

Veel vrouwen stromen uit de technische sector.

REGEL DAT ZE WIL BLIJVEN



+ ACTIELIJST

- 1. Regel voorzieningen**

Passende werkkleding voor vrouwen, werkschoenen in alle schoenmaten, een werkbusje met toilet en menstruatieprullenbak, een vrouwenkleedkamer, een kolfruiimte.
- 2. Zet een vrouwen netwerk op**

Het opzetten van vrouwen netwerken binnen de organisatie kan waardevol zijn. Deze netwerken bieden vrouwen de kans om elkaar te vinden, ervaringen te delen, elkaar te ondersteunen, inspireren en versterken. Dit kan het gevoel van isolatie verminderen.
- 3. Maak rolmodellen zichtbaar**

Het tonen van vrouwen in de technische sector normaliseert het beeld dat vrouwen in de techniek werken. Daarnaast kunnen mannen ook als rolmodellen worden ingezet als bondgenoot voor gendergelijkheid.
- 4. Word bewust van het onbewuste**

Zorg ervoor dat leidinggevenden en managers verplicht genderbias- en DE&I-trainingen volgen. Pas een top-down benadering toe: begin bij het managementteam en breid de trainingen vervolgens uit naar alle medewerkers, zodat deze thema's breed gedragen worden binnen de organisatie.
- 5. Ontwikkel gestandaardiseerde gespreks- en beoordelingsformulieren**

Stel duidelijke promotiecriteria op, zoals specifieke prestatie-indicatoren en vereiste werkervaring, om willekeur te voorkomen en transparantie te vergroten. Door gebruik te maken van gestandaardiseerde gespreks- en beoordelingsformulieren, die rekening houden met genderdiversiteit, krijgen onbewuste vooroordelen minder ruimte.
- 6. Communiceer proactief**

Door proactief te communiceren over beleid en regelingen kun je als werkgever taboes op de werkvloer helpen doorbreken. Wanneer werknemers duidelijk en proactief worden geïnformeerd over bijvoorbeeld verlofregelingen, mogelijkheden tot deeltijdwerken, of het diversiteitsbeleid en de omgangsvormen op de werkvloer, wordt de drempel om hierover in gesprek te gaan verlaagd.
- 7. Stel genderspecifieke doelstellingen op**

Door realistische en genderspecifieke doelen en streefcijfers op te stellen, heb je een duidelijk doel om naartoe te werken. Dit helpt om tussendoelen te bepalen en stap voor stap vooruitgang te boeken. Door regelmatig te evalueren, kun je bijsturen waar nodig en zorg je voor duurzame vooruitgang.
- 8. Monitor de in, door- en uitstroom**

'You can't manage what you can't measure'. Meet o.a. hoeveel vrouwen er momenteel in dienst zijn, welke functies zij vervullen, welke promoties ze maken, wat ze verdienen, hoelang vrouwen in de organisatie blijven werken, wat de uitstroomcijfers zijn en wat redenen van uitstroom zijn.
- 9. Maak een inclusief werkbeleid**

Maak een werkbeleid met ruimte voor flexibele werktijden, thuiswerken waar mogelijk, een zwangerschapsbeleid voor gevaarlijke functies, een aangescherpte gedragscode met oog op diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Maak beleid rondom de werk-zorgverdeling voor vrouwen én mannen en beleid voor een eerlijk loonbeleid.
- 10. Creëer een genderlens**

In elk beleidsproces moet er oog zijn voor genderdiversiteit. Om duurzame verandering te bereiken, zou er bij elk nieuw en bestaand beleid gekeken moeten worden naar wat de effecten zijn op zowel vrouwen als mannen. Een genderlens toepassen is belangrijk, omdat genderongelijkheid vaak voortkomt uit ingesleten denk- en gedragspatronen die over het hoofd worden gezien als er niet specifiek aandacht aan wordt besteed.

Meer weten? Download het rapport 'Regel dat ze wil blijven'