



GENDER PAY GAP ANALYSE

HOE TOETSEN WIJ DIT BINNEN STEDIN &
WAT ZIJN DE UITKOMSTEN VAN DE ANALYSE

November 2023

BELANGRIJKSTE RESULTATEN

Er bestaat binnen Stedin geen loonkloof tussen mannen en vrouwen, de zogenoemde Gender Pay Gap.

- Ongecorrigeerd kent Stedin een loonkloof van 4.3 %, waarbij vrouwen meer verdienen dan mannen.
- Dit verschil verdwijnt door te corrigeren voor leeftijd, functieniveau, voltijdspercentage en binnen/buitendienst.
- Het functieniveau (in het voordeel van vrouwen) en leeftijd (in het voordeel van mannen) hebben de meeste invloed op de ongecorrigeerde verschillen.



AANLEIDING

Diversiteit in teams leidt tot betere resultaten. Daarom willen we dat ons medewerkersbestand een afspiegeling is van de maatschappij, van onze leefwereld. Wij willen dat alle medewerkers zich bij Stedin welkom voelen en gelijk behandeld worden, ongeacht leeftijd, geslacht, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid, achtergrond, opleidingsniveau of beperking.



Want als je jezelf bent, werkt het net wat beter.

Inclusiviteit is cruciaal om dit mogelijk te maken. In een inclusieve arbeidsmarkt heeft iedereen gelijke kansen en wordt niemand uitgesloten. Helaas is dit niet vanzelfsprekend. Daarom zet Stedin zich in voor gelijke kansen en duurzame inzetbaarheid voor iedereen.

Om dit te bereiken, stellen we ambitieuze maar realistische targets. Zowel op diversiteit als op inclusie. Gendergelijkheid is één van de onderwerpen binnen ons diversiteit- en inclusiebeleid. We hebben targets gesteld op het aandeel mannen en vrouwen binnen Stedin en het doel gesteld om geen onverklaarbare beloningsverschillen te hebben binnen Stedin. Daarom voeren we jaarlijks een Gender Pay Gap analyse uit. In dit document beschrijven we hoe we deze analyse uitvoeren en wat de uitkomsten zijn.

METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING

- Voor de Gender Pay Gap analyse is het fulltime bruto maandsalaris per 17 oktober 2023 gebruikt van 4.718 medewerkers. Hiervan was 80.9 % man en 19.1 % vrouw. Externen en stagiairs zijn in de analyse niet meegenomen.
- Er is gekozen voor het fulltime bruto maandsalaris aangevuld met eventuele persoonlijke- en garantietoelagen, zodat het verschil in werkuren tussen mannen en vrouwen geen rol speelt in de analyse en we een compleet beeld hebben van het totale salaris.
- Er is in de analyse gecorrigeerd voor leeftijd (continue), salariscategorie (categorisch), fulltime/parttime (categorisch) en binnen/buitendienst (categorisch). Multicollineariteit werd getoetst middels de variance inflation factor met afkapwaarde 5. De covariaten konden op basis hiervan in hetzelfde model.
- Omdat het totale salaris niet normaal verdeeld was, is een logtransformatie toegepast alvorens deze verder te analyseren.
- De ongecorrigeerde loonkloof is geanalyseerd door middel van een enkelvoudige regressie.
- De gecorrigeerde loonkloof is geanalyseerd middels een multipele lineaire regressie.



ONGECORRIGEERDE LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN

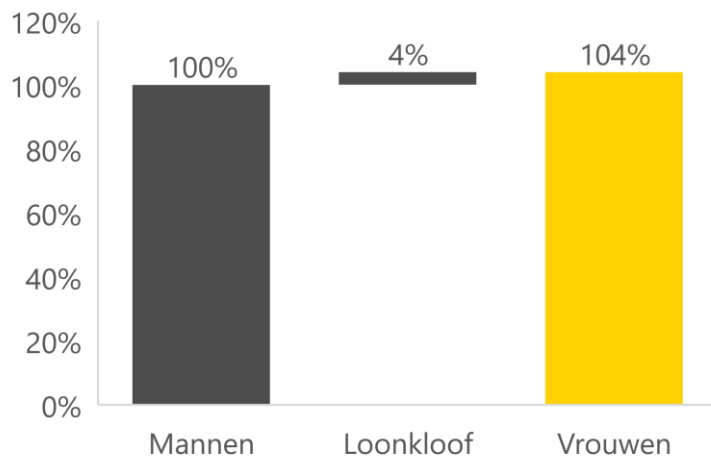
Wanneer we het gemiddelde salaris van alle mannen bij Stedin vergelijken met het gemiddelde salaris van alle vrouwen, zien we dat vrouwen bij Stedin 4.3% meer verdienen dan mannen.

Dit is echter geen zuivere vergelijking. Er blijken 4 factoren te zijn met een significante invloed op het verschil: salarisschaal, leeftijd, werktijdfactor en binnen- of buitendienst.

Op de komende pagina's gaan we nader op deze factoren in.



Figuur 1 - Ongecorrigeerde loonkloof in %



DE SALARISSCHAAL

Mannen en vrouwen oefenen verschillend werk uit. Dit zien wij terug in het grote verschil tussen het percentage mannelijke collega's (80.9 %) en vrouwelijke collega's (19.1 %) dat werkzaam is voor Stedin.

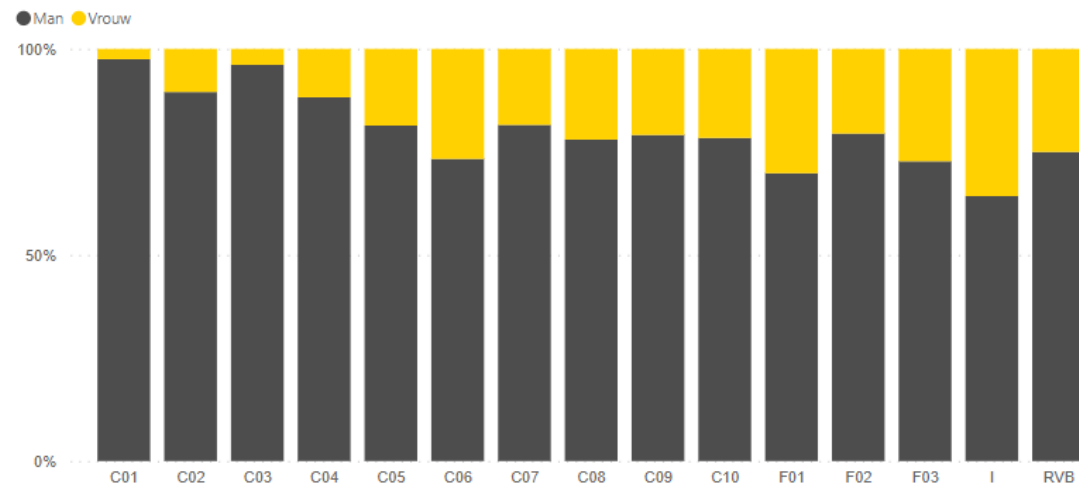
Binnen Stedin zien we deze verschillen terug in de relatieve verhouding per schaal (Figuur 2). Onze vrouwelijke collega's werken relatief minder in de technische uitvoering; functies in de lagere salarisschalen.

In Figuur 3 zien we dat de salarisschalen gerelateerd zijn aan salarissen. Hoe hoger de salarisschaal, hoe hoger het salaris.

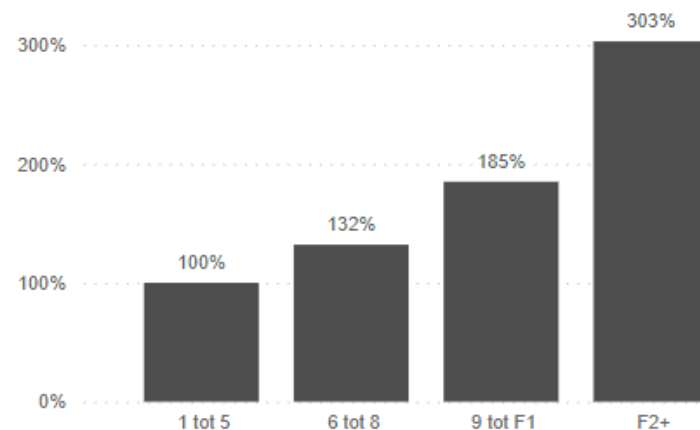
Omdat vrouwen relatief vaker vertegenwoordigd zijn in de hogere schalen, heeft dit een positief effect op het salaris van vrouwen.



Figuur 2 - Man/Vrouw verdeling per schaal



Figuur 3 - Salaris per salarisgroepen



LEEFTIJD

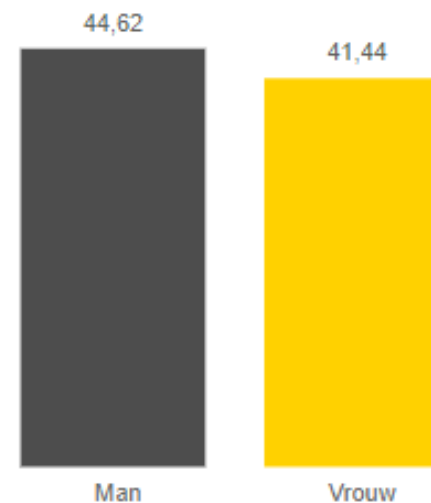
Ook zien we een verschil in leeftijd tussen mannen en vrouwen. Mannen die bij Stedin werken, zijn gemiddeld drie jaar ouder dan hun vrouwelijke collega's. Zie Figuur 4.

In Figuur 5 zien we dat er een relatie is tussen leeftijd en het salaris. Gemiddeld genomen verdienen onze oudere collega's meer dan onze jongere collega's.

Omdat mannen bij Stedin gemiddeld ouder zijn dan vrouwen, heeft deze variabele een positief effect op het salaris van de mannen.



Figuur 4 - Gemiddelde leeftijd per geslacht.



Figuur 5 - Salaris per leeftijdsgroep



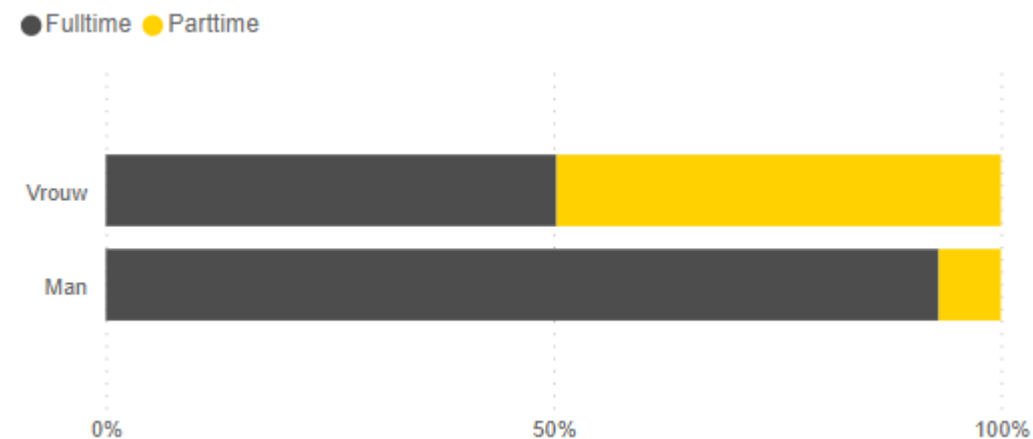
WERKTIJDFACTOR

De helft van de vrouwen binnen Stedin werkt parttime. Van de mannen is dit percentage slechts 7%. In Figuur 7 zien we dat het fulltime salaris van medewerkers die parttime werken 3% hoger ligt dan het salaris van fulltime werkende collega's.

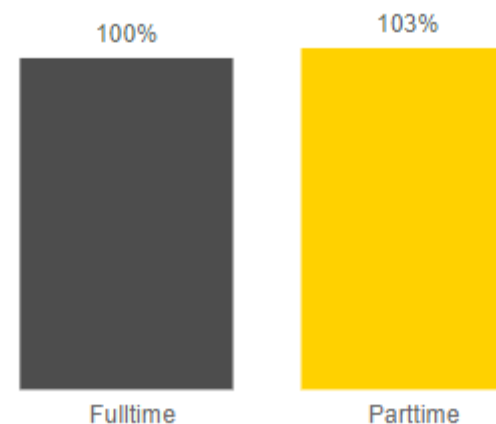
Aangezien relatief meer vrouwen parttime werken is deze variabele in het voordeel van de vrouwen.



Figuur 6 - Verdeling contracttype per geslacht



Figuur 7 - Salaris per contracttype



KANTOORFUNCTIE OF BUITENDIENST

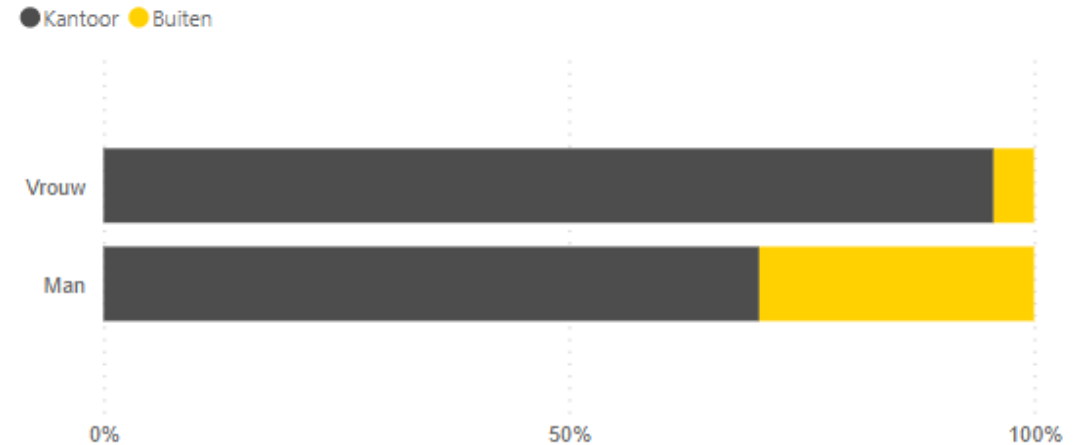
Het grootste verschil in relatieve verdeling tussen mannen en vrouwen bij Stedin zit in het verschil tussen kantoorfuncties en buitendienstfuncties. Zoals Figuur 8 laat zien, werkt 5 % van de vrouwen in een buitendienstfunctie, ten opzichte van 30 % van de mannen.

Ook hier zien we een duidelijke relatie met het salaris. Mensen met een kantoorfunctie verdienen gemiddeld 40 % meer dan in een buitendienst functie (Figuur 9).

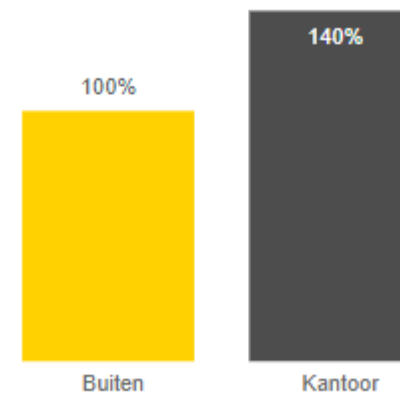
Omdat mannen vaker in de buitendienst werken dan vrouwen heeft deze variabele een positief effect op het relatieve salaris van vrouwen.



Figuur 8 – Man/Vrouw verdeling per functietype



Figuur 9 – Salaris per functietype



CONCLUSIE

- Uit de analyse blijkt geen sprake van een loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen Stedin.
- De ongecorrigeerde loonkloof van 4.3 % verdwijnt als we corrigeren voor leeftijd, functieniveau en contracttype.
- Door het grote verschil in aantallen tussen mannen en vrouwen in uitvoerende schalen hebben we ook een analyse gedaan waarin uitsluitend gekeken is vanaf schaal 6. Ook hier bleek geen gecorrigeerde loonkloof te zijn.



MEER WETEN OVER DIVERSITEIT EN INCLUSIE OF HET WERKEN BIJ STEDIN?

Ga naar werkenbijstedin.net