

Doorstroom van vrouwen naar het lager en middenmanagement

College voor
de Rechten
van de Mens



De diversiteit en slagkracht in je organisatie vergroten? Benut de talenten van vrouwen beter door je organisatie zo in te richten dat ze dezelfde kans hebben om door te stromen naar leidinggevende functies als mannen. Hoewel voor mannen en vrouwen vaak dezelfde voorwaarden gelden voor doorstroom, pakken ze in de praktijk ongelijk uit. Behalve een gemiste kans voor de organisatie, is de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende- en managementfuncties ook een mensenrechtenprobleem. Het is een gevolg van genderongelijkheid en houdt deze ongelijkheid ook in stand. Genderongelijkheid is een vorm van discriminatie. Het belemmert vrouwen zich te ontplooiën en volledig deel te nemen aan de samenleving.

Doel van de tipsheet

Met deze tipsheet geeft het College voor de Rechten van de Mens adviezen over hoe organisaties de doorstroom van vrouwen naar het lager en middenmanagement kunnen bevorderen.

Ben jij een professional die actief betrokken is bij het loopbaanproces van vrouwen? Gebruik deze tipsheet om:

- **Je huidige praktijk te evalueren:** vergelijk de tips met de bestaande praktijk binnen jouw organisatie: wat doen jullie al om de positie van vrouwen te verbeteren? En waar liggen er nog kansen?
- **Nieuwe plannen vorm te geven:** gebruik de tipsheet in de ontwikkeling van nieuwe plannen, beleid of initiatieven die gericht zijn op het vergroten van inclusie binnen de organisatie.
- **Het gesprek aan te gaan:** deel deze tipsheet met collega's binnen je organisatie om het thema van doorstroom van vrouwen in jouw organisatie bespreekbaar te maken.

Over het College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens is het nationaal mensenrechteninstituut van Nederland. Het College belicht, bewaakt, beschermt en bevordert mensenrechten in Nederland (inclusief gelijke behandeling) in praktijk, beleid en wetgeving, en vergroot het bewustzijn van mensenrechten in Nederland.

Wij streven naar het verbeteren van de mensenrechtensituatie in Nederland en daarmee naar een samenleving:

- waar de naleving van de rechten van de mens is verzekerd voor iedereen die zich in Nederland of binnen de Nederlandse invloedssfeer bevindt;
- met een cultuur van respect voor mensenrechten;
- waaraan iedereen vrij en in waardigheid kan deelnemen, niet gehinderd door vooroordelen en discriminatie en waarin ieder zich naar zijn potentieel kan ontwikkelen.

Doorstroom van vrouwen naar het lager en middenmanagement

Commitment van de top van de organisatie

Bijna alle CEO's zeggen gecommitteerd te zijn aan 'genderdiversiteit', terwijl slechts 41% dit commitment werkelijk naleeft¹. Betrokkenheid en inzet van de top van de organisatie is echter een harde voorwaarde om de doorstroom van vrouwen te bevorderen. Dat geldt zeker ook voor doorstroom naar het lager en middenmanagement. Het gaat namelijk niet vanzelf, organisaties moeten er iets voor doen.



- De top van mijn organisatie ziet en benoemt de meerwaarde van vrouwen in leiderschapsposities voor de organisatie.

- De top formuleert duidelijke doelen en strategieën voor arbeidsparticipatie van vrouwen en de ontwikkeling naar een meer divers management, ook in het lager en middenmanagement.

- Deze doelen en strategieën zijn onderdeel van het reguliere personeelsbeleid.

- De top geeft het goede voorbeeld, zorgt ervoor dat vrouwen zich in het hoger managementteam gerepresenteerd zien en dat zij zich erkend en gesteund voelen.

Reflectie

In hoeverre is in jouw organisatie deze basis op orde? Zijn er manieren waarop jij de betrokkenheid en inzet van de top van de organisatie kan verkrijgen of vergroten? Zo niet, wie zou je kunnen betrekken om dit wel voor elkaar te krijgen?

¹ Devillard, Sandrine; Graven, Wieteke; Lawson, Emily; Paradise, Renée & Sancier-Sultan, Sandra (2012). Women Matter: Making the breakthrough. McKinsey & Company (Ed).
www.mckinsey.com/~media/McKinsey/dotcom/client_service/Organization/PDFs/Women_matter_mar2012_english.aspx