

Dit artefact valt onder de European Union Public License (EUPL) en dient gedistribueerd te worden onder de meest recente versie van de EUPL. Meer informatie hierover is beschikbaar op [EUPL | Joinup \(europa.eu\)](https://european-union.europa.eu).

## Aanname van de goede wil - Conflictkaarten

<p>Conflictkaart 1: Leiderschapsperceptie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Tijdens een project neemt Sophie, een vrouwelijke collega, vaak het initiatief, wat sommigen als te agressief ervaren.</li> </ul>	<p>Conflictkaart 2: Zorgtaken Assumptie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> In het kantoor wordt van Julia verwacht dat zij zorgt voor de organisatie van sociale evenementen, puur omdat zij de enige vrouw in het team is.</li> </ul>	<p>Conflictkaart 3: Expressie van Emoties</p> <p><b>Situatie:</b> Wanneer Max, een mannelijk teamlid, openlijk emotie toont over een project, wordt dit door sommigen als een teken van zwakte gezien.</p>
<p>Conflictkaart 4: Carrière versus Familie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Tijdens een evaluatiegesprek wordt aan Thomas gevraagd hoe hij zijn ambitieuze carrièredoelen denkt te combineren met zijn rol als nieuwe vader.</li> </ul>	<p>Conflictkaart 5: Kleedcode en Uiterlijk</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Alex, die zich genderneutraal kleedt, wordt gevraagd zich meer volgens de 'normale' mannelijke of vrouwelijke kledingvoorschriften te kleden.</li> </ul>	<p>Conflictkaart 6: Onderbrekingen in Gesprekken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> In teamvergaderingen wordt Lina, een vrouwelijke collega, vaak onderbroken door haar mannelijke collega's.</li> </ul>

Dit artefact valt onder de European Union Public License (EUPL) en dient gedistribueerd te worden onder de meest recente versie van de EUPL. Meer informatie hierover is beschikbaar op [EUPL | Joinup \(europa.eu\)](https://european-union.europa.eu/public-licenses/eu-pl).

<p><b>Conflictkaart 7: Aannames over Technische Vaardigheden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> In technische discussies wordt er automatisch van uitgegaan dat Mark meer expertise heeft dan zijn vrouwelijke collega, Eva, ook al hebben ze dezelfde ervaring.</li> </ul>	<p><b>Conflictkaart 8: Verdeling van Moeilijke Taken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> In een project worden de fysiek zware of technisch complexe taken automatisch aan mannelijke teamleden toegewezen.</li> </ul>	<p><b>Conflictkaart 9: Besluitvorming in Teams</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Het lijkt erop dat besluiten van mannelijke teamleden sneller worden geaccepteerd dan die van vrouwelijke teamleden, ongeacht de inhoud.</li> </ul>
<p><b>Conflictkaart 10: Representatie in Leiderschap</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Het hoger management van het bedrijf bestaat voornamelijk uit mannen, wat vragen oproept over de gelijkheid in promotiekansen.</li> </ul>	<p><b>Conflictkaart 11: Verwachtingen rond Communicatiestijl</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Vanessa wordt als te zacht en meegaand beschouwd, terwijl haar mannelijke collega's worden geprezen voor hun assertiviteit.</li> </ul>	<p><b>Conflictkaart 12: Feedback en Evaluatie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Feedback aan vrouwelijke medewerkers richt zich vaak meer op hun communicatiestijl dan op hun daadwerkelijke werkprestaties.</li> </ul>