

Pay equity borgen in je organisatie

Een praktisch overzicht voor HR-professionals

| Disclaimer: dit is geen compliance-instrument of juridische toets.

WET

Wat de wet voorschrijft

ADVIES

Wat Styr adviseert

01 Functiehuis en indeling

Omdat alles volgens de EU-richtlijn loontransparantie uitlegbaar moet zijn, heb je een solide basis nodig die dat mogelijk maakt.

WET

- ☐ Onze organisatie heeft een functiehuis dat alle functies omvat
- ☐ Functies zijn ingedeeld op basis van objectieve, aantoonbare en genderneutrale criteria
- ☐ We kunnen per functie aantonen op welke gronden de indeling is gemaakt
- ☐ Het functiehuis is actueel: nieuwe functies, gewijzigde rollen en organisatieveranderingen zijn verwerkt

ADVIES

- ☐ We hebben de indeling inzichtelijk gemaakt voor mensen buiten HR: zodat managers het kunnen uitleggen en medewerkers het kunnen begrijpen.
- ☐ De functie-indeling sluit aan op de vier criteria die de wet stelt: vaardigheden, verantwoordelijkheden, inspanning en werkomstandigheden.

02 Beloningsbeleid

De wet verplicht je om beloningsverschillen objectief te kunnen onderbouwen. Dat kan alleen als je beloningsbeleid aansluit op een heldere functie-indeling en genderneutraal is ingericht.

WET

- ☐ Er is een beloningsbeleid dat aansluit op de functie-indeling
- ☐ Het beleid maakt duidelijk welke salarisrange bij welk functieniveau hoort
- ☐ We kunnen per medewerker uitleggen waarom zijn of haar salaris op dit punt in de salarisschaal staat
- ☐ Beloningsverschillen tussen medewerkers in vergelijkbare functies zijn aantoonbaar gebaseerd op objectieve criteria
- ☐ Het beleid is genderneutraal geformuleerd en toegepast
- ☐ We hebben bepaald welke categorieën van medewerkers we hanteren voor de rapportage. Die categorieën zijn objectief, genderneutraal en voor iedereen begrijpelijk.

ADVIES

- ☐ We werken met vooraf vastgelegde, objectieve criteria voor promoties en salarisaanpassingen.
- ☐ Beloningsbeslissingen die van het beleid afwijken worden gedocumenteerd, inclusief de reden.

03 Inzicht in loonkloven

Voordat je kunt rapporteren of reageren op inzageverzoeken, moet je weten waar de verschillen zitten en of je ze kunt verklaren.

WET

- ☐ We hebben inzicht in de salarissen van alle medewerkers, gekoppeld aan hun functieniveau
- ☐ We weten waar de grootste beloningsverschillen zitten binnen vergelijkbare functiegroepen
- ☐ We kunnen voor elk significant verschil een objectieve verklaring geven
- ☐ We weten het onderscheid tussen de proactieve rapportageplicht (periodiek verplicht te publiceren, ongeacht verzoeken van medewerkers) en het individuele inzagerecht (op aanvraag van de medewerker). Beide zijn ingericht als aparte processen.

- ☐ We weten van elke functiecategorie of er minimaal drie medewerkers in zitten. Bij categorieën die kleiner zijn, hoeft een individueel inzageverzoek niet te worden ingewilligd.
- ☐ We hebben inzicht in alle relevante looncomponenten per medewerker, inclusief bonussen, toeslagen en variabele beloning, want de rapportageplicht omvat meer dan het vaste basissalaris.

ADVIES

- ☐ Verschillen die niet duidelijk verklaarbaar zijn brengen we proactief in kaart en we bepalen een aanpak om ze te adresseren, zonder te wachten tot de rapportage dat zichtbaar maakt.
- ☐ We zijn op de hoogte van het verschil tussen de termen gewogen en ongewogen pay gap. Ongewogen: het gemiddelde loonverschil tussen alle mannen en alle vrouwen, zonder rekening te houden met functieniveau. Gewogen: hetzelfde verschil, maar gecorrigeerd voor functieniveau.

04 Werving en vacatures

De wet stelt concrete eisen aan hoe je vacatures communiceert en het wervingsproces inricht.

WET

- ☐ Bij vacatures vermelden we een salarisrange, vóór of in het eerste gesprek
- ☐ We vragen kandidaten niet naar hun huidige of vorige salaris
- ☐ Vacatureteksten zijn genderneutraal geformuleerd

05 Managers

De wet verplicht werkgevers om te kunnen reageren op vragen van medewerkers over beloning en beloningsverschillen. Doorgaans zijn managers het eerste aanspreekpunt voor zulke vragen.

ADVIES

- ☐ Managers kennen de functie-indeling en het beloningsbeleid en kunnen dit uitleggen aan hun teamleden.
- ☐ Managers zijn in staat salarisdiscussies te voeren op basis van het beloningsbeleid.

- ☐ Managers zijn voorbereid op vragen van medewerkers over beloningsverschillen.

06 Medewerkers

De wet geeft medewerkers formele rechten op inzage in hun eigen beloningsopbouw en het gemiddelde van hun functiecategorie. Hoe je medewerkers daarover informeert, bepaal je als organisatie zelf.

WET

- ☐ Medewerkers worden jaarlijks geïnformeerd dat zij het recht hebben beloningsinformatie op te vragen en hoe zij dat kunnen doen.

ADVIES

- ☐ Medewerkers weten in welke functiegroep of welk niveau zij zijn ingedeeld.
- ☐ Medewerkers weten wat de salarisrange is die bij hun functieniveau hoort.
- ☐ Er is een duidelijk proces voor medewerkers die vragen hebben over hun beloning of die van collega's.
- ☐ Medewerkers hebben inzicht in doorgroeimogelijkheden en de bijbehorende beloning: ze weten wat er van hen verwacht wordt om een volgende stap te zetten en wat die stap in beloningsruimte betekent.

07 Ondernemingsraad

De OR krijgt onder de nieuwe wetgeving een formele rol in het pay equity-proces. De wet stelt concrete verplichtingen rond instemming en informatieverstrekking.

WET

- ☐ Als de organisatie een nieuwe waarderingsmethode of bezwaarprocedure invoert, wordt de OR om instemming gevraagd. De OR heeft instemmingsrecht en kan instemmen of weigeren.
- ☐ De OR heeft toegang tot de benodigde informatie om de rol te kunnen vervullen.

ADVIES

- ☐ De OR wordt proactief geïnformeerd over het beloningsbeleid en de functie-indeling.

- ☐ Er is een proces afgesproken voor de OR-rol bij pay equity.

08 Organisatorische borging

Pay equity is geen eenmalig project. Het vraagt om structureel eigenaarschap, periodieke evaluatie en bewustzijn van wie er onder de rapportageplicht valt.

WET

- ☐ We weten wanneer onze organisatie moet rapporteren over de eventuele loonkloof.
- ☐ We zijn ons ervan bewust dat uitzendkrachten en gedetacheerden meetellen voor onze organisatiegrootte en dat dit onze rapportageverplichting kan beïnvloeden.

ADVIES

- ☐ Er is een eigenaar aangewezen voor pay equity binnen de organisatie.
- ☐ Het beloningsbeleid en de functie-indeling worden periodiek geëvalueerd en bijgehouden.
- ☐ Bij organisatieveranderingen (groei, reorganisatie, fusie) wordt de impact op functie-indeling en beloning meegenomen.

Klaar voor Pay Equity met Styr

Styr heeft alle mogelijkheden in huis om je organisatie een solide basis voor pay equity te geven.

Direct een afspraak maken of eerst even sparren? Mail naar info@styr.nl of vul het formulier in.

[Naar het contactformulier](#)

styr