EQUAL PAY CHECK

Aanleiding en doelstellingen

Gelijke beloning zichtbaar en uitlegbaar maken

25 oktober 2026 · equalpaycheck.eu

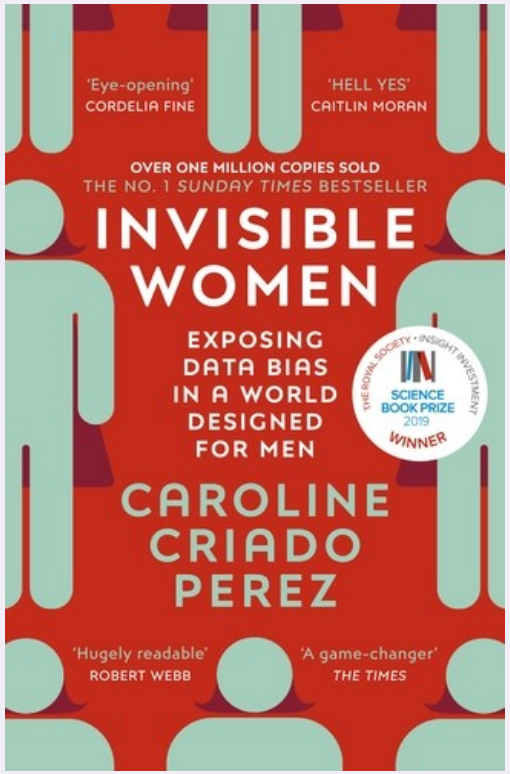
De les van Invisible Women

Een neutrale norm kan ongelijke gevolgen hebben

Vrouwen ontbreken geregeld in de gegevens waarop onderzoek en ontwerp steunen.

Ook onbetaalde zorg en verschillen in loopbanen blijven gemakkelijk buiten beeld.

Vertaling naar beloning: welke waarde zien we over het hoofd?



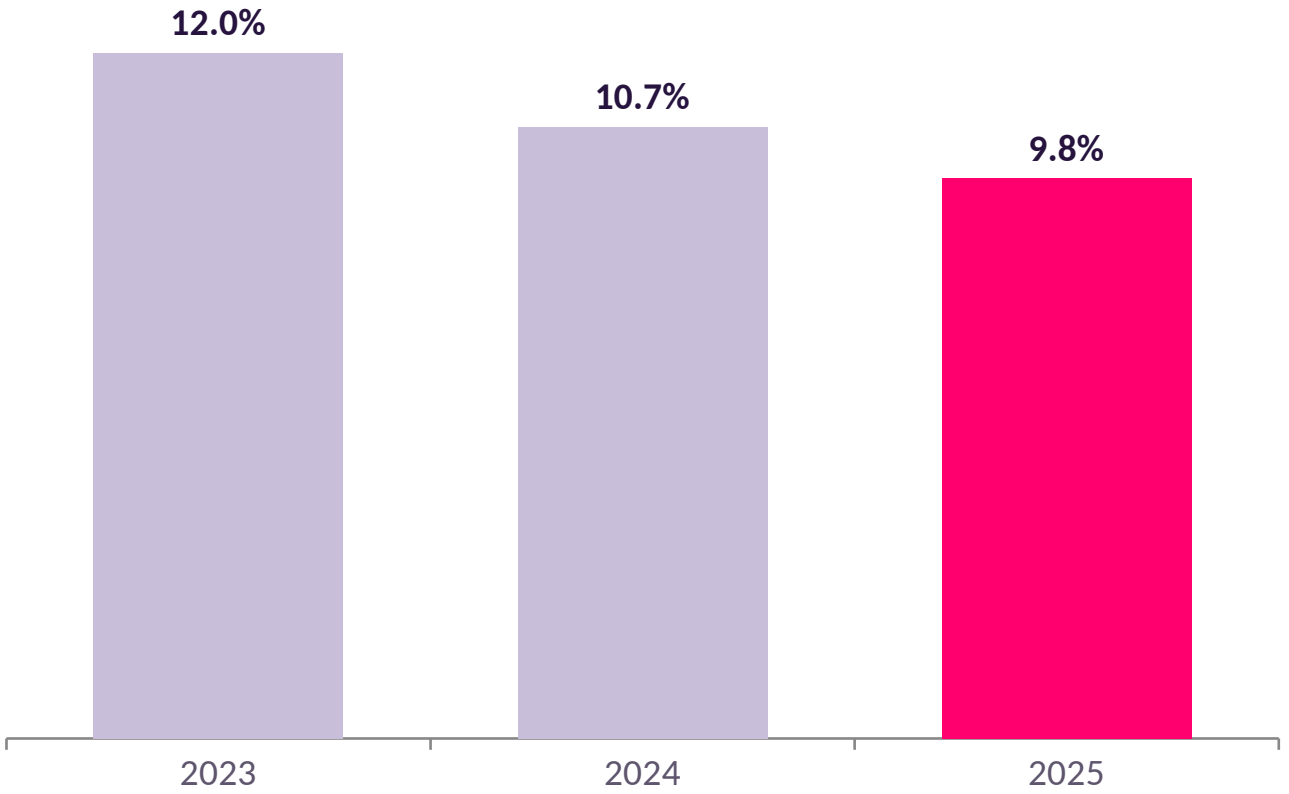
Caroline Criado Perez · oorspronkelijke uitgave 2019

De loonkloof blijft meetbaar

9,8%

lager gemiddeld uurloon voor vrouwen in 2025

Definitieve CBS-cijfers
gepubliceerd op 16 oktober 2026



Nederland, ongecorrigeerd uurloonverschil. Bron: CBS StatLine 81901NED.

Equal Pay Day bij de nieuwste CBS-cijfers

26 november

2026

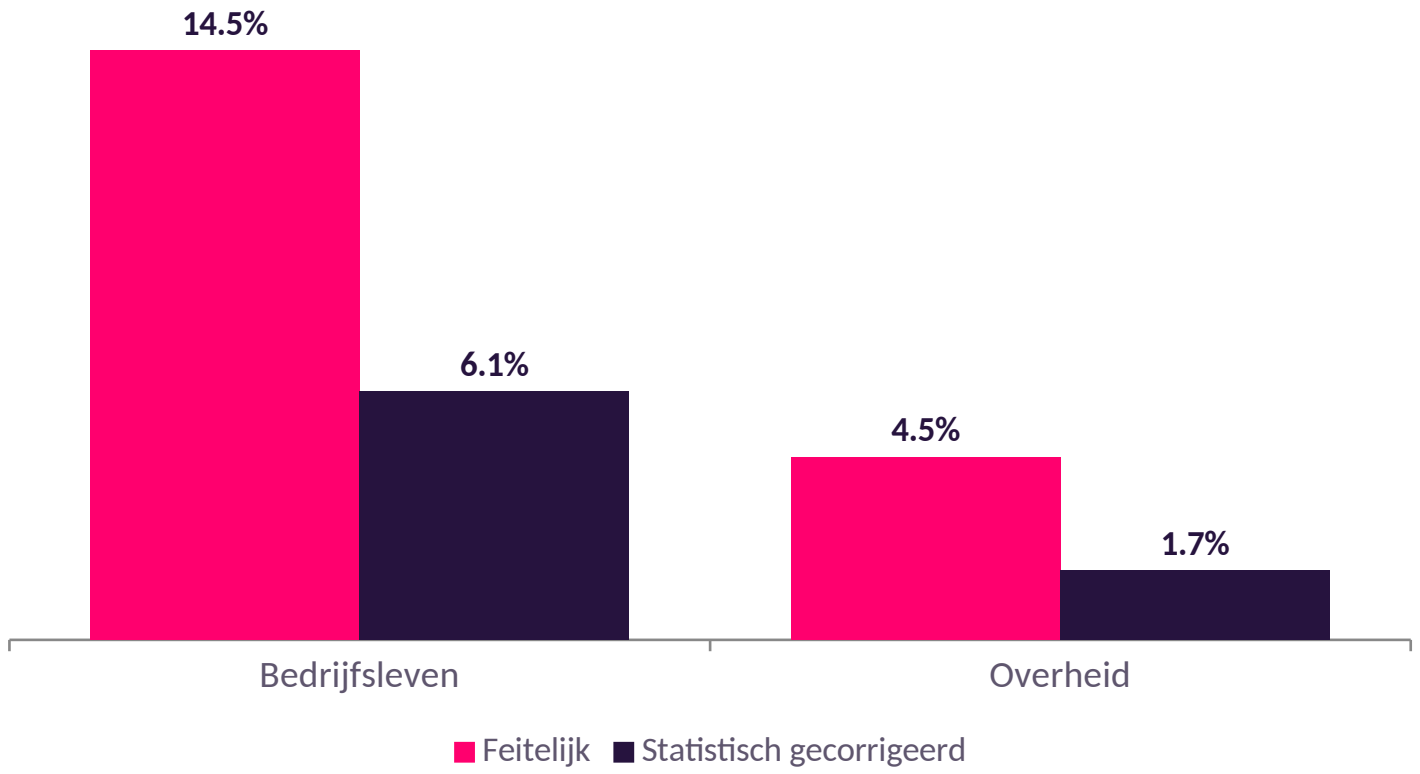
9,8% × 365 = 35,77 kalenderdagen

De gemiddelde loonkloof is vertaald naar circa 36 dagen waarin vrouwen symbolisch onbetaald werken.

Eigen berekening op basis van CBS. Geen bevestiging van een officieel aangekondigde campagnedatum.

Ook na correctie blijven verschillen bestaan

Nederland, 2024



6,1%

blijft over in het bedrijfsleven na statistische correctie

Een statistisch restverschil bewijst op zichzelf geen discriminatie.

Bron: CBS Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen 2024, gepubliceerd 11 december 2025.

Loonkloof en ongelijke beloning

Gemiddelde loonkloof

Verschil tussen de gemiddelde uurlonen van vrouwen en mannen, over alle functies samen.

Statistisch gecorrigeerd verschil

Het resterende verschil na correctie voor gemeten kenmerken. De uitkomst hangt af van het model.

Gelijke beloning

Loonverschillen bij gelijkwaardig werk vragen een objectieve, genderneutrale onderbouwing.

Equal Pay Check helpt de voorwaarden voor die onderbouwing te organiseren.

Loontransparantie krijgt concrete termijnen

EUROPESE RICHTLIJN

7 juni 2026

Uiterste datum voor omzetting in nationale wetgeving

7 juni 2027

Eerste rapportage vanaf 150 werknemers, over kalenderjaar 2026

NEDERLANDS WETSVOORSTEL

1 januari 2027

Beoogde inwerkingtreding van de Nederlandse wet

7 juni 2028

Beoogde eerste rapportage vanaf 150 werknemers, over kalenderjaar 2027

100–149 werknemers: eerste rapportage uiterlijk 7 juni 2031, over 2030.

Nederlandse planning onder voorbehoud van parlementaire behandeling. Stand 25 oktober 2026.

Wat werkgevers moeten kunnen aantonen

Objectieve beloning

Functies vergelijken en looncriteria onderbouwen.

Transparantie bij instroom

Vooraf salarisinformatie geven en niet naar salarishistorie vragen.

Informatie voor medewerkers

Eigen loon en gemiddelden voor gelijkwaardig werk, uitgesplitst naar geslacht.

Analyse en herstel

Rapporteren waar verplicht en ongerechtvaardigde verschillen aanpakken.

Ook een loonverschil onder 5% kan ongerechtvaardigd zijn.

Gelijke beloning geldt nu al. Nieuwe transparantieregels volgen uit de Nederlandse implementatie.

De aanleiding voor Equal Pay Check

Organisaties hebben een onderbouwd startpunt nodig

- Wat is al geregeld?
- Waar zitten blinde vlekken?
- Welke actie heeft voorrang?

Zelfevaluatie van beleid, processen en data-inrichting

beeld: equalpaycheck.eu

Doelstellingen van Equal Pay Check

01

Gelijke beloning ondersteunen

Zichtbaar maken welke aannames en werkwijzen eerlijke beloning kunnen belemmeren.

02

Risico’s tijdig herkennen

Vaststellen waar beleid, onderbouwing of informatie ontbreekt.

03

Voorbereiden op loontransparantie

De relevante verplichtingen vertalen naar de eigen organisatie.

04

Een uitvoerbaar verbeterplan

Prioriteiten, acties en verantwoordelijken bij elkaar brengen.

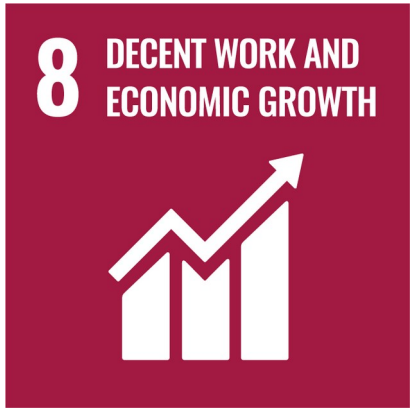
Drie SDG's in ons beeldmerk

De kleuren van ons beeldmerk zijn afgeleid van drie VN-doelen voor duurzame ontwikkeling (SDG's).

EQUAL PAY CHECK

Oranje

Het rood-oranje van SDG 5 kleurt de tegel met het mannensymbool.



Bordeaux

Het bordeauxrood van SDG 8 kleurt de tegel met het vrouwensymbool.

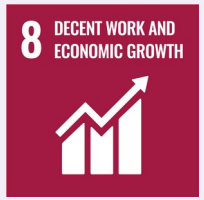
Roze

Het magenta van SDG 10 kleurt de tegel met het isgelijkteken.

Gendergelijkheid, eerlijk werk en minder ongelijkheid: daar gaat gelijke beloning over.

Kleuren per doel volgens de VN-richtlijnen voor het SDG-logo en de 17 iconen (september 2023). Links de VN-kleur, rechts de EPC-kleur.

Van VN-doel naar beloningspraktijk

	DOEL	VN-SUBDOEL	BIJDRAGE VAN DE CHECK
	SDG 5 Dezelfde rechten en kansen voor mannen en vrouwen	**5.1** Alle vormen van discriminatie van vrouwen en meisjes beëindigen. **5.c** Beleid en afdwingbare wetgeving voor gendergelijkheid.	Toetst of beleid en processen rond beloning mannen en vrouwen gelijk behandelen.
	**SDG 8** Goede banen, duurzame economische groei en eerlijke verdeling van welvaart	**8.5** Waardig werk voor alle vrouwen en mannen, en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde.	Toetst of functies op gelijkwaardigheid worden vergeleken en of beloning objectief is onderbouwd.
	SDG 10 Minder ongelijkheid in een land en tussen landen	**10.3** Gelijke kansen, onder meer door discriminerend beleid weg te nemen. **10.4** Loonbeleid dat geleidelijk meer gelijkheid brengt.	Geeft een actieplan met prioriteiten voor instroom, doorstroom en beloning.

Bron: VN, sdgs.un.org (subdoelen vrij vertaald); Nederlandse namen van de doelen: Rijksoverheid.nl. Meer over de SDG's: un.org/sustainabledevelopment.
The content of this publication has not been approved by the United Nations and does not reflect the views of the United Nations or its officials or Member States.

Vijf thema’s voor een volledige zelfevaluatie

01	**Beloningsfundament**	Functies, gelijkwaardig werk, schalen en bandbreedtes
02	**Instroom**	Vacatures, salarisinformatie en startsalarissen
03	**Groei en doorstroom**	Beoordeling, promotie, salarisgroei en verlof
04	**Transparantie**	Informatierechten, communicatie en medezeggenschap
05	**Data en actieplanning**	Datakwaliteit, analyses en opvolging van verschillen

Gelijkwaardig werk vraagt expliciete criteria

Vaardigheden

Vakinhoudelijke én relevante sociale vaardigheden

Inspanningen

De fysieke en mentale belasting van het werk

Verantwoordelijkheden

Verantwoordelijkheid voor mensen, middelen en resultaten

Arbeidsomstandigheden

De omstandigheden waarin het werk plaatsvindt

Ook relevante soft skills moeten volwaardig meetellen.

De route door Equal Pay Check

10 min

Quick Scan

12 vragen
Eerste aandachtspunten

→

20–25 min

Volledige check

Zelfevaluatie over vijf thema's

→

24–72 uur

Rapport

Inhoudelijke review
Uitkomst en actieplan

→

1 uur

Adviesgesprek

Toelichting op de uitkomst en uw context

Geen individuele salarisgegevens nodig De vragen gaan over beleid, processen en de inrichting van uw gegevens.

Wat de organisatie terugkrijgt

Een gedeelde basis voor besluiten

- **Status per thema**
  Scores, aandachtspunten en risicovlaggen
- **Ontbrekende onderbouwing**
  Zicht op beleid en documentatie die aanvulling vragen
- **Actieplan met eigenaarschap**
  Prioriteit, voorgestelde eigenaar en startfase
- **Directiesamenvatting en toelichting**
  Houvast voor overleg en besluitvorming

Zelfevaluatie op basis van uw antwoorden. Geen audit, certificering of juridisch oordeel.

De Quick Scan als startpunt

Een gedeeld vertrekpunt voor HR, directie, Finance en OR

De eerste aandachtspunten in circa 10 minuten

equalpaycheck.eu/check

De volledige check biedt daarna een rapport, een actieplan en een adviesgesprek.

EQUAL PAY CHECK

Bronnen en verantwoording

Invisible Women

Caroline Criado Perez, 2019
Auteur en uitgever: carolinecriadoperez.com en Penguin

Actuele Nederlandse cijfers

CBS StatLine 81901NED, 16 oktober 2026
CBS Monitor Loonverschillen 2024, 11 december 2025

Europese regels

Richtlijn (EU) 2023/970
Gelijkwaardig werk, transparantie, rapportage en herstel

Nederlandse implementatie

Wetsvoorstel 36949 en memorie van toelichting
Rijksoverheid en Wetgevingskalender

Equal Pay Check

Actuele website en dienstverlening www.equalpaycheck.eu, geraadpleegd 25 oktober 2026

Equal Pay Day

Eigen berekening: 9,8% × 365 kalenderdagen
Campagnedatum niet onafhankelijk bevestigd

Peildatum 25 oktober 2026. Volledige bronverwijzingen en toelichtingen staan in de sprekersnotities.