

Vrouwen in de beroepsbevolking:

Bouwen aan gendergelijkheid in een wereld na COVID



MONSTERBOARD

Rapport na rapport concludeert dat de COVID-19-pandemie een onevenredige invloed heeft op de carrières van vrouwen. De sectoren die het hardst zijn getroffen, zijn met name de sectoren waarin vrouwen werken. En met miljoenen schoolkinderen die thuis leren, zijn het meestal vrouwen die hun werk opzijzetten om de extra taken voor zorg/ onderwijs in huis op zich te nemen.

Kortom: de pandemie heeft de zwakke plekken in de fundering van onze beroepsbevolking onthuld. Namelijk dat vrouwen niet de sociale en werkgeversondersteuning hebben die ze nodig hebben om crises te doorstaan terwijl ze voor hun gezin zorgen. En zelfs degenen die vooruitgang

hebben geboekt en zijn opgeklommen naar hogere bedrijfsniveaus wacht een bergopwaartse klim. Ze moeten weer aansluiting vinden bij hun collega's nadat ze de beroepsbevolking geheel of gedeeltelijk de rug hebben moeten toekeren.

Vooruitkijkend bestaat er weinig twijfel dat de wereld van het werk voorgoed is veranderd. In sommige opzichten ten goede wat betreft flexibiliteit. Maar zelfs nu we een geleidelijke terugkeer naar 'normaliteit' verwachten, moeten organisaties zichzelf afvragen wat ze moeten doen om getalenteerde vrouwen terug te brengen en ervoor te zorgen dat ze op gelijke voet staan met mannen.

Het is niet genoeg voor werkgevers om simpelweg te zeggen dat ze toegewijd zijn aan inclusieve en rechtvaardige werkomgevingen.

We hebben stappen gemaakt in de juiste richting maar zijn nog steeds ver verwijderd van waar we moeten zijn,

zegt **Claire Barnes**, hoofdfunctionaris Human resource, Monsterboard.



De huidige status van vrouwen binnen de beroepsbevolking

Tijdens de COVID-crisis, met de druk van traditionele rollen in het huis, mantelzorg en andere familieverplichtingen, namen veel vrouwen de moeilijke beslissing om hun carrière geheel of gedeeltelijk de rug toe te keren. “Vrouwen worden vooral getroffen omdat de reeds bestaande structurele ongelijkheden worden versterkt,” benadrukt Katrin Luzar, senior directeur marketing, Monsterboard Duitsland. Volgens enquêtegegevens van Monsterboard is het zelfs zo dat een op de vijf vrouwen over de hele wereld meent dat de pandemie hen heeft gedwongen een stap terug te doen in hun carrière.

Het is geen verrassing dat, onder degenen die nog steeds aan het werk zijn, de mentale belasting van alle verwachtingen zijn tol begint te eisen. In vergelijking met vaders, zijn moeders tijdens de pandemie meer dan 3 keer zo vaak verantwoordelijk voor het merendeel van het huishouden en de mantelzorg, aldus McKinsey.

“Om eerlijk te zijn, verhult de thuiswerksituatie tijdens de pandemie het probleem,” zegt Natascha Hoffner, CEO en oprichter van het herCareer-evenement in Duitsland. “De dubbele of meervoudige last waarmee vrouwen te maken hebben, met kinderen, mantelzorg en carrière, is verborgen in de thuishantooromgeving.”

Zonder voldoende ondersteuning zullen de vrouwen die worstelen met thuisonderwijs en een gebrek aan dagopvang uiteindelijk gedwongen worden om de arbeidsmarkt te verlaten. Naast hulp van de werkgever, meent Hoffner dat er een wereld te winnen valt mits overheden de lat hoog leggen. Scandinavische landen lopen bijvoorbeeld ver voorop wat betreft parttime mogelijkheden voor vrouwen en ouderschapsverlof, terwijl Duitsland zich concentreert op financiële veranderingen om ervoor te zorgen dat vrouwen geen geld verliezen vanwege oneerlijke belastingen, zegt ze.

Een ander voorbeeld: “In februari 2021 gaf het Noorse staatsfonds aan dat het wil dat de bedrijven waarin het investeert zich gaan houden aan expliciete genderdiversiteitsdoelen,” zegt Hoffner. “Nu moeten bedrijven intern wel veranderen.”



De thuiswerksituatie tijdens de pandemie verhult het probleem. De dubbele of meervoudige last waarmee vrouwen te maken hebben, met kinderen, mantelzorg en carrière, is verborgen in de thuishantooromgeving.

Natascha Hoffner, CEO en oprichter, herCareer-evenement in Duitsland.



Maar we moeten niet denken dat alle problemen die vrouwen ondervinden op de werkplek symptomen zijn van het coronavirus. Ondanks alle mooie woorden over het doorbreken van glazen plafonds, waren de uitdagingen lang voor de pandemie duidelijk.

Volgens het World Economic Forum loopt 57% van de vrouwen wereldwijd het risico te worden vervangen door automatisering. En volgens het McKinsey Global Institute zullen naar schatting 40 tot 160 miljoen vrouwen zich moeten omscholen om uiterlijk in 2030 de transitie te kunnen maken naar beschikbare banen. “De belangrijkste stap die bedrijven nu kunnen zetten is het herscholen van talentvolle werknemers om vrouwen te behouden,” geeft Jenkins aan.

Er is ook sprake van een wereldwijd promotieprobleem. Vrouwen bekleedden in 2019 slechts 28% van de wereldwijde managementposities en van de Fortune 500-bedrijven had slechts 7,4% een vrouwelijke CEO. Voor vrouwen van kleur is de realiteit meestal nog droeviger.

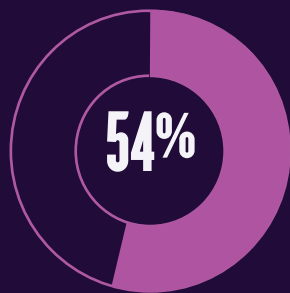
“Er wordt vooruitgang geboekt op junior-niveaus van organisaties, maar hoger op de ladder is het nog steeds een door mannen gedomineerde wereld,” legt Barnes uit.

Vrouwen verdienen wereldwijd minder dan mannen

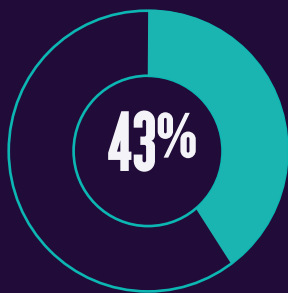
Monsterboard-rapport Future of Work – Resultaten

Zij die
minder verdienen dan
\$ 81.499

Vrouwen

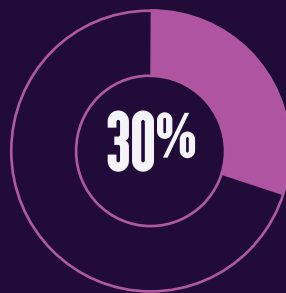


Mannen

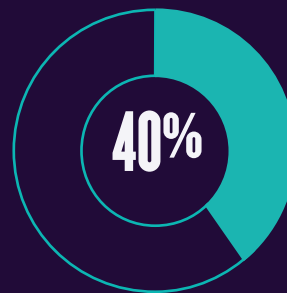


Zij die
meer verdienen dan
\$ 100.500

Vrouwen



Mannen



Wereldwijd verdienen vrouwen 77 dollarcent voor iedere dollar die mannen verdienen voor gelijkwaardig werk – en het gat is zelfs nog groter voor vrouwen met kinderen.

Vrouwen zijn meer gestrest over werk

	Vrouwen	Mannen	Mondiale impact van wereldwijde werkgerelateerde gezondheidsproblemen
Spanning	<input checked="" type="checkbox"/>		Vrouwen in Italië ervaren een hogere mate van spanning. 
Hoofdpijn	<input checked="" type="checkbox"/>		Duitse vrouwen ervaren een hogere mate van lichamelijke ziekte, gevolgd door hoofdpijn en eenzaamheid. 
Eenzaamheid	<input checked="" type="checkbox"/>		Amerikaanse vrouwen ervaren een hogere mate van depressie en eenzaamheid, terwijl Amerikaanse mannen een hogere mate van lichamelijke ziekte ervaren. 
Depressie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Mannen in Nederland ervaren een hogere mate van depressie. 
Alcoholgebruik		<input checked="" type="checkbox"/>	Mannen in de VS, Canada, Duitsland, Frankrijk en Zweden vertonen een hogere mate van alcoholgebruik. 
Lichamelijke Ziekte	Gelijk		Vrouwen in Duitsland 

Bron: Monsterboard-rapport Future of Work 2021.

SCHIJNWERPER OP MONSTERBOARD

Om primaire verzorgers, dat vaak vrouwen zijn, te ondersteunen, lanceerde Monsterboard zijn “One Monster, One Family”-programma, dat initiatieven omvat zoals betaalde verlofdagen voor zelfzorg voor alle werknemers; één extra betaalde verlofdag per jaar om tijd door te brengen met het gezin; een premium lidmaatschap op de mantelzorgersite Care.com en een uitleenprogramma voor laptops voor schoolkinderen.

“Als je naar de pandemie kijkt en vrouwen beschouwt als primaire verzorgers die proberen hun werk en thuisonderwijs in evenwicht te brengen, bestaat er een reëel gevaar dat vrouwen gaan zeggen: “Ik trek dit niet meer.” Als werkgever is het belangrijk om na te gaan wat je kunt doen om werknemers te helpen dat evenwicht te vinden,” benadrukt Barnes.

Wat vrouwen nodig hebben

Naast emancipatie, erkenning en vertrouwen hebben vrouwen in de beroepsbevolking beleidsregels en secundaire arbeidsvoorwaarden nodig die hen op een gelijk speelveld brengen met mannelijke collega's, door hen werkomstandigheden aan te bieden waarin ze hun beste werk kunnen leveren.

Gendergelijkheid in salarissen

De enquête van Monsterboard onthulde dat wereldwijd 4 op de 10 werkgevers prioriteit geven aan loongelijkheid. En dat is maar goed ook, gezien de conclusie van het World Economic Forum 2020 Global Gender Gap Report dat het bijna 100 jaar zal duren voordat er sprake zal zijn van gendergelijkheid.

“De loonkloof is nog steeds een probleem – en in veel sectoren en beroepen is er weinig verandering zichtbaar,” geeft Luzar aan. Voor werkgevers die van plan zijn nieuwe werknemers in dienst te nemen, kan het vragen naar eerdere lonen en salarisgeschiedenis en het salaris aanbod daarop baseren uiteindelijk leiden tot een vergroting van de genderloonkloof. Dit geldt vooral wanneer deze methode wordt toegepast op het afgelopen jaar, waarin veel vrouwen minder uren werkten.

Barnes geeft aan dat het betalen naar de waarde van de functie, in plaats van op basis van salarisgeschiedenis, een eerste stap is. Maar het is ook belangrijk om de salarissen van vrouwen te vergelijken met die van mannen in dezelfde functie. “Het enige wat we doen als we iemand een promotie geven, is aangeven wie hun collega's zijn en wat we hen betalen,” legt Barnes uit. “Als dat tot meer ongelijkheid in salaris leidt, moeten we dat kritisch bekijken.”

Externe transparantie over salarisschalen in vacatures en regelmatige interne audits van functies kunnen helpen bij het identificeren van loonkloven en het tonen van de toewijding van het bedrijf aan loongelijkheid. Bijna een kwart van de vrouwen die getroffen zijn door de pandemie geeft aan dat loongelijkheid een uitkomst voor hen zou zijn en dat het een aandachtspunt voor bedrijven zou moeten zijn.

Flexibiliteit op de werkplek

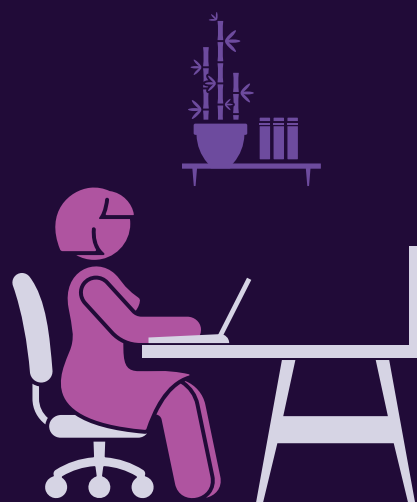
Flexibele werkstijlen waren altijd al belangrijk voor werkende vrouwen die voor hun gezin zorgden, maar nooit zo belangrijk als in het afgelopen jaar. Uit de enquêtegegevens van Monsterboard bleek dat wereldwijd de belangrijkste oplossingen om carrières weer op de rails te krijgen (onder de getroffen vrouwen) flexibiliteit (gekozen door 34% van de respondenten) en oplossingen voor de werk-privébalans, zoals kinderopvang en hulp bij de zorg (32%), omvatten.



MONSTERBOARD DE Future of Work – RESULTATEN

Zowel mannen als vrouwen geven aan dat hun ideale werkomgeving een combinatie van kantoor- en thuiswerk zou zijn. 31% van de vrouwen vs. 29% van de mannen

Wat vrouwen zeggen



Vrouwen hebben 31% meer kans om zich onzeker te voelen in hun werk dan mannen

Vrouwen hebben 9% minder kans dan mannen om aan te geven dat ze ontevreden zijn met hun werk



De wereldwijde enquêtegegevens van Monsterboard geven aan:



Vrouwen hebben vaker het idee dat:

ze door de pandemie een stap terug hebben gezet in hun carrière

ze een pauze zullen inlassen wat betreft hun carrière tot na de pandemie

Vrouwen hebben minder vaak het idee dat:

ze een eerlijke vergoeding ontvangen

er binnen hun bedrijf sprake is van loongelijkheid



Wereldwijd perspectief

Enquêterespondenten die zeggen
“er is sprake van loongelijkheid binnen mijn bedrijf”

Duitsland



43%

Nederland



40%

Zweden



39%

Frankrijk



37%

Italië



32%

VK



27%

Trainings- en ontwikkelingsmogelijkheden

Er zijn een paar belangrijke dingen die werkgevers kunnen doen om gelijke kansen te garanderen, zegt Audra Jenkins, hoofdfunctaris diversiteit en inclusie, Randstad Noord-Amerika. Om te beginnen kunnen sponsor- en mentorprogramma's helpen bij de ontwikkeling en vooruitgang van diverse werknemers. "Bedrijven moeten werknemers met een hoog potentieel identificeren die worden gepromoot als gevolg van sponsoring en mentorschap, en manieren vinden om die acties te versterken. Toegang tot het directieniveau is cruciaal voor vrouwen om progressie te boeken," benadrukt Jenkins.

Bedrijven kunnen ook beginnen met het ontwikkelen van een sterke basis van bekwame vrouwen vanaf juniorniveau door middel van trainings- en stageprogramma's. "Bedrijven kunnen zich richten op vrouwen die afstuderen aan de middelbare school en hogeschool en training op het werk aanbieden met hun inzet om voor een bepaalde tijd voor het bedrijf te werken," zegt Jenkins. "Door te investeren in opkomende talenten met weinig of geen ervaring, kunnen bedrijven een trainingsprogramma op maat creëren om hun eigen hiaten in te vullen en tegelijkertijd een robuuste, diverse pijplijn op te bouwen."

Om carrièreontwikkeling voor vrouwen te ondersteunen, kunnen werkgevers ook een grotere inspanning leveren om hen kennis te laten maken met verschillende carrièrepaden binnen de organisatie. Data van Monsterboard toonde aan dat 83% van de vrouwen het idee heeft over de overdraagbare vaardigheden te beschikken die nodig zijn om een baan te vinden bij een ander bedrijf of in een andere sector, in vergelijking met 86% van de mannen.

Het kan gewoon zo zijn dat vrouwen geen overvloed aan rolmodellen hebben die op hoog niveau uitblinken in opkomende sectoren of door mannen gedomineerde vakgebieden. "Een van mijn passies is om jonge vrouwen enthousiast te maken over carrières in IT," vertelt Barnes. "De toekomst van loopbanen ligt in de digitalisering; het is een gebied dat zal blijven groeien en een sterk carrièrepad zal bieden."



Door te investeren in opkomende talenten met weinig of geen ervaring, kunnen bedrijven een trainingsprogramma op maat creëren om hun eigen hiaten in te vullen en tegelijkertijd een robuuste, diverse pijplijn op te bouwen.

Audra Jenkins, hoofdfunctaris diversiteit en inclusie, Randstad Noord-Amerika

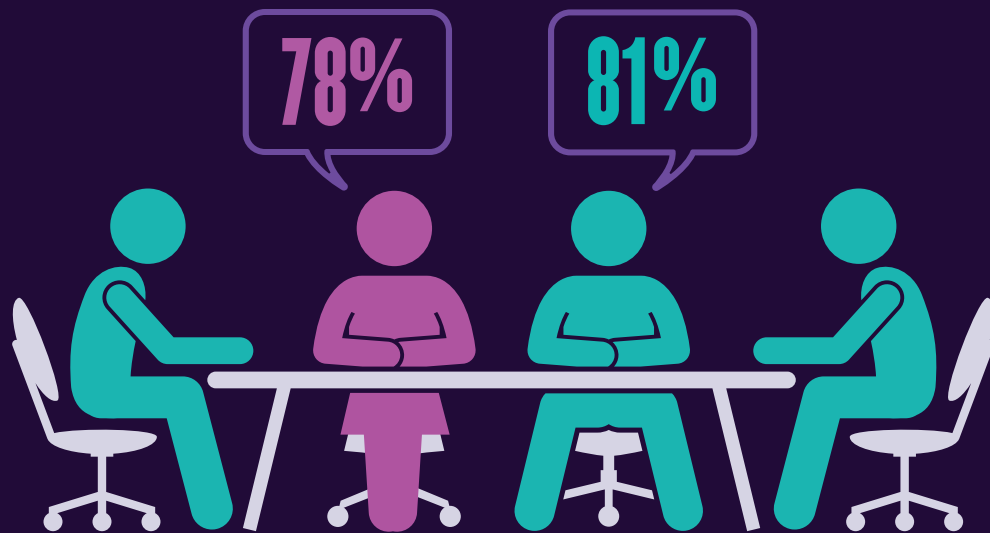


MONSTERBOARD FUTURE OF WORK – RESULTATEN

38% van de vrouwen wil werknemerstraining vs. 33% van de mannen

31% van de vrouwen zegt dat ze inclusieve werkplekken willen vs. 25% van de mannen

Vrouwen zijn minder snel geneigd dan mannen om te zeggen dat hun werkomgeving inclusief is.



Hoe bedrijven meer steun kunnen bieden aan vrouwen

Goede bedrijven ondersteunen vrouwen. Het is niet alleen het juiste om te doen; er is ook een sterk zakelijk argument voor. Het is namelijk goed voor de bedrijfsresultaten. Houd hier rekening mee: De economische voordelen van het verkleinen van de genderkloof zijn 6-8 keer groter dan de sociale investeringen die daarvoor nodig zijn, aldus het McKinsey-rapport 'COVID-19 en gendergelijkheid: Het tegengaan van de nadelige effecten.'

Gendergelijkheid is ook van cruciaal belang voor je werkgeversmerk. "De nieuwe generatie medewerkers behandelt gendergelijkheid als het nieuwe normaal," geeft Luzar aan. "Het is niet alleen dat vrouwen net zo moeten worden behandeld als mannen – iedereen moet gelijk behandeld worden.

Bedrijven moeten dat oppakken."

Ze raadt bedrijven aan om echte succesverhalen van werknemers te delen op hun bedrijfspagina's en een manifest van hun bedrijfswaarden te publiceren, inclusief gendergelijkheid.

Simpel gezegd: zonder gendergelijkheid en inclusiviteit zul je minder toptalenten aantrekken voor je organisatie.

Wat vrouwen zeggen dat ze nodig hebben om weer vooruitgang te boeken:

- Informatie over beschikbare, relevante functies
- Coaching en tips om hun vertrouwen te vergroten
- Hulp bij het vinden van werk in pandemiebestendige vakgebieden

Wereldwijd staat flexibiliteit op de eerste plaats wat betreft de bijdrage die het kan leveren aan de heropleving van vrouwen op de arbeidsmarkt. Maar in sommige landen zijn andere behoeften belangrijker:

Vaardigheidstraining — VK en Frankrijk

Terugkeer naar het voormalige werkschema — Italië

Hulp bij de werk-privébalans zoals kinderopvang en mantelzorgondersteuning — Duitsland



Hier zijn enkele acties die bedrijven kunnen ondernemen om meer vrouwen in hun personeelsbestand te verwelkomen en meer steun te bieden aan hun vrouwelijke werknemers:

Heroverweeg functies en functiebeschrijvingen. De wereld van werk is veranderd, dus het evalueren van vacatures is belangrijk. Richt jezelf op de belangrijkste vaardigheden die je nodig hebt om de functie uit te voeren in plaats van op een willekeurige reeks kwalificaties die vrouwen uitsluiten die gedwongen waren de arbeidsmarkt in- en uit te springen, zoals een bepaald aantal jaren op een specifiek functieniveau.

Erken gendervooroordelen. De pandemie heeft de bestaande gedachtegang verergert dat wanneer vrouwen vrij nemen om voor de kinderen te zorgen, dit iets negatiefs is. “De straf voltrekt zich in het geheim – daarom is het zo moeilijk om je vinger erop te leggen en het openbaar te maken,” vertelt Luzar. “Bedrijven met beleid tegen deze genderdiscriminatie kunnen proberen hun strategieën te presenteren met praktijkvoorbeelden.” Vrouwelijke sollicitanten zullen bewijs willen zien van vrouwen die in staat waren om parttime of in een gedeelde functie te blijven werken, of van vrouwen die de kans hadden om een sabbatical te nemen.

Pak gendergelijkheid van alle kanten aan. “Ik moedig bedrijven aan om het gebrek aan diversiteit waar ze mee worstelen aan te pakken als een zakelijk probleem – plannen, doelen en maatstaven bepalen, gegevens inwinnen en rapporteren alsof het een daadwerkelijk zakelijk probleem is”, verklaart Naomi Wheelless, een mondiaal leidinggevende bij een Fortune 1000-fintechbedrijf en lid van de raad van bestuur van Eventbrite.

Help vrouwen hun waarde te zien. “Onderzoek heeft aangetoond dat als een vrouw naar een functiebeschrijving kijkt, ze alle dingen ziet die ze niet kan. Mannen zien juist alles wat ze wel kunnen,” legt Barnes uit. Dit kan gedeeltelijk voortkomen uit ongelijkheid in het salaris, wat de getroffen werknemers de boodschap geeft dat ze 'minder gewaardeerd' of 'het niet waard' zijn, voegt Jenkins toe. “Het duidt vaak op grotere systemische problemen rond inclusie en saamhorigheid.” Eén ding dat werkgevers kunnen doen, is zich concentreren op het stellen van duidelijke prestatiedoelen en werknemers belonen met stimulansen. Op die manier hebben vrouwen niet het gevoel dat ze door het spreekwoordelijke glazen plafond moeten breken door twee keer zo hard te werken als mannen voor dezelfde erkenning.

Beoordeel prestaties op basis van resultaten, niet op basis van aanwezigheid. “Er zijn momenten waarop vrouwen een zorgpauze zullen nemen, en in die situaties nemen mannen vaak een voorsprong in de pikorde voor promotie,” geeft Barnes aan. Omdat vrouwen vaak minder vertrouwen hebben om proactief te vragen om promoties en salarisverhogingen, moet de werkgever voor een kristalhelder en betrouwbaar kader zorgen, voegt Luzar toe.

Houd het beleid voor flexibel werken in stand. Organisaties die thuis blijven werken, kunnen vrouwen (en mannen) steunen door geen onbuigzame werktijden of verplichte vergadertijden te vereisen. “Flexibiliteit is de belangrijkste strategie. Flexibiliteit omtrent werktijden, omtrent projecten en omtrent deadlines”, benadrukt Luzar. Een aanpak die ook kan helpen, is om parttime en functiedeling ook aantrekkelijk te maken voor mannen, meent Hoffner. “Het hoeft niet altijd zo te zijn dat vrouwen de parttime 50%-optie nemen terwijl ze salaris, pensioen en promotiekansen inleveren nadat ze kinderen hebben gekregen. Als parttime aantrekkelijker zou zijn voor mannen, zouden beide partners waarschijnlijk voor 70% kunnen werken.”

Geef het goede voorbeeld. De balans tussen werk en privé moet van bovenaf worden benadrukt. Als werknemers zien dat hun managers – zowel mannen als vrouwen – vrij nemen en zich 's avonds laat onthouden van e-mail, krijgen ze de boodschap dat het bedrijf mensen aanmoedigt om een leven buiten het werk te hebben. Barnes gebruikt zichzelf als voorbeeld. “Als moeder van een 8-jarige dochter ben ik de persoon die ze het meeste opzoekt,” zegt Barnes, terwijl het gezin thuis werk en leert. “Dat is prima omdat ik in een omgeving werk waarin mijn collega's dat accepteren. Het is belangrijk om te laten zien dat dat oké is.”

Bied goede secundaire arbeidsvoorwaarden en ondersteuning. Dit kan tijdelijke thuiszorg zijn voor een paar uur per dag, zodat vrouwen zich op hun werk kunnen concentreren. Maar het kunnen ook uitgebreide steunprogramma's voor werknemers zijn met extraatjes zoals maaltijdbezorging of schoonmaakdiensten: uit dergelijke steuninitiatieven spreekt dat de organisatie haar werknemers waardeert.

Het lijkt geen twijfel dat de COVID-19-pandemie een negatieve impact heeft op vrouwen binnen de beroepsbevolking. Maar een positief resultaat is misschien het besef dat organisaties flinke stappen moeten zetten om hun getalenteerde, toegewijde vrouwelijke medewerkers volledig te ondersteunen. De bedrijven die vrouwen meer flexibiliteit, gelijkheid en kansen bieden, zullen uiteindelijk beloond worden met een sterker werkgeversmerk. Dit resulteert in een meer diverse pijplijn van talenten en een betere algemene werkplekcultuur.

We zijn klaar om met je samen te werken.

Neem contact met ons op voor meer informatie over onze inclusieve wervingsoplossingen.

www.monsterboard.nl/werkgever



MONSTERBOARD

0800 - 0231948