



Veel meer dan empowerment: de positie van vrouwen op de werkvloer

Welke ongelijkheden ervaren werkende vrouwen wereldwijd en hoe kunnen we barrières doorbreken?



Inhoudsopgave

Context van dit rapport	02
Belangrijkste resultaten	03
Salaris en vergoedingen	04
Carrièreontwikkeling	13
Welzijn, support en het gevoel van saamhorigheid	18
Strategieën voor het doorbreken van barrières	30
Conclusie	35
Onderzoeksmethode	37
Bijlage: inzichten per land	38
Australië	38
Canada	39
Frankrijk	40
Duitsland	41
India	42
Italië	43
Japan	44
Nederland	45
Singapore	46
Verenigd Koninkrijk	47
Verenigde Staten	48

Context van dit rapport

We hebben vrouwen over de hele wereld gevraagd hoe ze hun huidige en toekomstige positie op het werk zien.

Er bestaat nog steeds een genderkloof op de arbeidsmarkt die zich niet beperkt tot een bepaalde sector of een bepaald land. De COVID-19-pandemie heeft de genderongelijkheid wereldwijd verder vergroot, ondanks de merkbare vooruitgang die in het afgelopen decennium was geboekt. Hoewel recente gegevens opnieuw vooruitgang laten zien, is er nog genoeg werk aan de winkel.¹

**Tussen 2022 en 2023
is de gelijkheid in de deelname
aan de arbeidsmarkt gestegen
van 63% naar 64%²**

Om meer inzicht te krijgen in de ongelijkheid en kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt ondervroeg Indeed meer dan 14.500 vrouwen in 11 landen: Australië, Canada, Frankrijk, Duitsland, India, Italië, Japan, Nederland, Singapore, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten.

In dit rapport vind je de belangrijkste resultaten over salaris en vergoedingen, carrièreontwikkeling, welzijn, support en het gevoel van saamhorigheid. Een ander doel van dit rapport is om werkgevers gegevens en strategieën aan te reiken die helpen barrières op het werk te doorbreken.

¹<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/>

²<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/>

Belangrijkste resultaten

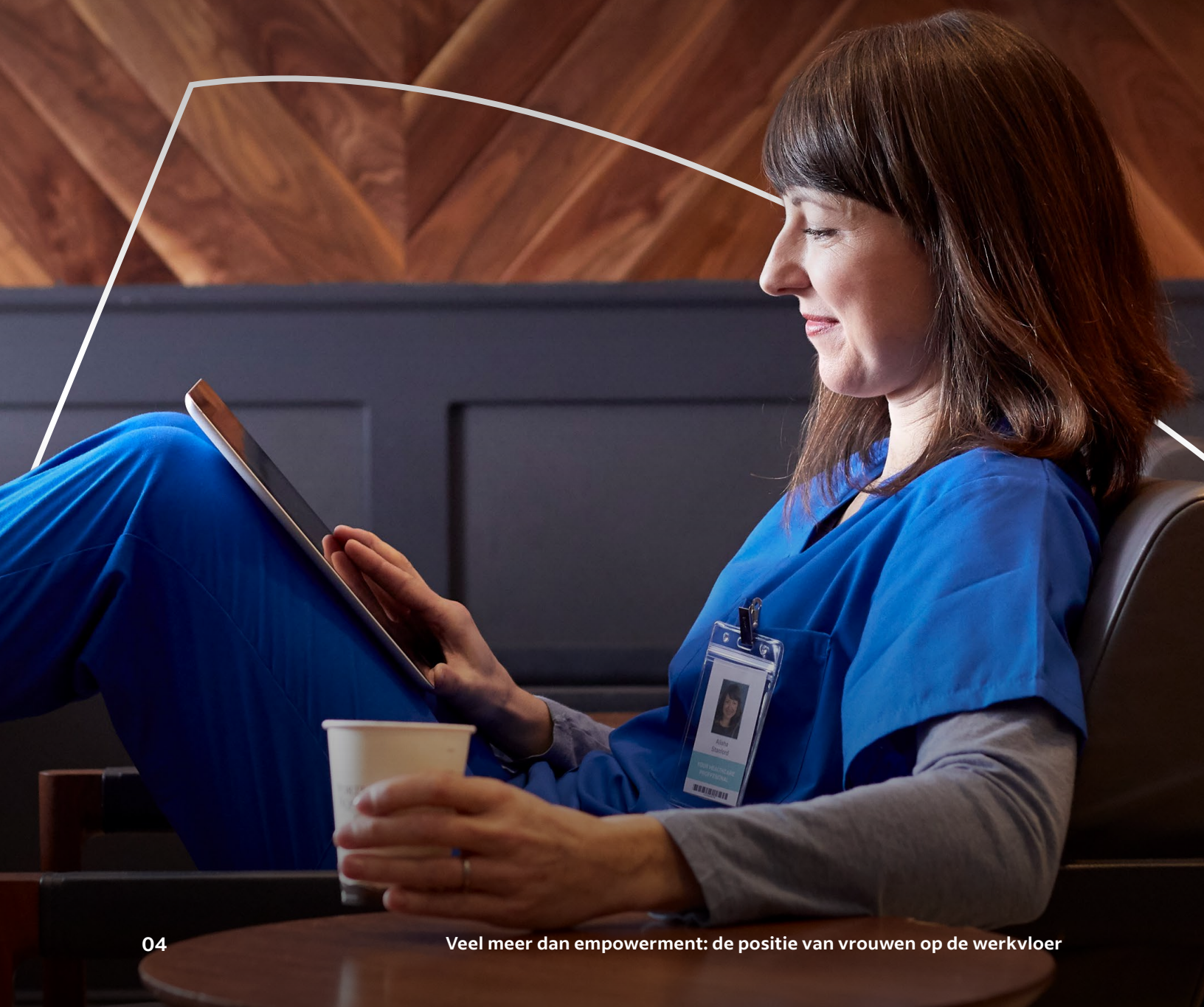
De resultaten tonen aan dat vrouwen over de hele wereld, ondanks economische en culturele verschillen, dezelfde uitdagingen op het werk tegenkomen. Vrouwen in alle 11 landen zijn het erover eens dat salaris, werk-privébalans, baanzekerheid en bedrijfscultuur de belangrijkste factoren van een baan zijn. Het onderzoek laat zien hoeveel werk er moet worden verzet om gendergelijkheid te bereiken in de drie hoofdcategorieën die in dit rapport zijn onderzocht:

- **Salaris en vergoedingen:** Vrouwen weten heel goed wat de waarde van hun werk is en willen een eerlijke beloning. Meer dan de helft (56%) van de ondervraagden vindt dat ze niet voldoende betaald krijgen in hun huidige functie, en een bijna net zo groot percentage (57%) zegt dat hun totale vergoedingspakket onvoldoende is. En toch vindt 45 procent van de vrouwen het lastig om te vragen om loonsverhoging.
- **Carrièreontwikkeling:** De kloof tussen mannen en vrouwen geldt ook voor loopbaanmogelijkheden, want de helft van de ondervraagden heeft het gevoel dat het voor mannen gemakkelijker is dan voor vrouwen om door te groeien in hun carrière. Vrouwen noemen seksisme en onbewuste vooroordelen in de maatschappij (56%) en hun organisatie (49%) als de twee voornaamste redenen voor deze ongelijkheid.
- **Welzijn en het gevoel van saamhorigheid:** Vrouwen willen het gevoel hebben dat ze zichzelf kunnen zijn op het werk: 86 procent zegt dat dit een belangrijk aspect is van diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie en saamhorigheid (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging - DEIB+) op het werk. Twee op de vijf (40%) van de ondervraagden geeft echter aan geen noemenswaardige inclusiestrategieën in hun organisatie te zien.

In dit rapport gaan we dieper in op deze belangrijkste resultaten, vergelijken we landen met elkaar en zetten we strategieën uiteen om te helpen deze barrières te doorbreken.



Salaris en vergoedingen



430%
Minder dan
de helft van de
vrouwen heeft
ooit om opslag
gevraagd

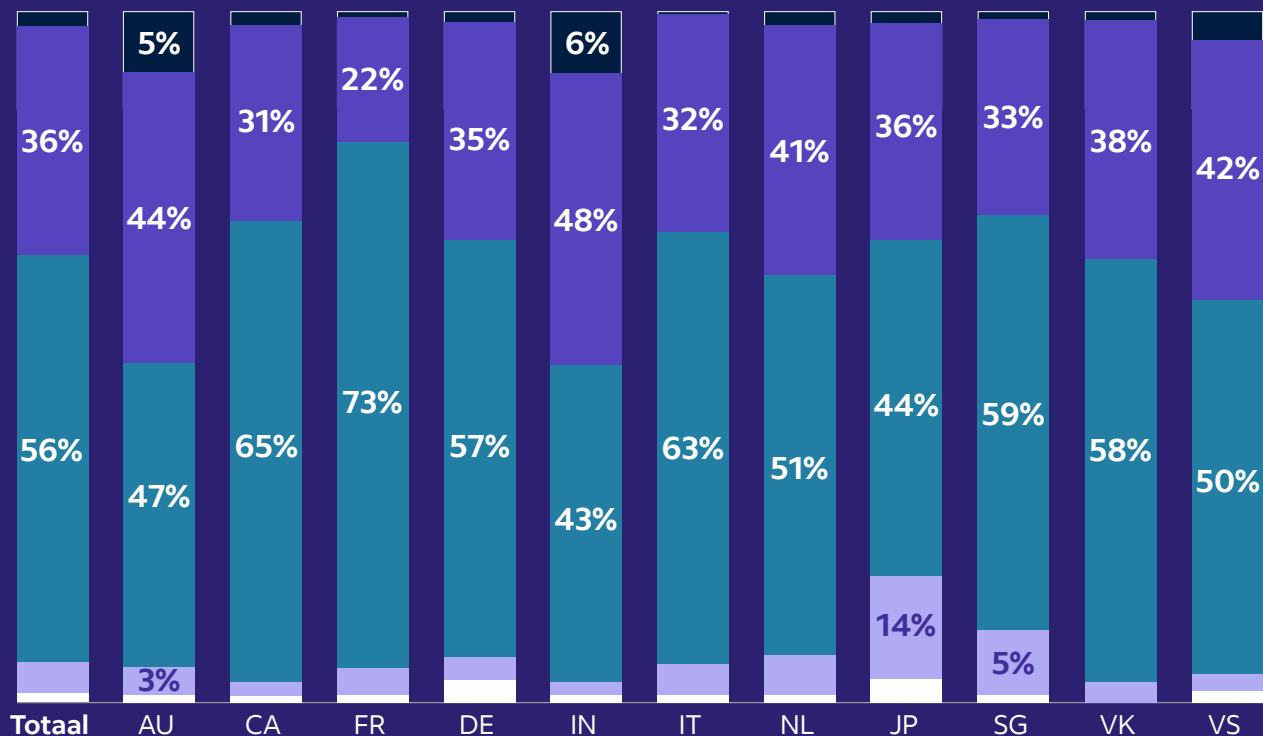
Tevredenheid over salaris

Vrouwen over de hele wereld streven al lange tijd naar een gelijk salaris voor gelijkwaardig werk. Voor de meesten (82%) is dit nog steeds een belangrijke kwestie. Meer dan de helft (56%) van de ondervraagden wereldwijd zegt zelfs dat ze niet genoeg betaald krijgen, en een vergelijkbaar percentage (57%) vindt hun totale vergoedingspakket te laag.

Meer dan de helft van de ondervraagden wereldwijd vindt het basissalaris dat ze krijgen te laag. Dat percentage is het hoogst in Frankrijk en het laagst in India.

Dat zeg ik liever niet
 Weet ik niet
 Ik krijg precies genoeg betaald

Ik krijg te weinig betaald
 Ik krijg te veel betaald



Bron: YouGov & Indeed, "Indeed: Future of Women in the Workplace" Nov 2023

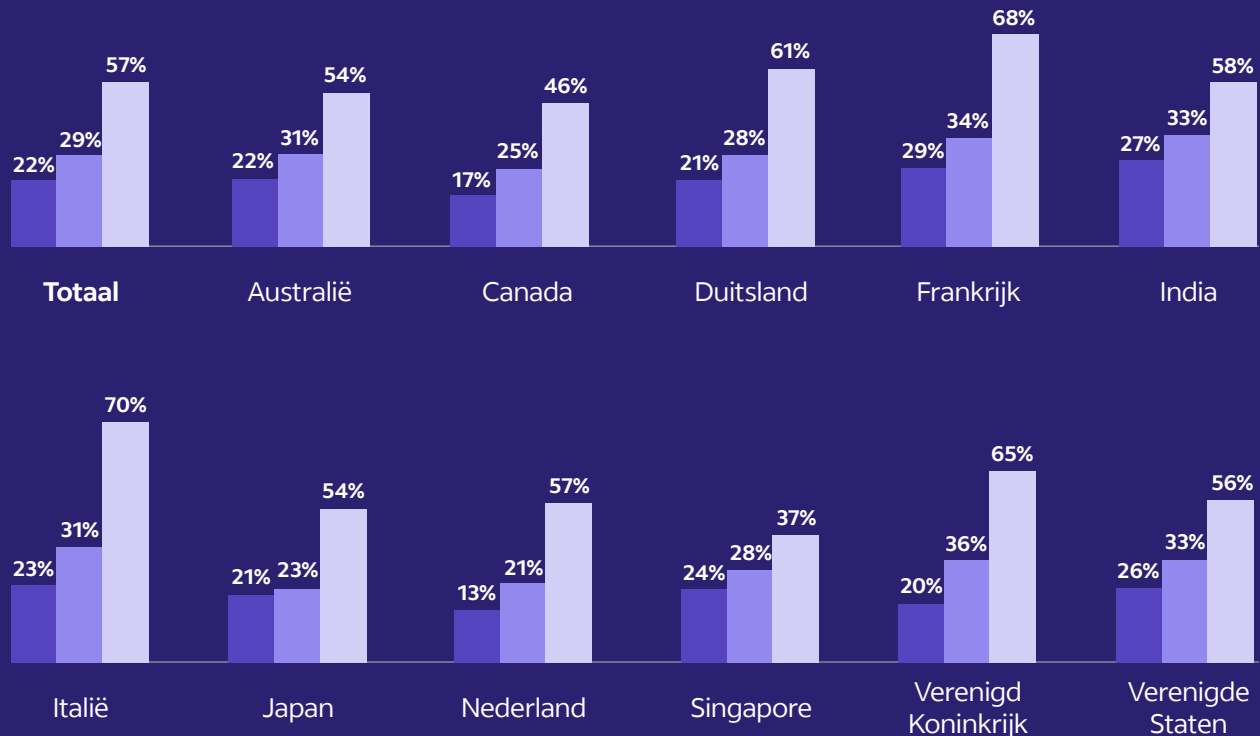
DE: Duitsland

Door afronding en andere factoren is de som van de percentages mogelijk niet 100. Basis: totaal (14.677), Verenigde Staten (1344), Canada (1504), Verenigd Koninkrijk (1398), Duitsland (1377), Frankrijk (1336), Italië (1343), Nederland (1467), India (1193), Singapore (1196), Japan (1506), Australië (1013)

In alle landen vinden werknemers de loonkloof tussen mannen en vrouwen waarschijnlijk het grootst in hun land, en niet in hun organisatie of sector. Dat is het duidelijkst te zien in Italië en Frankrijk.

■ Je organisatie ■ Je branche/sector ■ Je land

Antwoorden over de waargenomen kloven in hun organisatie, branche/sector en land



Bron: YouGov & Indeed, "Indeed: Future of Women in the Workplace" Nov 2023

Door afronding en andere factoren is de som van de percentages mogelijk niet 100. Basis: totaal (14.677), Verenigde Staten (1344), Canada (1504), Verenigd Koninkrijk (1398), Duitsland (1377), Frankrijk (1336), Italië (1343), Nederland (1467), India (1193), Singapore (1196), Japan (1506), Australië (1013)

Loonkloof tussen mannen en vrouwen

De aanhoudende loonkloof tussen mannen en vrouwen, die ongeveer 20 procent bedraagt, baart de ondervraagden aanzienlijke zorgen.³ Meer dan de helft van de ondervraagden (57%) denkt dat er in hun land een grote loonkloof tussen mannen en vrouwen bestaat. Deze resultaten zijn het duidelijkst in Italië (70%) en Frankrijk (68%). Hoewel de kloof iets kleiner lijkt te zijn in de branches (29%) en organisaties (22%) van de ondervraagden, is die nog steeds aanwezig.

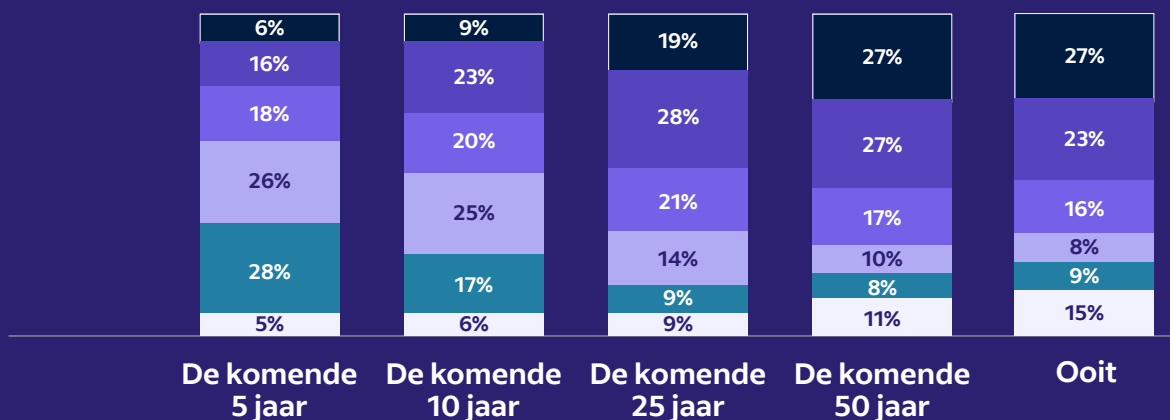
³<https://www.un.org/en/observances/equal-pay-day>

Vrouwen willen dat de loonkloof wordt gedicht, maar denken niet dat dit binnen de komende vijf (54%) of zelfs tien jaar (41%) zal gebeuren. Ondervraagden hebben de hoop echter nog niet opgegeven: 54 procent van de ondervraagde vrouwen gelooft dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen waarschijnlijk in de komende 50 jaar zal worden gedicht. Dat optimisme is vooral hoog bij ondervraagden in India (71%), Nederland (64%) en Australië (60%).

De meeste vrouwen denken niet dat de kloof tussen mannen en vrouwen in de komende 10 jaar zal worden gedicht, hoewel meer dan de helft denkt dat dit wel binnen de komende 50 jaar zal gebeuren.

Weet ik niet
 Zeer onwaarschijnlijk
 Enigszins onwaarschijnlijk
 Neutraal
 Enigszins waarschijnlijk
 Zeer waarschijnlijk

Totaal: Waarschijnlijk	22%	33%	47%	54%	50%
Totaal: Onwaarschijnlijk	54%	41%	23%	17%	17%



Bron: YouGov & Indeed, "Indeed: Future of Women in the Workplace" Nov 2023

Door afronding en andere factoren is de som van de percentages mogelijk niet 100. Basis: iedereen die vindt dat er een loonkloof is (11.383)

Het zal waarschijnlijk niet gemakkelijk zijn die kloof te dichten, en tot nu toe is geen enkel land daar nog in geslaagd.⁴ Hoewel de tevredenheid over de stappen die zijn ondernomen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten per land verschilt, meldt slechts een derde (36%) van de vrouwen dat ze tevreden zijn over de acties die hun organisatie heeft ondernomen. Een nog kleiner percentage is tevreden over de acties van hun branche (25%) en land (16%). Voor werkgevers en overheden ligt er dus een belangrijke kans om actieplannen te ontwikkelen en toe te passen om de genderkloof wereldwijd te verkleinen en uiteindelijk op te heffen.

⁴<https://www.undp.org/kazakhstan/blog/closing-gender-pay-gap-closer-look-equal-pay>.

Vragen om opslag

Hoewel vrouwen weten wat de waarde van hun werk is, heeft slechts 43 procent van de ondervraagden tijdens hun carrière om loonsverhoging gevraagd. Vrouwen in Japan (13%), Singapore (32%) en Italië (38%) hebben het minst vaak om loonsverhoging gevraagd, terwijl vrouwen in India (65%) het vaakst om loonsverhoging hebben gevraagd. Deze bevindingen verklaren wellicht waarom ondervraagden uit India melden dat ze meer tevreden zijn over hun loon en de stappen die hun werkgevers hebben ondernomen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen.

De reden dat vrouwen niet om loonsverhoging vragen, verschilt per land. Veel vrouwen geven aan dat ze te weinig zelfvertrouwen hebben (28%), anderen maken zich zorgen over negatieve gevolgen (28%). Deze bevindingen bieden werkgevers de kans om een veilige en uitnodigende omgeving te creëren, die vrouwen motiveert om te vragen om de vergoeding die zij volgens hen verdienen, zonder bang te hoeven zijn voor nadelige gevolgen.

62% van de Indiase vrouwen is het meest tevreden over de acties van hun werkgever om de kloof tussen mannen en vrouwen te dichten



Te weinig zelfvertrouwen en angst voor negatieve gevolgen zijn de voornaamste redenen dat werknemers niet om loonsverhoging hebben gevraagd. Dit geldt voor de meeste landen.

	Totaal	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	VK	VS
Te weinig zelfvertrouwen	28%	42%	30%	34%	29%	26%	14%	20%	19%	34%	44%	31%
Bang voor negatieve gevolgen	28%	33%	27%	20%	23%	35%	31%	21%	16%	48%	30%	31%
Had die mogelijkheid niet	24%	20%	18%	31%	15%	29%	20%	44%	15%	25%	21%	16%
Dacht niet dat vragen om loonsverhoging een optie was	24%	28%	26%	10%	13%	25%	18%	25%	25%	33%	35%	28%
Tevreden met mijn salaris	16%	19%	12%	7%	24%	24%	14%	15%	23%	13%	13%	24%
Wist niet wat een passend salaris voor mijn functie is	15%	21%	14%	11%	16%	16%	13%	10%	15%	25%	14%	16%

Bron: YouGov & Indeed, "Indeed: Future of Women in the Workplace" Nov 2023

DE: Duitsland

Door afronding en andere factoren is de som van de percentages mogelijk niet 100. Basis: iedereen die niet om loonsverhoging heeft gevraagd (7623), Verenigde Staten (559), Canada (717), Verenigd Koninkrijk (728), Duitsland (609), Frankrijk (625), Italië (779), Nederland (754), India (379), Singapore (750), Japan (1196), Australië (527)

Van degenen die om opslag hebben gevraagd, kregen drie op de vier vrouwen (76%) het salaris waar ze om vroegen of een verhoging, maar minder dan gevraagd. Deze resultaten zijn nagenoeg gelijk in alle landen, maar India en Duitsland staken hier bovenuit: respectievelijk 85 procent en 83 procent van de ondervraagden geeft aan dat zij loonsverhoging kregen toen ze erom vroegen.

Over de hele wereld hebben vrouwen nog altijd te kampen met enorme barrières als ze willen doorgroeien in hun loopbaan. Veel vrouwen dragen elke dag bij aan hun bedrijf of organisatie en moeten tegelijkertijd hun werk combineren met de zorg voor hun gezin en ongelijke zorgtaken thuis, terwijl ze te weinig betaald krijgen voor het werk dat ze doen. Helaas is het zo dat vrouwen het doorgaans lastiger vinden dan mannen om te vragen om loonsverhoging of een eerlijke vergoeding, en vaak weten ze niet hoe ze kunnen achterhalen hoeveel ze eigenlijk betaald zouden moeten krijgen. Het doet me goed te zien dat er organisaties en rechtsgebieden zijn die het voortouw nemen wat betreft loontransparantie. Deze vooruitgang zal van cruciaal belang zijn om ervoor te zorgen dat vrouwen betaald krijgen wat ze verdienen en hun carrière verder kunnen ontwikkelen.

Bij Indeed willen we mensen helpen barrières in werk en carrièreontwikkeling te doorbreken. Daarom investeren we al jaren in loontransparantietools. Laten we allemaal de handen ineen slaan en deze transparantie ondersteunen, en ervoor zorgen dat vrouwen gelijke lonen krijgen en zich verder kunnen ontwikkelen in hun loopbaan.

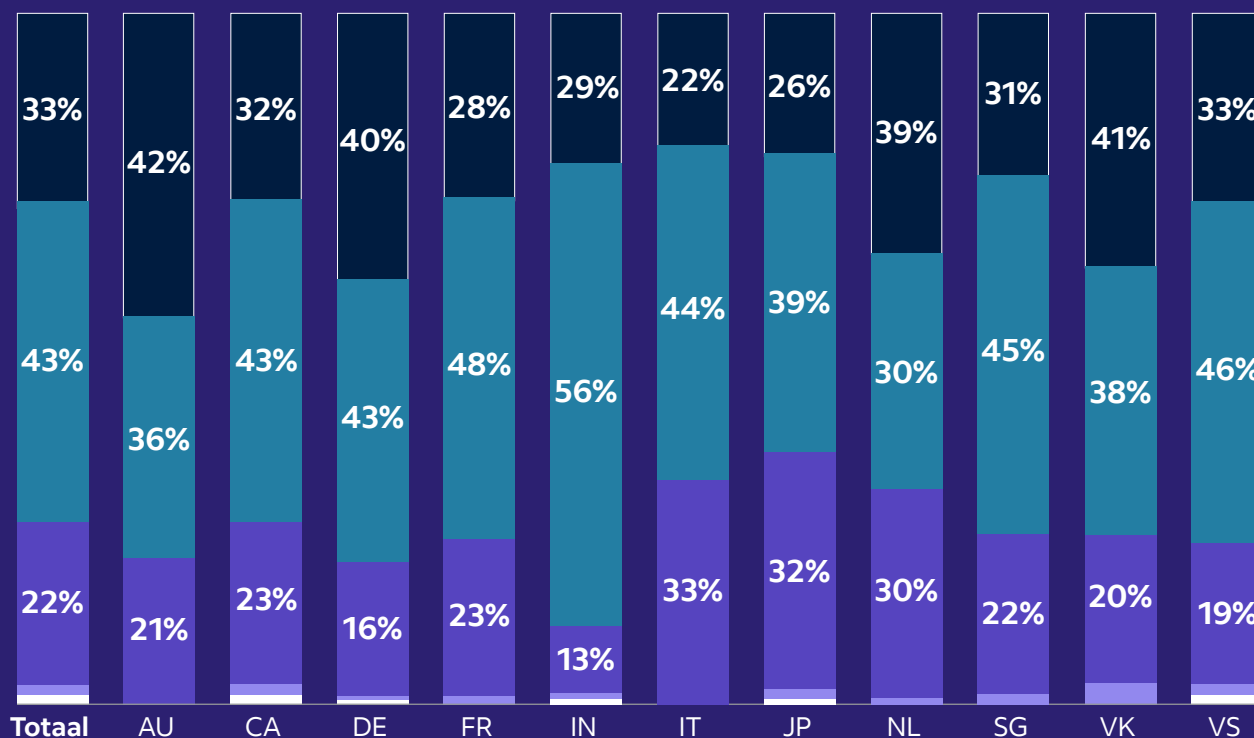
Jessica Jensen, Chief Marketing Officer bij Indeed



Van de vrouwen die om opslag vroegen, kreeg een derde de verhoging waar ze om vroegen, terwijl nog eens vier op de tien vrouwen weliswaar een loonsverhoging kreeg, maar lager dan het gevraagde bedrag.

Dat zeg ik liever niet
 Weet ik niet
 Ik heb geen loonsverhoging gekregen

Ik heb loonsverhoging gekregen, maar minder dan gevraagd
 Ik heb de gevraagde loonsverhoging gekregen



Bron: YouGov & Indeed, "Indeed: Future of Women in the Workplace" Nov 2023

DE: Duitsland

Door afronding en andere factoren is de som van de percentages mogelijk niet 100. Basis: iedereen die om loonsverhoging heeft gevraagd (6430), Verenigde Staten (695), Canada (720), Verenigd Koninkrijk (646), Duitsland (646), Frankrijk (670), Italië (514), Nederland (657), India (769), Singapore (404), Japan (193), Australië (464)

Carrière- ontwikkeling

45%

Minder dan de helft
van de vrouwen vindt
dat hun organisatie
haar best doet om
vrouwen hogere
functies te geven



Vrouwen in leidinggevende functies

Driekwart van de ondervraagden zegt dat ze meer vrouwen in leidinggevende functies willen zien. Minder dan de helft (49%) is tevreden met het aantal vrouwelijke leidinggevendenden op hun huidige werkplek.

Vrouwen in de meeste landen vinden dat seksisme of onbewuste vooroordelen in de maatschappij invloed hebben op hun loopbaanontwikkeling.

	Totaal	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	VK	VS
Seksisme of onbewuste vooroordelen in de maatschappij	56%	61%	65%	51%	42%	56%	55%	53%	42%	56%	68%	63%
Seksisme of onbewuste vooroordelen in de organisatie	49%	55%	52%	55%	41%	45%	46%	51%	33%	47%	60%	55%
Mantelzorgtaken in het algemeen	43%	57%	44%	23%	47%	58%	26%	15%	51%	54%	62%	45%
Beleid zwangerschapsverlof/ouderschapsverlof	36%	47%	33%	32%	27%	41%	37%	27%	46%	35%	44%	32%
Weet ik niet	6%	3%	5%	7%	8%	2%	6%	12%	10%	3%	3%	6%

Bron: YouGov & Indeed, "Indeed: Future of Women in the Workplace" Nov 2023

DE: Duitsland

Door afronding en andere factoren is de som van de percentages mogelijk niet 100. Basis: vrouwen die denken dat het voor mannen gemakkelijker is om door te groeien in hun carrière (6831), Verenigde Staten (573), Canada (619), Verenigd Koninkrijk (719), Duitsland (677), Frankrijk (727), Italië (749), Nederland (573), India (541), Singapore (525), Japan (631), Australië (497)

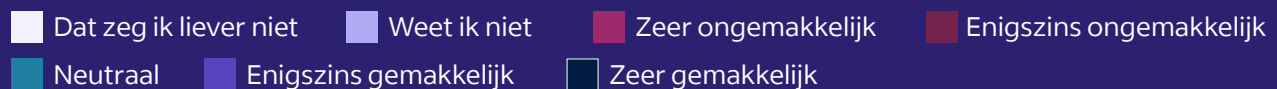
Carrièreontwikkeling

Promotie helpt werknemers zich optimistisch te voelen over hun carrièrevooruitzichten binnen hun huidige organisatie. De meerderheid van de vrouwen (61%) gelooft dat zij harder moeten werken voor erkenning dan hun mannelijke tegenhangers, vooral de vrouwen uit het Verenigd Koninkrijk (73%) en Italië (71%). Bijna de helft (46%) van de vrouwen wereldwijd stelt dat het gemakkelijker is voor mannen om door te groeien in hun carrière dan voor vrouwen. Van die 46 procent zegt ongeveer de helft dat dit komt door seksisme en onbewuste vooroordelen in de maatschappij (56%) of in hun organisatie (49%). Deelnemers uit het Verenigd Koninkrijk (68%), Canada (65%) en de Verenigde Staten (63%) zijn daarvan overtuigd.

Promoties

Promoties kunnen helpen om werknemers te motiveren. Meer dan de helft van de vrouwen is het ermee eens dat de kans op promotie een belangrijke rol speelt bij het zoeken naar een baan, maar minder dan een derde (31%) is tevreden met de mogelijkheden voor promotie in hun huidige functie. Vrouwen in Japan voelen zich het meest ongemakkelijk om te vragen om promotie (14%), terwijl de vrouwen in India zich daar het minst ongemakkelijk bij voelen (63%).

Werknemers in de Verenigde Staten, India en het Verenigd Koninkrijk voelen zich het minst ongemakkelijk om te vragen om promotie. Ondervraagden in Japan en Nederland hebben er de meeste moeite mee om te vragen om een promotie.

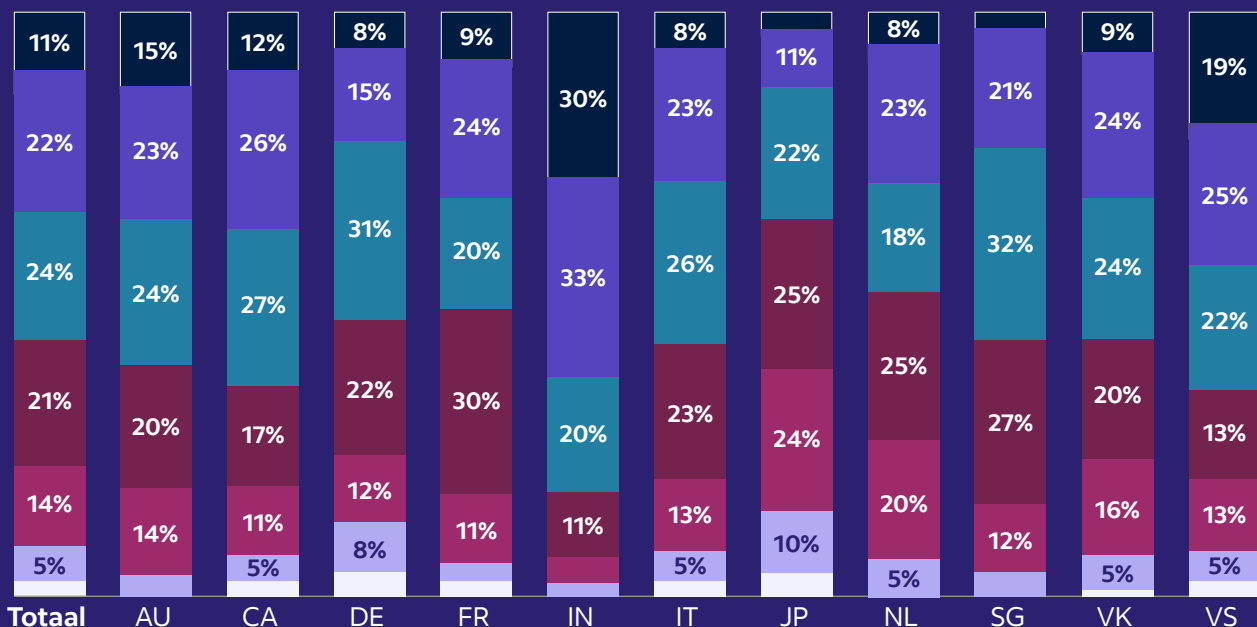


Totaal: Gemakkelijk

34% 37% 38% 23% 34% 63% 31% 14% 31% 25% 33% 44%

Totaal: Ongemakkelijk

35% 35% 28% 34% 41% 15% 35% 50% 45% 39% 36% 26%



Bron: YouGov & Indeed, "Indeed: Future of Women in the Workplace" Nov 2023

DE: Duitsland

Door afronding en andere factoren is de som van de percentages mogelijk niet 100. Basis: totaal (14.677), Verenigde Staten (1344), Canada (1504), Verenigd Koninkrijk (1398), Duitsland (1377), Frankrijk (1336), Italië (1343), Nederland (1467), India (1193), Singapore (1196), Japan (1506), Australië (1013)

Welzijn, support en het gevoel van saamhorigheid



45%

Minder dan de helft
van de vrouwen
wereldwijd vindt
het gemakkelijk om
met hun manager
over hun mentale
gezondheid te praten

Mentale gezondheid

De COVID-19-pandemie, in combinatie met politieke en economische problemen, had een onmiskenbare impact op de emotionele en mentale gezondheid van mensen over de hele wereld.⁵ Bijna de helft van de vrouwen wereldwijd (46%) zegt dat ze mentale gezondheidsklachten hadden of nog steeds ondervinden. Deze klachten komen het vaakst voor bij werknemers in het Verenigd Koninkrijk (66%), Australië (65%) en Canada (63%), en het minst vaak bij werknemers in Italië (24%) en Frankrijk (30%).

Ondanks het hoge percentage mentale gezondheidsklachten onder vrouwen op het werk, vindt slechts minder dan de helft (45%) het geen probleem om daar met hun manager over te praten. In de meeste landen komt dit ongemak voort uit de angst om door hun manager gezien te worden als een minder bekwame werknemer (47%). Verder heeft bijna de helft (42%) van de vrouwen liever dat hun werkgever het gewoon niet weet, en meer dan een derde (36%) vindt het te gênant om hun mentale gezondheid te bespreken.

⁵https://hologic.womenshealthindex.com/sites/default/files/2022-09/Hologic_2021-Global-Women%27s-Health-Index_Full-Report.pdf



In de meeste landen noemen werknemers de angst om gezien te worden als een minder bekwame werknemer als de belangrijkste reden om mentale gezondheidsklachten niet met hun manager te bespreken.

	Totaal	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	VK	VS
Misschien word ik dan wel gezien als een minder bekwame werknemer en zou het nadelig kunnen zijn voor mijn carrière doordat ik toekomstige kansen of promoties misloop	47%	58%	51%	49%	42%	48%	35%	28%	48%	60%	52%	57%
Ik heb liever dat mijn werkgever het niet weet	42%	52%	48%	43%	48%	31%	31%	26%	34%	48%	46%	51%
Ik vind het gênant om met mijn manager over mijn mentale gezondheid te praten	36%	43%	39%	46%	38%	30%	37%	27%	23%	33%	44%	40%
Ik ben bang om mijn mentale gezondheid met mijn manager te bespreken	32%	35%	33%	33%	28%	33%	24%	35%	18%	39%	33%	34%
Ik ben bang dat mijn klachten worden afgewimpeld/ niet serieus worden genomen	31%	32%	29%	19%	30%	36%	37%	34%	27%	35%	33%	32%
Ik ben bang om mijn geestelijke gezondheid met mijn manager te bespreken	30%	30%	35%	28%	22%	27%	20%	46%	13%	31%	33%	35%

Bron: YouGov & Indeed, "Indeed: Future of Women in the Workplace" Nov 2023

DE: Duitsland

Door afronding en andere factoren is de som van de percentages mogelijk niet 100. Basis: alle vrouwen die er moeite mee hebben om hun geestelijke gezondheid te bespreken met hun manager (6344), Verenigde Staten (480), Canada (605), Verenigd Koninkrijk (567), Duitsland (739), Frankrijk (758), Italië (502), Nederland (436), India (335), Singapore (673), Japan (854), Australië (395)

Support en het gevoel van saamhorigheid

Een gevoel van saamhorigheid is fundamenteel op het werk en kwam naar voren als de belangrijkste DEIB+-factor voor vrouwen in dit onderzoek. Toch is slechts 45 procent tevreden met de DEIB+-aanpak van hun organisatie. In de meeste sectoren zien vrouwen training over onbewuste vooroordelen als de meest effectieve manier om een uitnodigende omgeving voor vrouwen te creëren. Vrouwen in India en Singapore waren de enige uitzonderingen. Zij vinden dat een betrokken DEIB+-manager de meest effectieve manier is om een uitnodigende omgeving voor vrouwen te creëren. Opvallend is dat slechts 15 procent van de organisaties waar de vrouwen in dit onderzoek voor werken training biedt over onbewuste vooroordelen.

Per land zijn er grote verschillen in de initiatieven van organisaties rondom DEIB+. In alle landen behalve India wordt de meeste vrouwen niets aangeboden.

	Totaal	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	VK	VS
Training over onbewuste vooroordelen	15%	17%	23%	8%	9%	32%	10%	9%	9%	16%	17%	18%
Taskforce voor diversiteit en inclusiviteit	14%	18%	21%	10%	9%	29%	8%	5%	7%	19%	16%	20%
Een betrokken manager voor diversiteit, inclusiviteit en saamhorigheid	14%	19%	19%	10%	10%	31%	9%	5%	11%	16%	15%	18%
Mentorprogramma's	14%	21%	19%	5%	7%	33%	8%	6%	9%	19%	16%	19%
Inspirerende sprekers	14%	18%	15%	7%	10%	40%	7%	9%	7%	15%	10%	21%
Allyship-programma's	12%	15%	12%	8%	8%	31%	9%	5%	5%	15%	8%	18%
Geen van de bovenstaande	40%	35%	33%	53%	52%	17%	57%	37%	40%	39%	47%	30%
Weet ik niet	18%	16%	17%	17%	16%	4%	12%	34%	31%	13%	17%	15%

Bron: YouGov & Indeed, "Indeed: Future of Women in the Workplace" Nov 2023
DE: Duitsland

Door afronding en andere factoren is de som van de percentages mogelijk niet 100. Basis: totaal (14.677), Verenigde Staten (1344), Canada (1504), Verenigd Koninkrijk (1398), Duitsland (1377), Frankrijk (1336), Italië (1343), Nederland (1467), India (1193), Singapore (1196), Japan (1506), Australië (1013)

“Het opbouwen en in stand houden van een diverse, gelijkwaardige en inclusieve omgeving waar werknemers een gevoel van saamhorigheid hebben, is niet slechts een trend. Het is voor bedrijven van strategisch belang om in te zien dat diversiteit op de werkvloer innovatie stimuleert en organisaties helpt te floreren. Vrouwen verwachten dat ze op hun werk omringd worden door gelijkgestemde personen met uiteenlopende achtergronden. Het instellen van een vooruitstrevend beleid, sterke programma's en partnerschappen die toegewijd zijn aan het succes van DEIB+, vormen een invloedrijke en effectieve manier om werkomgevingen te creëren en in stand te houden waar vrouwen zich vrij voelen om zichzelf te zijn. Als ze zichzelf in anderen herkennen, voelen ze zich meer op hun gemak op het werk en ervaren ze een gevoel van saamhorigheid binnen hun bedrijf. Wij blijven doorgaan met het ontmantelen van structuren die deze glazen plafonds in stand houden, in de hoop dat we ze ooit volledig kunnen elimineren. We blijven ons, nu meer dan ooit, inzetten om iedereen te helpen een baan te vinden, werkbarrières te doorbreken en de veelzijdige aard van de identiteit van vrouwen onder de aandacht te brengen.”

Misty Gaither, Vice President of Global Diversity, Equity, Inclusion & Belonging bij Indeed



58% van de vrouwen
vindt dat hun
organisatie
zwangere vrouwen
ondersteunt

Support voor reproductieve gezondheid

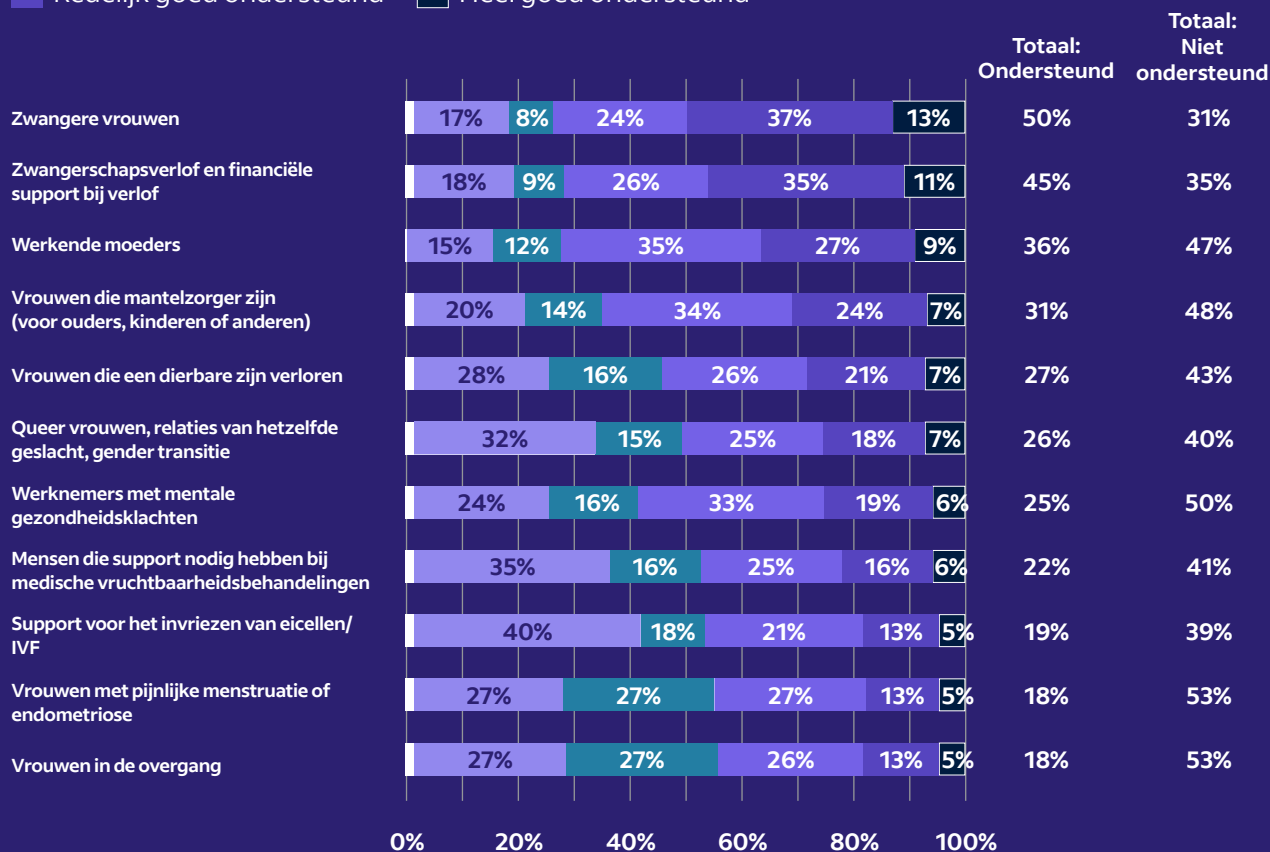
Wereldwijd gelooft meer dan de helft van de vrouwen dat hun organisatie zwangere vrouwen (58%), werkende moeders (54%) en zwangerschapsverlof (51%) ondersteunt. Van alle onderzochte landen gaven ondervraagden uit India het hoogste niveau van support op dit gebied aan.

Vrouwen geloven dat zwangere vrouwen de best ondersteunde groep is in hun land (50%). Dit geldt voor alle landen behalve Singapore en Japan, waar vrouwen van mening zijn dat zwangerschapsverlof en financiële support bij verlof het beste ondersteund worden.

Daar tegenover staat dat minder dan 20 procent van de vrouwen wereldwijd zegt dat hun land ondersteuning biedt voor pijnlijke menstruatie, de overgang, eicellen invriezen en support rondom vruchtbaarheid. Zo zegt ook maar 26 procent dat hun land queer vrouwen, relaties tussen hetzelfde geslacht en genderbevestiging ondersteunt.

De helft van de vrouwen gelooft dat zwangere vrouwen door hun land worden ondersteund.

Dat zeg ik liever niet
 Weet ik niet
 Helemaal niet ondersteund
 Niet goed ondersteund
 Redelijk goed ondersteund
 Heel goed ondersteund



Bron: YouGov & Indeed, "Indeed: Future of Women in the Workplace" Nov 2023

Door afronding en andere factoren is de som van de percentages mogelijk niet 100. Basis: totaal (14.677)

Werk-privébalans

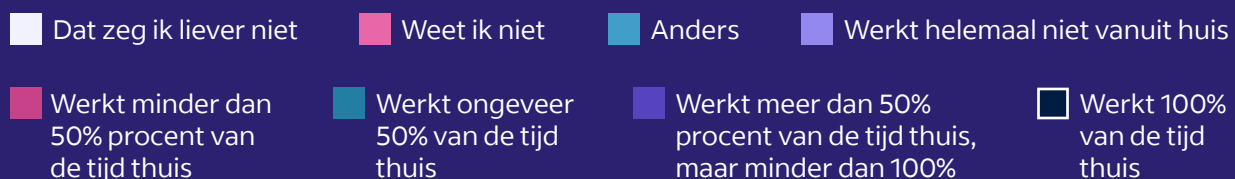
Bij het zoeken naar een baan hecht 80% van de vrouwen veel waarde aan een goede werk-privébalans

Veel werkgevers hebben thuiswerken of een hybride werkomgeving ingevoerd na de pandemie. Vandaag de dag zijn vrouwen wereldwijd bijna gelijk verdeeld over vanuit huis (42%) en buitenshuis werken. Er bestaan echter aanzienlijke verschillen tussen de landen. Vrouwen in India (56%), het Verenigd Koninkrijk (53%) en de Verenigde Staten (52%) zijn het meest geneigd om vanuit huis te werken, terwijl vrouwen in Japan juist het minst thuiswerken (18%).

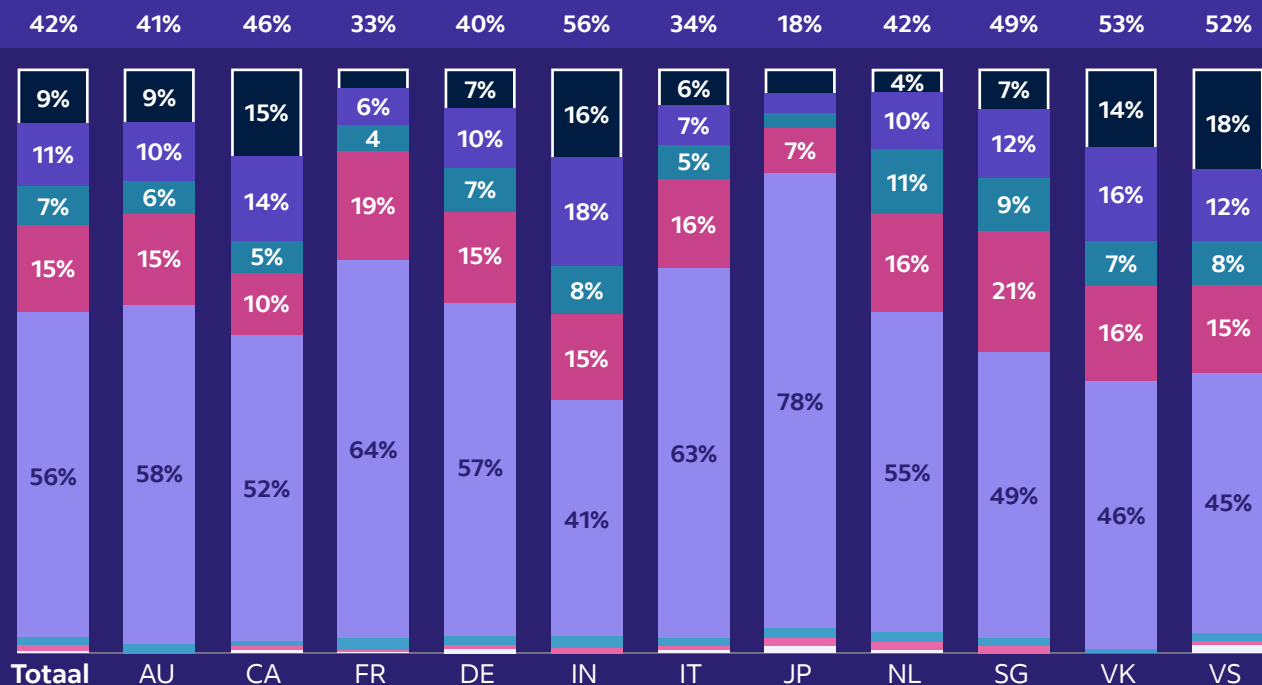


Vrouwen willen flexibiliteit op het werk: bijna twee derde (60%) geeft aan in een of andere vorm vanuit huis te willen werken. Het onderzoek toonde ook aan dat zij graag minder uren zouden willen werken: de meeste ondervraagde vrouwen werken minimaal 31 uur per week. De werktijden zijn vaak langer in Azië: 50 procent van de ondervraagden in Singapore zegt dat ze minstens 40 uur per week werken. Vrouwen in de meeste landen geven de voorkeur aan een 31-40-urige werkweek, terwijl vrouwen in Italië en Nederland liever tussen de 21 en 30 uur per week werken.

Vrouwen zijn gelijk verdeeld over thuiswerken en niet thuiswerken.



Alle totaalaantallen voor thuiswerken



Bron: YouGov & Indeed, "Indeed: Future of Women in the Workplace" Nov 2023

DE: Duitsland

Door afronding en andere factoren is de som van de percentages mogelijk niet 100. Basis: totaal (14.677), Verenigde Staten (1344), Canada (1504), Verenigd Koninkrijk (1398), Duitsland (1377), Frankrijk (1336), Italië (1343), Nederland (1467), India (1193), Singapore (1196), Japan (1506), Australië (1013)



43% van de vrouwen
geeft de voorkeur
aan een 31- tot 40-
urige werkweek

De impact van technologie op welzijn

Tools voor videobellen maken nu deel uit van het dagelijks leven en blijken in dit onderzoek de meest gebruikte vorm van technologie onder vrouwen te zijn. Meer dan twee derde (67%) van de vrouwen zegt dat de werk-privébalans het meest is verbeterd door de grotere toepassing van technologie op het werk. De flexibiliteit die deze technologie biedt, is niet alleen maar positief. Meer dan een derde van de vrouwen is het erover eens dat technologie het ook lastiger maakt om jezelf te ontkoppelen van je werk. Dit werd genoemd als het grootste nadeel van technologie voor elk gebied in dit onderzoek.

Het grootste nadeel van technologie voor vrouwen is dat het lastiger is om jezelf te ontkoppelen van het werk.

	Totaal	AU	CA	FR	DE	IN	IT	JP	NL	SG	VK	VS
Maakt het lastiger jezelf te ontkoppelen, omdat wordt aangenomen dat je altijd bereikbaar bent door technologie	37%	45%	44%	29%	45%	40%	46%	17%	26%	46%	40%	38%
Heeft de hoeveelheid werk die van me wordt verwacht verhoogd	34%	41%	33%	37%	38%	37%	36%	18%	35%	30%	35%	36%
Heeft sociale interactie met collega's verminderd	29%	31%	31%	26%	33%	34%	30%	17%	28%	31%	33%	28%
Heeft het gevoel van saamhorigheid verminderd en gevoel van isolement vergroot	26%	23%	25%	23%	26%	35%	44%	7%	27%	32%	36%	18%
Heeft efficiëntie en prestaties verminderd	22%	26%	25%	19%	23%	35%	20%	21%	20%	13%	23%	26%
Maakt of heeft mijn functie overbodig gemaakt	18%	11%	16%	21%	17%	16%	17%	16%	12%	24%	27%	21%

Bron: YouGov & Indeed, "Indeed: Future of Women in the Workplace" Nov 2023

DE: Duitsland

Door afronding en andere factoren is de som van de percentages mogelijk niet 100. Basis: iedereen die aangaf dat technologie een negatieve invloed heeft gehad op hun werk (1013), Verenigde Staten (98), Canada (117), Verenigd Koninkrijk (80), Duitsland (127), Frankrijk (119), Italië (76), Nederland (110), India (47), Singapore (60), Japan (107), Australië (75)



Strategieën voor het doorbreken van barrières

Vrouwen hebben goede hoop dat hun situatie op het werk in de komende vijf jaar zal verbeteren (41%) en verwachten meer vrouwen in leidinggevende functies te zien (39%). Slechts een derde (27%) van de ondervraagden gelooft dat ongelijkheden op het werk in de toekomst volledig zullen verdwijnen. Werkgevers, sectoren en overheden hebben de kans om op wereldwijde schaal actie te ondernemen.

In dit gedeelte reiken we strategieën aan voor het aanpakken van genderongelijkheid op het werk.



Salaris en vergoedingen: transparantie bevorderen

Meer dan de helft (56%) van de vrouwen zegt dat ze momenteel onderbetaald worden voor hun werk. Ze noemen transparante processen voor promotie, salaris en beloning (72%), loontransparantie (71%) en wetgeving die gelijk loon verplicht stelt (71%) als de meest effectieve manieren om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten. Deze resultaten variëren per regio: Europese landen zien wetgeving als de meest effectieve manier om de kloof te dichten, terwijl ondervraagden uit India het gebruik van gestructureerde, op vaardigheden gebaseerde assessmenttaken in recruitment als de meest effectieve maatregel zien.

Als werkgever kun je overwegen om salarisstructuren binnen je organisatie bekend te maken en salaris of salarisschalen bij vacatures te vermelden. Wereldwijd haken werkgevers in op de trend om loonverschillen te helpen verkleinen. Het is zelfs zo dat 86 procent van de nieuwe vacatures die direct op Indeed worden geplaatst salarisinformatie bevat.⁶

Carrièreontwikkeling: promoties en doorgroeimogelijkheden

Promoties zijn een belangrijk element van carrièreontwikkeling, maar toch is minder dan een derde van de vrouwen (31%) tevreden met de promotievooruitzichten in hun huidige functie. Werkgevers zouden een gestructureerde strategie moeten toepassen met actieve loopbaanplanning en -ontwikkeling, en duidelijk moeten zijn over wat werknemers in hun mars moeten hebben om door te groeien naar het volgende niveau of een nieuwe functie die voldoet aan hun carrièredoelen. Werkgevers kunnen zelfs overwegen een functieoverstijgende ('stretch') positie of laterale functie aan te bieden, waarbij vrouwen een functie kunnen bekleden die buiten hun vaardigheden ligt. Deze tactieken zijn goed voor personeelsbehoud en talentmanagement, en maken het vrouwen mogelijk om snel op een niet-lineaire manier door te groeien in hun carrière.

⁶Gegevens van Indeed - wereldwijd



Meer dan de helft van de vrouwen (57%) is het erover eens dat mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling belangrijk zijn bij het zoeken naar een baan

Vrouwen maken in hun loopbaan en privéleven ontwikkelingen door, waardoor ze het liefst bij een organisatie werken die flexibel om kan gaan met deze veranderingen. We moeten ervoor zorgen dat deze vrouwen worden ondersteund op het punt waar ze op dat moment in hun leven staan. Ze willen dat er in hen wordt geïnvesteerd, op persoonlijk en zakelijk gebied, zonder nadelige gevolgen of compromissen. Het is de taak van een organisatie om flexibel betaald verlof, een hybride werkomgeving en degelijke verlofregelingen voor ouderschap, mantelzorg en medische redenen te bieden. Ook op zakelijk gebied hebben vrouwen baat bij meer coaching en mentorschap, en deelname aan projecten met een grote impact en veel zichtbaarheid.

Lori Aiken, Head of Talent Management bij Indeed

Welzijn, support en het gevoel van saamhorigheid: investeren in gezondheid en DEIB+

Geestelijke gezondheid bevorderen

Een gezonde werkplek is er een waar werknemers en hun leidinggevenden actief met elkaar samenwerken om een omgeving te creëren die de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van alle werknemers bevordert en beschermt. De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat werkgevers actie kunnen ondernemen om de mentale gezondheid van vrouwen te bevorderen en ondersteunen. Werkgevers kunnen duidelijke regels omtrent gezondheid en veiligheid invoeren, ondersteuningsprogramma's voor werknemers opstellen, training over mentale gezondheid aanbieden, en hulpmiddelen voor mentale gezondheid toegankelijker maken voor vrouwen.

Naarmate technologie een steeds groter onderdeel van ons leven wordt, kunnen werkgevers ook meer rekening gaan houden met de voor- en nadelen van technologie op het werk. Voorbeelden zijn het respecteren van duidelijke en in het contract opgenomen werktijden en het stimuleren van werknemers om hun werktelefoons en -computers in hun vrije tijd op stil te zetten, zodat ze zich beter los kunnen maken van hun werk.

Gevoel van saamhorigheid

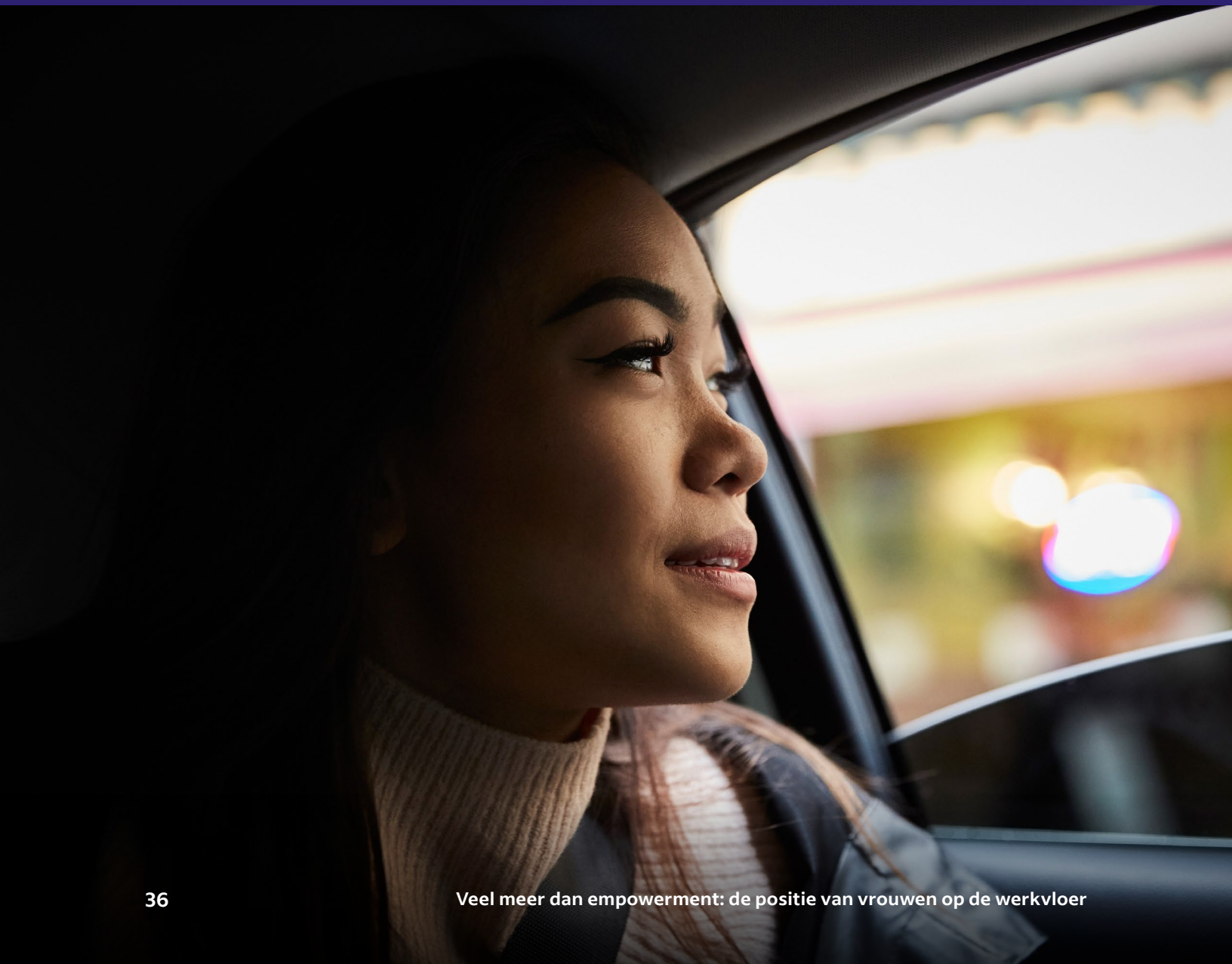
Op de vraag wat werkgevers doen om een uitnodigende werkomgeving voor vrouwen te creëren, antwoordde een aanzienlijk deel van de vrouwen "Geen van de bovenstaande" (40%). Dit biedt een kans voor werkgevers om te overwegen enkele van de volgende strategieën en programma's in te voeren om ervoor te zorgen dat werknemers zich gehoord, gerespecteerd en verbonden voelen:

- Een taskforce voor DEIB+ creëren
- Training over onbewuste vooroordelen aanbieden
- Een DEIB+-manager aanwijzen
- Mentorprogramma's en allyship-programma's aanbieden
- Verschillende inspirerende sprekers uitnodigen

Conclusie

Conclusie

Over het algemeen zijn vrouwen over de hele wereld hoopvol dat hun positie op de werkvloer gaat verbeteren in de loop der jaren. De resultaten van ons onderzoek wijzen uit dat er tal van manieren zijn waarop de maatschappij ongelijkheid kan aanpakken. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld ongelijkheid met betrekking tot salaris en carrièreontwikkeling aanpakken. Bovendien kunnen ze het welzijn van vrouwen en hun gevoel van saamhorigheid ondersteunen.



Wat?	Online enquête van 14-16 minuten via YouGov namens Indeed
Wie?	14.677 vrouwelijke ondervraagden met een fulltime of parttime baan in 11 landen
Waar?	1344 x Verenigde Staten 1504 x Canada 1398 x Verenigd Koninkrijk 1377 x Duitsland 1336 x Frankrijk 1343 x Italië 1467 x Nederland 1193 x India 1196 x Singapore 1506 x Japan 1013 x Australië
Wanneer?	14 - 23 november 2023

Australië

Belangrijkste resultaten

Over het algemeen zijn vrouwen in Australië optimistischer over de perspectieven voor vrouwen op het werk dan andere landen in het onderzoek. Net iets meer dan de helft (53%) zegt dat de situatie voor vrouwen binnen de komende vijf jaar zal verbeteren, vergeleken met een wereldwijd gemiddelde van 41 procent.

Salaris en vergoedingen

Australische vrouwen zijn meer tevreden met hun salaris en vergoedingen dan hun collega's wereldwijd: net iets minder dan de helft (44%) zegt dat ze het juiste bedrag betaald krijgen, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 36 procent. Australië heeft ook het op één na hoogste percentage vrouwen dat vindt dat ze te veel betaald krijgen (5%).

Carrièreontwikkeling

Minder dan de helft (49%) van de vrouwen in Australië is van mening dat het gemakkelijker is voor mannen om door te groeien in hun carrière dan vrouwen, een iets hoger percentage dan het wereldwijde gemiddelde van 46 procent. Op de vraag waarom antwoorden ze het volgende:

- 47 procent vermeldt het beleid voor zwangerschapsverlof, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 36 procent
- 57 procent vermeldt mantelzorgtaken, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 43 procent
- En 61 procent vermeldt seksisme of onbewuste vooroordelen in de maatschappij, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 56 procent

Welzijn, support en saamhorigheid

Vrouwen in Australië leggen meer nadruk op de belangrijkste aspecten van DEIB+ dan hun collega's wereldwijd. Een meerderheid (84%) geeft aan het belangrijk te vinden om te werken bij een organisatie die mensen met diverse achtergronden verwelkomt, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 76 procent. Een hoog percentage (80%) wil ook graag een sterk DEIB+-beleid (wereldwijd gemiddelde van 73%) en mensen van elk geslacht en verschillende etniciteiten en afkomsten in leidinggevende functies (79% vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 69%).

Canada

Belangrijkste resultaten

Vrouwen uit Canada uiten hun ontevredenheid over een eerlijk salaris; slechts 15 procent is tevreden met Canada's stappen om de kloof tussen mannen en vrouwen te dichten. De tevredenheid wordt iets hoger wanneer ze gevraagd worden naar de stappen die hun sector (27%) en organisatie (29%) onderneemt, maar aangezien 86 procent van de vrouwen in Canada zegt dat salaris een belangrijk aspect is van een baan, moet hier meer aandacht aan besteed worden. Vrouwen in Canada hechten ook waarde aan werk-privébalans (83%), baanzekerheid (84%) en een positieve werkcultuur (81%).

Salaris en vergoedingen

Bijna de helft van de vrouwen in Canada (46%) zegt dat er een grote loonkloof tussen mannen en vrouwen is in hun land. Daardoor is slechts 39 procent van de Canadese vrouwen tevreden met de stappen van hun werkgever om deze kloof te dichten. Over het algemeen zijn ze ontevreden met hun totale vergoeding: bijna twee derde van de vrouwen in Canada (65%) is van mening dat ze voldoende betaald krijgt voor haar werk. Ondanks deze bevindingen met betrekking tot salaris voelt bijna de helft van de Canadese vrouwen zich er niet prettig bij om te vragen om loonsverhoging. Op de vraag waarom antwoordt 30 procent dat het aan te weinig zelfvertrouwen ligt, terwijl 27 procent aangeeft bang te zijn voor negatieve consequenties. Net als op andere markten zijn vrouwen in Canada die om loonsverhoging hebben gevraagd succesvol geweest: 75 procent heeft een bepaalde vorm van loonsverhoging gekregen.

Carrièreontwikkeling

Vrouwen in Canada volgen het wereldwijde gemiddelde wat betreft hun mening dat het voor vrouwen lastiger is dan voor mannen om door te groeien in hun carrière (64%). De vrouwen die dat vinden zijn het meest geneigd om deze onbalans te wijten aan seksisme en onbewuste vooroordelen in de maatschappij (65%) en hun organisatie (52%). Eenzelfde kijk op genderongelijkheid heeft te maken met de impact van economische recessies: meer dan een derde (35%) van de vrouwen in Canada gelooft dat zij onevenredig zwaar worden getroffen vergeleken met hun mannelijke tegenhangers.

Welzijn, support en saamhorigheid

Terwijl vrouwen uit Canada een sterk gevoel van saamhorigheid (87%) en een uitnodigende werkplek (82%) hebben, meldt bijna de helft (41%) van de ondervraagden dat zij intimidatie ervaren op het werk (vergeleken met 30% wereldwijd). Het percentage vrouwen in Canada dat mentale gezondheidsklachten ondervindt, is ook hoger dan het wereldwijde gemiddelde: slechts 30 procent van de ondervraagden uit Canada geeft aan dat zij nog nooit mentale gezondheidsklachten hebben gehad, tegenover het wereldwijde gemiddelde van 45 procent. Gelukkig hebben Canadese vrouwen over het algemeen geen moeite om met hun manager over mentale gezondheidsklachten te praten (52% tegenover het wereldwijde gemiddelde van 45%).

Frankrijk

Belangrijkste resultaten

Bijna een derde (29%) van de vrouwen in Frankrijk is van mening dat er sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen in hun organisatie, het hoogste percentage van alle landen die in dit onderzoek zijn opgenomen. Dit komt overeen met hun algehele geringe optimisme wat betreft het dichten van de loonkloof in de komende vijf (16%) tot tien (27%) jaar.

Salaris en vergoedingen

Franse vrouwen zijn het minste tevreden met hun huidige salaris. Bijna driekwart (73%) zegt niet genoeg betaald te krijgen. En toch heeft slechts iets meer dan een derde (34%) van de vrouwen in Frankrijk er geen moeite mee om te vragen om loonsverhoging. Van de vrouwen die om loonsverhoging hebben gevraagd, heeft ongeveer driekwart (76%) een bepaalde vorm van salarisverhoging gekregen, wat overeenkomt met het wereldwijde gemiddelde (76%).

Carrièreontwikkeling

Meer dan de helft van de Franse vrouwen (55%) is van mening dat het voor mannen gemakkelijker is dan voor vrouwen om door te groeien in hun carrière, wat iets hoger is dan het wereldwijde gemiddelde (46%). Ze wijten dit op de eerste plaats aan seksisme of onbewuste vooroordelen in hun organisatie (55%). Ook vindt slechts een derde (32%) van de vrouwen uit Frankrijk dat hun organisatie goed haar best doet om vrouwen naar hogere functies te promoten, wat aanzienlijk lager is dan het wereldwijde gemiddelde van 45 procent.

Welzijn, support en saamhorigheid

Een hoog percentage van de Franse vrouwen (65%) heeft nog nooit mentale gezondheidsklachten gehad, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde (45%). Slechts 28 procent geeft aan dat ze zich op hun gemak voelen om met hun manager over mentale gezondheidsklachten te praten, tegenover het wereldwijde gemiddelde van 45 procent.

Duitsland

Belangrijkste resultaten

Duitse vrouwen betwijfelen dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen snel kan worden gedicht. Slechts 13 procent gelooft dat dit binnen de komende vijf jaar gaat lukken, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 22 procent. Deze zorg over ongelijkheid strekt zich uit tot hun mening over discriminatie. Minder dan een derde van de Duitse vrouwen (21%) denkt dat ongelijkheid op het werk in de toekomst zal verdwijnen, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 27 procent.

Salaris en vergoedingen

Duitse vrouwen staan wereldwijd op de tweede plaats wat betreft het hoogste percentage vrouwen dat om loonsverhoging heeft gevraagd (50%). Van de vrouwen die om loonsverhoging hebben gevraagd, heeft 83 procent een vorm van een hogere vergoeding gekregen, wat wereldwijd het op één na hoogste succespercentage is in dit onderzoek.

Carrièreontwikkeling

Minder dan een derde (23%) van de vrouwen uit Duitsland heeft er geen moeite mee om te vragen om een promotie, wat minder is dan het wereldwijde gemiddelde van 34 procent. Op de vraag hoe hun organisatie presteert wat betreft het bevorderen van vrouwen naar hogere functies, antwoordt een derde (35%) dat ze van mening zijn dat hun werkgever het goed doet. Vrouwen uit Duitsland zijn eerder geneigd om te zeggen dat het gemakkelijker is voor mannen om door te groeien in hun carrière dan voor vrouwen (49%). Een aanzienlijk percentage (33%) vindt echter dat er geen verschil bestaat.

Welzijn, support en saamhorigheid

Vrouwen uit Duitsland melden opvallend weinig DEIB+-initiatieven in hun organisaties, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde. Minder dan 10 procent geeft aan dat hun werkgever training over onbewuste vooroordelen, een taskforce voor diversiteit en inclusie of allyship-programma's aanbiedt.

India

Belangrijkste resultaten

Negen op de tien vrouwen in India vindt dat het salaris een belangrijk aspect van een baan is, wat het hoogste percentage is van alle 11 landen (wereldwijd gemiddelde 82%). Verder geeft 81 procent aan dat mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling belangrijk zijn, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 57 procent.

Salaris en vergoedingen

Vrouwen uit India geven aan veel zelfvertrouwen te hebben als het gaat om vragen om loonsverhoging (53%), vergeleken met hun collega's uit de rest van de wereld (wereldwijd gemiddelde van 30%). India heeft van alle landen het hoogste percentage vrouwen dat om loonsverhoging heeft gevraagd (65%). De reactie op deze verzoeken is echter niet altijd voldoende: meer dan de helft van de vrouwen die om loonsverhoging had gevraagd (56%) kreeg minder dan gevraagd.

Carrièreontwikkeling

Indiase vrouwen volgen het wereldwijde gemiddelde wat betreft hun kijk op genderongelijkheid in loopbaanontwikkeling (45% tegenover 46% wereldwijd). Ze wijken echter af wat betreft de perceptie dat het voor vrouwen gemakkelijker is om door te groeien in hun carrière dan voor mannen: 18 procent, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van slechts 8 procent.

Welzijn, support en saamhorigheid

Als het gaat om DEIB+-initiatieven zijn vrouwen uit India van mening dat het belangrijk is om een uitnodigende omgeving voor vrouwen te creëren. Een grote meerderheid (85%) vindt het belangrijk vrouwen van verschillende etnische achtergronden en afkomsten in leidinggevende functies te hebben, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 67 procent. Verder geeft 86 procent aan behoefte te hebben aan een sterk DEIB+-beleid op het werk, tegenover het wereldwijde gemiddelde van 73 procent.

Italië

Belangrijkste resultaten

Vrouwen uit Italië vinden dat hun organisatie meer kan doen om vrouwen te ondersteunen. Slechts 17 procent vindt dat vrouwen in de overgang goed worden ondersteund door hun organisatie, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 26 procent. Zo vindt ook slechts 37 procent dat werkende moeders goed worden ondersteund door hun organisatie, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 54 procent. Tot slot vindt slechts 19 procent van de Italiaanse vrouwen dat werknemers die met mentale gezondheidsklachten kampen ondersteuning krijgen van hun organisatie, vergeleken met een wereldwijd gemiddelde van 38 procent.

Salaris en vergoedingen

Zesendertig procent van de Italiaanse vrouwen zegt dat ze te weinig betaald krijgen, waarmee ze boven het wereldwijde gemiddelde van zeven procent zitten. Toch heeft meer dan de helft (58%) nog nooit om loonsverhoging gevraagd. Angst voor negatieve gevolgen is onder de ondervraagden de voornaamste reden om dit niet te doen (31%), gevolgd door het ontbreken van de juiste gelegenheid (20%).

Carrièreontwikkeling

Italiaanse vrouwen geloven ook dat het gemakkelijker is voor mannen om door te groeien in hun carrière dan voor vrouwen, vanwege seksisme en onbewuste vooroordelen in de maatschappij (55%) en in hun organisatie (46%). Slechts 39 procent van de Italiaanse ondervraagden zegt dat hun organisatie haar best doet om vrouwen te promoten naar hogere functies, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 45 procent.

Welzijn, support en saamhorigheid

Italiaanse vrouwen vinden DEIB+-initiatieven belangrijk; 82 procent vindt dat er een sterk DEIB+-beleid op het werk moet zijn, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 73 procent. Een meerderheid van de vrouwen (78%) vindt het ook belangrijk dat mensen met verschillende capaciteiten en beperkingen leidinggevenden functies bekleden, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 69 procent. Ondanks deze bevindingen meldt slechts acht procent van de ondervraagden uit Italië dat er een taskforce voor diversiteit en inclusie op hun werk is.

Japan

Belangrijkste resultaten

Over het algemeen zijn Japanse vrouwen van alle landen het minst optimistisch gestemd over de economie van het land (7% tegenover 23% wereldwijd), het succes van hun organisatie (11% tegenover 42% wereldwijd) en hun carrièreperspectieven (11% tegenover 37% wereldwijd).

Salaris en vergoedingen

Vergeleken met hun collega's wereldwijd voelen Japanse vrouwen zich het minst op hun gemak om te vragen om loonsverhoging in hun huidige functie. Slechts 16 procent meldt dat ze om loonsverhoging durven te vragen (30% wereldwijd), en slechts 13 procent heeft al om loonsverhoging gevraagd (43% wereldwijd). Toch geeft 44 procent van de ondervraagden die zeiden nog nooit om loonsverhoging te hebben gevraagd, een gebrek aan de gelegenheid daartoe als reden, wat 20 procent hoger is dan het wereldwijde gemiddelde.

Carrièreontwikkeling

Van alle landen in dit onderzoek zijn Japanse vrouwen het minst tevreden over hoe goed hun organisatie, sector en team hun best doen om vrouwen naar hogere of leidinggevende functies te promoten.

- Organisatie: 16 procent is tevreden over de inspanningen, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 45 procent.
- Sector: 12 procent is tevreden over de inspanningen, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 34 procent.
- Afdeling/team: 13 procent is tevreden over de inspanningen, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 40 procent.

Welzijn, support en saamhorigheid

Van alle ondervraagde landen voelen vrouwen in Japan zich het minst prettig om met hun manager over mentale gezondheidsklachten te praten (22% vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 45%). Zij geven aan ook de minste support van hun organisatie te krijgen voor de volgende belangrijke problemen:

- Slechts 10 procent zegt dat hun organisatie haar best doet om vrouwen in de overgang te ondersteunen, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 26 procent.
- 32 procent zegt dat hun organisatie goede hulp biedt bij zwangerschapsverlof, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 51 procent.
- En slechts 33 procent zegt dat hun organisatie zwangere vrouwen goed ondersteunt, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 58 procent.

Nederland

Belangrijkste resultaten

Nederlandse vrouwen hebben een positievere kijk op vrouwen op het werk dan hun collega's wereldwijd. Hoewel zij vinden dat er in hun land een kloof tussen mannen en vrouwen bestaat (57%), zijn ze minder geneigd te denken dat die ook in hun organisatie of sector bestaat. Slechts 13 procent van de vrouwen ziet een loonkloof in hun organisatie, en 21 procent zegt dat er een loonkloof binnen hun sector is, wat van alle ondervraagde landen de laagste percentages in deze twee categorieën zijn.

Salaris en vergoedingen

Vrouwen in Nederland zijn meer tevreden met hun huidige salaris en vergoedingen dan de rest: 41 procent zegt dat ze het juiste loon krijgen, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van slechts 36 procent. Nederlandse vrouwen voelen zich er ook ongemakkelijker bij om te vragen om loonsverhoging dan hun tegenhangers wereldwijd.

Carrièreontwikkeling

Vrouwen in Nederland hebben het gevoel dat ze op meer gelijke voet staan met mannen wat betreft hun doorgroeimogelijkheden. Slechts 38 procent van de Nederlandse vrouwen denkt dat het gemakkelijker is voor mannen om door te groeien in hun carrière, en 44 procent zegt dat er geen verschil bestaat tussen de twee geslachten, terwijl de wereldwijde gemiddelden op 46 procent en 34 procent zitten. Van de ondervraagden zijn de Nederlandse vrouwen ook het minst geneigd om te vragen om loonsverhoging: 45 procent voelt zich daar ongemakkelijk bij.

Welzijn, support en saamhorigheid

Vergeleken met andere landen in het onderzoek melden vrouwen in Nederland de hoogste tevredenheid (73%) wat betreft het zichzelf kunnen zijn op het werk (60% wereldwijd gemiddelde). Dat verklaart wellicht het naar verhouding geringe percentage aan mentale gezondheidsklachten: 48 procent van de ondervraagden zegt nog nooit last te hebben gehad van mentale gezondheidsklachten.

Singapore

Belangrijkste resultaten

Veel van de inzichten van vrouwen in Singapore die in dit rapport zijn geanalyseerd, zijn vergelijkbaar met die van het wereldwijde gemiddelde. Opvallend is dat zij de meest positieve kijk op de economie van hun land hebben: 40 procent geeft aan optimistisch te zijn over de financiële perspectieven van hun land, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van slechts 23 procent.

Salaris en vergoedingen

Slechts een derde (32%) van de vrouwen uit Singapore heeft om loonsverhoging gevraagd, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 43 procent. Op de vraag waarom ze geen loonsverhoging hebben gevraagd, gaf bijna de helft de angst voor negatieve gevolgen als reden op (48%). Toch heeft 76 procent van degenen die om loonsverhoging hebben gevraagd een vorm van loonsverhoging gekregen.

Carrièreontwikkeling

Vrouwen in Singapore volgen het wereldwijde gemiddelde wat betreft hun mening dat het voor mannen gemakkelijker is dan voor vrouwen om door te groeien in hun carrière (43%). Op de vraag wat de reden daarvoor is, geeft een opvallend hoog percentage als redenen seksisme of onbewuste vooroordelen in de maatschappij (56%) en mantelzorgtaken (54% tegenover 43% wereldwijd).

Welzijn, support en saamhorigheid

Het merendeel van de vrouwen in Singapore (82%) geeft aan dat een positieve werkcultuur belangrijk voor ze is, een hoger percentage dan het wereldwijde gemiddelde (74%). Vergeleken met hun collega's wereldwijd noemen vrouwen in Singapore eerder de volgende tactieken als effectieve strategieën voor diversiteit, gelijkheid en inclusie:

- Een taskforce voor diversiteit en inclusie: 40 procent tegenover het wereldwijde gemiddelde van 24 procent.
- Een manager voor diversiteit, gelijkheid en inclusie: 40 procent tegenover het wereldwijde gemiddelde van 28 procent.
- Mentorprogramma's: 37 procent tegenover het wereldwijde gemiddelde van 26 procent.

Verenigd Koninkrijk

Belangrijkste resultaten

Vrouwen in het Verenigd Koninkrijk vinden de werk-privébalans van essentieel belang: 89 procent vindt dat een belangrijk aspect van een baan. Dit is een hoger percentage dan in welk ander ondervraagd land dan ook. Zij zeggen ook dat salaris (84%), baanzekerheid (85%) en een positieve werkcultuur (83%) belangrijke werkfactoren zijn, terwijl een goed milieubeleid (27%) en ouderschapsverlof als minder belangrijk worden geclassificeerd (35%).

Salaris en vergoedingen

Ondervraagden uit het Verenigd Koninkrijk uiten vergelijkbare zorgen met die van hun collega's over de hele wereld als het gaat om salaris. Meer dan twee derde van de ondervraagden (65%) is het erover eens dat er een grote loonkloof in hun land is, en zij zijn niet optimistisch gestemd dat die snel zal worden gedicht. Slechts 15 procent van de vrouwen uit het Verenigd Koninkrijk gelooft dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de komende vijf jaar zal worden gedicht, tegenover het wereldwijde gemiddelde van 22 procent.

Carrièreontwikkeling

Meer dan de helft van de vrouwen (52%) in het Verenigd Koninkrijk vindt dat het voor mannen gemakkelijker is dan voor vrouwen om door te groeien in hun loopbaan. Op de vraag waarom geven zij seksisme of onbewuste vooroordelen in de maatschappij (68%), en mantelzorgtaken (62%) als de twee voornaamste redenen op. Het onderzoek toont ook aan dat vrouwen uit het Verenigd Koninkrijk zich soms onbekwaam voelen in hun loopbaanontwikkeling: de helft geeft aan weleens de lat te hoog te hebben gelegd voor zichzelf, tegenover minder dan een derde (31%) van de vrouwen wereldwijd.

Welzijn, support en saamhorigheid

Bij ondervraagden uit het Verenigd Koninkrijk is de kans groter dat ze al eens mentale gezondheidsklachten hebben ervaren (66%) dan bij vrouwen uit de andere ondervraagde landen (46% wereldwijd gemiddelde). Gelukkig hebben zij er ook minder moeite mee om met hun manager over mentale gezondheidsklachten te praten (53%).

Verenigde Staten

Belangrijkste resultaten

Vrouwen in de Verenigde Staten zijn bovengemiddeld optimistisch gestemd over de toekomst van de economie van hun land (38% tegenover 23% wereldwijd) en hun loopbaan (49% tegenover 37% wereldwijd). Dit omvat ook hun kijk op vrouwen op het werk: bijna de helft (48%) gelooft dat de situatie binnen de komende vijf jaar zal verbeteren, vergeleken met het wereldwijde gemiddelde van 41%.

Ze zijn echter minder optimistisch over een gelijkwaardig salaris, want meer dan een kwart (26%) vindt dat er een grote loonkloof tussen mannen en vrouwen bestaat in hun organisatie, het op twee na hoogste percentage van alle ondervraagde landen. Deze bevindingen worden weerspiegeld in hun mening over de impact van economische recessie: meer dan een derde (37%) meldt dat vrouwen daar negatievere gevolgen van ondervinden dan mannen.

Salaris en vergoedingen

Vrouwen in de Verenigde Staten vinden salaris het belangrijkste aspect van werk (83%). Meer dan de helft (51%) van de vrouwen in de Verenigde Staten heeft om loonsverhoging gevraagd, tegenover 43 procent van de vrouwen wereldwijd. Van de vrouwen die om loonsverhoging hebben gevraagd, heeft bijna 80 procent (79%) een vorm van opslag gekregen, wat het op twee na hoogste succespercentage wereldwijd is. Vrouwen die niet om loonsverhoging hebben gevraagd, geven als voornaamste redenen aan te weinig zelfvertrouwen (31%) en zorgen om negatieve gevolgen (31%).

Carrièreontwikkeling

Vrouwen in de Verenigde Staten vinden baanzekerheid (81%) en promotievooruitzichten (59%) ook belangrijk. Ze hebben er niet heel veel moeite mee om te vragen om loonsverhoging (44%) en komen hiermee wereldwijd op de tweede plaats. Zij melden ook het vaakst dat hun organisatie haar best doet om vrouwen hogere functies te geven (59%) dan de meeste andere ondervraagde vrouwen (45% wereldwijd gemiddelde).

Welzijn, support en saamhorigheid

Meer dan driekwart van de vrouwen in de Verenigde Staten (79%) vindt de werk-privébalans belangrijk voor het werkplezier. Werkgevers doen het momenteel goed op dat gebied, want bijna twee derde (62%) van de Amerikaanse vrouwen zegt dat ze tevreden zijn met hun werk-privébalans. Dat kan te maken hebben met het bovengemiddelde aantal vrouwen dat dagelijks vanuit huis werkt (18% tegenover 9% wereldwijd) en het lager dan het gemiddelde aantal vrouwen dat zegt nooit vanuit huis te werken (45% tegenover 56% wereldwijd).



Dit document is onderhevig aan copyright van Indeed, Inc.
Het is uitdrukkelijk verboden om zonder de schriftelijke toestemming van Indeed het onderhavige document deels of geheel te gebruiken, te wijzigen, te reproduceren, door te sturen of te herpubliceren. Indeed aanvaardt geen aansprakelijkheid voor het gebruik of de toepassing van de informatie uit dit document, noch voor interpretaties van dit document.
Copyright © 2024, Indeed, Inc. Alle rechten voorbehouden.

