MODULEBESCHRIJVING

Gendergelijkheid: onzichtbare mechanismen doorbreken

Adaptieve module | ~20 min

Volgens Eurostat is de loonkloof in de Europese Unie ongeveer 12%: niemand heeft daartoe besloten. Het is de optelsom van duizenden kleine momenten, in vergaderingen en bij alledaagse beslissingen. De module pakt precies die automatismen aan en geeft iedereen, leidinggevende of niet, concrete stappen: het idee van een collega hardop aan haar toeschrijven, haar beschermen als ze wordt onderbroken, de eigen naam inzetten om vrouwelijke collega's vooruit te helpen.

LEERDOELEN

01 Het onzichtbare mechanisme herkennen: onderbrekingen, betwiste oordelen, ideeën die bij een ander terechtkomen – apart onbeduidend, samen enorm.

02 Elkaars ideeën versterken in vergaderingen: het idee aan de bedenkster toeschrijven, wie wordt onderbroken beschermen, de spreektijd eerlijk verdelen.

03 Een loopbaan sponsoren in plaats van advies geven, en uitgaan van gedeelde criteria in plaats van de indruk van het moment.

04 Alert blijven op blinde vlekken: ouderschap dat nog altijd zwaarder op vrouwen drukt, de top van de piramide, AI die oude vooroordelen herhaalt.

DOELGROEP

Vrouwen en mannen die willen dat gelijkheid in hun team concreet vooruitgaat, in vergaderingen en bij beslissingen.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1 **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.

2 **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.

3 **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.

4 **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.

5 **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

Daouda, jurist, heeft drie opmerkingen genoteerd die Imène kreeg toen ze in een vergadering bezwaar maakte: "Rustig maar", "Je neemt het verkeerd op", "Je hoeft je niet op te winden". Soortgelijke bezwaren van anderen bleven zonder commentaar. Imène heeft er nooit met Daouda over gesproken. Wat moet Daouda doen?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- Iris Bohnet – What Works: Gender Equality by Design (2016).
- "Two in the pool": minstens twee vrouwen onder de finalisten – Johnson & Hekman (Harvard Business Review, 2016).
- Mentor en sponsor – Sylvia Ann Hewlett (Center for Talent Innovation).
- "Amplification": de vrouw van wie het idee komt bij naam noemen wanneer u het overneemt – praktijk uit het Witte Huis onder Obama (2016).

BRONNEN & REFERENTIES

- McKinsey, Diversity Wins: meer dan 30% vrouwen in de directie hangt samen met een hogere winstgevendheid dan gemiddeld in de sector
- Eurostat: ongecorrigeerde loonkloof van ongeveer 12% in de Europese Unie (11,1% in 2024)
- Europese AI-verordening (AI Act, Verordening (EU) 2024/1689, bijlage III): AI voor werving en selectie is "hoog risico"
- Johnson, Hekman & Chan, Harvard Business Review: staat er maar één vrouw tussen de finalisten, dan wordt zij vrijwel nooit gekozen

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 31 oktober 2026