

HET SLUITEN VAN DE GENDERKLOOF OP DE WERKPLEK



DE CARRIÈRE-
KANSEN VAN
VROUWEN



Co-funded by
the European Union

EQUALISER PROJECT

ABOUT THE PROJECT

Het EQUALISER-project streeft naar het bevorderen van **gendergelijkheid** op de **werkvloer** door particuliere bedrijven te helpen bij het toepassen van gender mainstreaming strategieën.



ABOUT THE PROJECT

EQUALISER heeft tot doel:

1. Bewustmaken van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op het werk
2. Informeren over hiaten in de organisatiestructuur, -processen en -praktijken die bijdragen aan dit probleem
3. Beleidsmakers aanmoedigen om van gendermainstreaming een continu organisatorisch proces te maken
4. Een verandering op lange termijn in de bedrijfscultuur te bewerkstelligen met minder stereotypen en minder discriminerend gedrag
5. Een veilige omgeving creëren waarbinnen alle werknemers zich kunnen ontwikkelen en ontplooiën.



DEZE PRESENTATIE

Het gepresenteerde materiaal maakt deel uit van **het EQUALISER-project** en is bedoeld om de werknemers van een onderneming te ondersteunen in hun werkomgeving.

Het materiaal is ontwikkeld om de doelgroep te helpen **kenniskloven en stereotypen te overwinnen** en de werkomgeving te veranderen evenals de onderlinge dynamiek op de werkplek.



MODULES

Module 1 - Ontdekking van concepten en principes van gendergelijkheid

Module 2 - Voorbij de norm: genderstereotypen doorbreken

Module 3 - Balancing Act: Vrouwen als werknemer en verzorger

Module 4 - Van glazen plafond naar openlucht

Module 5 - Respect en veerkracht: Seksuele intimidatie op de werkplek aanpakken



MODULES

Module 6 - Het sluiten van de genderkloof op de werkplek

Module 7 - Ontplooide carrièremogelijkheden van vrouwen

Module 8 - Katalysator voor verandering: EU-beleid voor gendergelijkheid op de werkplek

Module 9 - Bewuste boodschap: Genderbewust communiceren

Module 10 - Aanpak van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen & het bevorderen van respectvol gedrag



Co-funded by
the European Union

MODULE 7

DE CARRIÈRE-KANSEN VAN VROUWEN



INTRODUCTIE

Het opbouwen van een eerlijkere en succesvollere samenleving hangt af van het maximaliseren van de carrièremogelijkheden van vrouwen. Door de barrières aan te pakken waarmee vrouwen op de werkvloer worden geconfronteerd, kunnen we een wereld creëren waarin *alle* vrouwen de kans krijgen om hun volledige potentieel te bereiken. Dit project heeft tot doel de loopbaanvooruitzichten van vrouwen te ontketen, omdat er, zoals het Global Gender Gap Report 2023 stelt, nog steeds een mondiale genderkloof bestaat van 31,6%. met betrekking tot politieke empowerment, gezondheid en overleving, opleidingsniveau en economische participatie en kansen van vrouwen.



Source: [Image by Freepik](#)

INTRODUCTIE



Source: [Image by Freepik](#)

Deze module:

- ✓ Helpt werkgevers inzicht te krijgen in de uitdagingen waarmee vrouwen op de werkvloer worden geconfronteerd
- ✓ Helpt werkgevers strategieën te vinden om uitdagingen te overwinnen
- ✓ Helpt werkgevers inzicht te krijgen in hun rol en die van de samenleving om carrièrevooruitzichten van vrouwen te verbeteren.

**De toekomst is voor
vrouwen die geloven in de
kracht van hun dromen**

- Sheryl Sandberg, COO of Facebook -



MODULE 7 - INHOUD

- 01** **Uitdagingen voor vrouwen op de werkvloer**
- 02** **Uitdagingen overwinnen**
- 03** **Rol van werkgevers en de samenleving in carrièrekansen van vrouwen**
- 04** **Activiteiten**
- 05** **Conclusie - Samenvatting**
- 06** **Naslag**

1: UITDAGINGEN VOOR VROUWEN OP DE WERKVLOER



Source: [Image by Freepik](#)

Gebrek aan toegang tot flexibel werken en werken op afstand: vanwege persoonlijke voorkeuren of zorgverantwoordelijkheden geven veel vrouwen er de voorkeur aan om op afstand of flexibele uren werken. Niet alle organisaties bieden deze opties of bevorderen een cultuur van aanpassingsvermogen en vertrouwen. Sommigen zijn zelfs van mening dat vrouwen die vanuit huis werken minder toegewijd of productief zijn, wat van invloed is op de prestatiebeoordelingen en de loopbaanontwikkeling.

Loonkloof tussen mannen en vrouwen: Vrouwen krijgen minder betaald dan mannen voor soortgelijk of gelijkwaardig werk, wat aantoont dat hun vaardigheden en bijdragen niet zo hoog worden gewaardeerd als die van mannen. Volgens Statista verdienen vrouwen 77,9 cent voor elke dollar die mannen verdienen. De financiële zekerheid en het pensioensparen van vrouwen op de lange termijn worden ook beïnvloed door de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

1: UITDAGINGEN VOOR VROUWEN OP DE WERKVLOER

Source: [Image by Freepik](#)



Ondervertegenwoordiging: Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in management- en leiderschapsrollen waardoor hun invloed en besluitvorming in organisaties kleiner is. 22% van de topmanagers is vrouw (*rapport Women in the Workplace 2018*), als gevolg van gebrek aan mogelijkheden voor netwerken, mentoring en sponsoring voor vrouwen maar ook door vooroordelen.

Seksuele intimidatie: Vrouwen ervaren vele vormen van seksuele intimidatie op het werk (ongewenst verbaal, visueel, non-verbaal of fysiek gedrag tot aanranding of dwang). Deze acties maken de werkplek bedreigend en onveilig en beïnvloeden het emotionele welzijn, de arbeidstevredenheid en de carrièrevooruitzichten van vrouwen. 35% van de vrouwen die voltijds in het bedrijfsleven werken, heeft te maken gehad met seksuele intimidatie (*Women in the Workplace-enquête*).

2: UITDAGINGEN OVERWINNEN

Source: [Image by Freepik](#)



Mentorschap en sponsoring: Sponsors zijn krachtige figuren die hun mening kunnen uiten en hun beschermelingen kunnen ondersteunen, terwijl mentoren ervaren professionals zijn die advies kunnen geven aan leerlingen en met ze kunnen sparren. Binnen of buiten hun organisaties, via formele of informele programma's of door mensen te benaderen die ze respecteren of vertrouwen, kunnen vrouwen mentoren en sponsors vinden.

Netwerken en allianties opbouwen: Vrouwen kunnen het meeste uit hun sociale kapitaal halen door netwerken en allianties op te bouwen met andere vrouwen en bondgenoten die hen kunnen voorzien van kennis, middelen, contacten en ondersteuning. Via netwerken krijgen ze toegang tot nieuwe kansen, kunnen ze nieuwe vaardigheden opdoen, best practices delen en barrières overwinnen.

2: UITDAGINGEN OVERWINNEN



Source: [Image by Freepik](#)

Onderhandelen voor betere resultaten: Vrouwen kunnen hun carrièrevooruitzichten verbeteren door te leren onderhandelen over bijvoorbeeld hogere salarissen, meer voordelen, flexibele werkregelingen of promoties. Onderhandelen is een vaardigheid die kan worden geleerd en geoefend en die voorbereiding, vertrouwen en communicatie vereist.

Vier prestaties en vraag om feedback: Vrouwen kunnen hun zichtbaarheid en zelfwaardering vergroten door hun capaciteiten te erkennen, hun impact te demonstreren en anderen aan te moedigen door hun prestaties te vieren. Vrouwen kunnen hun groeigebieden bepalen, van hun fouten te leren en zich professioneel te ontwikkelen door om commentaar te vragen.

3: ROL VAN WERKGEVERS EN DE SAMENLEVING IN CARRIÈREKANSSEN VAN VROUWEN



Source: [Image by Freepik](#)

Ondersteuning voor kinderopvang en mantelzorg: help vrouwen hun gezins- en carrièreverplichtingen met elkaar te combineren door ondersteuning voor kinderopvang en mantelzorg te bieden zoals gesubsidieerde of plaatselijke kinderopvangfaciliteiten, betaald ouderschapsverlof, flexibele werkregelingen en uitkeringen voor ouderenzorg. Vrouwen die primair zorgverlener zijn, kunnen zo de druk die zij ervaren verminderen en toch hun carrièredoelen bereiken.

Stimuleer flexibel werken en werken op afstand: steun vrouwen door het bevorderen van werken op afstand en flexibel werken waaronder het delen van banen, telewerken en kortere werktijden. Deze opties kunnen de werkgelegenheidsvooruitzichten, de productiviteit, de autonomie en de arbeidstevredenheid van vrouwen verbeteren.

3: ROL VAN WERKGEVERS EN DE SAMENLEVING IN CARRIÈREKANSSEN VAN VROUWEN



Source: [Image by Freepik](#)

Preventie: het voorkomen en aanpakken van seksuele intimidatie op het werk, waardoor het onwelkom, intimiderend of onveilig wordt, is één manier om vrouwen te ondersteunen. Dit kan worden bereikt door het ontwikkelen van accuraat en effectief beleid en procedures, het bieden van begeleiding en training, het bevorderen van verantwoording en rapportage, en het bieden van ondersteuning en bescherming aan slachtoffers.

Vertegenwoordiging in leiderschapsposities: vrouwen ondersteunen om leiderschapsposities te gaan bekleden waardoor hun vermogen wordt versterkt om invloed uit te oefenen op- en beslissingen te nemen binnen organisaties. Dit kan worden bereikt door een pijplijn van vrouwelijk talent op te bouwen, mentor- en sponsorprogramma's aan te bieden, een cultuur van inclusiviteit en diversiteit te bevorderen en onbewuste vooroordelen en vooroordelen aan te pakken.

4: ACTIVITEITEN

Maak een poster

This activity aims to leverage women's career prospects



Werkgevers gaan de carrièremogelijkheden van vrouwen binnen hun organisaties promoten door een promotievideo te maken met behulp van een online tool.

Source: [Image by Freepik](#)

4: ACTIVITEITEN

Activiteit 1 Richtlijnen

Maak een promotievideo

Behandelde onderwerpen: De genderkloof op het gebied van carrièremogelijkheden is grotendeels te wijten aan inkomensongelijkheid, een gebrek aan vrouwen in leidinggevende posities en uitdagingen op het werk. Het empoweren van vrouwen betekent het uitbannen van genderstereotypen, het verschaffen van de nodige middelen en het bevorderen van een ondersteunende werkomgeving. Dit omvat onder meer het mogelijk maken van opleidingen, flexibele werktijden en vrouwelijk ondernemerschap.

Opgedane vaardigheden: communicatie, empathie, teamwerk, aanpassingsvermogen, veerkracht

Duur: 45 min

Locatie: trainingsruimte (face-to-face) of video conferentie (online)

Vereisten: Computer, internet, projector (indien toepasselijk)

4: ACTIVITEITEN

Activiteit 1 Inhoud

Maak een promotievideo

Individuele reflectie (15 minuten) Laat de deelnemers individueel brainstormen over de belangrijkste uitdagingen voor vrouwen op hun werkplek. Deelnemers moeten twee tot drie strategieën vinden om de carrièremogelijkheden van vrouwen op organisatieniveau te bevorderen.

Maak een promotie poster (20 minuten) Deelnemers maken vervolgens een 1 min. video gebaseerd op de gevonden uitdagingen en strategieën. Er kunnen visuele elementen zoals korte video's, afbeeldingen, pictogrammen, diagrammen of grafieken worden gebruikt. Er kunnen gratis online ontwerptools zoals Canva worden gebruikt om de video te ontwerpen en te bewerken.

Presentatie (10 minuten) Werkgevers moeten het verrichte werk aan de groep presenteren.

Vereisten Computer, internet, Projector (if applicable)

4: ACTIVITEITEN

Maak een enquête om feedback te verzamelen

Deze activiteit heeft tot doel werkgevers inzicht te geven in de mening van hun personeel.



Source: [Image by Freepik](#)

Werkgevers moeten weten hoe ze hun werknemers moeten bevragen om meer te weten te komen over hun mening over het uitbreiden van de carrièremogelijkheden van vrouwen

4: ACTIVITEITEN

Activiteit 2 Richtlijnen

Maak een enquête om feedback te verzamelen

Onderwerpen: Het vergroten van de carrièremogelijkheden van vrouwen is van het allergrootste belang. Vrouwen worden echter nog steeds met verschillende problemen geconfronteerd op de werkvloer. Daarom moeten werkgevers specifieke strategieën overwegen om de carrièremogelijkheden van vrouwen te vergroten als zij willen bijdragen aan een transparante, inclusieve en gelijkwaardige werkomgeving.

Opgedane vaardigheden: Gegevensanalysevaardigheden, empathie, communicatie, teamwerk

Duur: 30 minuten

Locatie: trainingsruimte (face-to-face)

Vereisten: Computer, internet, flipover

4: ACTIVITEITEN

Activiteit 2 Inhoud

Maak een enquête om feedback te verzamelen

Discussie & brainstorm (10 minuten): Verdeel de deelnemers in kleine groepen en vraag hen om 5-7 vragen te bedenken voor een feedbackenquête zodat de ervaringen en meningen van hun werknemers over het onderwerp carrièremogelijkheden voor vrouwen verzameld kunnen worden.

Maak een enquête om feedback te verzamelen (20 minuten): Deelnemers maken de enquête met behulp van online tools zoals Google Forms of SurveyMonkey

Reflectie (5 minuten): Werkgevers overwegen hoe de enquête door hun werknemers zal worden ontvangen en op individuele basis beslissen wanneer ze de enquête lanceren, wanneer ze de gegevens verzamelen en wat ze met de feedback doen

Vereisten: Computer, internet, flipover

5: CONCLUSIE

Vrouwen worden op de werkvloer met veel obstakels geconfronteerd zoals het onvermogen om op afstand of flexibel te werken, de loonkloof tussen mannen en vrouwen, ondervertegenwoordiging in leidinggevende posities en seksuele intimidatie. Er kunnen echter acties worden ondernomen om hun carrièremogelijkheden te verbeteren, zoals mentorschap, het vormen van allianties, onderhandelen voor betere resultaten en het vieren van succes. Bovendien kunnen werkgevers hen helpen door kinderopvang te verzorgen en zorg te ondersteunen, flexibel werken en werken op afstand te bevorderen, seksuele intimidatie te voorkomen en aan te pakken, en het aandeel vrouwen in hogere functies te vergroten.



Source: [Image by Freepik](#)

6: SAMENVATTING

Je hebt het volgende geleerd:

- ❖ Vrouwen op de werkvloer worden vaak geconfronteerd met **UITDAGINGEN** zoals gendervooroordelen, ongelijke beloning en een gebrek aan vertegenwoordiging in leiderschapsrollen
- ❖ Strategieën om deze uitdagingen te overwinnen kunnen mentorschapsprogramma's omvatten waarbij wordt gepleit voor gelijke beloning en het bevorderen van beleid op de werkplek dat het evenwicht tussen werk en privéleven bevordert en ondersteunt
- ❖ **WERKGEVERS** en de samenleving kunnen een cruciale rol spelen bij het creëren van betere carrièrevooruitzichten van vrouwen door inclusieve werkomgevingen te bevorderen, diversiteits- en inclusie-initiatieven te implementeren en traditionele genderrollen en stereotypen uit te dagen.

7: NASLAG

Introductie

Global Gender Gap Report 2023. (n.d.). World Economic Forum.

www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce

1

Reddy, K. (2019, February 22). Women in the Workplace - Top 10 Issues and Challenges - WiseStep. WiseStep. www.content.wisestep.com/women-in-the-workplace/

Dutta, S. (2019, March 18). The Challenges Faced By Women In The Workplace. Vantage Circle HR Blog. www.blog.vantagecircle.com/women-in-the-workplace/

HRKatha, P. S. |. (2017, March 10). Top 10 challenges working women face worldwide. HR Katha. www.hrkatha.com/research/top-10-challenges-working-women-face-worldwide/

NASLAG

2

SelectOne. (2019, March 1). The Negative Consequences of Unfair Gender Pay Gaps. Wwww.selectonellc.com.

www.selectonellc.com/blog/the-negative-consequences-of-unfair-gender-pay-gaps

This is why you should care about the gender pay gap | WGEA. (2020, July 30). Wwww.wgea.gov.au.

www.wgea.gov.au/newsroom/this-is-why-you-should-care-about-the-gender-pay-gap

Rose, C. (2021, September 13). Here's How The Gender Pay Gap Really Affects Women - The List.

TheList.com. www.thelist.com/603214/heres-how-the-gender-pay-gap-really-affects-women/

NASLAG

3

Panel, E. (n.d.). Council Post: Six Ways Companies Can Better Support Women In The Post-Pandemic Workplace. Forbes. Retrieved September 5, 2023, from www.forbes.com/sites/yec/2021/07/07/six-ways-companies-can-better-support-women-in-the-post-pandemic-workplace/

Moritz, B., & Sharmila Karve. (2018, March 8). 3 things women need to succeed in their career – according to women. World Economic Forum. www.weforum.org/agenda/2018/03/women-work-pwc-survey-2018/

WHY ADDRESSING WOMEN'S INCOME AND TIME POVERTY MATTERS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT. (n.d.). www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/World-survey-on-the-role-of-women-in-development-2019.pdf



Follow us on:



[Closing the gender gap in the modern workplace](#)

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

PROJECT NUMBER 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086221



**Co-funded by
the European Union**