



# *“It’s the system, not the women.”*

Op 30 mei 2024 vond het jaarlijkse Viip congres plaats, waar dit jaar het thema “loon- en pensioenkloof” centraal stond. Onze panelleden Sophie van Gool, Annette Mosman, Laura Lee, Marianne de Boer – Maasland en Marjon Brandenburg deelden hun laatste inzichten, persoonlijke ervaringen en openden de discussie: moeten vrouwen zelf iets doen of moet het systeem aangepast worden?

De dag startte met een welkom door Marjon Brandenburg, bestuurslid en voorzitter van Viip en een vraaggesprek met Karin Roeloffs, hoofd Financieel Management bij Aegon Asset Management, sponsor van het jaarcongres. Zij bespraken de kansen die er zijn om te groeien in de sector, en hoe deze bepaald worden. De driehoek – kennis, vaardigheden en een bepaalde ruimte om te groeien en te ontwikkelen staat hier centraal.

Met deze factoren kun je iemand empoweren. “Het mooie van de pensioensector is dat we met z’n allen werken aan een gezamenlijke missie: het bewerkstelligen van goede pensioenen voor Nederland. Er is geen concurrentie en daarom is er ruimte te geven om anderen te laten groeien”.

“Maar de loonkloof bestaat toch eigenlijk helemaal niet?” Een vraag die columnist, podcastmaker en schrijfster Sophie van Gool vaak hoort als het gaat over de loon- en pensioenkloof. Toch blijkt uit onderzoek dat bijna de helft van de Nederlandse vrouwen niet financieel onafhankelijk is. Op jaarbasis verdienen vrouwen in Nederland 35% minder. Dat is ook de reden dat vrouwen minder pensioen krijgen en de reden waarom bijna de helft niet financieel onafhankelijk is.

## GELIJKE BELONING VOOR GELIJK WERK

En ondanks dat het al 66 jaar geleden is sinds de motie van Tenderloo voor gelijke beloning bij arbeid van mannen en vrouwen is aangenomen, blijken salarisonderhandelingen voor vrouwen vandaag de dag alles behalve gemakkelijk. “Je kunt hiervan nog steeds de invloed zien op de werkvloer” aldus Sophie van Gool. “Onlangs hielp ik een vrouw met salarisonderhandelingen. Zij is een medisch specialist, heel veel gestudeerd en werkervaring opgedaan en goed voorbereid op een salarisonderhandeling. Wanneer zij om het salaris vraagt wordt er tegen haar gegrept: “Ja maar, jouw man is toch ook arts. Jij hebt dat helemaal niet nodig. Dit komt veel vaker voor dan je denkt”.

‘De pensioenkloof start met de loonkloof’. Aldus Annette Mosman, CEO bij APG én zakenvrouw van het jaar. “Het moment dat je zwanger aan de keukentafel zit en gaat besluiten wie er gaat werken is het moment dat de loonkloof ontstaat.” Door het maken van andere keuzes, zoals parttime of onbetaald werken, die vaak worden gemaakt door de sociale druk en de onzichtbare hand zowel bij vrouwen als mannen, ontstaat er een andere verhouding.” Zo werd er door een ViiP lid aangegeven dat haar collega stiekem zwanger is geweest, tot ze het echt niet meer kon verbergen. “Ze was bang voor de eventuele consequenties die vast zouden zitten aan haar zwangerschap, en wilde niet anders behandeld worden”.

## ZWANGERSCHAPSDISCRIMINATIE

Uit onderzoek van College voor de Rechten van de Mens blijkt dat van de vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt en tussen 2016 en 2019 een kind kregen, 43% één of meerdere situaties van zwangerschapsdiscriminatie heeft meegemaakt. Dit komt in verschillende vormen voor, zoals het afgewezen worden tijdens een sollicitatie, het niet krijgen van een promotie of contracten die op het laatste moment nog worden aangepast of van de tafel worden geveegd.





## WAAR LIGT DE OPLOSSING?

De vraag is dan ook: ligt de oplossing bij de vrouwen, bij de verdeling van de huishouding of is een verandering in het systeem nodig om de loon- en pensioenkloof te dichten? “De wetgeving is iets om hoopvol over te zijn. Loon voor gelijk werk is al bijna 50 jaar verplicht in de wet, maar wordt nog niet gehandhaafd” aldus Sophie van Gool. “Het helpt ook dat mannen steeds meer vaderschapsverlof opnemen, en meer gaan zorgen. Maar dit komt vooral meer voor in huishoudens met een hoger inkomen. Je ziet dat er in andere huishoudens vaak toch een meer traditionele rolverdeling is”. Volgens Anette Mosman is de wetgeving ook een randvoorwaarde. “Het is goed dat het er is, maar je moet het wel onderzoeken. Van de loon- en pensioenkloof cijfers zijn veel bedrijven niet op de hoogte”.

## EEN DIVERSE REPRESENTATIE

Laura Lee, werkzaam als Diversity & Inclusivity Manager bij Van Lanschot Kempen, deelde haar kennis over hoe we voor een meer diverse representatie in het bedrijfsleven kunnen zorgen. En die diverse representatie is nodig. Er zijn veel voordelen om een gender divers beleid aan te nemen. Het zorgt namelijk voor meer positiviteit op de werkvloer, aanmoediging van de vrouwelijke ambitie, stimulans voor zelfpromotie van werknemers, meer gelijkwaardigheid in de organisatie en een grotere motivatie en tevredenheid.



## PAK DE FLEXIBILITEIT DIE ER IS

Marianne de Boer – Maasland, CCO a.s.r pensioenen en bestuurder Aegon Cappital, heeft ook bij a.s.r. gekeken naar de verhoudingen binnen hun portefeuille. “We zagen dat vrouwen die fulltime werken meer verdienen dan mannen. Maar, vrouwen hadden wel minder pensioen opgebouwd, omdat ze meer parttime werken.” Een langdurig nadeel van deeltijdwerken is de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen. Vrouwen bouwen ruim 40 procent minder pensioen op in hun werkzame leven dan mannen, concludeerden onderzoekers van denktank Netspar in 2021. Dat kwam vooral doordat ze minder uren werkten. Daarom geeft Marianne aan: “Pak de flexibiliteit die er vaak genoeg ook is. Het is mogelijk om 4 dagen per week te werken, mits de flexibiliteit er is. Ik heb altijd aangegeven dat ik 1 dag per week thuis werk. Daar waren ze in het begin niet erg positief over, maar ik heb altijd aangegeven dat als het niet bevalt ze aan de bel moesten trekken. Dit is nooit gebeurd.”

De laatste stelling van het panel luidde: “Een deel van de loonkloof is niet verklaarbaar. Wat is volgens jou belangrijk?” Met 60% bleek dat tone at the top en de steun van de werkgever volgens de ViiP leden een essentiële rol spelen in het dichten van de loonkloof. Er moet meer support zijn vanuit het systeem en vanuit de werkgever om gelijke verhoudingen te creëren voor zowel mannen en vrouwen.



## AFSLUITING



De dag werd afgesloten door Barbara Breedijk, die met haar creatieve cabaret ook Marjon Brandenburg en haar afscheid bij ViiP als voorzitter in het zonnetje heeft kunnen zetten.

Gevolgd door een gezellige borrel was het jaarlijkse ViiP congres weer een succes, en kijken wij met veel plezier terug op deze dag. Met dank aan de sponsor Aegon Asset Management voor het beschikbaar stellen van de congresruimte en de catering.