

MEMO

Datum : 31 maart 2021

Aan : Concerndirectie

Van : P&O

Onderwerp : Resultaten onderzoek 'Gelijk Loon voor Gelijk Werk'

Op 26 mei 2020 heeft de raad de motie 'gelijk loon voor mannen en vrouwen' aangenomen. In deze motie krijgt het college opdracht om onderzoek te laten doen door WOMEN Inc om na te gaan of er bij de gemeente Enschede sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen. Hieronder zijn de uitkomsten, trends en vervolgacties weergegeven.

Uitkomsten onderzoek Gelijk Loon voor Gelijk Werk

In het onderzoek is nagegaan of er een verschil in beloning (salaris plus eventuele toelagen en/of gratificaties) bestaat tussen mannen en vrouwen en waar dit eventuele verschil door verklaard wordt. In de analyse zijn verschillende achtergrondkenmerken betrokken (functiezwaarte, leidinggevende rol, leeftijd, tijd in dienst, tijd in schaal, locatie, contract).

De belangrijkste verklarende factoren voor het verschil in beloning van mannelijke en vrouwelijke medewerkers van de gemeente Enschede zijn functiezwaarte en leeftijd. Na een analyse met de beschikbare achtergrondkenmerken blijft een onverklaard verschil in beloning over van 1,6%.

Een gecorrigeerd verschil van 1,6% is klein

Landelijk wordt door het CBS met enige regelmaat ook onderzoek gedaan naar loonverschillen. Uit de meest recente [Monitor loonverschillen mannen en vrouwen](#), (2018) van het CBS blijkt dat het gecorrigeerde verschil tussen mannen en vrouwen 7 procent in het bedrijfsleven en 4 procent bij de overheid. Daarbij heeft het CBS in haar analyse bijvoorbeeld ook gecorrigeerd voor het aantal jaren relevante werkervaring en het opleidingsniveau.

De gemeente Enschede heeft met 1,6% een beduidend kleiner gecorrigeerd verschil in beloning van mannen en vrouwen.

Loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet per definitie het gevolg van een ongelijke behandeling. De hoogte van uurlonen wordt beïnvloed door allerlei factoren die samenhangen met de waarde van arbeid. Het is zeer aannemelijk dat het verschil verder verklaard kan worden door andere achtergrondkenmerken dan die in het huidige onderzoek zijn meegenomen. Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van de achtergrondkenmerken die beschikbaar zijn in het personeelsinformatiesysteem. Hierin is bijvoorbeeld het opleidingsniveau niet vastgelegd. Relevante werkervaring van medewerkers wordt ook niet geregistreerd.

Trends in de loonontwikkeling

Welke trends zien we landelijk? Uit het eerder aangehaalde onderzoek van het CBS uit 2018 blijkt dat de gemiddelde uurlonen van oudere werknemers hoger liggen dan die van jonge werknemers, en de leeftijdsverdeling van vrouwelijke en mannelijke werknemers verschilt. Zeker bij de overheid waren in 2018 relatief veel vrouwen onder de werknemers jonger dan 35 jaar, onder 55-plussers zijn mannen in de meerderheid. Het gemiddelde uurloon van vrouwen tussen 20 en 30 jaar bij de

Memo 'resultaten onderzoek Gelijk Loon voor Gelijk Werk' gemeente Enschede 02 2021

overheid lag hoger dan dat van mannen. Dit hangt samen met het feit dat het aandeel hoogopgeleiden onder vrouwelijke werknemers in die leeftijdscategorie bij de overheid hoger ligt dan het aandeel hoogopgeleiden onder mannen. Eén van de factoren die de loonverschillen beïnvloeden, is het hebben van een leidinggevende functie. Mannen hebben vaker dan vrouwen een leidinggevende functie. Het aandeel vrouwelijke leidinggevers nam in 2018 bij de overheid en in het bedrijfsleven wel licht toe ten opzichte van 2016. In het bedrijfsleven wordt 34 procent van de leidinggevende functies bekleed door een vrouw, bij de overheid is dit 40 procent.

Wat zien we in de gemeente Enschede? Ook in de gemeente Enschede is het aandeel leidinggevende vrouwen 40%. Op directieniveau is op dit moment het aandeel vrouwelijke leidinggevers 0. In het kader van het charter Talent naar de Top hebben we een aantal jaren geleden niet enkel gekeken naar leidinggevende functies, maar naar de verdeling mannen en vrouwen op basis van functieschalen. Nu, in 2021, is het aandeel vrouwen in de subtop (schaal 11 t/m 13) 48% en is het aandeel vrouwen in de top (schaal 14 en hoger) 34%.

Vervolg

Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap is het van belang dat mannen en vrouwen gelijk worden beloond voor gelijk werk. Wij werken met HR21, een functiegebouw waar loonschalen zijn gekoppeld aan taken en verantwoordelijkheden. Hiermee is beoogd de gelijkwaardigheid te borgen voor alle medewerkers die vergelijkbaar werk doen.

In het relatief kleine, gecorrigeerde verschil in beloning van mannen en vrouwen ziet het college geen aanleiding voor het treffen van grote maatregelen. Wel is het aanleiding om blijvend de ontwikkelingen in beloning van mannen en vrouwen te monitoren om te waarborgen dat er geen ongelijkheden in ons beloningssysteem ontstaan.

WOMEN Inc doet in haar rapportage een aantal aanbevelingen voor het vervolg. In deze memo gaan we hier verder op in.

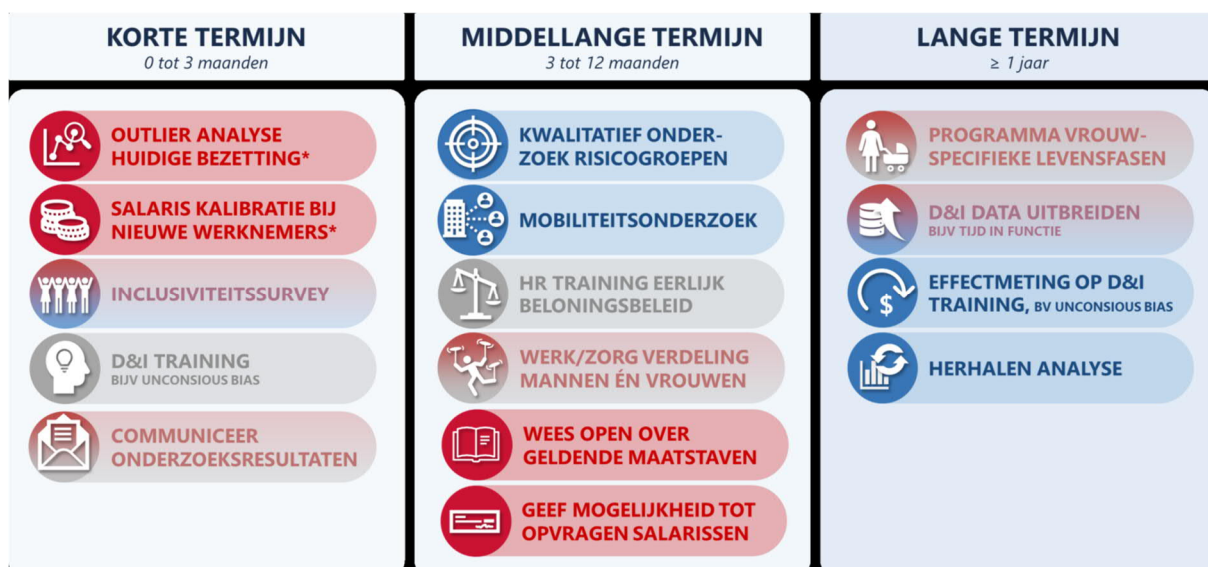
We willen benadrukken dat we in de uitkomsten van het onderzoek bevestigd zien dat de gelijkwaardigheid in beloning is geborgd. In het relatief kleine, gecorrigeerde verschil in beloning van mannen en vrouwen bestaat wat ons betreft geen aanleiding voor het treffen van grote maatregelen of het opzetten van een project. Wel is het aanleiding om blijvend de ontwikkelingen in beloning van mannen en vrouwen te monitoren om te waarborgen dat er geen ongelijkheden in ons beloningssysteem ontstaan.

We stellen voor daarom de beloning van mannen en vrouwen bij de gemeente Enschede te volgen en het onderzoek over twee jaar (2023) te herhalen. Daarnaast hebben we voortdurend aandacht voor diversiteit en gelijke kansen in de organisatie, in de brede zin van het woord. Dit met name vanuit het programma Enschede Ontwikkelt. Daarnaast raakt het ook actuele onderwerpen zoals Ongekend Onrecht.

Een aantal van de aanbevelingen van WOMEN Inc kunnen daarbij ondersteunend zijn.

Aanbevelingen WOMEN Inc

In de eindrapportage Gelijk Loon Gelijk Werk (glgw) van februari 2021, als eindproduct van het onderzoek door WOMEN Inc uitgevoerd in opdracht van de Raad, geeft WOMEN Inc 15 aanbevelingen op basis van de uitkomsten van het onderzoek. Deze zijn verdeeld in korte termijn, middellange termijn en lange termijn. Elk van de aanbevelingen wordt hieronder weergegeven met daarbij wat WOMEN Inc voor ogen heeft. Per aanbeveling geven wij aan op welke onderdelen welke activiteiten al ondernomen zijn in de afgelopen jaren en tot slot adviseren we welke activiteiten nog opgepakt kunnen gaan worden, met daarbij een voorzet in de wijze waarop.



Aanbevelingen Women INC

Korte termijn (0 tot 3 maanden)

Wat	1. Outlier analyse huidige bezetting
Aanbeveling WOMEN Inc.	Op persoonsniveau de uitschieters binnen iedere functieschaal analyseren om uit te zoeken of het opvallend hoge of lage salaris gerechtvaardigd is of niet te verklaren. Waar nodig/mogelijk kan het salaris vervolgens worden aangepast. Ook kunnen in MTs de bestaande salarissen van vrouwen t.o.v. mannen periodiek gekalibreerd worden, het Power BI rapport is hiervoor al ingericht.
Stand van zaken / Voorstel	Gezien het kleine verschil van 1,6%, en de diversiteit in afspraken op het moment van indiensttreding stellen we voor hier voorlopig geen actie op ondernemen.

Wat	2. Salaris kalibratie bij nieuwe werknemers
Aanbeveling WOMEN Inc.	Bij het aanbieden van een nieuw contract kan er gekeken worden wat andere werknemers met dezelfde achtergrondkenmerken in een vergelijkbare functie verdienen. Met deze interne benchmarking kan een onverklaarbaar salarisverschil voorkomen worden
Stand van zaken / Voorstel	De huidige uitvoeringspraktijk en het beleid ligt in lijn met dit advies. We brengen het nogmaals onder de aandacht bij alle leidinggevenden.

Wat	3. Inclusiviteitssurvey
Aanbeveling WOMEN Inc.	Naast GWGL is inclusiviteit een belangrijk D&I thema. AnalitiQs ziet dat organisaties die GWGL hebben onderzocht, vervolgens met inclusiviteit aan de slag gaan. Hiervoor heeft AnalitiQs een inclusiviteitscan ontwikkeld, waarvan de uitkomsten ook in de resultaten van de GWGL analyse kunnen worden verwerkt. Hierdoor ontstaat een steeds completer beeld.

Stand van zaken / Voorstel	Inclusiviteit gaat over onderlinge verbondenheid en dat is een belangrijk thema in Enschede Ontwikkelt. Een inclusieve organisatie is een samenhangend geheel van mensen die zich tot elkaar verhouden en zich met elkaar identificeren. Dit wakkert saamhorigheid aan, als ook het 'wij-gevoel'. Op dit moment loopt een verbeteronderzoek waarin ook vragen rond dit thema zijn opgenomen. De uitkomsten daarvan kunnen mogelijk aanleiding zijn voor nadere acties op dit gebied.
----------------------------	--

Wat	4. D&I training
Aanbeveling WOMEN Inc.	Zorg ervoor dat leidinggevend en mensen op een besluitvormende positie (bijvoorbeeld bij werving en selectie) zich bewust worden van hun eigen bias, zodat ze hier bij belangrijke beslissingen rekening mee kunnen houden. Dit kan bijvoorbeeld via de masterclass Inclusief Werkgeverschap van WOMEN Inc.
Stand van zaken / Voorstel	We gaan onderzoeken of we een training voor leidinggevend kunnen organiseren gericht op de (on)bewuste vooroordelen. Dit niet alleen gerelateerd aan werving en selectie maar ook aan de menselijke maat en ongekend onrecht. Naast de training voor leidinggevend gaan we kijken of we via de Enschedese School testen / workshops aan kunnen bieden voor alle medewerkers. Op 28 juni is een grote managementbijeenkomst en dit is ook de week voor het Enschede Ontwikkelt zomerfestival met als thema: talentvolle inclusieve organisatie. In die week gaan we kijken of we op dit thema ook een proeverij kunnen gaan aanbieden. Er bestaan meer ideeën rond dit onderwerp in de organisatie. Een goede afstemming is van belang.

Wat	5. Communiceer onderzoeksresultaten
Aanbeveling WOMEN Inc.	Gemeente Enschede kan een voorbeeldrol spelen door uit te dragen dat zij beloningsverschillen hebben onderzocht en gaan aanpakken. Jullie zijn voorloper van alle gemeentes in Nederland en kunnen anderen inspireren ook met dit onderwerp aan de slag te gaan. Daarnaast maakt dit de gemeente ook een aantrekkelijke werkgever die gelijkheid belangrijk vindt. Andere organisaties die naar buiten traden hebben hiervan positieve gevolgen gemerkt (zoals Aegon, APG, ProRail).
Stand van zaken / Voorstel	We gaan dit in samenwerking met Women INC oppakken. Ook in het kader van onze arbeidsmarktcommunicatie.

Middellange termijn (3 tot 12 maanden)

Wat	6. Kwalitatief onderzoek risicogroepen
Aanbeveling WOMEN Inc.	Middels kwalitatief onderzoek kan specifiek ingezoomd worden op de gevonden aandachtsgroepen/segmenten om de achterliggende oorzaak voor de verschillen te vinden. Waarom verdienen vrouwen t/m 44 jaar na correctie meer dan mannen,

	maar vanaf 44 jaar juist minder? Waarom verdienen vrouwen die 10 t/m 15 jaar in dienst zijn gemiddeld meer, maar met alle andere dienstverbanden minder?
Stand van zaken / Voorstel	De afdeling p&o gaat de Power BI rapporten doornemen en daar waar de uitkomsten aanleiding geven, zal een vervolg gegeven worden door kwalitatief onderzoek.

Wat	7. Mobiliteitsonderzoek
Aanbeveling WOMEN Inc.	Nu duidelijk is geworden dat functieniveau het grootste deel van het salarisverschil verklaart, kan hier verder op worden ingezoomd. Is er sprake van een glazen plafond? Waardoor neemt het aandeel vrouwen af in hogere functieschalen? Deze vraag kan beantwoord worden door te kijken naar verschillen in in-, door-en uitstroom (mobiliteit) tussen mannen en vrouwen.
Stand van zaken / Voorstel	Als eerste stap brengen we exitgesprekken weer terug in de organisatie. Deze kunnen waardevolle informatie geven. Vervolgens kan dan ook geanalyseerd worden op het verschil tussen mannen en vrouwen.

Wat	8. HR training eerlijk beloningsbeleid
Aanbeveling WOMEN Inc.	Ook bij een goed functiewaarderingssysteem is gelijke beloning niet gegarandeerd blijkt uit onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens. Train je HR personeel in het toepassen van neutrale beloning maatstaven . Denk hierbij aan niet uitgaan van het laatstverdiende salaris, tijdelijke omstandigheden met een toeslag en voorkomen dat onderhandelen wordt meegewogen in beloning.
Stand van zaken / Voorstel	In onze organisatie zijn leidinggevers degenen die hiermee bezig zijn. Zij volgen hier het principe van interne benchmarking. We gaan dit nogmaals bij onze leidinggevers onder de aandacht brengen (en daarmee ook bij onze p&o adviseurs).

Wat	9. Werk/zorgverdeling mannen én vrouwen
Aanbeveling WOMEN Inc.	De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt wordt beïnvloed door verschillende factoren. Een van de belangrijke is de scheve verdeling van werk en zorg in Nederland. Je kunt hier een rol inspeken als werkgever door verlofregelingen te faciliteren en te stimuleren dat ook mannen hier gebruik van maken . WOMEN Inc. helpt graag bij het verder vormgeven hiervan.
Stand van zaken / Voorstel	Wij hebben allerlei regelingen die voor zowel mannen en vrouwen gelden en die ook regelmatig onder de aandacht komt. Landelijk is hier ook aandacht voor, denk aan het geboorteverlof voor partners. Door de ontwikkeling van het hybride werken zal de werk/zorgverdeling voor zowel mannen en vrouwen nadrukkelijk weer een thema worden. Daar zullen we als werkgever de nodige aandacht voor hebben vanuit de projectgroep Hybride werken.

Wat	10. Wees open over geldende maatstaven
Aanbeveling WOMEN Inc.	Wanneer er duidelijke beslisprocedures zijn, kan hierover naar medewerkers en kandidaat medewerkers gecommuniceerd worden. Voortbouwend op een consistent systeem waar ook om verantwoording wordt gevraagd, kan er een cultuur van openheid rondom beloning en beloningsbeslissingen ontstaan. Dit brengt de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen verder terug.
Stand van zaken / Voorstel	Binnen de gemeente Enschede zijn we open over de bij ons geldende maatstaven.

Wat	11. Geef mogelijkheid tot opvragen salarissen
Aanbeveling WOMEN Inc.	Het geven van dit type openheid maakt het voor de gemeente nog belangrijker ongelijke beloning tegen te gaan. Daarnaast kan het ook helpen mogelijke ongelijke beloning in de toekomst zichtbaar te maken (omdat het vaak onbewust gebeurt). In Duitsland is dit al wettelijk verplicht gesteld.
Stand van zaken / Voorstel	Elke medewerker kan bij het Serviceplein gegevens opvragen over salarissen. Dit kan vanuit de AVG nooit op persoonsniveau zijn, maar op functieniveau is altijd na te vragen in welke salarisschaal de functie is ingepast.

Lange termijn (1 jaar en verder)

Wat	12. Programma vrouwspecifieke levensfasen
Aanbeveling WOMEN Inc.	Indien uit verder onderzoek blijkt dat vrouwen in bepaalde levensfasen uitvallen of minder doorstromen, kan het relevant zijn om hier meer aandacht voor te hebben. Bijvoorbeeld door trainingen over de combinatie van overgang en werk (voor werknemers zelf en voor werknemers in leidinggevende positie).
Stand van zaken / Voorstel	Er is met enige regelmaat aandacht voor verschillende groepen in de organisatie. Denk bijvoorbeeld ook aan mantelzorgers. Liever combineren we dit met momenten zoals bijvoorbeeld de dag van de mantelzorg of internationale vrouwendag. Daarnaast is het vooral van belang dat we, wat we met Enschede ontwikkelt, beogen, zorgen voor een open cultuur waarin medewerkers zich vrij voelen om met hun leidinggevende in gesprek te gaan, ook over dit soort onderwerpen.

Wat	13. D&I data uitbreiden
Aanbeveling WOMEN Inc.	Opleidings-en werkervaringsdata (d.w.z. hoogst afgeronde opleiding, aantal jaren werkervaring en evt. aantal jaren relevante werkervaring), tijd in functie, aantal promoties, etc. toevoegen omdat deze factoren waarschijnlijk een deel van het overgebleven salarisverschil verklaren. Met het corrigeren voor deze variabelen ontstaat er een completer beeld van de salarisverschillen.

Stand van zaken / Voorstel	Mede gezien het procentueel kleine verschil in beloning is dit een onevenredig grote inspanning voor het resultaat dat het oplevert. Daarmee zijn er andere thema's die op dit moment een hogere prioriteit hebben.
----------------------------	---

Wat	14. Effectmeting op D&I training
Aanbeveling WOMEN Inc.	Als Gemeente Enschede bewustwordings-en/of gedragstrainingen in gaat zetten, dan adviseert AnalitiQs om een effectmeting te doen zodat de waarde van de investering kan worden aangetoond. Door een 0-meting vooraf en een 1-meting achteraf te doen, kan bewezen worden of een training het gevoel van inclusiviteit of engagement verhoogt.
Stand van zaken / Voorstel	In de gemeente Enschede worden effecten van personeelsbeleid en leiderschap gemeten in het periodiek afgenomen verbeteronderzoek. De meting van 2021 kan als 0-meting gebruikt worden, aangezien we in de loop van 2021 bewustwordingsacties en gedragstrainingen in gaan zetten.

Wat	15. Herhalen analyse
Aanbeveling WOMEN Inc.	Om uit te zoeken of de genomen vervolgstappen hun vruchten hebben afgeworpen, kan de analyse na een jaar herhaald worden. Hiermee wordt duidelijk of de verschillen tussen mannen en vrouwen zijn toe-of afgenomen. Ook kan periodiek (bijv. maandelijks) nieuwe data aan het Power BI rapport worden toegevoegd om de ontwikkelingen te kunnen monitoren.
Stand van zaken / Voorstel	We hebben de systematiek van AnalitiQs tot onze beschikking. We gaan de analyse over twee jaar herhalen.