

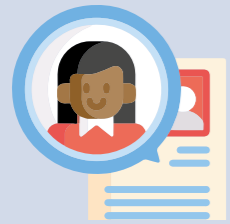
CHECKLIST MET VROUWEN BEREIK JE MEER

Is jouw organisatie klaar voor vrouwen in de organisatie?

Hogere kwaliteit in jouw organisatie, verbreding van jouw dienstverlening, nieuwe markten, meer innovatie, veelzijdigheid aan skills, meer tevreden medewerkers, verlagen van verzuim én meer arbeidspotentieel; dat zijn dé effecten als je vrouwen in jouw organisatie aan de slag laat gaan. Hoe je dat bereikt? Ga dan van start met deze checklist.

AAN DE SLAG MET BASISBEHOEFTE

1. Voelt iedereen zich welkom binnen jouw bedrijf?
 - a. Hoe is de ontvangstruimte? Wat hangt er aan de muur?
 - b. Zijn de omgangsvormen vrouwvriendelijk?
 - c. Mag en kan iedereen zichzelf zijn? Gaan collega's respectvol met elkaar om?



"Vrouwen konden altijd al solliciteren, maar nu we het echt anders aanpakken, zien we hoeveel meer vrouwen we bereiken én aantrekken!" (Terberg Benschop)

- d. Voer je weleens een persoonlijk gesprek met jouw vrouwelijke collega om te vragen of het goed gaat en of ze ergens tegenaan loopt?
- e. Bieden de arbeidsvoorwaarden de mogelijkheid om parttime te werken, de optie om waar mogelijk thuis te werken, een flexibele verlofregeling en eerlijke promotie/doorgroeikansen?
- f. Is er in de organisatie een vertrouwenspersoon waar vrouwen terecht kunnen bij onprettige situaties?

"Door inzet op divers talent, waaronder vrouwen, geeft het naast slimmer werken, goede sfeer, ook financieel heel goede resultaten." (Unica)



2. Zijn de ruimtes en faciliteiten passend of aangepast voor vrouwelijke collega's?
 - a. Is er een toilet met slot? Staat daar ook een prullenbakje?
 - b. Is er een aparte kleedruimte voor vrouwen?
 - c. Is de hoogte van de kasten en andere inventaris voor iedereen toegankelijk?
 - d. Is er een kolfruimte mogelijk te maken, indien nodig?
 - e. Hebben jullie, indien nodig, passende werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen voor vrouwen?



AAN DE SLAG MET WERVING EN SELECTIE

1. Staan er vrouwen op je website, social media, promotie- en wervingsmateriaal?
2. Is de functienaam neutraal? Op de titel *vakman* reageren vrouwen echt minder snel.



"Met vrouwen op foto's laten we zien dat het kan. Dat techniek ook voor vrouwen gaaf is. Daardoor hebben we meer vrouwen op gesprek gekregen." (AEB Amsterdam)

3. Zet jij ook alleen de echt noodzakelijke eisen in jouw vacaturetekst? Dan bereik je meer mensen!
4. Taalgebruik maakt verschil! Maak bijvoorbeeld gebruik van vrouwelijke woordenlijsten in vacatureteksten.



WOORDEN DIE

Vrouwen aanspreken

- Betrokken
- Communicatief
- Enthousiast
- Creatief
- Zorgvuldig
- Klantvriendelijk/sociaal

Mannen aanspreken

- Kritisch
- Commercieel
- Stressbestendig
- Fanatiek
- Resultaatgericht
- Zelfstandig

5. Zet je jouw vacatures ook via vrouwen in jouw netwerk uit?

"Over het algemeen reageren vrouwen op een vacature wanneer zij zich bijna 100% herkennen in het profiel. We zijn veel meer gaan werken met woorden die aansprekend zijn voor vrouwen, proberen de eisen te minimaliseren en zetten het sociale aspect veel meer centraal, zoals wie wij als organisatie zijn. We willen dat we meer vrouwen überhaupt op gesprek krijgen." (SONION)

6. Krijgen collega's een beloning als ze een geschikte kandidaat aandragen die ook aan de slag gaat? Wie weet kennen collega's ook vrouwen die op gesprek willen komen!
7. Is ook een vrouw betrokken bij de selectie/sollicitatie?

"Onbewust zoek je snel iemand die op jou lijkt of op het profiel lijkt zoals je dat gewend bent. Door al met een divers team te gaan werven, spreek je een veel grotere groep potentiële nieuwe medewerkers aan. Veel komen daardoor nu ook via-via bij ons binnen." (Material in Motion)

AAN DE SLAG ZODAT VROUWEN BLIJVEN

1. Informeer je collega's als een vrouw aan de slag gaat? Pols je dan bij de collega's hoe ze erin staan?
2. Is er bij het inwerken goede begeleiding beschikbaar, die vrouwen wegwijs maakt?
3. Kunnen vrouwen makkelijk andere vrouwen ontmoeten in jullie organisatie?
4. Is de leidinggevende op de hoogte van een veilige en vertrouwde werkomgeving voor vrouwen?
 - a. Welk grapje kun je wel of niet maken? Ga er vooral over in gesprek!
 - b. Ingrijpen bij incidenten: verander de situatie, niet de vrouw!



"Voor ons is een veilige werksfeer heel belangrijk. Als we merken dat een vrouw ongewenste opmerkingen krijgt, pakken we dat gelijk aan. Grappen maken mag, graag zelfs. Maar iedereen moet zich wel thuis kunnen voelen." (Bosgoed Bouw & Advies)



5. Monitor je of het goed gaat? Persoonlijke gesprekken en een medewerkers-tevredenheidsonderzoek helpen om te zien of medewerkers zich thuis voelen.
6. Zijn de ontwikkelkansen voor de vrouwen goed in beeld? Weten ze wat hun opties zijn?
7. Als een (vrouwelijke) collega vertrekt, haal je dan op wat de reden is, om daarmee aan de slag te kunnen, als dat nodig is?

Jouw organisatie is klaar voor meer vrouwen!

