

Financiële Beloning van Mannen en **Vrouwen** in de Wetenschap

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren



Financiële Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het
Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren



Auteurs: dr. Marije de Goede, dr. Ruth van Veelen en prof. dr. Belle Derks
Universiteit Utrecht

26 augustus 2016



Inhoudsopgave

| | |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Dankwoord | 6 |
| Samenvatting | 8 |
| Inleiding | 12 |
| H 1 Verdeling vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in 2014 | 16 |
| H 2 Is er sprake van een loonkloof? | 20 |
| H 3 Ontvangen mannen en vrouwen even vaak een toelage? | 26 |
| H 4 Conclusies, discussie en aanbevelingen | 30 |
| Referenties | 36 |
| Colofon | 38 |



Dankwoord

Voor u ligt deel één van het rapport 'Financiële Beloning van Mannen en Vrouwen in de Wetenschap'. Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) liet dit onderzoek in 2015/2016 uitvoeren met als doel de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de wetenschap in detail te kunnen aantonen, te kunnen duiden, aanbevelingen te kunnen doen voor het dichteren van de kloof en vooral de Nederlandse universitaire wereld aan te zetten tot het erkennen en elimineren van dit ongelijkheidsprobleem.

Dit rapport is tot stand gekomen dankzij de bijdrage en de inzet van meerdere personen en instanties. Dank gaat uit naar de universiteiten voor hun medewerking aan dit onderzoek. Speciale dank gaat uit naar de HR adviseurs gender/diversiteits/talentbeleid voor het aanleveren en compleet maken van de onderzoeksgegevens die de basis vormen van dit rapport.

Uiteraard gaat onze grote dank uit naar het onderzoeksteam dat dit rapport opstelde: prof. dr. Belle Derks, dr. Ruth van Veelen en dr. Marije de Goede (Universiteit Utrecht). Het LNVH dankt verder prof. dr. Marise Born, prof. dr. Marinel Gerritsen (bij het verschijnen van dit rapport oud-bestuursleden LNVH) voor het initiëren van dit onderzoek en het begeleiden van de eerste fase.

Achter in dit rapport staan conclusies en aanbevelingen die gebaseerd zijn op de bevindingen van dit onderzoek. Het LNVH zal uitvoerig aandacht vragen voor deze aanbevelingen. Dank gaat bij voorbaat uit naar eenieder die zich inzet, of gaat inzetten, voor het dichteren van een loonkloof waarvan het domweg ongelofelijk is dat deze anno 2016 nog altijd bestaat.

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren
Augustus 2016

Samenvatting

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) met als doel de financiële beloning van mannelijk en vrouwelijk wetenschappelijk personeel (WP) aan de Nederlandse universiteiten in kaart te brengen.¹ Naast het maandsalaris is in dit onderzoek geïnventariseerd in welke mate universiteiten extra financiële toelages en gratificaties aan hun personeel uitkeren en of deze toelages in gelijke mate aan mannen en vrouwen worden toegekend. In deze samenvatting worden de belangrijkste bevindingen genoemd.

1. M/V-verdeling in de wetenschappelijke functiecategorieën en functieniveaus

- Vrouwen zijn met name ondervertegenwoordigd in de hogere functiecategorieën. Waar onder UD's 38,3% vrouw is, is onder UHD's 26,2% vrouw. Van de hoogleraren is 17,1% vrouw.
- In de hogere functieniveaus (HGL1, UHD1 en UD1) zijn over de volle breedte relatief minder vrouwen te vinden dan in de lagere functieniveaus (HGL2, UHD2 en UD2).
- Gemiddeld is de vrouwelijke wetenschapper 4,5 jaar jonger dan de mannelijke wetenschapper.
- Vrouwen zijn met name ondervertegenwoordigd onder wetenschappers van hogere leeftijd (40,9% vrouwen in de leeftijdscategorie 31 tot 40 jaar tegenover 19,4% vrouwen onder wetenschappers van 51 jaar en ouder).

2. Vrouwelijke wetenschappers ontvangen gemiddeld een lager maandsalaris dan mannelijke wetenschappers

- Gemiddeld is het verschil in voltijd bruto maandsalaris tussen een mannelijke en een vrouwelijke wetenschapper van dezelfde leeftijd €390.
- Een deel van dit verschil wordt verklaard doordat minder vrouwen hoge functies binnen de universiteit bekleden. Maar ook wanneer je mannen en vrouwen met dezelfde functie met elkaar vergelijkt (UD, UHD, HGL) verdienen vrouwen gemiddeld €173 minder per maand dan mannen.
- Dit verschil is grotendeels toe te schrijven aan het feit dat vrouwen minder vaak in het hogere functieniveau worden ingeschaald (UD1, UHD1 en HGL1) dan mannen. Wanneer mannen en vrouwen van dezelfde leeftijd die hetzelfde functieniveau hebben met elkaar worden vergeleken, verdienen vrouwen gemiddeld €53 in de maand minder dan mannen.
- Het verschil in maandsalaris tussen mannen en vrouwen is groter onder hoogleraren (€438) dan onder UHD's (€40) en UD's (€41).
- Eén gevonden uitzondering is dat vrouwen in functieniveau UHD1 gemiddeld €57 meer verdienen dan mannen van dezelfde leeftijd. Een mogelijke verklaring voor deze uitzondering is dat succesvolle vrouwen in de functie UHD1 worden beloond met een hoger salaris, terwijl hun mannelijke collega's bevorderd worden tot hoogleraar.
- De loonkloof blijkt groter te zijn binnen de Gammawetenschappen (waar de salarissen relatief hoog liggen en relatief veel vrouwen werkzaam zijn), dan de Alfa- en Bètawetenschappen.

3. Vrouwelijke wetenschappers ontvangen minder vaak toelages dan mannelijke wetenschappers

- In 2014 ontving 13,3% van de wetenschappers op Nederlandse universiteiten een toelage.
- Mannen ontvangen vaker een toelage dan vrouwen (15,1% tegenover 9,0%).
- Hoogleraren ontvangen vaker een toelage (21,3%) dan UHD's (14,3%) en UD's (8,1%).
- Ook wanneer mannen en vrouwen met dezelfde functiecategorie (UD, UHD, HGL) en hetzelfde functieniveau (functieniveau 1 vs. 2) worden vergeleken, blijken vrouwen minder vaak een toelage te ontvangen dan hun mannelijke collega's.
- Deze toelagekloof is groter binnen de Bèta- en Gammawetenschappen dan binnen de Alfawetenschappen.

Dit rapport betreft het kwantitatieve deel van het LNVH-onderzoek naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de wetenschap. Het tweede kwalitatieve deel dat later uitgevoerd wordt zal zich richten op eventuele verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers in niet-financiële vormen van beloning binnen de universiteit en beloning voor nevenactiviteiten buiten de universiteit waarvoor zij hun wetenschappelijke kennis en kunde inzetten.

Summary

This research was issued by the Dutch Network of Women Professors (LNVH) with the aim of mapping out the financial remuneration of male and female academic staff (WP) at Dutch universities.¹ In addition to the monthly salary, this research assessed the extent to which universities pay their staff extra financial allowances and bonuses and whether these allowances are awarded equally to men and women. This summary contains the most important findings.

1. M/F ratio in academic job categories and job levels

- Women are mainly underrepresented in higher job categories. Although 38,3% of university lecturers (UDs) are female, only 26,2% of associate professors (UHDs) and 17,1% of professors (HGLs) are female.
- In higher job levels (HGL1, UHD1 and UD1), there are relatively fewer women than in lower job levels (HGL2, UHD2 and UD2).
- On average, female academics are 4,5 years younger than male academics.
- Women are particularly underrepresented among academics of a more advanced age (in the age group 31 to 40, 40,9% are women, as opposed to 19,4% among academics aged 51 and above).

2. Female academics receive on average a lower monthly salary than male academics

- On average, the difference in a full-time gross monthly salary between a male and female academic of the same age is EUR 390.
- This difference can be partly explained by the fact that fewer women hold senior jobs within the university. But also when you compare men and women holding the same job (UD, UHD, HGL), women earn on average EUR 173 less per month than men.
- This difference can largely be explained by the fact that women are less often graded in higher job levels (UD1, UHD1 and HGL1) than men. If men and women of the same age and the same job level are compared, women earn on average EUR 53 less per month than men.
- The difference in monthly salary between men and women is greater among professors (EUR 438) than among UHDs (EUR 40) and UD (EUR 41).
- One exception is that women in job level UHD1 earn on average EUR 57 more than men of the same age. A possible explanation for this exception is that successful women in a UHD1 position are rewarded with a higher salary, while their male colleagues are promoted to full professor.
- The wage gap appears to be larger within the social sciences (where the salaries are relatively high and where relatively many women work) than within the arts & humanities and the exact sciences.

3. Female academics often receive fewer allowances than male academics

- In 2014, 13,3% of academics at Dutch universities received an allowance.
- Men receive an allowance more often than women (15,1% as opposed to 9%).
- Full professors receive an allowance (21,3%) more often than UHDs (14,3%) and UD (8,1%).
- Even if men and women within the same job category (UD, UHD, HGL) and the same job level (job level 1 as opposed to 2) are compared, women appear to receive an allowance less often than their male colleagues.
- This allowance gap is larger within the exact sciences and social sciences than within the arts & humanities.

This report concerns the quantitative part of the LNVH investigation into remuneration differences between male and female academics. The second qualitative part that will be carried out at a later stage will focus on any differences between male and female academics in non-financial types of remuneration within the university and remuneration for other paid activities outside the university for which they use their academic knowledge and skills.

Inleiding

Waarom dit onderzoek?

In de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015 (LNVH, 2015) werd geconcludeerd dat er op Nederlandse universiteiten een financieel beloningsverschil bestaat tussen mannen en vrouwen. Voor alle functiecategorieën –Universitair Docent (UD), Universitair Hoofddocent (UHD) en Hoogleraar (HGL)– geldt dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de hogere functieniveaus met de hogere salarissen (UD1, UHD1 en HGL1). Dit betekent dat vrouwen gemiddeld minder verdienen dan hun mannelijke collega's in dezelfde functiecategorie. Bovendien bleek dat hoe hoger de functie is, hoe groter het verschil in functieniveau tussen mannen en vrouwen is.

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) wil de beloningsongelijkheid (in brede zin) tussen mannelijk en vrouwelijk wetenschappelijk personeel (WP) in Nederland meer in detail in kaart brengen. Beloningsongelijkheid kan verschillende vormen aannemen. Naast salarisverschillen kunnen er verschillen in andere vormen van financiële en niet-financiële beloning bestaan. Zo kunnen universiteiten extra financiële toelages en gratificaties uitkeren (zoals de arbeidsmarkttoelage die soms wordt toegekend bij het aantrekken of behouden van personeel, of de gratificatie arbeidsprestatie die bij uitzonderlijke prestaties kan worden uitgekeerd). Onder niet-financiële beloningen vallen bijvoorbeeld het wel of niet krijgen van een vaste aanstelling, de concrete invulling van het takenpakket (denk aan de verhouding tijd gereserveerd voor onderzoek en onderwijs), wel of geen beschikking hebben over ondersteunend personeel, en persoonsgebonden budgetten voor onderzoek of reizen. Maar ook buiten de aanstelling bij de universiteit bestaan er mogelijk verschillen in de mate waarin mannelijk en vrouwelijk WP bijverdient door extra taken en klussen uit te voeren en de beloning die ze hiervoor ontvangen.

In opdracht van het LNVH voeren wij een tweedelig onderzoek uit. Het eerste kwantitatieve deel dat hier voor u ligt richt zich op het vaststellen van de financiële vormen van beloning (salaris en toelages) die vrouwen en mannen aan de Nederlandse Universiteiten ontvangen als onderdeel van hun aanstelling. Het tweede kwalitatieve deel dat later uitgevoerd wordt zal zich richten op eventuele verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers in niet-financiële vormen van beloning binnen de universiteit en beloning voor nevenactiviteiten buiten de universiteit waarvoor zij hun wetenschappelijke kennis en kunde inzetten. Dit tweede deel beoogt inzicht te krijgen in de situaties waarin wetenschappers financiële en niet-financiële beloningen ontvangen en onderzoekt of hieruit verschil in beloning tussen mannen en vrouwen in de wetenschap ontstaat.

Omtrent financiële beloningsverschillen tussen mannelijk en vrouwelijk WP is aanvullend onderzoek om verschillende redenen wenselijk. Ten eerste is de analyse gerapporteerd in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015 gebaseerd op de Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie (WOPI) data van de VSNU. De WOPI database geeft

informatie over het functieniveau van iedere universitaire medewerker (HGL1, HGL2, UHD1, UHD2 etc.), maar bevat geen informatie over de exacte hoogte van het salaris dat wetenschappers ontvangen. In het huidige onderzoek is daarom gedetailleerde salarisdata opgevraagd van UD's, UHD's en hoogleraren bij alle 14 Nederlandse universiteiten.

Ten tweede betreffen de WOPI-data geen informatie over eventuele (extra) financiële toelages en gratificaties die universiteiten kunnen toekennen. Op basis van de CAO Nederlandse Universiteiten (zie <http://www.vsnu.nl/cao>) is het mogelijk WP verschillende toelages toe te kennen bovenop het salaris. Voorbeelden hiervan zijn de functioneringstoelage (wanneer een werknemer langdurig zeer goed of uitstekend functioneert), de arbeidsmarkttoelage (om redenen van mobiliteit, werving of behoud van een medewerker), de waarnemingstoelage (wanneer een werknemer voor langere tijd een in een hogere salarisschaal ingedeelde functie waarneemt) of de gratificatie arbeidsprestatie (bij uitzonderlijke prestatie). Op dit moment is er nog weinig bekend over wanneer en aan wie universiteiten deze toelages toekennen. Dit eerste onderzoeksdeel beoogt in kaart te brengen in welke mate universiteiten deze toelages als beloningsinstrument hanteren en of toelages in gelijke mate aan mannen en vrouwen worden uitgekeerd. In het tweede onderzoeksdeel zal in meer detail uitgezocht worden hoe eventuele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in hoogte van salaris en toelages ontstaan. Hier zal bijvoorbeeld onderzocht worden in welke situaties salarisverhogingen en toelages worden toegekend, of mannen en vrouwen in dezelfde mate bekend zijn met de mogelijkheid om over salaris en toelages te onderhandelen, of zij in gelijke mate aanspraak maken op deze opties en of zij vervolgens krijgen wat zij vragen.

Onderzoeksopzet

Voor dit onderzoek is specifieke beloningsinformatie opgevraagd voor WP werkzaam in de functies Universitair Docent (UD), Universitair Hoofddocent (UHD) en Hoogleraar (HGL) bij alle 14 Nederlandse universiteiten² voor dezelfde periode als onderzocht in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015³ (peildatum december 2014).⁴ Iedere universiteit heeft een bestand aangeleverd waar per medewerker informatie over functieniveau, maandsalaris bij voltijd-aanstelling, dienstverband (FTE), leeftijd en organisatie-eenheid (faculteit) is aangegeven. Daarnaast is elke universiteit gevraagd aan te geven welke vaste en incidentele toelages en gratificaties in het gehele jaar 2014 zijn uitgekeerd. We hebben hierbij gevraagd naar toelages van de typen functioneringstoelage, arbeidsmarkttoelage, waarnemingstoelage, toelage op andere gronden, gratificaties en honorering van bestuursactiviteiten.

² In dit onderzoek zijn de Universitair Medische Centra buiten beschouwing gelaten.

Opbouw van dit rapport

De opbouw van dit rapport is als volgt. In hoofdstuk 1 wordt de onderzochte groep gepresenteerd. We tonen hoe mannen en vrouwen vertegenwoordigd zijn in de verschillende wetenschappelijke functies (UD, UHD en HGL) en in verschillende leeftijdscategorieën.

In hoofdstuk 2 worden de salarisgegevens die we ontvingen van de 14 Nederlandse universiteiten gepresenteerd om vast te stellen of er een verschil in beloning tussen mannen en vrouwen in de wetenschappelijke functies is, hoe groot dit eventuele verschil is, en in welke mate dit verschil valt toe te schrijven aan verschillen in leeftijd, functiecategorie (UD, UHD, HGL) en functieniveau (bijvoorbeeld UD1 tegenover UD2). Bovendien vergelijken we de loonkloof in verschillende wetenschapsgebieden (Alfa/Bèta/Gamma).

In hoofdstuk 3 zoomen we in op de toelages die WP ontvangt. Hier onderzoeken we hoeveel toelages er uitbetaald worden, of mannelijk WP vaker toelages ontvangt dan vrouwelijk WP, en of deze verschillen toe te schrijven zijn aan verschillen in de functies en niveaus binnen functies die mannen en vrouwen bekleden. Ook hier onderzoeken we eventuele verschillen tussen wetenschapsgebieden in het toekennen van toelages aan mannen en vrouwen.

In hoofdstuk 4 worden de conclusies van dit onderzoek gepresenteerd en doen we aanbevelingen op basis van de resultaten.

3 Hoewel de samenstelling van het huidige databestand grotendeels overlapt met de WOPI-data die in de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015 is onderzocht, zijn de bestanden niet helemaal gelijk. Zowel het huidige onderzoek als de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015 heeft wetenschappelijk personeel uit UMCs buiten beschouwing gelaten. In de Monitor is dat gedaan door wetenschappelijk personeel werkzaam in het wetenschapsgebied Gezondheid uit te sluiten. In het huidige onderzoek hebben universiteiten gegevens aangeleverd voor WP met uitzondering van personeel van de medische faculteiten en UMCs. Aangezien het wetenschapsgebied Gezondheid in het WOPI-bestand meer omvat dan alleen personeel van UMCs, bestaat het huidige bestand uit een groter aantal personen (10.795 vs. 10.538).

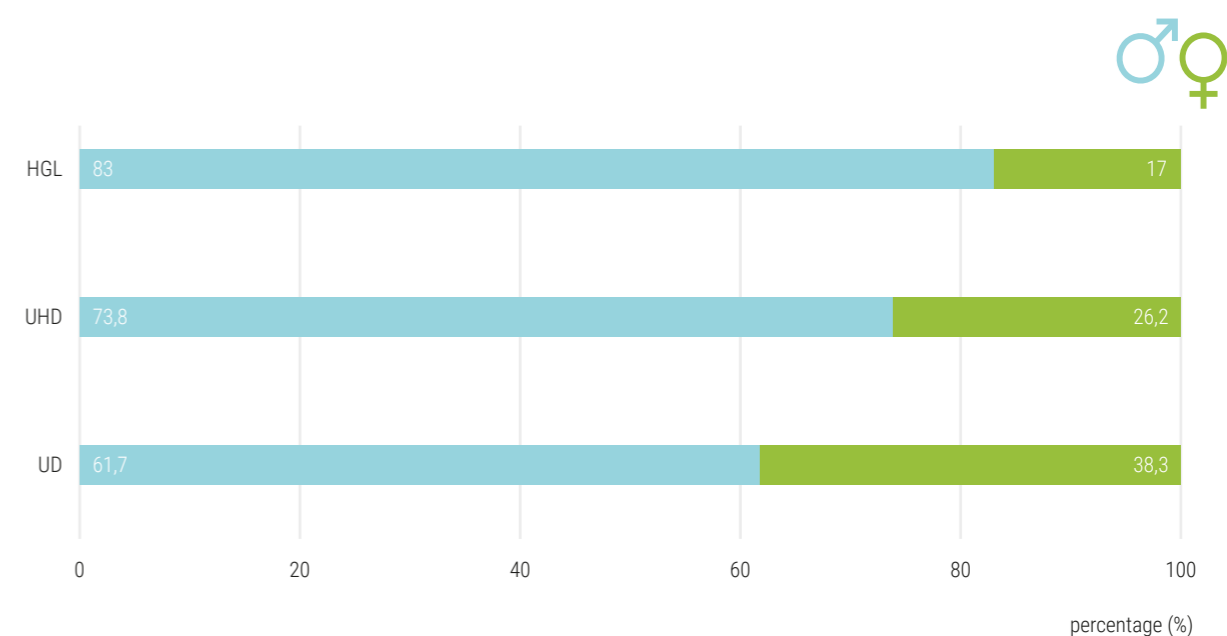
4 In verband met de privacy van personen zijn voor dit rapport geen gegevens aangeleverd voor leden van de colleges van bestuur of andere eenheden die boven faculteitsniveau staan.

H 1 | Verdeling vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in 2014

Het percentage vrouwen daalt naarmate het functieniveau stijgt

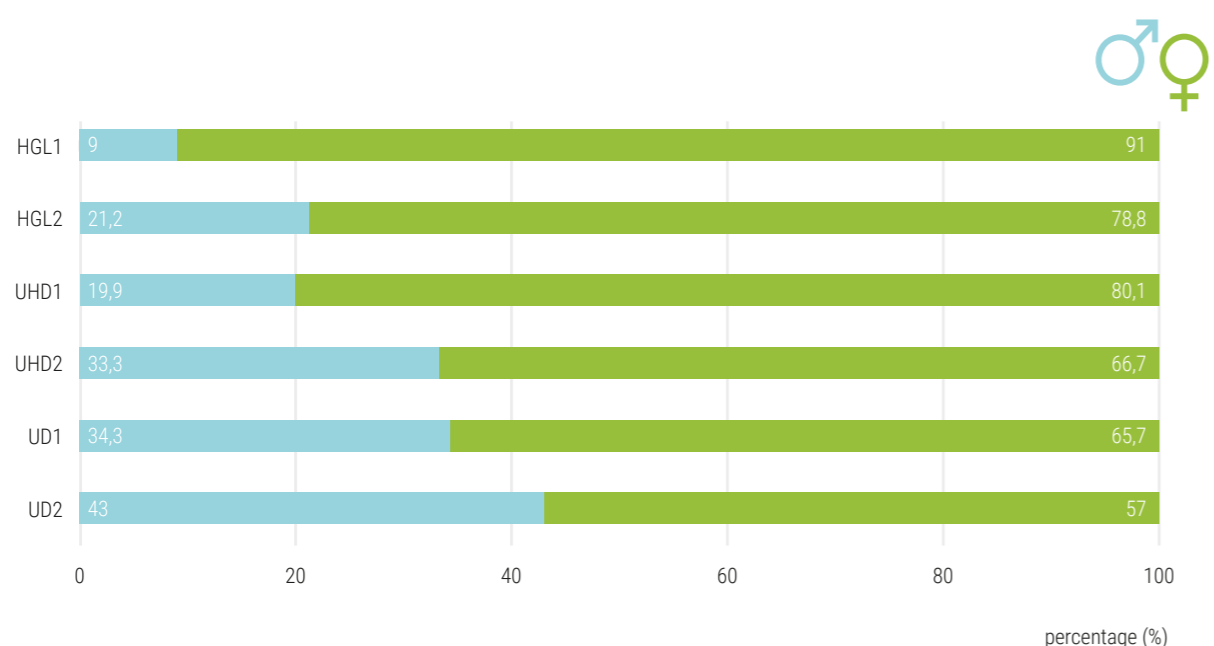
Van alle wetenschappers die in december 2014 werkzaam waren aan Nederlandse universiteiten in de functie-categorieën UD, UHD en HGL was 29.5% vrouw. Het percentage vrouwen per functie daalt naarmate de functie-categorie stijgt (zie Figuur 1). Waar onder UD's 38.3% vrouw was (2018 van 5273), was onder UHD's 26.2% vrouw (641 van 2442). Van de hoogleraren was 17% vrouw (523 van 3080).

Figuur 1 Percentage mannen en vrouwen per functie-categorie (in personen). Peildatum december 2014.



Binnen functiecategorieën kan onderscheid gemaakt worden in een lager (UD2, UHD2, HGL2) en een hoger functie-niveau (UD1, UHD1, HGL1). Niet alleen tussen functiecategorieën maar ook binnen functiecategorieën zien we dat er in de hogere functieniveaus (HGL1, UHD1 en UD1) steeds relatief minder vrouwen te vinden zijn dan in de lagere functieniveaus (HGL2, UHD2 en UD2; zie Figuur 2). Waar in de functiecategorie HGL2 21,2% vrouw was, was in de functiecategorie HGL1 9% vrouw. Onder UHDs met functieniveau 2 was 33,3% vrouw; onder UHDs in functie 1 was dat 19,9%. En ook onder UDs was het percentage vrouwen lager in het hogere functieniveau UD1 (namelijk 34,3%) dan in functieniveau UD2, waar 43% vrouw was.

Figuur 2 Percentage mannen en vrouwen per functieniveau (in personen). Peildatum december 2014.

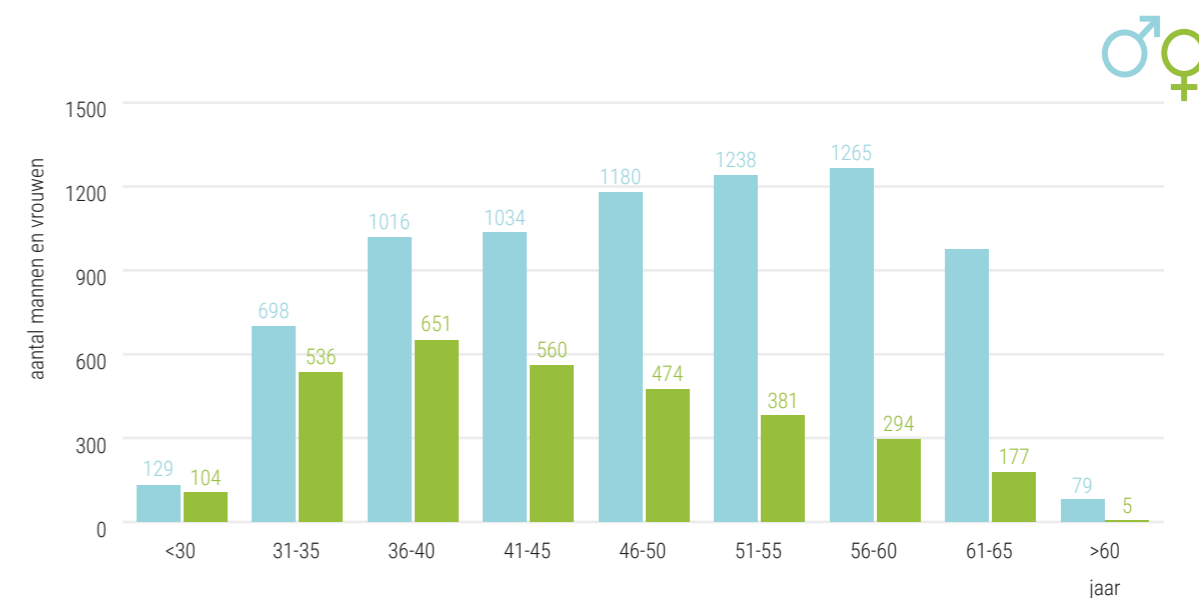


Vrouwelijke wetenschappers zijn relatief jong

Gemiddeld is de vrouwelijke wetenschapper 4,5 jaar jonger dan de mannelijke wetenschapper (48,9 jaar voor mannen tegenover 44,3 jaar voor vrouwen). Binnen functiecategorieën is het gemiddelde leeftijdsverschil iets kleiner: onder UDs zijn vrouwen gemiddeld 2,5 jaar jonger dan mannen; onder UHDs zijn vrouwen gemiddeld 3,5 jaar jonger dan mannen en onder hoogleraren is het gemiddelde verschil 2 jaar.

Wanneer we wetenschappers indelen in leeftijdsgroepen van 5 jaar dan blijkt dat met elke stap in leeftijd het percentage vrouwen afneemt (zie Figuur 3). De onder-representatie van vrouwen is het zichtbaarst onder wetenschappers van 51 jaar en ouder. In deze groep is 19,4% vrouw (857 van de 4413 wetenschappers). In de jongere leeftijdscategorieën ligt het percentage vrouwen hoger. Waar het percentage vrouwen in de leeftijdscategorie 41 tot 50 jaar 31,8% is (1034 van de 3248 wetenschappers), ligt het percentage vrouwen onder wetenschappers in de leeftijdscategorie 31 tot 40 jaar op 40,9% (1187 van de 2901 wetenschappers).

Figuur 3 Aantal mannen en vrouwen in wetenschappelijke staffuncties per leeftijdscategorie (in personen). Peildatum december 2014.



H 2 | Is er sprake van een loonkloof?

Vrouwen verdienen minder dan mannen binnen dezelfde functiecategorie

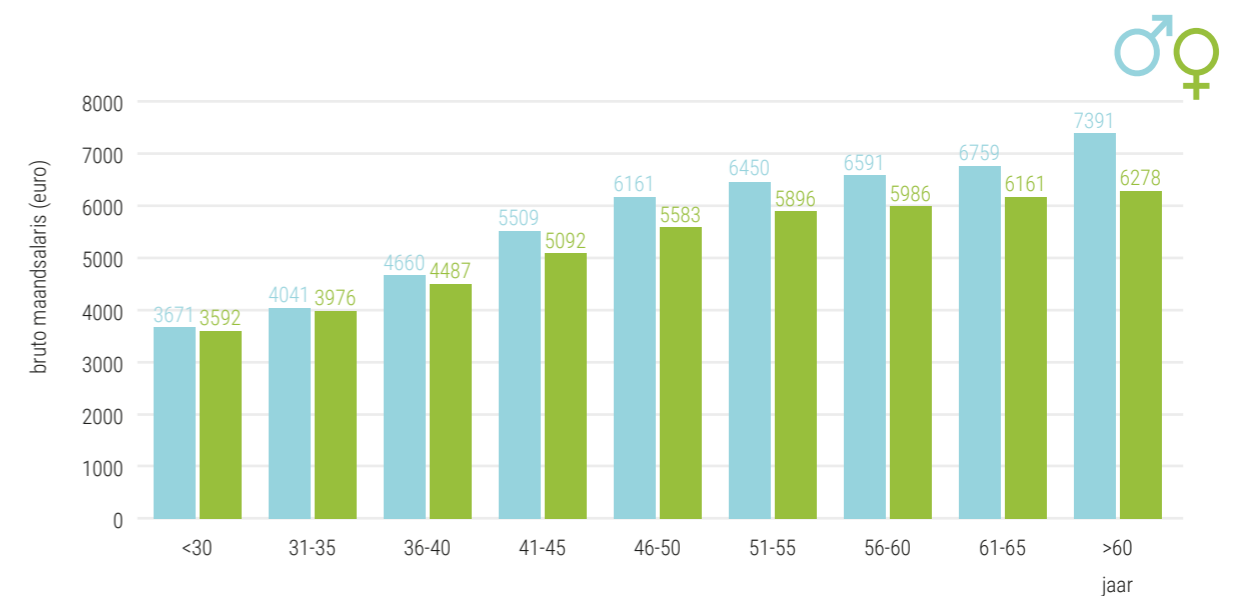
Samenvatting

Het verschil in voltijd maandsalaris tussen een mannelijke en een vrouwelijke wetenschapper van dezelfde leeftijd is €390. Een deel van dit verschil wordt verklaard doordat vrouwen minder hoge functies binnen de universiteit bekleden. Maar ook binnen functiecategorieën (UD, UHD, HGL) verdienen vrouwen gemiddeld €173 bruto minder dan mannen. Dit verschil is grotendeels toe te schrijven aan de lagere inschaling van vrouwen ten opzichte van mannen: Vrouwen blijken minder vaak in de hogere niveaus binnen functies te worden ingeschaald (UD1, UHD1 en HGL1) dan mannen. Maar zelfs binnen functieniveaus verdienen vrouwen gemiddeld €53 bruto in de maand minder dan mannen.

Overzicht van analyses

Uitgaande van een voltijd maandsalaris verdienen vrouwelijke wetenschappers gemiddeld €799 bruto per maand (oftewel 13,7%) minder dan mannelijke wetenschappers (€5843 tegenover €5044). Een deel van dit verschil kan verklaard worden door de eerder genoemde bevinding dat de vrouwelijke wetenschappers gemiddeld 4,5 jaar jonger zijn dan mannen. Hoewel leeftijd niet één op één samenhangt met werkervaring (jaren sinds promotie zouden bijvoorbeeld een betere indicator van werkervaring zijn, maar deze informatie hadden wij niet tot onze beschikking), blijkt dit leeftijdsverschil inderdaad een deel van de loonkloof te verklaren. Maar ook na correctie voor dit leeftijdsverschil bedraagt de loonkloof €390 bruto per maand (€5723 tegenover €5333). Dat wil zeggen dat wanneer je een mannelijke en vrouwelijke wetenschapper van dezelfde leeftijd vergelijkt, de vrouw gemiddeld 6,8% minder verdient dan de man. Bovendien blijken mannen sneller te stijgen in salaris naarmate ze ouder worden dan vrouwen (zie Figuur 4). Met ieder jaar dat mannelijke wetenschappers ouder worden stijgt hun salaris gemiddeld met €93; met ieder jaar dat vrouwelijke wetenschappers ouder worden stijgt hun salaris gemiddeld met €83. Mogelijke verklaringen voor dit verschil zijn verschillen in het startsalaris van mannelijk en vrouwelijk WP en verschillen in carrièreontwikkeling (zoals promoties en salarisverhogingen).

Figuur 4 Gemiddeld bruto maandsalaris (voltijd) voor mannelijke en vrouwelijke wetenschappers (in personen) per leeftijdscategorie (afgerond naar hele euro's). Peildatum december 2014.



Naast het leeftijdsverschil is bekend dat vrouwen minder snel promotie maken binnen de wetenschap en daardoor minder vaak in de hogere functiecategorieën met hogere salarissen te vinden zijn. Dit verschil in carrièreontwikkeling blijkt inderdaad een deel van de loonkloof te verklaren. Maar ook binnen dezelfde functiecategorie (UD, UHD of HGL) verdienen mannen gemiddeld €173 bruto per maand meer dan vrouwen (€5865 tegenover €5692). Dit betekent dat vrouwen een substantieel lager maandsalaris krijgen (2,9% minder) dan mannen van dezelfde leeftijd in dezelfde functiecategorie.

Tenslotte kan een laatste deel van de loonkloof verklaard worden door het niveau dat mannen en vrouwen binnen hun functiecategorie hebben. In de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015 werd al vastgesteld dat binnen functiecategorieën (UD, UHD en HGL) vrouwen vaker de lagere functieniveaus bekleden dan mannen (UD2, UHD2, HGL2). Waar in het huidige databestand 37,7% van de mannelijke hoogleraren in functieniveau 1 zat, zat slechts 18,2% van de vrouwelijke hoogleraren in functieniveau 1. Onder UHDs heeft 57% van de mannen functieniveau 1 bereikt tegenover 39,8% van de vrouwen. En ook onder UD's zit 58,1% van de mannen in functieniveau 1, tegenover 49% van de vrouwen. Omdat er verschillende salarisschalen gelden voor verschillende functieniveaus is dit een mogelijke verklaring voor (een deel van) het verschil.

Een deel van het salarisverschil tussen mannen en vrouwen blijkt inderdaad te komen doordat vrouwen vaker de lagere niveaus binnen hun functiecategorie bekleden. Maar zelfs binnen functieniveaus blijken vrouwen gemiddeld €53 minder in de maand te verdienen dan mannen van dezelfde leeftijd (€5876 tegenover €5929). Dus zelfs wanneer vrouwen op hetzelfde niveau worden ingeschaald als hun mannelijke collega's van dezelfde leeftijd met hetzelfde functieniveau, verdienen ze nog steeds minder in de maand (gemiddeld 0,9% minder).

Tenslotte is een andere veelgehoorde verklaring voor de loonkloof dat vrouwen vaker parttime werken waardoor ze gemiddeld minder werkervaring opdoen dan mannen. In het huidige onderzoek werd deze verklaring echter niet bevestigd. Vrouwelijke wetenschappers hadden in 2014 een aanstelling die gemiddeld 1 uur per week kleiner was dan de gemiddelde aanstelling van mannelijke wetenschappers van gelijke leeftijd en binnen hetzelfde functieniveau (33 uur voor vrouwen tegenover 34 uur voor mannen). Dit kleine verschil in aanstelling verklaarde geen verschil in maandsalaris (omgerekend naar voltijdsalaris) tussen mannen en vrouwen. Wanneer rekening gehouden werd met aanstellingsomvang bleef het gemiddelde salarisverschil tussen mannen en vrouwen (van dezelfde leeftijd en binnen hetzelfde functieniveau) €53. Dit hoeft overigens niet te betekenen dat verschillen in werkervaring door parttime werken geen salarisverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen verklaren. Maar omdat mensen om verschillende redenen een deeltijdaanstelling kunnen hebben (meer vrije tijd, zorgtaken, het vervullen van relevante functies buiten de universiteit) is aanstellingsomvang geen betrouwbare indicator van werkervaring.

De loonkloof is het grootst onder hoogleraren

Samenvatting

Het verschil in maandsalaris tussen mannen en vrouwen is groter onder hoogleraren (€438) dan onder UHDs (€40) en UD's (€41). Wederom wordt een deel van dit verschil verklaard doordat vrouwen binnen functiecategorieën vaker in de lagere niveaus zitten (UD2, UHD2 en HGL2). Maar ook binnen functieniveaus verdienen vrouwen minder dan hun mannelijke leeftijdgenoten (variërend van €10 in functie UD1 tot €161 in functie HGL2). Eén uitzondering hierop is het functieniveau UHD1: Hier verdienen vrouwen gemiddeld €57 meer dan mannen van dezelfde leeftijd.

Overzicht van analyses

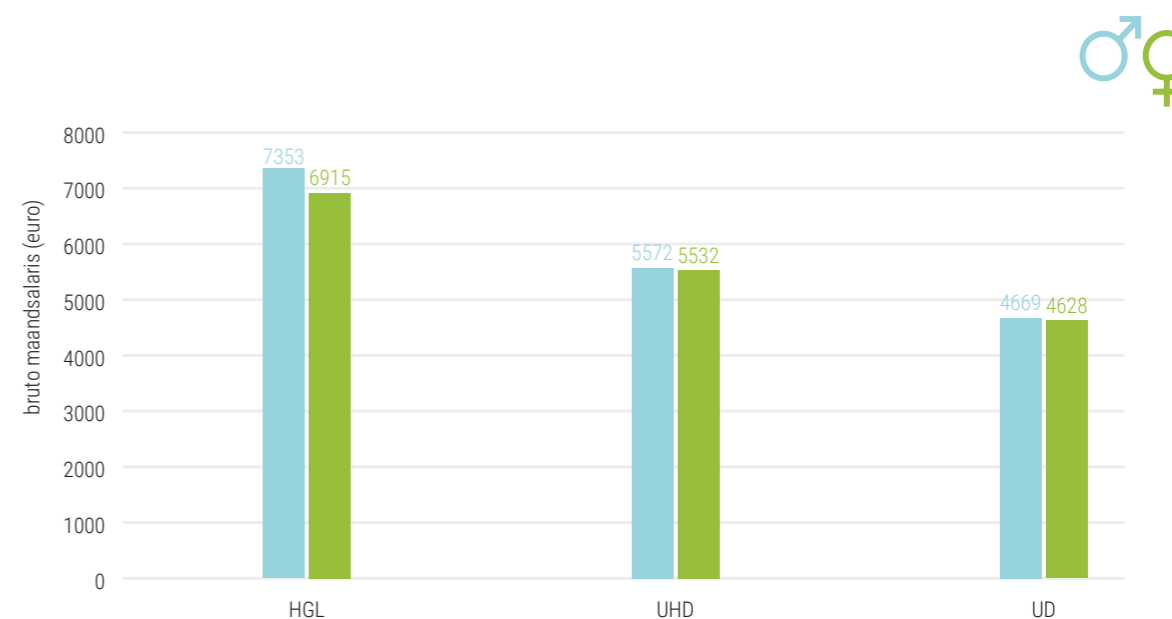
Het verschil in beloning is het grootst onder hoogleraren (zie Figuur 5). Vrouwen die hoogleraar zijn verdienen gemiddeld €438 bruto per maand minder dan mannen van dezelfde leeftijd die hoogleraar zijn (€7353 tegenover €6915, oftewel 6% minder). Dit betekent ook dat wanneer vrouwen promotie maken van UHD naar hoogleraar dit een minder groot effect heeft op hun salaris dan wanneer mannen deze promotie maken. Waar het verschil tussen een vrouwelijke UHD en een vrouwelijke hoogleraar van dezelfde leeftijd gemiddeld €1383 in de maand is, is het verschil tussen een mannelijke UHD en een mannelijke hoogleraar van dezelfde leeftijd gemiddeld €1781 in de maand.

Een deel van het salarisverschil tussen mannelijke en vrouwelijke hoogleraren komt doordat vrouwen die hoogleraar zijn minder vaak dan mannen HGL1 zijn (37,7% van de mannen tegenover 18,2% van de vrouwen). Maar ook binnen ieder functieniveau verdienen vrouwen minder dan mannen. Binnen het functieniveau HGL1 verdienen vrouwen €129 minder (€8431 tegenover €8302, oftewel 1,5% minder), en binnen het functieniveau HGL2 verdienen vrouwen €161 minder dan mannen van dezelfde leeftijd (€6836 tegenover €6675, oftewel 2,4% minder, zie Figuur 6).

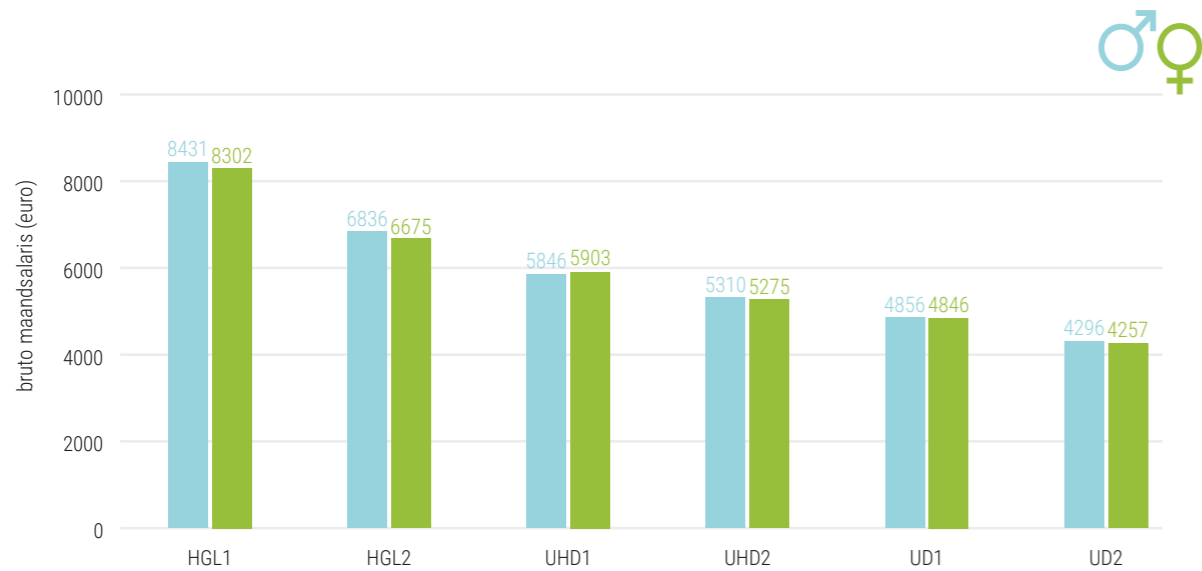
Onder UHDs verdienen vrouwen gemiddeld €40 bruto in de maand minder dan mannen van dezelfde leeftijd (€5572 tegenover €5532, oftewel 0,7% minder). Binnen functieniveaus ontstaat een ander beeld. Waar vrouwen die UHD2 zijn gemiddeld €35 minder in de maand minder verdienen dan mannen van dezelfde leeftijd in functie UHD2 (€5310 tegenover €5275, oftewel 0,7% minder), verdienen vrouwen die UHD1 zijn daarentegen €57 meer dan hun mannelijke leeftijdsgenoten die UHD1 zijn (€5846 tegenover €5903, oftewel 1% meer).

Onder UD's ontvangen vrouwen gemiddeld €41 bruto minder in de maand dan hun mannelijke leeftijdgenoten. Ook onder UD's zijn mannen vaker UD1 dan vrouwen (58,1% van de mannen tegenover 49% van de vrouwen). Maar zelfs wanneer rekening gehouden wordt met de verschillende functieniveaus die mannen en vrouwen bekleden, zien we dat vrouwen minder salaris ontvangen dan mannen. Binnen de functie UD1 ontvangen vrouwen gemiddeld €10 minder dan mannen van dezelfde leeftijd (€4856 tegenover €4846, oftewel 0,2% minder) en binnen de functie UD2 verdienen vrouwen gemiddeld €39 minder dan mannen van dezelfde leeftijd (€4296 tegenover €4257, oftewel 0,9% minder).

Figuur 5 Gemiddeld bruto maandsalaris (voltijd) voor mannelijke en vrouwelijke wetenschappers (in personen) per functiecategorie gecorrigeerd voor leeftijd (afgerond naar hele euro's). Peildatum december 2014.



Figuur 6 Bruto maandsalaris (voltijd) voor mannelijke en vrouwelijke wetenschappers (in personen) per functieniveau gecorrigeerd voor leeftijd (afgerond naar hele euro's). Peildatum december 2014.



De loonkloof is het grootst in de Gammawetenschappen

Samenvatting

Het verschil in maandsalaris tussen mannen en vrouwen (van dezelfde leeftijd en binnen dezelfde functiecategorie) is groter in de Gammawetenschappen (€218) dan de Alfa- (€140) en Bètawetenschappen (€138).

Overzicht van de analyses

We hebben wetenschappers ingedeeld in Alfa-, Bèta- en Gammadisciplines.⁵ Een eerste reden om dit te doen was te onderzoeken of de loonkloof even groot is in alle disciplines. Een tweede reden is dat vrouwelijke wetenschappers mogelijk vooral werkzaam zijn in gebieden waar het salaris sowieso lager ligt en dit zou een deel van de loonkloof kunnen verklaren ('Simpsons paradox'; Simpson, 1951).

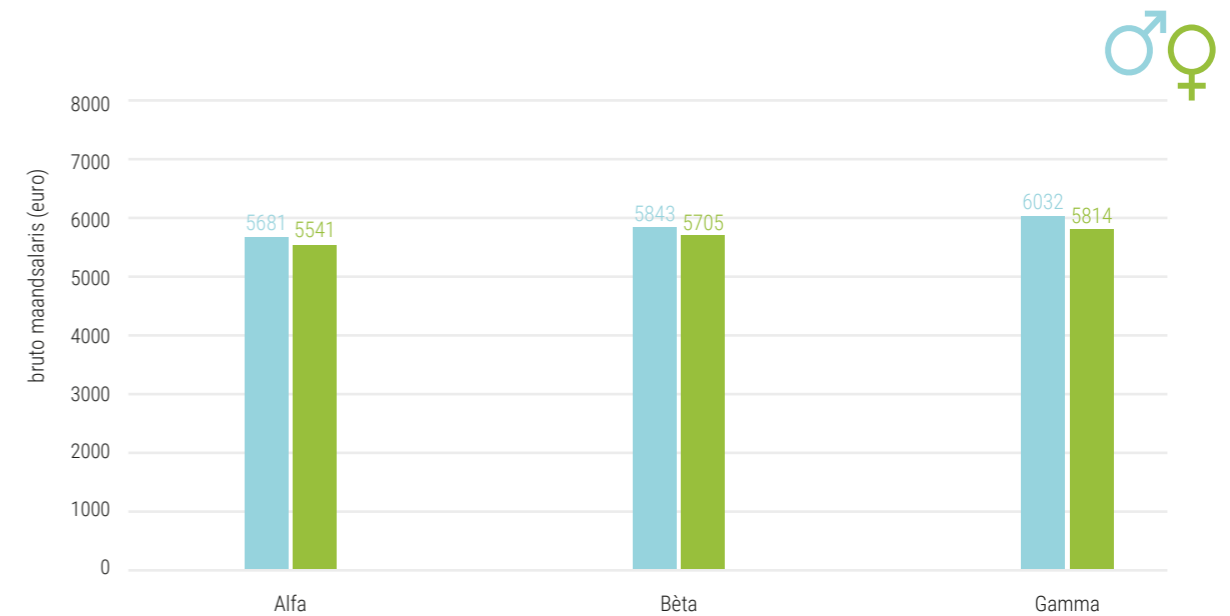
Vrouwen blijken zich redelijk evenredig te verdelen over de drie wetenschapsgebieden (30,9% in Alfa; 27,1% in Bèta; en 42% in Gamma). Mannen zijn wat vaker in de Bèta- dan de Alfawetenschappen te vinden, met de Gammawetenschappen daar tussenin (22,6% in Alfa; 45,3% in Bèta; en 32,1% in Gamma). Hoewel vrouwen in elk wetenschapsgebied ondervertegenwoordigd zijn, is dat met name het geval in de Bètawetenschappen (percentage vrouwen in Alfa 36,3%; in Bèta 19,9%; en in Gamma 35,2%).

Allereerst valt op dat de gemiddelde salarissen (gecorrigeerd voor leeftijd en functiecategorie) hoger liggen in de Gammawetenschappen (€5923) dan in de Bèta- (€5774) en Alfawetenschappen (€5611). Dus juist daar waar relatief veel van de vrouwen werkzaam zijn (de Gammawetenschappen) liggen de salarissen het hoogst. Bovendien verandert de hierboven vastgestelde gemiddelde loonkloof van €173 binnen functiecategorieën nauwelijks wanneer rekening gehouden wordt met het wetenschapsgebied waarin WP werkzaam is. Wetenschapsgebied verklaart €8 van de

loonkloof binnen functiecategorieën waardoor een loonkloof van €165 binnen functiecategorieën overblijft (€5852 tegenover €5687). Hieruit valt te concluderen dat het dus niet zo is dat vrouwen vooral werkzaam zijn in wetenschapsgebieden waar de salarissen lager liggen en er dus geen sprake is van een zogenaamde Simpsons paradox. Bovendien blijkt de loonkloof het grootst te zijn daar waar de salarissen relatief hoog zijn en de meeste vrouwen werkzaam zijn, namelijk binnen faculteiten in de Gammawetenschappen (zie Figuur 7). Hier ligt het maandsalaris van vrouwen (na correctie voor leeftijd en functiecategorie) gemiddeld €218 lager (€6032 tegenover €5814, oftewel 3,6%) dan dat van mannen. Binnen de Alfa- en Bètawetenschappen is deze kloof iets kleiner: Hier verdienen vrouwen gemiddeld €140 (Alfa, €5681 tegenover €5541, oftewel 2,5%) en €138 (Bèta, €5843 tegenover €5705, oftewel 2,4%) minder dan mannelijke leeftijdgenoten in dezelfde functie.

De bevinding dat de loonkloof het grootst is onder hoogleraren is overigens in ieder wetenschapsgebied in gelijke mate terug te zien. Dus hoewel de gemiddelde loonkloof kleiner is in de Alfa- en Bèta- dan in de Gammawetenschappen, zien we in alle gebieden dat de loonkloof een stuk groter is onder hoogleraren dan UHDs en UD's.

Figuur 7 Bruto maandsalaris (voltijd, afgerond naar hele euro's) van mannen en vrouwen (in personen) per wetenschapsgebied (gecorrigeerd voor leeftijd en functiecategorie). Peildatum december 2014.



⁵ Onder alfa-faculteiten rekenen we faculteiten bestaande uit disciplines die zich bezighouden met de producten van menselijk handelen, zoals de Geesteswetenschappen en Rechtswetenschappen. Onder bètafaculteiten rekenen we faculteiten bestaande uit disciplines die zich bezighouden met de niet-menselijke natuur, zoals technische faculteiten en faculteiten Wiskunde/Scheikunde en Natuurkunde. Onder gamma-faculteiten rekenen we faculteiten die bestaan uit disciplines die het menselijk handelen bestuderen, zoals faculteiten Sociale Wetenschappen en Economie en Bestuurskunde. Niet alle faculteiten waren op basis van deze classificatie in te delen, omdat sommige faculteiten alfa-, bèta- en gamma disciplines combineren. Hierdoor is de analyse gericht op wetenschapsgebieden uitgevoerd op 10452 in plaats van 10795 personen (i.e. Alfa: 2615; Bèta: 4176; Gamma: 3661).

H 3 | Ontvangen mannen en vrouwen even vaak een toelage?

Samenvatting

Mannen ontvangen vaker een toelage dan vrouwen (15,1% tegenover 9,0%). Zelfs wanneer je binnen functiecategorieën (UD,UHD, HGL) en niveaus binnen functies kijkt (functieniveau 1 vs. 2), blijken vrouwen in iedere positie minder vaak een toelage te ontvangen dan hun mannelijke collega's in dezelfde functie. Bovendien blijkt deze toelagekloof groter te zijn binnen de Bèta- en Gammawetenschappen dan binnen de Alfawetenschappen.

Overzicht van de data

De data die wij van de universiteiten ontvingen toonden een grote variëteit aan uitgekeerde toelages, zowel in benamingen (sommige toelages refereerden duidelijk aan de CAO, terwijl anderen specifiek waren voor een universiteit) als in uitkeringstype en -vorm (incidenteel vs. structureel; percentage van het salaris vs. vast bedrag). Bovendien gaven niet alle universiteiten informatie over verschillende typen toelagen, waardoor het niet mogelijk was om analyses te doen voor verschillende soorten toelages en gratificaties. In de gesprekken die we voorafgaand aan de dataverzameling voerden met contactpersonen bij de verschillende universiteiten kwam naar voren dat de hoogte van toelages veelal gebaseerd wordt op de hoogte van het salaris. Vaak bestaan toelages uit een percentage van het maandsalaris of een ophoging van het maandsalaris met enkele periodieken die geormerkt worden als toelage. Als vrouwen dus lagere toelages ontvangen dan mannen, dan komt dit doordat zij lagere basissalarissen ontvangen. Om deze redenen hebben we in het huidige rapport gekozen te onderzoeken welke wetenschappers toelages ontvangen. De omvang van de toelages is echter buiten beschouwing gelaten.

Overzicht van de analyses

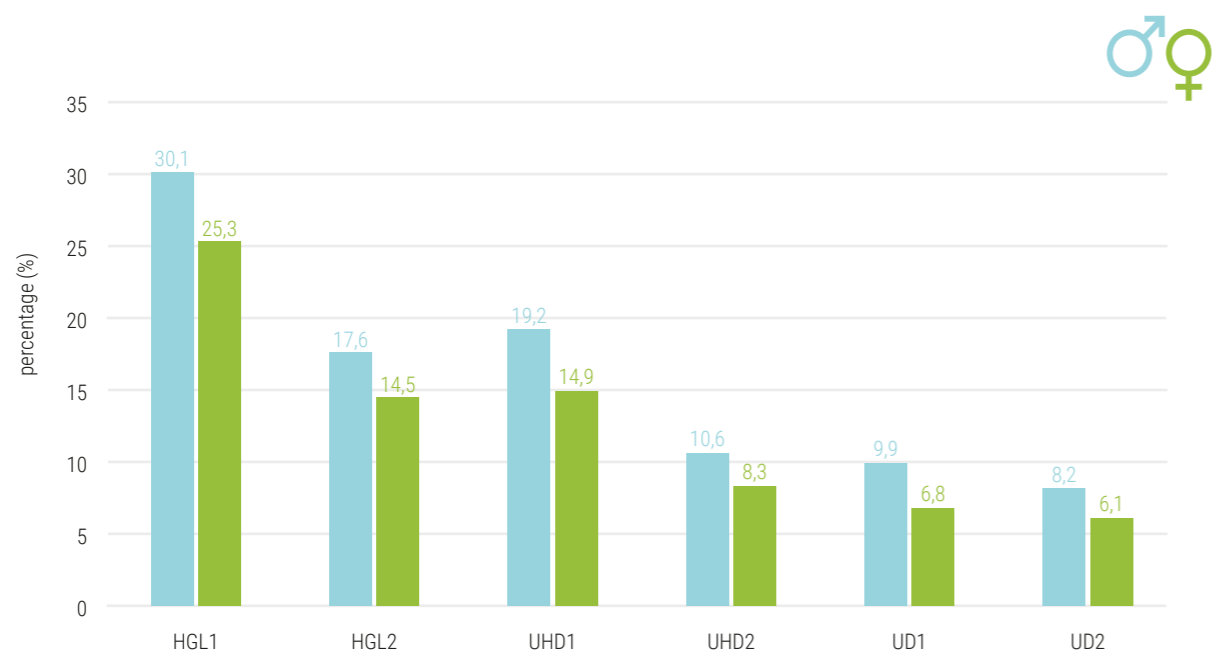
In 2014 kreeg 13,3% van de wetenschappers op Nederlandse universiteiten een toelage. Het percentage toegekende toelages is naar verhouding groter voor mannen dan voor vrouwen. Van de mannelijke wetenschappers kreeg 15,1% een toelage; van de vrouwelijke wetenschappers was dit percentage 9,0%.⁶

Een deel van deze toelagekloof tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers kan worden toegeschreven aan het feit dat vrouwen minder vaak in hogere functies zitten. Hoogleraren krijgen vaker een toelage (21,3%) dan UHDs (14,3%) en UD's (8,1%). Maar ook binnen iedere functiecategorie is een duidelijke toelagekloof zichtbaar. Onder hoogleraren kreeg 22,3% van de mannen (570 van 2557) een toelage tegenover 16,4% van de vrouwen (86 van 523). Onder UHDs kreeg 15,5% van de mannen een toelage (279 van 1801) tegenover 10,9% van de vrouwen (70 van 641). Tenslotte, onder UD's kreeg 9,2% van de mannen een toelage (299 van 3255) tegenover 6,4% van de vrouwen (130 van 2018). In alle gevallen was het percentage vrouwen dat een toelage ontving lager dan het percentage mannen dat een toelage ontving.

⁶ In de analyses van toelages, bleek geslacht en functieniveau een veel belangrijkere voorspeller dan leeftijd. Leeftijdverschillen tussen mannen en vrouwen konden niet verklaren waarom in elk functieniveau mannen vaker een toelage ontvangen dan vrouwen.

Net als met salaris, geldt voor toelages dat mensen op de hogere niveaus binnen functies vaker toelages ontvangen. Dat wil zeggen dat een HGL1 vaker een toelage ontvangt dan een HGL2 (29,6% tegenover 16,9%) en een UHD1 vaker dan een UHD2 (18,3% tegenover 9,8%). Onder UD's is dit verschil minder sterk aanwezig (8,8% tegenover 7,3%). Maar zoals te zien is in Figuur 8 is binnen ieder functieniveau een toelagekloof aanwezig. Dit betekent dat de kans dat vrouwen een toelage ontvangen kleiner is ook als je ze vergelijkt met mannen die hetzelfde functieniveau hebben.

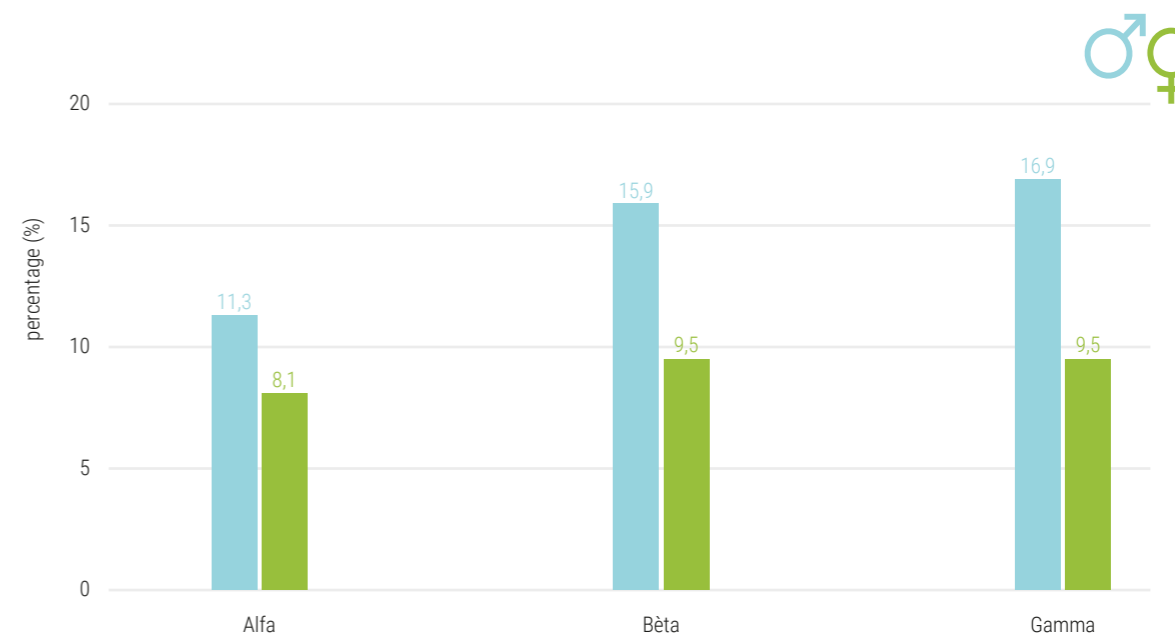
Figuur 8 Percentage mannen en vrouwen (in personen) per functieniveau dat een toelage ontving in 2014.



De toelagekloof is het grootst in de Bèta- en Gammawetenschappen

Allereerst valt op dat het percentage WP dat een toelage ontvangt lager ligt binnen de Alfawetenschappen (10,1%) dan in de Bètawetenschappen (14,2%), en de Gammawetenschappen (14,3%). De toelagekloof blijkt echter binnen elk wetenschapsgebied te bestaan (zie Figuur 9). Voor de Alfawetenschappen geldt dat 11,4% van de mannelijke wetenschappers een toelage ontvangt, tegenover 7,8% van de vrouwelijke wetenschappers. Voor de Bètawetenschappen geldt dat 15,3% van de mannen een toelage ontvangt, tegenover 9,5% van de vrouwen. Binnen de Gammawetenschappen tenslotte blijkt dat 16,9% van de mannen een toelage ontvangt, tegenover 9,5% van de vrouwen. Hoewel er dus in alle wetenschapsgebieden sprake is van een lager percentage vrouwen dat een toelage ontvangt, is deze kloof naar verhouding het grootst in de Bèta- en Gammawetenschappen.

Figuur 9 Percentage mannen en vrouwen (in personen) per wetenschapsgebied dat een toelage ontving in 2014.



H 4 | Conclusies, discussie en aanbevelingen

De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat aan de Nederlandse universiteiten mannen in de functies UD, UHD en HGL hogere financiële beloningen ontvangen dan vrouwen. Mannen krijgen niet alleen een substantieel hoger maandsalaris dan vrouwen, dit rapport toont ook dat mannen vaker toelages bovenop hun salaris ontvangen dan vrouwen.

De analyses tonen verschillende processen die leiden tot deze loonkloof: (1) vrouwelijke wetenschappers zijn gemiddeld jonger dan mannelijke wetenschappers; (2) mannen hebben gemiddeld hogere posities dan vrouwen, en (3) binnen posities krijgen vrouwen minder vaak de hogere functieniveaus (en dus de hogere salarisschalen) toegekend dan mannen. Twee andere mogelijke verklaringen bleken niet op te gaan: (4) vrouwen bleken niet vaker parttime te werken dan mannen, en (5) vrouwen bleken niet in grotere aantallen werkzaam te zijn in wetenschapsgebieden waar het salaris sowieso lager ligt.

Ook wanneer rekening gehouden werd met leeftijd, functiecategorie en functieniveau was er sprake van een verschil in maandsalarissen en ontvangen toelages tussen mannen en vrouwen. Dat wil zeggen dat ook vrouwen die erin geslaagd zijn door te stromen naar de academische top een substantieel lager salaris en minder toelages ontvangen dan hun mannelijke collega's.

In dit laatste hoofdstuk lichten we de genoemde bevindingen toe en doen we enkele aanbevelingen om de gevonden kloof in beloning te dichten.

De Loonkloof: Triviaal verschil of symptoom van genderongelijkheid?

Dit rapport toont dat er een loonkloof is tussen mannelijk en vrouwelijk WP, niet alleen op het gebied van salaris maar ook in de toelages die universiteiten toekennen, en identificeert verschillende oorzaken voor dit verschil. Belangrijk om hierbij op te merken is dat hoewel het grootste deel van de loonkloof toegeschreven kan worden aan bestaande verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers (verschillen in leeftijd, functiecategorie en functieniveau), deze verklaringen de gevonden resultaten niet minder zorgwekkend maken. Het feit dat vrouwen minder verdienen omdat ze gemiddeld jonger zijn, gemiddeld lagere functies hebben, en ook binnen functies minder vaak de hogere functieniveaus bereiken, betekent niet dat er geen sprake is van genderongelijkheid. Integendeel; achter deze verschillende oorzaken kunnen verschillende vormen van genderongelijkheid schuilgaan.

Met betrekking tot het leeftijdsverschil moeten we ons afvragen waarom vrouwen jonger zijn dan mannen. Met name onder de jongere generaties wetenschappers is het opmerkelijk dat de lagere gemiddelde leeftijd van vrouwen een lager salaris voorspelt; vrouwen studeren namelijk gemiddeld sneller af dan mannen en zullen waarschijnlijk al op een jongere leeftijd aan hun wetenschappelijke carrière beginnen (CBS 2004; 2012).

Met name in de lagere functies zal leeftijd dus een minder sterke voorspeller van werkervaring zijn dan vaak wordt aangenomen.



Daarnaast blijkt met elke stap in leeftijd het percentage vrouwen in wetenschappelijke functies in de Nederlandse universiteiten af te nemen; van 40,9% vrouwen onder wetenschappers van 31 tot 40 jaar, naar 31,8% vrouwen in de leeftijdsgroep van 41 tot 50 jaar, tot slechts 21,1% vrouwen onder wetenschappers tussen 51 jaar en 60. De vraag is waar de oudere vrouwelijke wetenschappers zijn. Zijn zij nooit aan een wetenschappelijke carrière begonnen of is er in de academische wereld sprake van een grotere uitval onder vrouwelijke dan mannelijke wetenschappers? Hoewel het aandeel vrouwelijke promovendi begin jaren '90 (de periode waarin veel wetenschappers tussen 51 en 60 jaar zijn gepromoveerd) lager lag dan tegenwoordig (28%; Korsten, Visser, Willemsen, & van Zwol, 2006) lag dit percentage nog altijd hoger dan het huidige percentage vrouwen in deze groep (21,1%). Dit suggereert dat vrouwen in grotere aantallen uitvallen dan mannen.

Ook met betrekking tot verschillen in functiecategorieën en functieniveaus van mannelijk en vrouwelijk WP die tot salarisverschillen leiden, is het belangrijk op te merken dat verschillen in loopbaan deels verklaard worden door de grotere belemmeringen die vrouwen ervaren in het bereiken van de academische top. Binnen de academische wereld is de kans op promotie naar een hogere functie voor vrouwen in elke carrièrefase kleiner dan die van mannen (glazen plafond index, LNVH, 2015; van Engen, Bleijenbergh, & Paauwe, 2008). Verschillen in carrièreontwikkeling blijken een groot effect te hebben op de salarisontwikkeling: Doordat vrouwen minder snel promotie maken, verdienen zij gemiddeld €390 minder in de maand dan mannen van dezelfde leeftijd en ontvangen zij minder vaak een toelage. Bovendien tonen de resultaten dat de verschillen in beloning groter worden naarmate de carrière vordert en dat kleine verschillen in beloning aan het begin van de carrière accumuleren tot grote verschillen later in de loopbaan. Waar de loonkloof en het verschil in toelages nog relatief klein is onder UD's en UHD's (rond de €40 euro per maand en 3 tot 5 procentpunten minder kans op een toelage), is er onder hoogleraren sprake van een substantieel verschil in beloning; vrouwen die er in geslaagd zijn de academische top te bereiken verdienen gemiddeld €438 minder dan mannelijke hoogleraren van dezelfde leeftijd. Bovendien hebben zij 7 procentpunten minder kans op een toelage dan mannelijke hoogleraren. Mogelijk zijn er kwalitatieve verschillen in de status en inhoud van de functies die mannen en vrouwen hebben. Mannelijke hoogleraren kunnen bijvoorbeeld meer leidinggevende taken met een brede verantwoordelijkheid hebben (inclusief een hoger salaris) dan vrouwelijke hoogleraren. Op deze mogelijke kwalitatieve verschillen in functie-inhoud zullen we in het tweede deel van ons onderzoek dieper ingaan.

Belangrijk om op te merken is ook dat er --los van verschillen in leeftijd, functiecategorie en functieniveau-- een verschil in salaris overbleef dat niet verklaarbaar was met de gegevens die ons ter beschikking stonden. Zelfs wanneer vrouwen vergeleken werden met mannen van dezelfde leeftijd in hetzelfde functieniveau (en dus met hetzelfde functieprofiel), vonden we dat zij gemiddeld €53 minder verdienden. Dit verschil was het grootst onder wetenschappers in de functies HGL2 (€161) en HGL1 (€123). Mogelijke verklaringen voor dit verschil kunnen zijn dat vrouwen minder hard onderhandelen over hun salaris (Babcock & Laschever, 2003), dat vrouwen meer negatieve reacties krijgen dan mannen als ze onderhandelen (Bowles, Babcock, & Lai, 2007) en dat de academische competenties van vrouwen als gevolg van impliciete en expliciete gendervooroordelen lager worden ingeschat (Moss-Racusin e.a., 2012; Proudfoot e.a., 2015).

Tenslotte is het belangrijk om op te merken dat dit rapport zich alleen richt op de financiële beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de wetenschap. Mogelijk bestaan er meer beloningsverschillen tussen mannelijk en vrouwelijk WP in de vorm van niet-financiële beloningen, zoals hogere percentages onderzoekstijd, grotere opstartpremies bij aanvang van een nieuwe functie, meer ondersteunend personeel, meer steun van leidinggevend, en aantrekkelijke nevenfuncties en bijverdiensten. Deel twee van ons onderzoek zal zich richten op deze meer verborgen vormen van beloning.

Onverwachte bevindingen

Eén uitzondering op het hierboven beschreven patroon van hogere salarissen voor mannelijke wetenschappers zijn vrouwen in de functie UHD1. In tegenstelling tot vrouwen in alle andere functies verdienen zij meer dan hun mannelijke leeftijdgenoten die ook UHD1 zijn (gemiddeld €57 in de maand). Een mogelijke verklaring voor deze uitkomst is dat het hier vrouwen betreft die zeer succesvol zijn maar (nog) niet bevorderd zijn tot hoogleraar. In de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015 werd al gerapporteerd dat het glazen plafond voor vrouwen het dikst is bij de overgang van UHD naar hoogleraar. Mogelijk worden succesvolle vrouwen in de functie UHD1 beloond met een hoger salaris, terwijl hun mannelijke collega's bevorderd worden tot hoogleraar.

Een andere interessante bevinding was dat de loonkloof niet toegeschreven kon worden aan de veelgehoorde verklaring dat vrouwen vaker parttime werken dan mannen en daardoor minder ervaring opdoen. De huidige data tonen dat er maar een klein verschil in werkuren aan de universiteit is tussen mannen en vrouwen (vrouwen werkten gemiddeld 1 uur minder in de week dan mannen). Dit kleine verschil kon geen deel van de loonkloof verklaren (zie ook Korsten e.a., 2006; van Engen, Bleijenbergh & Vinkenburg, 2010 voor vergelijkbare bevindingen).

Aanbevelingen voor het dichten van de loonkloof

Hoewel dit eerste onderzoek naar financiële beloningsverschillen nog weinig zegt over de onderliggende processen die kunnen verklaren hoe beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen op hetzelfde functieniveau ontstaan (deze vraag zal in meer detail onderzocht worden in het tweede deel van het LNVH onderzoek naar beloningsverschillen), geeft het onderzoek al wel enkele aanknopingspunten voor het dichten van de loonkloof.

Een eerste reactie op dit rapport zou kunnen zijn dat wanneer universiteiten iedere vrouwelijke wetenschapper simpelweg een eenmalige loonsverhoging geven van enkele periodieken, de loonkloof gedicht is. Deze benadering gaat echter voorbij aan de onderliggende oorzaken van de loonkloof die in dit rapport zijn aangetoond. De loonkloof heeft drie belangrijke oorzaken: om de loonkloof blijvend te dichten moeten deze oorzaken aangepakt worden. Hieronder geven we 5 aanbevelingen om de loonkloof te dichten.



1. Monitor genderverschillen in salaris en uitgekeerde toelages.

Het huidige onderzoek is een eerste stap in een exactere kwantificering van verschillen in beloningen tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers. Tijdens de uitvoer van ons onderzoek kwamen we erachter dat veel universiteiten zelf geen inzicht hebben in de loonkloof binnen hun eigen organisatie. Om de loonkloof succesvol te dichten is een belangrijke eerste stap dat universiteiten de grootte van de loonkloof binnen hun eigen organisatie vaststellen (zowel in salaris als uitgekeerde toelages) en de ontwikkeling hiervan over tijd, alsmede effecten van eventuele maatregelen op beloningsongelijkheid, gaan bijhouden. Meten is tenslotte weten.

2. Stimuleer vrouwen om in de wetenschap te blijven.

De analyses tonen dat vrouwelijke wetenschappers gemiddeld jonger zijn dan mannelijke wetenschappers, en dat dit met name komt doordat er relatief weinig vrouwen van 50 jaar en ouder in de wetenschap te vinden zijn. Om de loonkloof te dichten is het dus belangrijk dat universiteiten monitoren of het hoge percentage vrouwen in de jongste generatie wetenschappers (43,9% van de wetenschappers jonger dan 36 is vrouw) binnen de wetenschap werkzaam zal blijven, waardoor de gemiddelde leeftijd van vrouwelijke wetenschappers (en daarmee hun gemiddelde salaris) zal stijgen. Daarnaast is onderzoek naar de redenen voor vrouwen om de wetenschap te verlaten cruciaal om het aandeel vrouwelijke wetenschappers (wat in de huidige data op 29,5% lag) te verhogen. Het behouden van vrouwen voor de wetenschap zal een sterker effect hebben op het verkleinen van de loonkloof dan een eenmalige loonsverhoging, zeker als dat kan voorkomen dat vrouwen verderop in hun carrière (wanneer ze dus ook meer verdienen) besluiten de wetenschap te verlaten.

3. Stimuleer de doorstroom van vrouwen naar hogere functies.

Dit rapport toont dat de beperkte doorstroom van vrouwen naar hogere functies één van de grootste oorzaken is voor het lagere salaris en de kleinere kans op een toelage onder vrouwen vergeleken met mannen. Onderzoek naar het glazen plafond in de wetenschap (LNvH, 2015) toont dat de mogelijkheden voor vrouwen om op te klimmen binnen de academische wereld nog steeds kleiner is dan die van mannen. Het stimuleren van de doorstroom van vrouwen naar hogere functies zal een groter en blijvender effect hebben op het gemiddelde salaris van vrouwelijke wetenschappers dan een eenmalige loonsverhoging.

4. Promoveer meer vrouwen naar functieniveau 1.

Een andere reden waarom een eenmalige loonsverhoging van vrouwelijk WP geen permanent effect zal hebben, is dat een aanzienlijk deel van de loonkloof te wijten is aan de lagere functieniveaus waarin vrouwen zich bevinden. Het promoveren van meer vrouwen naar functieniveau 1 zal een meer permanent effect hebben op de loonkloof dan een eenmalige loonsverhoging. Immers, hoewel een loonsverhoging de loonkloof mogelijk tijdelijk dicht, zal mannelijk WP door hun inschaling in hogere salarisschalen al snel weer in maandsalaris uitlopen op hun vrouwelijke collega's. Alleen door het verschil in inschaling direct aan te pakken wordt de loonkloof blijvend gedicht.

5. Onderzoek de oorzaken voor genderverschillen in salaris en toelages binnen functieniveau.

Teneinde de loonkloof te kunnen dichten is het cruciaal beter te begrijpen waarom vrouwen zelfs minder verdienen dan mannen van dezelfde leeftijd wanneer ze dezelfde functie en hetzelfde functieniveau (en dus functieprofiel) hebben. Onderhandelen vrouwelijke wetenschappers minder goed over hun beloning, bijvoorbeeld omdat zij minder op de hoogte zijn van hun mogelijkheden tot onderhandelen? Zijn vrouwelijke wetenschappers minder ambitieus? Of wordt hun output als van mindere kwaliteit beoordeeld? In het tweede deel van dit onderzoek zullen deze mogelijke verklaringen onderzocht worden om meer inzicht te krijgen in de onderliggende oorzaken van de loonkloof binnen functieniveaus.

Referenties

Babcock, L., & Laschever, S.(2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton University Press.

Bowles, H., Babcock, L., & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103, 84-103.

CBS (2004). Vrouwen studeren sneller af dan mannen.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2004/52/vrouwen-studeren-sneller-af-dan-mannen>.

CBS (2012). Bachelors aan universiteit studeren sneller af.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2012/20/bachelors-aan-universiteit-studeren-sneller-af>

Korsten, M., Visser, A., Willemsen, T., & van Zwol, W. (2006). *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2006*. Stichting de Beauvoir & Universiteit Leiden, EQUALproject Participatie als Prioriteit/ Universiteit Maastricht, Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en Vereniging van Nederlandse Universiteiten.

LNVH (2015). *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015*.

<http://www.lnvh.nl/site/Publications/Monitor/Monitor-Vrouwelijke-Hoogleraren-2015>

Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109, 16474-16479.

Proudfoot, D., Kay A. C., & Koval, C. Z. (2015). A gender bias in the attribution of creativity: Archival and experimental evidence for the perceived association between masculinity and creative thinking. *Psychological Science*. 26, 1751-1761.

Simpson, E.H. (1951). The interpretation of interaction in contingency tables. *Journal of the Royal Statistical Society, Ser. B*, 13, 238-241.

van Engen, M. L., Bleijenbergh, I. & Paauwe, J. (2008). *Vrouwen in hogere wetenschappelijke posities aan de Universiteit van Tilburg*. Tilburg: Universiteit van Tilburg.

Colofon

Opdrachtgevers – Eindredactie

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Prof. dr. Ingrid Molema, RuG/UMCG (VZ)

Prof. dr. Halleh Ghorashi, VU

Prof. dr. Angela Maas, RadboudUMC

Prof. dr. Willemien den Ouden, UL

Prof. dr. Sandra Ponzanesi, UU

Drs. Lidwien Poorthuis

Fernie Maas, MA

Prof. dr. Marise Born, EUR

Prof. dr. Marinel Gerritsen, RU

Uitvoerders

Prof. dr. Belle Derks, UU

Dr. Marije de Goede, UU

Dr. Ruth van Veelen, UU

Vormgeving en datavisualisatie

Studio Lakmoes, Arnhem

Contactgegevens

LNVH – Landelijk Netwerk

Vrouwelijke Hoogleraren

Postbus 3021

3502 GA Utrecht

info@lnvh.nl

www.lnvh.nl

In VH
landelijk netwerk

VROUWELIJKE HOGLERAREN