

**Programma voor duurzaam en sociaal ondernemerschap voor jongeren (SUSE)**

**Gids voor gendergelijkheid op de werkplek**

**Project nr: 2022-2-RO01-KA220-YOU-000102027**

Alle rechten voorbehouden.

Copyright

© Copyright 2023 Sustainable and Social Entrepreneurship for Youth

**Partners**:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Afbeelding met schermopname, Graphics, ontwerp  Automatisch gegenereerde beschrijving | Afbeelding met tekst, Graphics, grafische vormgeving, Lettertype  Automatisch gegenereerde beschrijving |  |
|  |  |  |

**Content**

[Introductie 3](#_Toc173242892)

[1. Inzicht in gendergelijkheid 4](#_Toc173242893)

[Definities en sleutelbegrippen 4](#_Toc173242894)

[2. Voordelen voor organisaties, medewerkers en de samenleving 5](#_Toc173242895)

[3. Juridisch kader en EU-beleid 6](#_Toc173242896)

[Overzicht van de relevante wet- en regelgeving 6](#_Toc173242897)

[Implementatie van bedrijfsbeleid dat gendergelijkheid ondersteunt 7](#_Toc173242898)

[4. Het creëren van een inclusieve werkcultuur 7](#_Toc173242899)

[5. Werving en loopbaanontwikkeling 9](#_Toc173242900)

[6. Balans tussen werk en privéleven 10](#_Toc173242901)

[7. Intimidatie en discriminatie aanpakken 11](#_Toc173242902)

[Seksuele intimidatie en discriminatie herkennen en voorkomen 11](#_Toc173242903)

[Beleidsontwikkeling en communicatie 11](#_Toc173242904)

[Regelmatige herziening van beleid: 11](#_Toc173242905)

[Opstellen van duidelijke procedures voor incidenten 12](#_Toc173242906)

[Snelle en onpartijdige onderzoeken 12](#_Toc173242907)

[Steun voor klagers 12](#_Toc173242908)

[Tuchtmaatregelen en rechtsmiddelen 12](#_Toc173242909)

[Follow-up en feedback 12](#_Toc173242910)

[8. Meten en rapporteren van voortgang 12](#_Toc173242911)

[Regelmatige rapportage en beoordeling van de voortgang 13](#_Toc173242912)

[9. Succesvolle initiatieven - voorbeelden 14](#_Toc173242913)

[10. Aanvullende bronnen 16](#_Toc173242914)

# Introductie

Gendergelijkheid is niet alleen een morele verplichting maar ook een strategische noodzaak. Het komt organisaties ten goede door innovatie, financiële prestaties en reputatie te verbeteren. Medewerkers brengt het eerlijke kansen en een gezondere werkomgeving. Voor de samenleving draagt het bij aan economische groei en sociale vooruitgang. Het vormt een cruciaal onderdeel van een succesvol en duurzaam bedrijfsmodel. Wanneer bedrijven zich inzetten voor gendergelijkheid maken ze gebruik van voordelen die verder gaan dan wettelijk correct zijn of het bereiken van een positief publiek imago.

Genderdiverse teams brengen een verscheidenheid aan perspectieven en ideeën met zich mee wat kan leiden tot innovatievere oplossingen en betere besluitvorming. In een omgeving waar mannen en vrouwen gelijk vertegenwoordigd en gewaardeerd worden, is de kans groter dat bedrijven de behoeften van hun klantenbestand beter begrijpen en eraan voldoen. Dat leidt tot een betere klanttevredenheid en marktbereik.

Bovendien draagt gendergelijkheid op de werkvloer bij aan een gezonde organisatiecultuur. Het bevordert een omgeving waarin alle werknemers zich gerespecteerd, gewaardeerd en gemotiveerd voelen wat leidt tot een grotere betrokkenheid, productiviteit en retentie van werknemers. Wanneer werknemers een eerlijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen zien, ongeacht geslacht, vergroot dit hun gevoel erbij te horen en loyaal te zijn aan het bedrijf.

Sociale ondernemingen spelen een voortrekkersrol in het bevorderen van gendergelijkheid. Het goede voorbeeld geven op het gebied van gendergelijkheid betekent meer dan alleen gelijke kansen op werk. Het omvat gelijke beloning, leidinggevende rollen voor vrouwen, flexibele arbeidsomstandigheden om het evenwicht tussen werk en privéleven te ondersteunen en een verbintenis om intimidatie en discriminatie op het werk te bestrijden. Sociale ondernemingen kunnen innoveren door vrouwen rechtstreeks mondiger te maken door bijvoorbeeld het ondersteunen van vrouwelijke ondernemers of bedrijven die inspelen op de behoeften van vrouwen. De zichtbaarheid en ethische houding van sociale ondernemingen betekenen dat hun acties een domino-effect kunnen hebben waardoor andere bedrijven en sectoren worden geïnspireerd en de impact op gendergelijkheid wordt vergroot.

Gendergelijkheid in duurzaam ondernemen is geen eenmalig doel maar een continue proces dat niet-aflatende inzet en proactieve inspanningen vereist. Het is cruciaal voor het creëren van een meer rechtvaardige, inclusieve en productieve werkplek en samenleving. Bedrijven die gendergelijkheid hoog in het vaandel hebben staan, behalen een concurrentievoordeel door meer innovatie, betere besluitvorming en een betere reputatie. Innovatie op het gebied van gendergelijkheid kan vele vormen aannemen - van het gebruik van technologie om gendergelijkheid te bevorderen, tot het heroverwegen van organisatiestructuren en werkpatronen, tot het ontwikkelen van creatieve manieren om vrouwen op de werkplek te ondersteunen en vooruit te helpen.

Bedrijfsleiders worden aangespoord om gendergelijkheid te zien als een voortdurend proces van verbetering en aanpassing. Deze mentaliteit stelt organisaties in staat om effectief te reageren op nieuwe uitdagingen en kansen en ervoor te zorgen dat hun inspanningen op het gebied van gendergelijkheid duurzaam en impactvol zijn.

De weg naar gendergelijkheid vereist consistente inspanning, reflectie en aanpassing. Naarmate de maatschappelijke normen en verwachtingen evolueren, moeten bedrijven hun inzet voor het bevorderen van gendergelijkheid voortdurend opnieuw beoordelen en vernieuwen om relevant en effectief te blijven.

Bedrijven worden aangemoedigd om een proactieve en innovatieve benadering van gendergelijkheid te hanteren. Dit houdt niet alleen in dat ze zich houden aan de wettelijke vereisten maar ook dat ze verder gaan dan naleving om gendergelijkheid als kernwaarde te omarmen.

# Inzicht in gendergelijkheid

## Definities en sleutelbegrippen

● Gendergelijkheid: verwijst naar gelijke rechten, verantwoordelijkheden en kansen van alle geslachten. Het houdt in dat er rekening wordt gehouden met interesses, behoeften en prioriteiten van zowel mannen als vrouwen waarbij de diversiteit van verschillende groepen wordt erkend.

● Gendergelijkheid: verwijst naar gelijke behandeling van iedereen maar biedt het ook verschillende niveaus van ondersteuning en kansen, afhankelijk van de specifieke behoeften en omstandigheden van individuen. Het gaat om eerlijkheid in behandeling en resultaten.

● Diversiteit: alle manieren waarop mensen verschillen. Dat gaat verder dan geslacht en omvat ook ras, etniciteit, handicap, seksuele geaardheid, leeftijd en andere kenmerken. In een zakelijke context verwijst diversiteit naar een personeelsbestand dat veel individuele verschillen omvat.

● Inclusie: het creëren van een omgeving waarin alle individuen zich gerespecteerd, geaccepteerd en gewaardeerd voelen. Het gaat erom dat alle medewerkers actief worden uitgenodigd om mee te denken en te participeren.

De huidige stand van zaken op het gebied van gendergelijkheid in het bedrijfsleven:

● Vertegenwoordiging binnen het personeelsbestand: Ondanks de vooruitgang zijn vrouwen in veel sectoren nog steeds ondervertegenwoordigd met name in leidinggevende en technische functies. Dit verschil is meer uitgesproken in bepaalde bedrijfstakken.

● Loonkloof: Een belangrijk probleem op het gebied van gendergelijkheid is de loonkloof tussen mannen en vrouwen, waarbij vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannen voor hetzelfde of gelijkwaardig werk.

● Kansen en vooruitgang: Vrouwen worden vaker geconfronteerd met belemmeringen voor loopbaanontwikkeling waaronder ongelijke toegang tot mentorschap en netwerkmogelijkheden en vooroordelen bij promotie- en wervingspraktijken.

Veelvoorkomende misvattingen en stereotypen

● Misvatting van meritocratie: De overtuiging dat de zakenwereld een meritocratie (een samenleving waarin sociale status, privileges en kansen worden verdeeld op basis van individuele verdiensten, vaardigheden en prestaties) is, is een veel voorkomende misvatting. In werkelijkheid verhinderen systemische barrières en vooroordelen vaak gelijke kansen en beloningen voor vrouwen.

● Stereotypen over leiderschap: Stereotypen die de leiderschapskwaliteiten of -stijlen van vrouwen in twijfel trekken, komen vaak voor. Deze stereotypen kunnen van invloed zijn op beslissingen over aanwerving en promotie waardoor de kansen voor vrouwen om leiderschapsrollen op zich te nemen, worden beperkt.

● Problemen met de balans tussen werk en privéleven: De veronderstelling dat vrouwen in de eerste plaats verantwoordelijk zijn voor huishoudelijke- en zorgtaken leidt tot stereotypen die van invloed zijn op hun carrièremogelijkheden. Dit kan leiden tot vooroordelen tegen vrouwen, met name moeders, op de werkplek.

# Voordelen voor organisaties, medewerkers en de samenleving

Gendergelijkheid komt organisaties, werknemers en de samenleving ten goede door:

● Meer innovatie en creativiteit: Het is aangetoond dat diverse teams innovatiever en creatiever zijn. Genderevenwichtige teams kunnen meer perspectieven en inzichten bieden wat leidt tot een betere probleemoplossing en effectievere besluitvorming.

● Verbeterde financiële prestaties: Talrijke onderzoeken hebben genderdiversiteit, vooral in leidinggevende functies, in verband gebracht met betere financiële prestaties waaronder een hogere winstgevendheid en aandelenwaarde.

● Verbeterde reputatie: Bedrijven die zich inzetten voor gendergelijkheid worden vaak gunstiger beoordeeld door consumenten, investeerders en potentiële werknemers. Deze positieve reputatie kan een aanzienlijk concurrentievoordeel opleveren.

Voor medewerkers:

● Eerlijke carrièremogelijkheden: Gendergelijkheid zorgt ervoor dat werknemers toegang hebben tot dezelfde kansen en middelen wat leidt tot eerlijkere promotie- en ontwikkelingsprocessen.

● Verbeterde werktevredenheid en productiviteit: Een rechtvaardige en inclusieve werkplek leidt tot een hogere werktevredenheid wat de productiviteit aanzienlijk kan verbeteren en het verloop kan verminderen.

● Gezondere werkomgeving: Een cultuur van gelijkheid kan stress en conflicten op de werkplek verminderen waardoor een meer ondersteunende en aangename werkomgeving ontstaat.

Voor de samenleving:

● Economische groei: Wanneer vrouwen gelijk vertegenwoordigd en betaald worden op de arbeidsmarkt kan dit leiden tot aanzienlijke economische groei. Het vergroot de arbeidsmarkt en verhoogt de algehele productiviteit van de economie.

● Sociale vooruitgang: Gendergelijkheid op de werkplek kan leiden tot bredere maatschappelijke veranderingen en tegelijkertijd een grotere gendergelijkheid op andere gebieden van het leven bevorderen.

● Vermindering van genderstereotypen: Terwijl bedrijven gendergelijkheid bevorderen, dragen ze bij aan het doorbreken van schadelijke genderstereotypen. Dat leidt tot een meer inclusieve en rechtvaardige samenleving voor toekomstige generaties.

# Juridisch kader en EU-beleid

Dit hoofdstuk biedt inzicht in het rechtskader van de EU en hoe bedrijven hun beleid kunnen afstemmen op deze regelgeving om gendergelijkheid te bevorderen. Het implementeren van dit beleid zorgt niet alleen voor naleving van de wet maar bevordert ook een meer inclusieve en rechtvaardige werkcultuur.

## Overzicht van de relevante wet- en regelgeving

**van de Europese Unie ter bevordering van gendergelijkheid**

1. Treaty on the functioning of the European Union (TFEU):

● Artikel 157 schrijft gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid voor.

● Artikel 19 stelt de EU in staat maatregelen te nemen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

2. EU Gender Equality Directives:

● Richtlijnen waaronder die betreffende gelijke behandeling in arbeid en beroep, gelijke beloning en de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

● De richtlijnen hebben betrekking op aspecten als toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding, promotiekansen, arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid.

3. Het strategisch engagement voor Gendergelijkheid:

● Schetst de toezeggingen van de Europese Commissie op het gebied van gendergelijkheid met de nadruk op het vergroten van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, het verkleinen van de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen en het bestrijden van gender gerelateerd geweld.

4. De richtlijn inzake het evenwicht tussen mannen en vrouwen in raden van bestuur:

● Voorstel voor een richtlijn ter verbetering van het evenwicht tussen mannen en vrouwen bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen.

## Implementatie van bedrijfsbeleid dat gendergelijkheid ondersteunt

1. Non-discriminatiebeleid:

● Stel beleid op dat discriminatie op basis van geslacht expliciet verbiedt in alle aspecten van het dienstverband, inclusief werving, beloning, promotie, opleiding en beëindiging.

● Regelmatige opleiding van het personeel over het herkennen en vermijden van discriminerende praktijken.

2. Gelijke beloning en transparantie:

● Voer regelmatig loonaudits uit om gelijk loon voor gelijk werk te garanderen.

● Implementeer transparante loonschalen en criteria voor loonsverhogingen en promoties.

3. Ouderschapsverlof en flexibele werkregelingen:

● Beleid dat zowel mannen als vrouwen ondersteunt bij het combineren van werk en gezinsleven, zoals ouderschapsverlof, flexibele werktijden en de mogelijkheid om op afstand te werken.

4. Professionele ontwikkeling en leiderschapsmogelijkheden:

● Programma's ter ondersteuning van de professionele ontwikkeling van vrouwen, waaronder mentorschap en leiderschapstraining.

● Zorg voor een billijke vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormingsfuncties en in raden van bestuur.

5. Nultolerantie voor intimidatie:

● Stel duidelijke procedures vast voor het melden en aanpakken van seksuele intimidatie en gender gerelateerd geweld op de werkplek.

● Regelmatige opleiding en bewustmakingsactiviteiten op het gebied van het voorkomen van intimidatie.

# 4. Het creëren van een inclusieve werkcultuur

De cruciale rol van een inclusieve werkcultuur bij het bevorderen van gendergelijkheid. Door deze strategieën te implementeren, kunnen organisaties een omgeving creëren waarin alle werknemers ongeacht hun geslacht, zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen en gelijke kansen hebben om te gedijen.

Belang van een inclusieve werkcultuur voor het bevorderen van gendergelijkheid

● Verbeterde betrokkenheid en productiviteit van werknemers: Een inclusieve cultuur waarin gendergelijkheid een prioriteit is, kan het moreel en de productiviteit van werknemers aanzienlijk verhogen. Medewerkers die zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen, zijn meer betrokken, toegewijd en gemotiveerd om het beste uit zichzelf te halen voor de organisatie.

● Betere besluitvorming en innovatie: Diverse teams met daarin een evenwicht tussen mannen en vrouwen brengen een breder scala aan perspectieven met zich mee, wat leidt tot meer innovatieve oplossingen en verbeterde besluitvorming.

● Talent aantrekken en behouden: Een werkplek die bekend staat om zijn gender inclusieve cultuur trekt een bredere talentenpool aan en behoudt werknemers beter. Mensen willen werken in een omgeving waar ze het gevoel hebben dat ze kunnen slagen, ongeacht hun geslacht.

● Reputatie en concurrentievermogen van bedrijven: Bedrijven die gendergelijkheid en inclusiviteit hoog in het vaandel hebben staan, worden vaak gunstiger beoordeeld, waardoor hun reputatie en concurrentievoordeel op de markt toenemen.

Strategieën voor het bevorderen van inclusiviteit en respect

● Betrokkenheid van het leiderschap: Inclusieve werkculturen beginnen aan de top. Leiderschap moet niet alleen beleid voor gendergelijkheid onderschrijven, maar ook actief inclusief gedrag modelleren.

● Inclusieve beleidsformulering en -implementatie: Ontwikkel en implementeer beleid en praktijken die gendergelijkheid ondersteunen zoals flexibele werkregelingen, billijk ouderschapsverlof en eerlijke wervingspraktijken.

● Opleiding en training: Regelmatige training voor werknemers op alle niveaus om het belang van gender inclusiviteit te begrijpen, vooroordelen te herkennen en te leren hoe ze een inclusieve omgeving kunnen creëren.

● Employee resource groups (ERG's): Stimuleer de vorming van ERG's waar medewerkers ervaringen kunnen delen, ondersteuning kunnen bieden en kunnen werken aan initiatieven die gendergelijkheid bevorderen.

● Regelmatige feedback en communicatie: Zorg voor open en eerlijke communicatie waar werknemers hun zorgen kunnen uiten en feedback kunnen geven over inclusiviteitskwesties.

Onbewuste vooroordelen en micro-agressies aanpakken

● Onbewuste vooroordelen begrijpen: Werknemers voorlichten over onbewuste vooroordelen (de houdingen of stereotypen die ons begrip, onze acties en onze beslissingen op een onbewuste manier beïnvloeden).

● Trainingsprogramma's: Implementeer trainingsprogramma's om werknemers te helpen hun eigen vooroordelen te herkennen en daar wat aan te doen.

● Mindfull communicatie aanmoedigen: Bevorder respectvolle en bewuste communicatie om micro-agressies te voorkomen - de dagelijkse verbale, non-verbale en minachtingen of beledigingen, opzettelijk of onopzettelijk, die vijandige, denigrerende of negatieve berichten overbrengen.

● Een veilige ruimte creëren voor meldingen: Zet een systeem op waar werknemers micro-agressies en vooroordelen veilig kunnen melden, en zorg ervoor dat deze meldingen serieus worden genomen en op de juiste manier worden aangepakt.

● Regelmatige herziening van bedrijfsvoering en beleid: Evalueer voortdurend het beleid, de bedrijfsvoering en de cultuur van het bedrijf om alles dat onbedoeld vooroordelen of micro-agressies in stand kan houden wordt herkend en uitgebannen.

# 5. Werving en loopbaanontwikkeling

De nadruk ligt op het waarborgen dat werving en loopbaanontwikkeling eerlijk en billijk zijn waarbij genderdiversiteit op alle niveaus van de organisatie actief wordt ondersteund. Door deze best practices toe te passen, kunnen bedrijven rechtvaardigere werkplekken creëren waar vrouwen gelijke kansen hebben om te groeien en professioneel te slagen.

Voorbeelden voor goede genderneutrale personeelsadvertenties en wervingsprocessen

1. Taal en afbeeldingen in vacatures: Gebruik genderneutrale taal en vermijd gender gecodeerde woorden. Termen als 'verzorgend' kunnen bijvoorbeeld als vrouwelijk worden gezien, terwijl 'assertief' als mannelijk kan worden gezien. Neem divers beeldmateriaal op in wervingsmateriaal.

2. Functieomschrijving en vereisten: Definieer duidelijk de belangrijkste vereisten voor de baan en vermijd onnodige kwalificaties die bepaalde geslachten zouden kunnen ontmoedigen om te solliciteren. Zorg ervoor dat genderstereotypen in functies niet in stand worden gehouden.

3. Blinde wervingspraktijken: Implementeer blinde wervingsprocessen waarbij persoonlijke informatie die geslacht zou kunnen onthullen, zoals namen, wordt verwijderd uit sollicitaties en cv's.

4. Diverse wervingspanels: Gebruik diverse sollicitatiemanieren om onbewuste vooroordelen in het selectieproces te verminderen. Dit kan meerdere perspectieven bieden en een eerlijke beoordeling bevorderen.

5. Diversiteitsdoelen stellen: Stel duidelijke doelen voor genderdiversiteit in leidinggevende posities. Deze moeten realistisch en haalbaar zijn en regelmatig worden herzien.

6. Transparante bevorderingsprocessen: Ervoor zorgen dat de criteria voor bevorderingen transparant zijn en gebaseerd op verdienste. Controleer deze criteria regelmatig om er zeker van te zijn dat ze vrij zijn van gendervooroordelen.

7. Programma's voor leiderschapsontwikkeling: Creëer gerichte ontwikkelingsprogramma's voor vrouwen, inclusief leiderschapstraining en workshops voor het opbouwen van vaardigheden.

8. Sponsoring en netwerkmogelijkheden: Stimuleer sponsoring waarbij senior leiders actief pleiten voor de vooruitgang van vrouwen in de organisatie. Faciliteer netwerkmogelijkheden om vrouwen te helpen professionele relaties op te bouwen en zichtbaarheid te krijgen. Mentor- en loopbaanontwikkelingsprogramma's om vrouwen op de werkplek te ondersteunen

9. Mentorprogramma's: Zet mentorprogramma's op waar vrouwen kunnen worden begeleid, ondersteund en geadviseerd door meer ervaren professionals zowel binnen als buiten de organisatie.

10. Workshops voor loopbaanontwikkeling: Bied workshops aan die gericht zijn op loopbaanplanning, onderhandelingsvaardigheden en andere onderwerpen op het gebied van professionele ontwikkeling die op maat zijn gemaakt voor vrouwen.

11. Feedback en prestatie-evaluatie: Zorg ervoor dat prestatie-evaluaties eerlijk en onbevooroordeeld zijn. Voeg regelmatige, constructieve feedback toe die de carrièregroei ondersteunt.

12. Ondersteuning voor het evenwicht tussen werk en privéleven: Voer beleid en programma's die het evenwicht tussen werk en privéleven ondersteunen in het besef dat dit een belangrijke factor is in de loopbaanontwikkeling van vrouwen.

# 6. Balans tussen werk en privéleven

Door zich te richten op de balans tussen werk en privéleven en de ondersteuning, daarvan kunnen organisaties een meer inclusieve en rechtvaardige werkplek creëren die de uiteenlopende behoeften van hun personeelsbestand erkent en waardeert. Dit beleid ondersteunt niet alleen gendergelijkheid, maar draagt ook bij aan een productiever, meer betrokken en loyaler personeelsbestand.

Belang van het evenwicht tussen werk en privéleven voor gendergelijkheid

● Verbeterd welzijn van werknemers: Een gezonde balans tussen werk en privéleven is cruciaal voor het welzijn van alle werknemers. Het vermindert stress en burn-out en leidt tot productievere en tevredener werknemers.

● Gelijke kansen op loopbaanontwikkeling: Wanneer het evenwicht tussen werk en privéleven prioriteit krijgt, zorgt dit ervoor dat werknemers, vooral vrouwen, die vaak meer zorgtaken op zich nemen, niet hoeven te kiezen tussen hun professionele groei en persoonlijke verantwoordelijkheden. Deze gelijke kansen zijn van cruciaal belang voor de gelijkheid van mannen en vrouwen.

● Talent aantrekken en behouden: Organisaties die de balans tussen werk en privé ondersteunen, zijn aantrekkelijker voor toptalent. Werknemers blijven eerder bij een werkgever die hun leven buiten het werk respecteert en ondersteunt.

● Vermindering van genderstereotypen: Door zowel mannen als vrouwen te ondersteunen bij het bereiken van een evenwicht tussen werk en privéleven kunnen organisaties de traditionele genderrollen en stereotypen uitdagen die de carrièremogelijkheden voor vrouwen vaak beperken.

Voeren van beleid zoals flexibele werktijden, ouderschapsverlof en ondersteuning bij kinderopvang

1. Flexibele werktijden: Implementeer een flexibel werkrooster waarmee werknemers hun werktijden kunnen aanpassen aan persoonlijke- en gezinsbehoeften. Dit kunnen opties zijn zoals flexibele werktijden, gecomprimeerde werkweken of deeltijdwerk.

2. Opties voor werken op afstand: Bied waar mogelijk opties voor werken op afstand. Deze flexibiliteit kan met name gunstig zijn voor werknemers met zorgtaken of lange woon-werkverkeer.

3. Billijk ouderschapsverlof: Bied ouderschapsverlofbeleid aan dat inclusief is en beide ouders ondersteunt. Zo ondersteun je niet alleen vrouwen, maar moedig je mannen ook aan om een actieve rol te spelen in de verzorging waardoor een eerlijkere verdeling van huishoudelijke taken wordt bevorderd.

4. Ondersteuning voor kinderopvang: Ondersteuning bieden voor kinderopvang waaronder kinderopvang ter plaatse, partnerschappen met lokale kinderopvangaanbieders of subsidies om de kosten van kinderopvang te helpen compenseren.

5. Hulpprogramma's voor werknemers (EAP's): Bied middelen en ondersteuning voor een verscheidenheid aan persoonlijke kwesties, waaronder gezins- en zorgverantwoordelijkheden, geestelijke gezondheid en financiële planning.

6. Ondersteuning bij terugkeer naar het werk: Faciliteer een soepele overgang naar het werk voor werknemers die terugkeren van ouderschapsverlof bijvoorbeeld door gefaseerde plannen voor terugkeer naar het werk of loopbaancoaching.

# 7. Intimidatie en discriminatie aanpakken

Door toepassen van onderstaande strategieën kunnen organisaties een veiligere, meer respectvolle en rechtvaardige omgeving creëren voor alle werknemers.

## Seksuele intimidatie en discriminatie herkennen en voorkomen

● Organiseer regelmatig trainingssessies voor alle werknemers om het bewustzijn te vergroten over wat seksuele intimidatie en discriminatie inhoudt. Voeg voorbeelden en scenario's toe om grijze gebieden te verduidelijken.

● Werknemers voorlichten over de impact van intimidatie en discriminatie op individuen en de werkplek.

Het bevorderen van een cultuur van respect:

● Bevorder een werkcultuur die respect, diversiteit en inclusie hoog in het vaandel heeft staan. Leiderschap moet respectvol gedrag vertonen en openlijk elke vorm van intimidatie of discriminatie veroordelen.

● Stimuleer interventie van omstanders waarbij werknemers de bevoegdheid krijgen om ongepast gedrag waarvan ze getuige zijn, te melden.

## Beleidsontwikkeling en communicatie

● Ontwikkel beleid dat seksuele intimidatie en discriminatie uitgebreid omschrijft en strikt verbiedt. Maak deze beleidsregels gemakkelijk toegankelijk en communiceer ze regelmatig naar alle medewerkers.

● Het beleid moet betrekking hebben op alle vormen van intimidatie, inclusief fysiek, verbaal en digitaal/online gedrag.

## Regelmatige herziening van beleid:

● Beleid voortdurend herzien en bijwerken om de huidige wettelijke normen en best practices weer te geven.

● Evalueer regelmatig de cultuur op de werkplek om verbeterpunten te identificeren bij het voorkomen van intimidatie en discriminatie.

## Opstellen van duidelijke procedures voor incidenten

● Zet meerdere, vertrouwelijke kanalen op waar werknemers incidenten van intimidatie en discriminatie kunnen melden. Dit kan directe rapportage aan supervisors, HR, een speciale hotline of een online portaal zijn.

● Zorg voor anonimiteit en vertrouwelijkheid in het meldingsproces om de identiteit van de klagers te beschermen.

## Snelle en onpartijdige onderzoeken

● Zorg voor een duidelijke procedure voor het snel en onpartijdig onderzoeken van meldingen van intimidatie en discriminatie. Zorg ervoor dat het proces transparant en eerlijk is voor alle betrokken partijen.

● Maak gebruik van getrainde onderzoekers die neutraal zijn en geen belangenconflict hebben in de zaak.

## Steun voor klagers

● Bied ondersteuning aan personen die intimidatie of discriminatie melden. Dit kunnen adviesdiensten, juridisch advies of aanpassingen aan hun werkomgeving zijn.

● Verzeker klagers dat ze beschermd zijn tegen represailles en dat hun zorgen serieus zullen worden genomen.

## Tuchtmaatregelen en rechtsmiddelen

● Geef duidelijk een overzicht van de mogelijke disciplinaire maatregelen die kunnen worden genomen tegen personen die schuldig worden bevonden aan intimidatie of discriminatie.

● Implementeer maatregelen om de impact op het slachtoffer en de werkplek aan te pakken, zoals counseling, training of organisatorische veranderingen.

## Follow-up en feedback

● Neem na het oplossen van een zaak contact op met de betrokken personen om na te gaan of de oplossing effectief is geweest en dat er geen vergelding heeft plaatsgevonden.

● Gebruik de feedback uit deze cases om het beleid en de trainingsprogramma's te verbeteren.

# 8. Meten en rapporteren van voortgang

Door gebruik te maken van een aantal tools en statistieken kunnen organisaties een uitgebreid inzicht krijgen in hun prestaties op dit gebied en strategieën voor continue verbetering vinden. Regelmatige beoordeling en transparante verslaglegging zijn van cruciaal belang om de verantwoordingsplicht te handhaven en vooruitgang te boeken bij initiatieven op het gebied van gendergelijkheid.

Tools en maatstaven voor het meten van gendergelijkheid op de werkplek

Maatstaven voor gender vertegenwoordiging:

● Volg het percentage vrouwen in het personeelsbestand op verschillende niveaus vooral in management- en leiderschapsrollen. Het monitoren van de genderverhouding helpt bij het identificeren van gebieden waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn.

Analyse van gelijke beloning:

● Voer regelmatig audits uit op het gebied van gelijke beloning om verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen in dezelfde of vergelijkbare functies te beoordelen.

Tevredenheidsonderzoeken onder werknemers:

● Gebruik enquêtes om de beleving van werknemers over gendergelijkheid en inclusiviteit binnen de organisatie te peilen. Vragen kunnen betrekking hebben op onderwerpen als waargenomen eerlijkheid in kansen, behandeling door het management en de cultuur op de werkplek.

Retentie en omloopsnelheid:

● Analyseer retentie- en omloopsnelheden per geslacht om eventuele patronen of zorgen met betrekking tot gendergelijkheid te identificeren.

Maatstaven voor promotie en promotie:

● Volg promotiepercentages voor mannen en vrouwen om gelijke doorgroeikansen te garanderen.

Deelname aan opleiding en ontwikkeling:

● Monitoren van de deelname aan opleidings- en ontwikkelingsprogramma's, met name die gericht op loopbaanontwikkeling, om ervoor te zorgen dat vrouwen gelijk vertegenwoordigd zijn.

Index van diversiteit en inclusie:

● Ontwikkel of adopteer een diversiteits- en inclusie-index die verschillende aspecten van inclusiviteit en gelijkheid op de werkplek beoordeelt.

## Regelmatige rapportage en beoordeling van de voortgang

Regelmatige rapportage:

● Stel een routine op voor het regelmatig rapporteren over gendergelijkheidsstatistieken. Dit kan jaarlijks, tweejaarlijks of afhankelijk van de omvang en dynamiek van de organisatie zijn.

● Rapporten moeten transparant zijn en toegankelijk worden gemaakt voor alle belanghebbenden, inclusief werknemers, management en, indien van toepassing, het publiek.

Beoordeling van beleid en praktijken:

● Evalueer voortdurend de effectiviteit van het bestaande beleid en de praktijken op het gebied van gendergelijkheid. Gebruik de verzamelde gegevens om gebieden van succes en gebieden die verbetering behoeven te identificeren.

Doelen stellen en herzien:

● Stel duidelijke, meetbare doelen voor gendergelijkheid op basis van de gebruikte statistieken. Evalueer deze doelen regelmatig om de voortgang bij te houden en indien nodig aanpassingen aan te brengen.

Terugkoppeling lus:

● Creëer mechanismen voor werknemers om feedback te geven over initiatieven op het gebied van gendergelijkheid en de impact daarvan. Deze feedback kan van onschatbare waarde zijn om inzicht te krijgen in de doeltreffendheid van de genomen maatregelen en om nieuwe aandachtsgebieden te bepalen.

Benchmarking aan de hand van industriestandaarden:

● Vergelijk gendergelijkheidsstatistieken met industriestandaarden of collega's om inzicht te krijgen in de positie van de organisatie ten opzichte van anderen. Dit kan waardevolle inzichten opleveren en verdere verbetering motiveren.

Actieplannen voor verbetering:

● Ontwikkel op basis van de beoordeling actieplannen om gebieden aan te pakken waar vooruitgang ontbreekt. Zorg ervoor dat deze plannen uitvoerbaar zijn met duidelijke verantwoordelijkheden en tijdlijnen.

Casestudy's en best practices

● Door casestudy's uit de praktijk te onderzoeken en bruikbare lessen en strategieën te extraheren, kunnen bedrijven leren van de successen en uitdagingen van anderen. Deze inzichten bieden een waardevolle leidraad voor het implementeren en verfijnen van hun eigen initiatieven op het gebied van gendergelijkheid.

# 9. Succesvolle initiatieven - voorbeelden

**Initiatief van de technologie-industrie voor genderevenwicht**:

● Veel toonaangevende technologiebedrijven hebben uitgebreide programma's geïmplementeerd om het evenwicht tussen mannen en vrouwen in hun personeelsbestand aan te pakken met name om de vertegenwoordiging van vrouwen in technische en leidinggevende functies te vergroten. Dergelijke initiatieven omvatten doorgaans gerichte werving, mentorschapsprogramma's en o.a. training in onbewuste vooroordelen. Een voorbeeld hiervan is de implementatie van een uitgebreid programma om de vertegenwoordiging van vrouwen te vergroten, met name in technische functies. Dit omvat gerichte wervingsstrategieën, mentorschapsprogramma's voor vrouwen en training in onbewuste vooroordelen voor alle werknemers.

**Project voor gelijke beloning in de detailhandel**:

● Veel multinationale detailhandelsbedrijven hebben audits uitgevoerd op het gebied van gelijke beloning aan de hand daarvan zijn aanpassingen doorgevoerd om een billijke vergoeding te garanderen. Het belang van gelijke beloning wordt hier erkend als een factor voor de tevredenheid, het behoud en de perceptie van het publiek. Deze inspanningen omvatten de invoering van transparante salarisschalen en het standaardiseren van het bevorderingsproces om loonverschillen te voorkomen en aan te pakken. Bedrijven als Starbucks, Gap en Target hebben publieke toezeggingen en inspanningen geleverd om gelijke beloning onder hun werknemers te bereiken en te behouden.

**Programma's voor gezinsondersteuning in de financiële dienstverlening**:

● Veel wereldwijde financiële dienstverleners hebben flexibele werkregelingen, uitgebreide ouderschapsverlofpolissen en kinderopvang ter plaatse ingevoerd. Deze veranderingen maken vaak deel uit van bredere initiatieven om de tevredenheid en het behoud van werknemers te verbeteren. Bedrijven als American Express, Goldman Sachs en JPMorgan Chase zijn voorbeelden van bedrijven in de financiële dienstverlening die gezinsvriendelijk beleid hebben ingevoerd waaronder verlengd ouderschapsverlof en flexibele werkopties.

**Diversiteitstraining in de maakindustrie**:

● Veel productiebedrijven hebben diversiteits- en inclusietrainingen ingevoerd waaronder workshops over het herkennen en aanpakken van onbewuste vooroordelen. Deze bedrijven richten vaak diversiteitsraden of soortgelijke organen op om toezicht te houden op initiatieven en doelen te stellen voor het vergroten van de diversiteit in leidinggevende posities en in de hele organisatie. Bedrijven als General Motors, Procter & Gamble en 3M staan bekend om hun inspanningen om diversiteit en inclusie te bevorderen door middel van verschillende initiatieven, waaronder trainingen en raden die zich op deze kwesties richten.

De geleerde lessen en strategieën kunnen worden gerepliceerd!

De betrokkenheid van het leiderschap is cruciaal:

● Succesvolle initiatieven hebben vaak de steun van het topmanagement. Betrokkenheid van het leiderschap is essentieel voor het stimuleren van verandering en het waarborgen van de toewijzing van de nodige middelen.

Stem strategieën af op specifieke contexten:

● Strategieën voor gendergelijkheid moeten worden afgestemd op de specifieke context en behoeften van het bedrijf. Wat voor de ene organisatie werkt, is voor de andere organisatie misschien minder effectief.

Data gedreven aanpak:

● Het is van cruciaal belang om gegevens in te zetten om gebieden van ongelijkheid te vinden en de impact van initiatieven te meten. Regelmatige monitoring en evaluatie helpen bij het begrijpen van de effectiviteit van verschillende strategieën.

Betrokkenheid van alle medewerkers:

● Het betrekken van werknemers op alle niveaus bij initiatieven op het gebied van gendergelijkheid helpt bij het creëren van een meer inclusieve cultuur. Feedback van medewerkers kan waardevolle inzichten opleveren en een gevoel van eigenaarschap bevorderen.

Voortdurende verbetering:

● Gendergelijkheid is een voortdurende inspanning. Regelmatige herziening en aanpassing van strategieën zijn noodzakelijk om in te spelen op veranderende dynamieken en om vooruitgang te blijven boeken.

Transparantie in communicatie:

● Openlijk communiceren over initiatieven, voortgang en uitdagingen helpt bij het opbouwen van vertrouwen en verantwoording. Het versterkt ook de inzet van de organisatie voor gendergelijkheid.

# 10. Aanvullende bronnen

Om dieper in te gaan op het begrijpen en bevorderen van gendergelijkheid op de werkplek, bieden tal van bronnen waardevolle inzichten, strategieën en statistieken. Hieronder vind je een lijst met websites die informatie bieden over dit belangrijke onderwerp:

1. United Nations Women - unwomen.org:

● Biedt wereldwijde inzichten, programma's en initiatieven gericht op gendergelijkheid en empowerment van vrouwen.

2. Catalyst - catalyst.org:

● Een wereldwijde non-profitorganisatie die samenwerkt met enkele van 's werelds machtigste CEO's en toonaangevende bedrijven om werkplekken te bouwen die werken voor vrouwen.

3. Lean In - leanin.org:

● Biedt informatie en programma's geïnspireerd op het boek van Sheryl Sandberg, met als doel vrouwen te ondersteunen bij het bereiken van hun doelen.

4. The Geena Davis Institute on Gender in Media - seejane.org:

● Richt zich op op onderzoek gebaseerde strategieën om het genderevenwicht te verbeteren, stereotypering te verminderen en diverse vrouwelijke personages in entertainment te creëren.

5. Institute for Women's Policy Research - iwpr.org:

● Voert onderzoek uit en verspreidt zijn bevindingen om tegemoet te komen aan de behoeften van vrouwen, de openbare dialoog te bevorderen en gezinnen, gemeenschappen en samenlevingen te versterken.

6. Women in the Workplace - womenintheworkplace.com:

● Een initiatief van McKinsey & Company en LeanIn.Org een uitgebreid onderzoek naar de toestand van vrouwen in het Amerikaanse bedrijfsleven.

7. Working Mother Research Institute - workingmother.com:

● Biedt belangrijke statistieken en strategieën voor de balans tussen werk en privéleven, loopbaanontwikkeling en meer, met de nadruk op werkende moeders.

8. The National Committee on Pay Equity - pay-equity.org:

● Toegewijd aan de uitbanning van loondiscriminatie op grond van geslacht en ras en aan het bereiken van gelijke beloning.

9. Gender and Work Database - gendereconomy.org:

● Biedt onderzoek en middelen van het Institute for Gender and the Economy van de Universiteit van Toronto, waarin wordt onderzocht hoe gender de wereld van werk kruist.

10. Publication: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_756721.pdf> biedt een uitgebreide gids over hoe gendergelijkheidspraktijken op de werkplek kunnen worden geïmplementeerd. Het omvat strategieën, beleid en voorbeelden uit de praktijk die organisaties kunnen aanpassen aan hun eigen context.

11. Gender Equality Initiative: WomenAdvanceGlobal.org

● WomenAdvanceGlobal.org is een wereldwijd initiatief gericht op het bevorderen van gendergelijkheid in het bedrijfsleven. De website bevat een schat aan informatie, waaronder best practices, succesverhalen en bronnen voor bedrijven die zich inzetten voor gendergelijkheid.

Deze bronnen bieden waardevolle inzichten en praktische hulpmiddelen voor bedrijven die hun inspanningen op het gebied van gendergelijkheid willen verbeteren. Door gebruik te maken van deze middelen kunnen organisaties hun begrip verdiepen, hun strategieën verfijnen en een zinvolle bijdrage leveren aan het bevorderen van gendergelijkheid in de zakenwereld.