



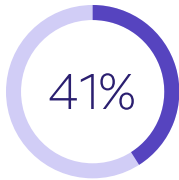
Barrières voor vrouwen op het werk doorbreken

Strategieën voor werkgevers

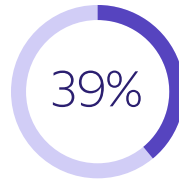


Uitdagingen voor vrouwen op de arbeidsmarkt

Indeed heeft vrouwen van over de hele wereld naar hun mening gevraagd over hun huidige en toekomstige positie op de arbeidsmarkt en ondervroeg daarvoor meer dan 14.500 personen die zich als vrouw identificeren in 11 landen: Australië, Canada, Frankrijk, Duitsland, India, Italië, Japan, Nederland, Singapore, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten.



van de vrouwen is optimistisch dat de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt de komende 5 jaar zal verbeteren.¹



van de vrouwen verwacht meer vrouwen in leidinggevende functies te zien.¹

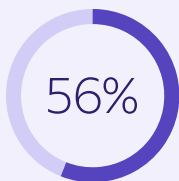
Slechts een derde (27%) van de respondenten gelooft dat ongelijkheid op de arbeidsmarkt in de toekomst volledig zal verdwijnen.¹ Maar werkgevers, sectoren en overheden hebben de kans om hierin verandering te brengen, en actie te ondernemen op wereldwijde schaal.

De coronacrisis heeft de genderongelijkheid wereldwijd verder vergroot, ondanks de merkbare vooruitgang die in het afgelopen decennium was geboekt. Er bestaat nog steeds een genderkloof op de arbeidsmarkt die zich niet beperkt tot een bepaalde sector of een bepaald land. Hoewel [recente gegevens](#) opnieuw vooruitgang laten zien, geeft de meerderheid van de ondervraagde vrouwen aan salarisongelijkheid te ervaren.¹

Strategieën om barrières te doorbreken

Salaris en vergoeding

Vrouwen weten wat ze waard zijn op het werk en willen daar eerlijk voor betaald krijgen. Toch ervaart de meerderheid van de vrouwen salarisongelijkheid.



van de vrouwen vindt dat ze te weinig worden betaald voor hun werk.¹



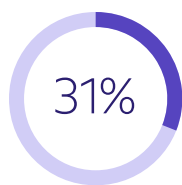
Vrouwen noemen transparante promotie- en beloningsprocessen (72%), salaristransparantie (71%) en wetgeving voor gelijke beloning (71%) als de meest effectieve methoden om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten.¹

Deze resultaten verschillen per regio. In Europese landen zien vrouwen wetgeving als de meest effectieve manier om de loonkloof te dichten, terwijl respondenten uit India gestructureerde assessments op basis van vaardigheden het meest effectief vinden.

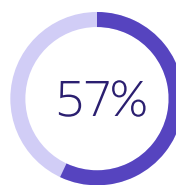
Als werkgever kun je overwegen om salarisstructuren binnen je organisatie openbaar te maken en het salaris of de salarisschaal bij vacatures te vermelden. Wereldwijd haken werkgevers in op de trend om loonverschillen te helpen verkleinen. Het is zelfs zo dat 86% van de nieuwe vacatures die direct op Indeed worden geplaatst salarisinformatie bevat.²

Doorgroeimogelijkheden

Promoties zijn belangrijk om in een carrière te kunnen groeien. Toch is minder dan een derde van de vrouwen 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. Werkgevers kunnen zelfs overwegen om 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.



van de vrouwen is ontevreden met hun promotievooruitzichten.¹



van de vrouwen is het erover eens dat mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling belangrijk zijn bij het beoordelen van vacatures.¹

“

Naarmate je team diverser wordt, neemt ook de kwaliteit van je output toe. Teams die divers zijn wat betreft leeftijd, gender en etnische achtergrond, presteren beter.”

Jessica Hardeman

Senior Director Human Resources, Indeed



Mentale gezondheid en welzijn

Een gezonde werkplek is een omgeving waarin werknemers en leidinggevenden actief samenwerken om de gezondheid, veiligheid en het welzijn van iedereen te bevorderen en te beschermen. De resultaten van het onderzoek geven aan dat werkgevers actie kunnen ondernemen om de mentale gezondheid van vrouwen te ondersteunen en te verbeteren. Werkgevers kunnen duidelijke regels voor gezondheid en veiligheid invoeren, ondersteuningsprogramma's voor werknemers opstellen, training over mentale gezondheid aanbieden en hulpmiddelen voor mentale gezondheid toegankelijker maken voor vrouwen.

Nu technologie een steeds grotere rol in ons leven speelt, doen werkgevers er goed aan stil te staan bij de voor- en nadelen ervan op de werkvloer. Denk bijvoorbeeld aan het respecteren van duidelijke en afgesproken werktijden en het stimuleren van werknemers om hun werktelefoon en computer uit te schakelen tijdens hun vrije tijd, zodat zij hun werk- en privéleven beter kunnen scheiden.

Een 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:

- ✓ Zet een taskforce voor vrouwen op
- ✓ Geef training over onbewuste vooroordelen
- ✓ Bied mentor- en allyship-programma's aan
- ✓ Start een initiatief met motivational speakers



Samenwerken om de positie van alle vrouwen te verbeteren

Over het algemeen zijn vrouwen over de hele wereld hoopvol dat op een moment in de toekomst de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt zal verbeteren. Maar er zijn veel manieren waarop werkgevers ongelijkheden ook nu al kunnen aanpakken om de ervaring van vrouwen op de werkplek te verbeteren, vooral op het gebied van salaris, doorgroeimogelijkheden en welzijn. Laten we samenwerken om alle vrouwen op de arbeidsmarkt te ondersteunen en vooruit te helpen.



1 Onderzoek van Indeed: *Veel meer dan empowerment: de positie van vrouwen op de werkvloer*
2 Gegevens van Indeed, 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 © 2025 Indeed, Inc. Alle rechten voorbehouden.