

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 DE 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/doorgroeiensansen?
- 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?



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!

