

**Onderwerp:** Extern onderzoek naar salarisverschillen gemeente Diemen n.a.v. raadsmotie dd. 16 juni 2022

Datum: 30 mei 2023

Portefeuillehouder: E. Boog

Team: Directie

Steller: G.T. Wildeman / S. Grácio (P&O)

### **Wat is de voorgeschiedenis en de concrete aanleiding van de informatie?**

Op 16 juni 2022 heeft de gemeenteraad unaniem de motie 'Gelijke beloning' aangenomen waarin zij het college verzoekt onderzoek te doen in hoeverre er in de gemeentelijke organisatie van Diemen sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen, hoe groot deze kloof eventueel is, wat daarvoor de verklaring is en welke maatregelen passend zijn om de ongelijke salariëring te verminderen. De gemeente Diemen streeft naar gelijke beloning voor alle medewerkers. De burgemeester heeft eind 2022 laten weten deze vraag te laten onderzoeken door een extern onderzoeksbureau.

AnalitiQs en WOMEN Inc. hebben een analyse uitgevoerd. AnalitiQs deed het data-onderzoek, gebaseerd op de (salaris)gegevens uit 2022 van alle medewerkers van de gemeente Diemen. In de scope zijn hierbij alle interne medewerkers meegenomen. WOMEN Inc. heeft vervolgens een advies uitgebracht.

### **Ligt aan de informatie een collegebesluit ten grondslag?**

Ja, datum: 30-5-2023.

### **Conclusies van het onderzoek**

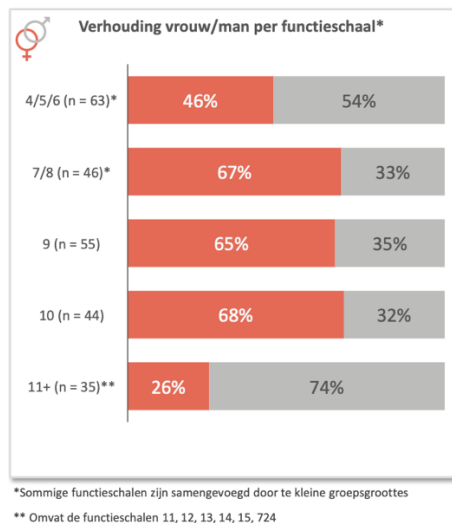
Het onderzoek laat zien dat er in Diemen loonverschillen zijn en welke variabelen (functieschaal, leeftijd, toelagen) daaraan bijdragen. Van een structureel verschil in beloning tussen mannen en vrouwen in gelijke omstandigheden is echter geen sprake.

In de Gemeente Diemen verdienen mannen maandelijks gemiddeld € 296,- meer dan vrouwen; dit is een verschil van 6%. Dit is een stuk lager dan het landelijk gemiddelde waarbij CBS uitgaat van een verschil van 13%. Daarmee scoort de gemeente Diemen gelijk aan de CBS benchmark voor overheidsinstanties van 6% in het voordeel van mannen. Het geconstateerde loonverschil is een gemiddelde gebaseerd op alle medewerkers in alle schalen. Een loonverschil is niet hetzelfde als ongelijke beloning. Het aantal jaren werkervaring, opleiding en speciale toelagen kunnen verklaarbare redenen zijn voor een loonverschil.

Daarnaast laat het onderzoek zien dat de man-vrouwverdeling in de organisatie en de toelagen een belangrijke rol spelen in het verklaren van deze loonverschillen.

*Toelichting op de conclusies:*

1. Het loonverschil is niet systematisch. Daarmee bedoelen we dat niet in elke functieschaal mannen meer verdienen dan vrouwen. Het geconstateerde loonverschil is een gemiddelde gebaseerd op alle medewerkers in alle schalen. Als we meer per functieschaal inzoomen blijven we een klein loonverschil zien, even vaak ten voordele van mannen als ten voordele van vrouwen. In de functieschalen 9 en 11+ bijvoorbeeld verdienen vrouwen juist meer dan mannen.
2. In de gemeente Diemen is de man-vrouw-verdeling niet gelijkmatig over de functieschalen. 44% van de medewerkers is man, maar in de hoogste functieschalen is 74% man. Dit verklaart voor een groot deel het loonverschil: in de hoogste functieschalen zijn de salarissen immers hoger. De meeste vrouwen zitten in de functieschalen 7/8, 9 en 10.



3. Toelagen die worden uitgekeerd voor bovengemiddeld presteren of vanwege specifieke taken binnen een functie (denk aan piketregelingen) spelen een grote rol in het loonverschil. De toelagen omvatten 2% van het totale salaris maar verklaren 25% van het loonverschil. Uit het onderzoek blijkt dat veel meer mannen dan vrouwen een toelage ontvangen en dat er in de hoogste functieschalen alleen mannen zijn die een toelage ontvangen.

### Advies WOMEN Inc.

Op basis van het onderzoek en de uitkomsten, adviseren de onderzoekers als volgt:

- Onderzoek de oorzaken van de huidige man-vrouwverdeling binnen de organisatie. Een gelijke man-vrouwverdeling is een goede basis voor gelijke beloning. Als mannen oververtegenwoordigd zijn in de hogere functieschalen zullen zij gemiddeld altijd meer verdienen dan vrouwen. Onderzoek deze verdeling en stimuleer een gelijkere verdeling, bijvoorbeeld in je aannamebeleid.
- Besteed aandacht aan de instroom en doorstroom van vrouwen naar hogere functies. Hiermee kun je bijdragen aan een gelijke man-vrouwverdeling. Onderzoek waar de behoeften en belemmeringen liggen voor vrouwen die willen doorstromen.
- Breng de verdeling van de toelagen verder in kaart. De toelagen verklaren 25% van het loonverschil tussen vrouwen en mannen, terwijl ze een relatief klein deel van het salaris vormen (2%). Ga na bij welk type functie wel of geen toelage wordt geboden en hoe die functies verdeeld zijn binnen de organisatie.
- Voorkom niet-neutrale maatstaven voor inschaling en promoties. Inschaling is een belangrijke factor in gelijke beloning. Schaal je mensen in op basis van een objectief en neutraal proces of is er ruimte voor niet-neutrale maatstaven zoals onderhandelen

of vragen naar iemands laatstverdiende salaris? Let hierop bij nieuwe medewerkers, maar ook bij promoties.

- Houd de data structureel bij en monitor nieuwe ontwikkelingen.  
Door herhaalonderzoek uit te voeren wordt zichtbaar of de ingestelde maatregelen effect hebben gehad en waar mogelijk nog aandacht aan moet worden besteden.

### **Vervolg**

De aanbevelingen voor het optimaliseren van het salarisbeleid binnen onze organisatie nemen we over. In overleg met directie en P&O gaan we komende jaren als volgt aan de slag:

- We gaan de toelagen nader onderzoeken: welke type toelagen, functie of niet-functie gebonden, aanleiding toelage (indien nog te herleiden), hoogte toelage;
- We houden steekproeven in bepaalde functieschalen: wat verdient een mannelijke medewerker en een vrouwelijke medewerker in een vergelijkbare situatie. De steekproeven vinden plaats in de groepen waar we de grootste verschillen zien. Indien er niet te verklaren verschillen zijn onderzoeken of en hoe dat hersteld kan worden;
- We analyseren de doorstroming: naar welke type functies stromen vrouwelijke medewerkers minder goed door. Met informerende, vertrouwelijke gesprekken achterhalen wat daar de reden van is;
- We analyseren de fulltime/parttime-verdeling: wat is er voor nodig om de verhouding fulltime/parttime-werkers gelijk te krijgen tussen man/ vrouw. In combinatie met de gesprekken over doorstroom naar andere/hogere functies;
- We herhalen een onderzoek zoals dat van AnalitiQs en WOMEN Inc. in 2025.

### **Tot slot**

Gelijk beloning is een relevant onderwerp, zowel internationaal als binnen Nederland. De raad van Diemen heeft daar via de motie extra aandacht voor gevraagd. Met het uitvoeren van dit onderzoek, en de acties die hieruit volgen, beschouwt het college de motie als afgedaan. Het college van B&W gaat periodiek in overleg met de directie over de uitkomsten van de vervolgstappen zoals hierboven geschetst. Via de P&C-cyclus in de paragraaf Bedrijfsvoering zullen we de raad informeren over bovenstaande aandachtspunten. Daarnaast informeren we de raad na de uitvoering van het herhaalonderzoek.

- EINDE -