

# 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.

## DIRECT 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.



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

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?

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

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?

*“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)*

## DIRECT AAN DE SLAG MET BINDEN EN BEHOUDEN

1. Informeer je collega's als een vrouw aan de slag gaat? Pols je 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 ook een medewerkerstevredenheidsonderzoek kunnen helpen om te zien of alle 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!

