderen van gelijke beloning van mannen en vrouwen door transparantie. De wet brengt veel veranderingen met zich mee en bevat verschillende maatregelen die actie vergen van werkgevers. Met deze checklist ziet u op hoofdlijnen of en, zo ja, welke actie u als werkgever moet ondernemen.

Nieuwe medewerkers

Het voorkomen van loonverschillen vóór indiensttreding

01 Wervings- en selectieproces

- ☐ De vacatureteksten en functiebenamingen zijn genderneutraal.
Bijvoorbeeld: vervang "hij/zij" door "je". Gebruik in plaats van "politieerman" een neutrale formulering zoals "politieagent".
- ☐ Het werving- en selectieproces is transparant voor kandidaten (duidelijke functie-eisen en procedure).
- ☐ Het werving- en selectieproces wordt op een niet-discriminerende wijze uitgevoerd.
Dat wil zeggen dat er geen direct of indirect onderscheid naar geslacht is bij de wijze van selecteren, beoordelen en uitnodigen van kandidaten.
- ☐ Aan de sollicitant wordt voorafgaand aan het gesprek informatie verstrekt over het aanvangsloon of over de bandbreedte ervan, en eventueel over de relevante (loon)bepalingen van de toepasselijke cao voor de functie.
Het is niet verplicht om dit in de vacaturetekst op te nemen.
- ☐ De sollicitant wordt bij een arbeidsvoorwaardengesprek niet gevraagd naar het salaris uit eerdere of huidige dienstverbanden.

Huidige medewerkers

Het in kaart brengen van loonverschillen

02 Systeem voor functiewaardering en -indeling

- ☐ Er is een systeem voor functiewaardering en -indeling dat gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgt.
Met dit systeem kunnen werknemers worden ingedeeld in categorieën van werk van gelijke waarde.
- ☐ Het systeem is gebaseerd op objectieve en genderneutrale criteria.
 - *De objectieve en genderneutrale criteria bevatten in ieder geval de factoren vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden.*
 - *De functieomschrijvingen zijn gebaseerd op de functie en de bijbehorende taken en niet op de persoon. Bijvoorbeeld: "leiding geven" in plaats van "leiderschap" en "communicatie" in plaats van "overtuigingskracht".*
- ☐ De criteria en categorieën van werknemers worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad. Als deze op cao-niveau worden vastgesteld, gebeurt dit in overleg met de vakbond.
- ☐ Het systeem wordt periodiek of bij grote veranderingen gecontroleerd en bijgewerkt. De ondernemingsraad of vakbonden worden hierbij betrokken.

03 Transparantie

- ☐ Werknemers hebben gemakkelijk toegang tot de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van hun loon en loonniveau.
Bijvoorbeeld via informatie op intranet.
- ☐ Werknemers hebben recht op informatie over hun individuele loonniveau en het naar geslacht uitgesplitste gemiddelde loonniveau van werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten.
 - *Er is een procedure ingericht waarmee een werknemer binnen een redelijke termijn schriftelijk informatie hierover kan opvragen.*
 - *Werknemers worden jaarlijks geïnformeerd over hun recht op deze informatie en over de te volgen stappen om dit recht uit te oefenen.*
 - *Werknemers hebben de mogelijkheid om deze informatie te ontvangen via de ondernemingsraad of vakbond.*
- ☐ Er is een verantwoordelijke (bijvoorbeeld HR of een privacy officer) aangewezen voor het afhandelen van informatieverzoeken van werknemers.

04 Rapportageverplichting**250 of meer werknemers**

Jaarlijks worden de vereiste rapportagegegevens vastgesteld over het voorgaande kalenderjaar.

100 tot 250 werknemers

De rapportagegegevens worden ten minste eens per drie jaar vastgesteld.

De rapportage bevat:

- de loonkloof;
- de loonkloof tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers (gemiddeld);
- de loonkloof in aanvullende of variabele beloningscomponenten;
- de mediane loonkloof;
- de mediane loonkloof in aanvullende of variabele componenten;
- het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers dat aanvullende of variabele componenten ontvangt;
- het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke kwartielloonschaal; en
- de loonkloof per categorie van werknemers, uitgesplitst naar basisloon en aanvullende/variabele componenten.

- ☐ Er is een proces ingericht om deze gegevens jaarlijks (of driejaarlijks) op een betrouwbare manier te verzamelen en te valideren (bijvoorbeeld vanuit het HR- of salarissysteem).
- ☐ De werkgever verstrekt de rapportage aan een monitoringsorgaan en de ondernemingsraad en communiceert intern over loonverschillen binnen categorieën van werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten.

05 Loonevaluatie

Een loonevaluatie is verplicht wanneer (a) een loonkloof tussen mannen en vrouwen van 5% of meer blijkt in een categorie werknemers, (b) deze niet kan worden gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale criteria, én (c) de werkgever dit verschil niet binnen zes maanden na indiening van de loonrapportage heeft verholpen.

- ☐ De werkgever stelt samen met de werknemersvertegenwoordigers een loonevaluatie op om de loonverschillen aan te pakken.
Te denken valt aan een plan om de loonverschillen te analyseren en (toekomstgericht) aan te pakken.

De loonevaluatie bevat:

- een analyse van het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke categorie van werknemers;
- de gemiddelde loonniveaus (inclusief aanvullende/variabele componenten) van vrouwelijke en mannelijke werknemers per categorie;
- de loonkloof per categorie van werknemers;
- de (mogelijke) redenen voor de geconstateerde loonkloof, op basis van objectieve en genderneutrale criteria;
- het aandeel medewerkers dat na terugkeer van zwangerschaps-, bevallings-, geboorte-, ouderschaps- of zorgverlof een loonsverhoging heeft ontvangen (indien van toepassing in die periode);
- concrete maatregelen om de ongerechtvaardigde loonverschillen aan te pakken; en
- een evaluatie van de doeltreffendheid van maatregelen uit eerdere loonevaluaties.

- ☐ De loonevaluatie wordt opgesteld in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers (OR/vakbond).
- ☐ De loonevaluatie wordt verstrekt aan de werknemers, de ondernemingsraad en aan het monitoringsorgaan van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Vragen over de voorbereiding?

Neem [contact](#) op met ons arbeidsrechtsteam. Wij denken graag mee over een praktische en juridisch houdbare aanpak.