

Beloningsverschillen 2023

Rapport in 2024



**Universiteit
Leiden**
The Netherlands

Inhoud

- Inleiding
- Belangrijkste bevindingen
- Resultaten voor jouw faculteit
- Advies
- Vervolg en verzoek



Inleiding

- Rapport 2016 Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) over de loonkloof tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers aan de Nederlandse universiteiten.
- Bij de Universiteit Leiden was er destijds een salarisverschil tussen mannen en vrouwen onder het wetenschappelijk personeel.

Daarom doen we een analyse.

Sinds 2016 doen we een jaarlijkse analyse om de salarisverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers in kaart te brengen. Vanaf 2021 is besloten om deze analyse één keer in de twee jaar te doen.

Wat wordt er geanalyseerd?

De salarisverschillen voor de Universiteit Leiden (excl. LUMC) in 2023. Er wordt met die data een vergelijking gemaakt met de salarisverschillen in 2018 t/m 2021. Er wordt gekeken naar de salarisverschillen per faculteit (excl. LUMC). In beide analyses worden leeftijd, functiecategorie en functieniveau meegenomen als potentieel verklarende factoren.

In de analyse wordt er naar twee vragen gekeken:

1. Is er een salarisverschil tussen mannelijke en vrouwelijke wetenschappers (HGL, UHD, UD)? En zo ja, is het een statistisch significant verschil?
2. Wat is het effect van de toevoeging van een factor aan de analyse, zoals leeftijd, functiecategorie en functieniveau? Als het salarisverschil kleiner wordt na toevoeging van een factor, betekent het dat deze factor een rol speelt in het salarisverschil.



Belangrijkste bevindingen voor de Universiteit als geheel



- In 2023 is het **ongecorrigeerde** gemiddelde salarisverschil weer iets opgelopen. Dit komt door een verandering van de populatie. Het aantal vrouwen in functiecategorie UD is in 2023 t.o.v. 2021 gestegen, terwijl het aantal mannen per functiecategorie nagenoeg gelijk is gebleven. De verschillen zouden dan verklaard kunnen worden, vanwege het feit dat een UD over de hele populatie gezien gemiddeld een lager brutosalaris heeft. Ook is de gemiddelde leeftijd van een UD lager dan die van een UHD of hoogleraar.
- Het gecorrigeerde (splitsing op functiecategorie) volgt de dalende trend van de afgelopen jaren wel.
- Het salarisverschil tussen hoogleraren is afgenomen en niet meer statistisch significant.
- Ook tussen hoogleraren-1 en hoogleraren-2 is het salarisverschil geslonken en niet meer statistisch significant.
- Salarisverschillen in functieniveaus zijn verder afgenomen en niet meer statistisch significant.

Resultaten voor Faculteit der Archeologie

- Eind 2023 bestond het WP binnen FdA uit 21 mannen en 17 vrouwen en lag het aandeel vrouwelijke hoogleraren op 44,4% (in 2021 was het aandeel 38,5%). In 2021 liep het gemiddelde salarisverschil op naar 1,5%, maar in 2023 zien we een verschil van 0,7% ten gunste van vrouwen.
- Onder hoogleraren is het gemiddelde salarisverschil in 2023 aanzienlijk afgenomen tot €356 (3,9%) bruto per maand, waar dit in 2021 nog €558 (6,7%) bruto per maand was.
- Bij UHD's verdienen vrouwen in 2023 gemiddeld meer dan mannen van dezelfde leeftijd. Het gaat daarbij om een gemiddeld salarisverschil van €330 (4,7%) bruto per maand. In 2021 zagen we nog dat mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen van dezelfde leeftijd met een gemiddeld salarisverschil van €88 (1,4%) bruto per maand.
- In 2023 verdienen vrouwelijke UD's nog steeds gemiddeld €186 (3,1%) bruto per maand meer dan mannelijke UD's. Het verschil is wel flink kleiner geworden, want in 2021 was het gemiddelde salarisverschil nog €340 (6,6%) bruto per maand ten gunste van vrouwen.

Advies

- Er wordt geadviseerd om per faculteit te inventariseren of individuele salarisaanpassing gewenst zijn. Hiermee kunnen de salarisverschillen, die nu al niet statistisch significant zijn, nog kleiner worden.
- Daarnaast wordt geadviseerd om het toenemende verschil onder UD's-1 in de toekomst te blijven monitoren en wordt geadviseerd aan de HR teams om hier alert op te blijven tijdens het aannameproces. Indien dit meer zal toenemen, dan zal dit zichtbaar worden in 2026, als de analyse over 2025 beschikbaar is



Next Steps

1. December 2024: thema besproken in CvB-IBO en HR hoofden geïnformeerd.
 - Per faculteit wordt gevraagd of eventuele individuele salarisaanpassingen gewenst zijn.
2. Februari 2025: Afstemming BB/HRM & 5.1.2e met faculteiten over eventuele vervolgacties
 - 5/2 FdA: zie slide 5, thema op orde, geen vervolgacties / herstelacties: sturing op thema geschiedt aan de voordeur (bij aanname, benoeming, bevordering)



Vragen/suggesties?



Universiteit
Leiden
The Netherlands