



Diversiteitswijzer

Gendergelijkheid

Positie van vrouwen
op de arbeidsmarkt

Wat is diversiteit en inclusie?

- **Diversiteit** gaat over verschillen binnen je personeelsbestand. Een personeelsbestand kan divers zijn op gebied van o.a. arbeidsvermogen, etnisch-culturele achtergrond, leeftijd, gender, en lhbt+ achtergrond.
- **Inclusie** gaat over het omgaan met verschillen. Het betekent dat iedereen op de werkvloer zich gehoord, gerespecteerd en veilig voelt.

De meerwaarde van diversiteit en inclusie

Deze Diversiteitswijzer geeft informatie en praktische tips die je helpen de genderdiversiteit en -gelijkheid binnen je personeelsbestand te vergroten. Dit kan verschillende voordelen opleveren. Bijvoorbeeld:

- Talent aantrekken en personeelstekort oplossen
- Meer creativiteit en vernieuwende ideeën
- Betere prestaties
- Hogere medewerkerstevredenheid
- Nieuwe klantgroepen en markten bereiken
- Je goede naam als werkgever versterken

Uitdagingen op de arbeidsmarkt

Van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt is nog altijd geen sprake. Veel werkgevers zetten zich hier dan ook voor in. De focus ligt vooral op vrouwen in de top. En terecht, want vrouwen zijn in het hoger management en bestuur nog steeds in de minderheid. Ook de loonkloof bestaat nog steeds. Vrouwen verdienen gemiddeld 13,5% minder dan mannen. Dit komt deels door traditionele genderrollen en ongelijk verdeelde werk- en zorgtaken. Hierdoor werken vrouwen vaker parttime, en in sectoren die minder betalen. Maar ook voor gelijk werk verdienen ze dikwijls minder. Daarnaast krijgen vrouwen nog altijd vaak te maken met ongewenst gedrag op het werk.

Gebrek aan diversiteit en inclusie op gebied van gender raakt echter niet alleen de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Zo brengt de oververtegenwoordiging van mannen in bepaalde sectoren zijn eigen problematiek met zich mee. Bijvoorbeeld in de technieksector. Deze sector zou graag meer vrouwen aantrekken, en zo nieuwe perspectieven binnenhalen en personeelstekorten oplossen, maar slaagt hier maar niet in.

WAT IS GENDER?

‘Gender’ verwijst naar sociale, culturele en psychologische kenmerken die met een geslacht in verband worden gebracht. Gender is een kwestie van identiteit, en bepaal je zelf. Het is dus iets anders dan ‘geslacht’ of ‘gender’. Dat gaat om biologische kenmerken.

Deze Diversiteitswijzer gaat vooral over man-vrouwverhoudingen. Maar genderdiversiteit gaat ook over transgender,

non-binaire en intersekse personen, die op de werkvloer vaak amper zichtbaar zijn. Onder andere door algemeen heersende genderopvattingen is het voor deze groep vaak lastig om vrij hun identiteit te uiten. Meer informatie over genderdiversiteit vind je op ons [Kennisplatform](#), onder lhbt+.



WIST JE DAT?

Er bestaan ook beloningsverschillen tussen **vrouwen onderling**. Uit een studie van het CPB blijkt dat vrouwen met een Turkse migratieachtergrond 29% minder per uur verdienen dan andere vrouwen. Ook vrouwen met een Marokkaanse, Surinaamse of Nederlands-Caribische achtergrond verdienen minder.

In 2022 is de **Wet ingroeiquotum en streefcijfers** ingevoerd. Deze verplicht grote Nederlandse vennootschappen jaarlijks via het [SER Diversiteitsportaal](#) te rapporteren over hun streefcijfers en man-vrouwverhouding. Op de site van het Diversiteitsportaal staan ook handreikingen en praktijkvoorbeelden.



Welke stappen kun je zetten?

1. Doelen stellen

Bepaal waarom je in wil zetten op genderdiversiteit en -gelijkheid. Hoe sluit dit aan bij je missie, strategie en mogelijkheden? Stel doelen voor de verandering die je wil zien. Bijvoorbeeld: 'De komende vijf jaar stijgt het aantal vrouwen in leidinggevende posities van 25% naar 40%.'

Deze doelen SMART formuleren helpt. De Handreiking 'Maak D&I-beleid SMART' laat zien hoe je dat doet.



2. Acties ondernemen

Pas je manier van werven en selecteren aan

Maak vacatureteksten en competenties bijvoorbeeld genderneutraal. Of nodig minstens één man en één vrouw uit per sollicitatieronde. Praktische instrumenten voor werving en selectie vind je op ons Kennisplatform.



Zorg voor gelijke kansen en gelijke beloning

Zorg dat medewerkers gelijke toegang hebben tot coaching, opleiding en promotie, ongeacht gender. Moedig deelname aan cursussen en talentprogramma's aan. Zoek uit of er een loonkloof is. Bijvoorbeeld met de Gelijk Loon Check (Women Inc.).



Bied passende werktijden en verlof

Maak het makkelijker om werk en zorg te combineren. Voor moeders, vaders én mantelzorgers. Bijvoorbeeld door flexibele werktijden en thuiswerken te faciliteren. Bied ouderschaps- en mantelzorgverlof en stimuleer gebruik hiervan.

Stimuleer sociale en psychologische veiligheid

Zorg dat ongewenst gedrag, ook seksuele intimidatie, laagdrempelig kan worden gemeld. En dat meldingen worden onderzocht. Investeer in een cultuur waarin leidinggevend en medewerkers elkaar vrij kunnen aanspreken. En waarin vrouwen even vaak het woord krijgen als mannen. De Handreiking 'Sociale en psychologische veiligheid' helpt hierbij.



3. Draagvlak en communicatie

Stimuleer draagvlak in alle organisatielagen

Zorg dat het bestuur het belang van genderdiversiteit en -gelijkheid uitdraagt. En dat bestuur en leidinggevend zelf genderdivers zijn. Kweek begrip en bewustzijn via inzet van rolmodellen en medewerkersnetwerken, en door vrouwen én mannen te betrekken. De Handreiking 'Iedereen aan boord' helpt je verder.



Communiceer over genderdiversiteit en -gelijkheid

Communiceer naar binnen en naar buiten over het belang van genderdiversiteit en -gelijkheid. Bijvoorbeeld op intranet, op de website en sociale media, in nieuwsbrieven, en presentaties. Geef hierbij zowel vrouwen als mannen het woord. Benoem en ontcracht genderstereotypen. Hanteer inclusief taalgebruik, bijvoorbeeld door genderneutraal te schrijven. De Leidraad 'Inclusieve communicatie' (KIS) helpt hierbij.



4. Meten en monitoren

Meet de voortgang en mate van succes. Zo weet je wat goed gaat, en wat de knelpunten zijn. Praktische instrumenten en informatie vind je op ons Kennisplatform.





MEER INFORMATIE

De database van **SER Topvrouwen** maakt hooggekwalificeerde vrouwen zichtbaar. Vrouwen die een functie in de raad van bestuur, raad van commissarissen of raad van toezicht ambiëren, kunnen zich aanmelden. Bedrijven die vrouwen zoeken voor deze functies, kunnen uit de database werven.



De **Factsheet Voorkeursbeleid voor vrouwen bij arbeid** van het College voor de Rechten van de Mens biedt handvatten om meer vrouwelijk personeel aan te trekken en door te laten stromen.



Het rapport **Vrij om te kiezen** van Atria biedt aanknopingspunten om genderstereotypering op de werkvloer tegen te gaan.



Het **SER-advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling'** geeft meer informatie over de arbeidsmarktobstakels voor gendergelijkheid.



Alles weten over genderdiversiteit en -gelijkheid op de werkvloer? Lees het **Charterdocument 'Gendergelijkheid'**.



SER
Diversiteit in Bedrijf

010
INCLUSIEF

UDI
Utrecht Diversen & Inclusief

AD

SER Diversiteit in Bedrijf, 010 Inclusief, Utrecht – Divers en Inclusief en Amsterdam – Divers & Inclusief ondersteunen bedrijven die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun plannen.

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T: 070 - 3 499 576
E: dib@ser.nl

www.diversiteitinbedrijf.nl | <https://010inclusief.nl> | www.utrechtdiverseninclusief.nl | <https://020diverseninclusief.nl>
[in](#) [SER Diversiteit in Bedrijf](#) | [010 Inclusief](#) | [Utrecht – Divers en Inclusief](#) | [Amsterdam – Divers en Inclusief](#)

© September 2024, SER Diversiteit in Bedrijf

Alle rechten voorbehouden. Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

Beeld omslag: Shutterstock/BGStock72, pagina 3: Shutterstock/Speedkingz, pagina 4: Shutterstock/instaphotos