



GENDER- BEWUSTZIJN INTEGREREN

**IN DE NIET-GOUVERNEMENTELE
SAMENWERKING**

INSPIRATIEGIDS VOOR
COMMUNICATIE / BELEIDSWERK
EDUCATIE / BEWEGING / BEURZEN

GENDER- BEWUSTZIJN INTEGREREN

**IN DE NIET-GOUVERNEMENTELE
SAMENWERKING**

INSPIRATIEGIDS VOOR
COMMUNICATIE / BELEIDSWERK
EDUCATIE / BEWEGING / BEURZEN

© Arnaud Ghys



IN DEZE GIDS

WOORD VOORAF	06	INSPIRATIEGIDS	27
INLEIDING	07	1. GENDERBEWUST COMMUNICEREN	29
Het ontstaan van deze gids	09	VOOR WIE IS DIT HOOFDSTUK BEDOELD?	29
KADER: WAT IS GENDER?	10	AANDACHT VOOR GENDER IN COMMUNICATIE, EEN BELANGRIJKE SLEUTEL TOT VERANDERING	30
GENDER IN DE WETGEVING	11	WAT VIND JE IN DIT HOOFDSTUK?	30
Wat vind je in deze gids?	13	Wat houdt een visie op genderbewust communiceren in?	31
GENDERCHARTER	15	Hoe geef je een genderbewuste communicatie vorm?	33
Wat is het gendercharter?	17	GEBRUIK EVENWICHTIGE BEELDEN EN VERHALEN	33
1/ INTRODUCTIE EN BEPALING VAN HET CONCEPT	17	GEBRUIK EEN GENDERBEWUSTE TAAL	36
2/ INHOUD VAN HET CHARTER IN 8 PUNTEN	17	COMMUNICEER OP MAAT VAN JE DOELGROEPEN	38
INSPIRERENDE PRAKTIJKEN	22	Enkele aandachtspunten bij genderbewuste communicatie	39
		Hoe kan je een genderbewust communicatiebeleid evalueren?	42
		ANDERE INSPIRERENDE PRAKTIJKEN	43

2.			
GENDERBEWUST			
BELEIDSWERK	45		
VOOR WIE IS DIT HOOFDSTUK BEDOELD?	45	Hoe ontwikkel je genderbewuste analyses en standpunten?	51
WAAROM AANDACHT BESTEDEN AAN GENDER IN BELEIDSWERK?	46	ZORG VOOR BELEIDSAANBEVELINGEN GEDRAGEN IN NOORD EN ZUID	51
WAT VIND JE IN DIT HOOFDSTUK?	46	WERK AAN EEN GEMEENSCHAPPELIJKE BASIS: EEN AANPAK GEBASEERD OP RECHTEN	53
Welke keuzes moet je maken om te komen tot genderbewust beleidswerk?	47	WEES AANDACHTIG VOOR DE SPECIFIEKE CONTEXT	53
DENK NA OVER DE TWEE SPOREN: SPECIFIEK EN TRANSVERSAAL BELEIDSWERK ROND GENDER	47	GEBRUIK GENDERGEVOELIGE STATISTIEKEN EN BRONNEN	54
VERANKER DE AANDACHT VOOR GENDER IN DE ORGANISATIESTRUCTUUR	49	Hoe standpunten uitdragen op een gendergevoelige manier?	56
		ZOEK DE JUISTE BONDGENOTEN	56
		DENK NA OVER BEELDVORMING EN VERTEGENWOORDIGING	58
		Hoe je beleidswerk evalueren door een genderbril?	59
		ANDERE INSPIRERENDE PRAKTIJKEN	61
		UITGELICHT: GENDERMAINSTREAMING IN HET BELEIDSWERK VAN OXFAM SOLIDARITEIT	65

3.			
GENDERBEWUST			
EDUCATIEWERK	67		
VOOR WIE IS DIT HOOFDSTUK BEDOELD?	67		
WAAROM AANDACHT BESTEDEN AAN GENDER IN EDUCATIEWERK?	68		
WAT VIND JE IN DIT HOOFDSTUK?	68		
Hoe formuleer je een visie rond genderbewust educatiewerk?	69		
FORMULEER SPECIFIEKE DOELEN ROND GENDER	69		
LAAT JE HELPEN DOOR EXPERTS	70		
Hoe ontwikkel je genderbewust educatiemateriaal?	71		
SELECTEER JE BRONNENMATERIAAL MET AANDACHT VOOR GENDER	71		
DENK NA OVER BEELDEN EN TAAL	72		
ONTWIKKEL EEN CHECKLIST	73		
Hoe organiseer je genderbewuste educatieve activiteiten?	74		
HEB OOG VOOR DIVERSITEIT ONDER JE DEELNEMERS (M/V/X)	74		
BESTEED OOK IN DE PRAKTISCHE ORGANISATIE AANDACHT AAN GENDER	78		
SELECTEER DIVERSE SPREKERS (M/V/X)	78		
GEBRUIK GENDERGEVOELIGE METHODIEKEN	80		
Een aandachtspunt: gender in een interculturele realiteit	82		
Hoe evalueer je educatiewerk door een genderlens?	84		
ANDERE INSPIRERENDE PRAKTIJKEN	86		
UITGELICHT ESPERANZAH	87		
		4.	
		BEWEGINGSWERK EN GENDER	89
		VOOR WIE IS DIT HOOFDSTUK BEDOELD?	89
		WAAROM AANDACHT HEBBEN VOOR GENDER IN BEWEGINGSWERK?	90
		WAT VIND JE IN DIT HOOFDSTUK?	90
		Hoe vrijwilligers ondersteunen met aandacht voor gender?	91
		BENOEM GENDER BIJ DE VERWELKOMING VAN VRIJWILLIGERS	91
		ORGANISEER VORMING EN GROEPSACTIVITEITEN MET EEN GENDERINVALSHOEK	91
		VOEG ZELF DE DAAD BIJ HET WOORD	93
		ZORG VOOR EEN EVENWICHTIGE VERTEGENWOORDIGING VAN VRIJWILLIGERS IN DE GANSE ORGANISATIE	93
		Hoe zet je gendergevoelige campagnes en activiteiten op?	96
		Hoe je bewegingswerk evalueren met een genderbril?	98
		UITGELICHT DE MIGRATIECAMPAGNE VAN CNCD-11.11.11	99

5.			
UITWISSELINGSPROGRAMMA'S EN BEURZEN MET AANDACHT VOOR GENDER	101	OPMERKINGEN	109
VOOR WIE IS DIT HOOFDSTUK BEDOELD?	101	Begrippen gebruikt in deze gids	111
WAAROM AANDACHT BESTEDEN AAN GENDER BIJ DE TOEKENNING VAN BEURZEN?	102	Nuttige contacten en referenties	117
WAT VIND JE IN DIT HOOFDSTUK?	102	Lijst van NGO en IA die het charter hebben getekend	118
Hoe kan je een genderbewuste selectieprocedure voor beursstudenten organiseren?	103		
STREEF ACTIEF NAAR EEN GENDEREVENWICHT ONDER DE KANDIDATEN	103		
ORGANISEER HAALBARE EN INTERESSANTE OPLEIDINGEN VOOR IEDEREEN	104		
SELECTEER KANDIDATEN MET HET OOG OP GENDER	104		
Hoe kan je beursstudenten begeleiden en omkaderen met oog voor gender?	105		
ZORG VOOR EEN PRAKTISCHE OMKADERING MET AANDACHT VOOR DE NODEN VAN ALLE STUDENTEN (M/V/X)	105		
ORGANISEER MOGELIJKHEDEN OM TE NETWERKEN	106		
HEB OOG VOOR GENDER BIJ DE OPVOLGING VAN BEURSSTUDENTEN	106		
Hoe kan je de genderaanpak in een beursprogramma evalueren?	107		

WOORD VOORAF

Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen zijn verre van verdwenen, in tegendeel ze zijn overal ter wereld aanwezig.

Ongelijkheden blijven over de hele wereld bestaan. Enkele sprekende cijfers:

- > Wereldwijd krijgt één vrouw op drie – op een bepaald moment in haar leven – te maken met fysiek en/of seksueel geweld, meestal vanwege een intieme partner of een ex-partner¹,
- > 2,6 miljard vrouwen en meisjes leven in landen waar verkrachting niet expliciet strafbaar is².
- > Structurele ongelijkheden blijven bestaan: vrouwen verdienen gemiddeld 23% minder dan mannen. Tot 75% van hun jobs zijn informeel of niet beschermd in ontwikkelingslanden³.
- > ...

Aan dit tempo hebben we nog 170 jaar nodig om te komen tot gelijkheid op professioneel gebied. Dat is lang, veel te lang... Bovendien laten bepaalde politici en bewegingen een erg conservatief discours horen, dat aantoonde dat gelijke rechten van vrouwen en LHBTQIA+ zeker geen verworven zaak zijn.

Actie is daarom dringend nodig.

Genderongelijkheid is structureel, neemt vele gedaanten aan en komt voor in alle samenlevingen en milieus. Om daar iets aan te doen moeten we de mentaliteit, het gedrag en de waarden die we als samenleving delen grondig veranderen. Dat vraagt dat we ook onze eigen stereotypen onder ogen zien over vrouwen en mannen.

Het maatschappelijk belang van het thema, de evolutie van de publieke opinie en het engagement rond het thema maakte dat de actoren van de civiele samenleving (ngo's en institutionele actoren) hun krachten bundelen om over te gaan tot concrete acties en meer samen te werken voor gendergelijkheid.

¹ <http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

² <http://www.onufemmes.fr/violences-contre-les-femmes-dans-le-monde-etat-des-lieux-et-mesures-pour-leur-eradication/>

³ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/#read>

© DBA



INLEIDING



© Ryan Brown

© Arnaud Ghys



praktisch

> Sommige woorden in de tekst zijn gekleurd. Dat zijn begrippen die specifiek met gender of Noord-Zuidwerk te maken hebben, maar daarbuiten misschien niet door iedereen goed gekend zijn. Je vindt meer uitleg voor elk van die termen terug in de begrippenlijst op pagina 111.

> Voor heel wat aspecten van je werking kan het nuttig zijn om beroep te doen op de expertise van genderspecialisten. Op pagina 117 vind je een lijst met organisaties en instanties waar je terecht kan voor raad en daad.

HET ONTSTAAN VAN DEZE GIDS

Gender is een van de transversale thema's in ontwikkelingssamenwerking⁴. Actoren van de Niet-Gouvernementele Ontwikkelingssamenwerking (ANGS) integreren gender steeds meer in hun activiteiten in België en in hun organisatiecultuur. Toch is een gezamenlijke inspanning om gender als principe te verankeren nog steeds nodig.

Daarom besloten de Belgische ngo's en de institutionele actoren om in 2017 en 2018 samen stappen te ondernemen om gender sterker te verankeren in hun werking. Om dit proces te ondersteunen vormden de 2 koepels (CNCD-11.11.11, 11.11.11) en 3 federaties (ngo-federatie, ACODEV en FIABEL) en Le monde selon les femmes een pilootgroep.

Lidorganisaties van bovenstaande structuren deelden hun ervaringen en ideeën.

Dit proces leidde tot 2 twee documenten:

- > een gendercharter over organisatiecultuur
- > een inspiratiegids om gender te integreren in activiteiten die deel uitmaken van Wereldburgerschapeducatie (WBE) in België: communicatie-, beleids-, educatie-, bewegingswerk- en beurzen.

De interventies, die organisaties in het Zuiden implementeren maken niet systematisch deel uit van deze gids. Wie inspiratie zoekt voor een genderaanpak in het Zuiden, kan onder andere terecht bij Le Monde selon les femmes⁵ (in het Frans), bij RoSa vzw (in het Nederlands) en bij het Europese Directoraat-Generaal voor Ontwikkelingssamenwerking, die de 'Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation'⁶ (in het Engels) hebben ontwikkeld.

⁴ Art 11 § 2. De Belgische Ontwikkelingssamenwerking integreert op transversale wijze in al haar interventies : 1° de genderdimensie, die de empowerment van vrouwen en de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de samenleving beoogt; https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Wet_Belgische_Ontwikkelingssamenwerking_19%20maart_2013.pdf

⁵ Le Monde selon les femmes, 'Les essentiels du genre – nr 12' http://mondefemmes.be/genre-developpement-outils_theories-analyse_essentiels-genre_essentiel12.htm en 'Les essentiels du genre – nr 2' http://mondefemmes.be/genre-developpement-outils_theories-analyse_essentiels-genre_2-outils-approche-genre.htm

⁶ https://ec.europa.eu/europeaid/toolkit-mainstreaming-gender-equality-ec-development-cooperation_en

KADER: WAT IS GENDER?

De definitie van gender gebruikt in deze gids is de volgende:

'Sekse' of 'geslacht' zijn begrippen die verwijzen naar de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen. 'Gender' duidt op de manier waarop de samenleving vrouwen en mannen verschillende rollen en status toebedeelt. Meestal worden de rollen die vrouwen opnemen daarbij ondergewaardeerd. De verhoudingen variëren volgens tijd en plaats. Ze zijn bepaald door sociale, politieke, historische, culturele en religieuze normen. Door een intellectueel onderscheid te maken tussen cultuur en biologie, stelt het concept gender de clichés in vraag die aan iemands **geslacht** worden verbonden.

Het concept gender refereert naar de machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen. Inderdaad, gender is een sterke determinant van het statuut dat een individu zich in de maatschappij toegewezen krijgt: "gender maakt deel uit van de belangrijkste manieren om krachtsverhoudingen aan te duiden"⁷.

Het concept gender doet ons inzien dat er verschillende dimensies bestaan in het begrijpen van een individu⁸:

> De genderidentiteit is je een deel voelen van de groep "vrouw/man" en de daarbij horende vrouwelijke en mannelijke rollen bepaald door de samenleving. Er bestaat natuurlijk een heel spectrum van mogelijkheden om die genderidentiteit te beleven, zoals bijvoorbeeld voor transpersonen.

> De genderexpressie is de houding, de gedragingen en het beeld dat men besluit aan te nemen in de samenleving met betrekking tot een bepaalde gender of eerder een andere (mannelijk, vrouwelijk of tweeslachtig).

> De seksueel-affectieve oriëntatie (heteroseksueel, homoseksueel, biseksueel, asexueel) is een persoonlijke en individuele keuze, onafhankelijk van de genderexpressie en de genderidentiteit.

> Het biologische **geslacht** "vrouwelijk en mannelijk" ligt al vast voor de geboorte. Soms is het onderscheid dubbelzinnig, wat we interseksueel noemen (de verschillen kunnen liggen op het niveau van de geslachtsklieren, de chromosomen of de genitaliën).

Gendergelijkheid betekent dan ook dat de rechten of verantwoordelijkheden van een persoon, of de kansen die we krijgen, niet afhangen van het **geslacht** waarmee we geboren zijn, wel van de cultuur waarin we opgroeien. Gendergelijkheid heb je bereikt als iedereen dezelfde kansen krijgt en dezelfde keuzes kan maken in de maatschappij.

Genderongelijkheid en andere vormen van ongelijkheid

Seksisme is uiteraard niet de enige vorm van ongelijkheid. Vaak gaat het gepaard met discriminatie op basis van etnische afkomst, leeftijdsgroep, seksuele voorkeur, opleidingsniveau, sociale klasse,... om maar enkele voorbeelden te noemen. Veel van de aanbevelingen uit deze gids gelden ook voor andere vormen van discriminatie. Meer nog: als je aandacht hebt voor gender maar andere vormen van ongelijkheid negeert, help je mensen in de praktijk meestal weinig vooruit. De relatie tussen verschillende vormen van ongelijkheid duiden we aan met de term 'intersectionaliteit'.

GENDER IN DE WETGEVING

De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens heeft van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen een internationale norm gemaakt. De meest uitgewerkte tekst hierover is de Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW), die in 1979 door 185 landen is ondertekend, waaronder België. Met de ratificering van deze conventie engageert elke regering zich om het principe van gelijkheid tussen vrouwen en mannen in te schrijven in de nationale wetgeving. Het engagement houdt ook in dat er mechanismen en instrumenten in het leven worden geroepen om te strijden tegen discriminatie van vrouwen, zowel op politiek, sociaal, economisch als cultureel vlak.

Op 15 september 1995 werd de **Verklaring en het Actieplatform van Peking** goedgekeurd door 189 staten. Dit is het meest vooruitstrevende document ooit dat de fundamentele mensenrechten van meisjes en vrouwen wil garanderen en ongelijkheden tussen vrouwen en mannen wil wegwerken.

In 2000 formuleerden wereldleiders 8 **millenniumdoelstellingen**, om echte vooruitgang te boeken in de strijd tegen armoede en ongelijkheid. Doelstelling 3 streefde uitdrukkelijk naar gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen en **empowerment** van vrouwen. Maar ook targets (subdoelen) in de andere doelstellingen hadden expliciet aandacht voor gender.

⁷ Joan W. Scott, *Gender: A useful category of historical analysis*, 1986 in *The American Historical Review*, vol 91, n° 5, décembre 1986, pp. 1053 à 1075. / ⁸ *Le Monde selon les femmes, les Essentiel du Genre n°1 Approche Genre : concepts et enjeux actuels*, Bruxelles, 2018.

Ook de daaropvolgende **Duurzame Ontwikkelingsdoelen** (Sustainable Development Goals – SDG's), die passen in de bredere Agenda 2030, besteden expliciet aandacht aan **gendergelijkheid**. 14 van de 17 **SDG's** hebben specifieke targets om de economische, sociale en culturele condities aan te pakken die genderongelijkheid in stand houden. Gelijkheid is de basis van het kernprincipe 'Leave no one behind'. De **gendergelijkheid** is ook vertaald in een heel precies doel in de **SDG's** (SDG 5).

Tenslotte bepaalt ook de **Belgische wetgeving** dat **gendergelijkheid** onderdeel moet zijn van alle ontwikkelingssamenwerking, zowel ontwikkelingssamenwerking georganiseerd door **ANGS** als door de overheid zelf⁹.

genderneutrale taal

In deze gids kiezen we zoveel mogelijk voor een genderneutrale of inclusieve taal. Zo'n taalgebruik vermijdt zoveel mogelijk alle vormen van discriminatie die impliciet vervat zitten in onze taal. Taal kan genderneutraal worden door te kiezen voor bepaalde woorden of zinsconstructies. Meer hierover kan je lezen in het hoofdstuk over genderbewust communiceren in de inspiratiegids.

In deze gids maken we de volgende genderneutrale keuzes:

- > Waar mogelijk gebruiken we de meervoudsvorm. Genderspecifieke bezittelijke voornaamwoorden ('zijn', 'haar') vervangen we door lidwoorden.
- > Voor functies en rollen van personen gebruiken we zoveel mogelijk neutrale termen (bv 'leerkracht' in plaats van 'leraar/lerares'). Van sommige woorden bestaat geen neutrale vorm. Dan gebruiken we de basisvorm (dat is vaak de mannelijke vorm) met toevoeging (m/v/x). We doen dat telkens die term de eerste keer voorkomt in een sectie van de tekst.

⁹Art 11 § 2. De Belgische Ontwikkelingssamenwerking integreert op transversale wijze in al haar interventies 1° de genderdimensie, die de empowerment van vrouwen en de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de samenleving beoogt; (...) https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Wet_Belgische_Ontwikkelingssamenwerking_19%20maart_2013.pdf

WAT VIND JE IN DEZE GIDS?

In deze brochure vind je twee grote delen:

Het **gendercharter** wil rond 8 principes een minimaal engagement vastleggen voor **ANGS**. De ondertekening van het charter is een impuls voor **gendergelijkheid** in de organisatiecultuur. Het gendercharter is uitgewerkt en gevalideerd door de koepelorganisaties en de federaties van de Belgische niet-gouvernementele samenwerking.

De **inspiratiegids** biedt concrete handvatten en tips, uitgewerkt en aangevuld met inspirerende goede praktijken van de lidorganisaties van de koepels en federaties. Het is een concrete hulp voor iedereen die werkt in communicatie, bewegingswerk, beleidswerk of educatie, en een genderblik wil integreren in de dagelijkse praktijk.

> Waar het gendercharter een echte engagementsverklaring is, wil de inspiratiegids vooral een hulpmiddel zijn om de juiste vragen te stellen. De gids is geen checklist die je moet afvinken. De ene tip is direct haalbaar, de andere zal je misschien pas kunnen realiseren op de lange termijn. Door de inspirerende praktijken van andere organisaties krijg je snel een idee hoe je de tips in de praktijk zou kunnen omzetten. Elke organisatie kan de tips vertalen naar de eigen context en praktijk.

> De verschillende onderdelen van de inspiratiegids kunnen afzonderlijk gelezen worden. Toch is het een goed idee om naast het hoofdstuk dat relevant is voor jouw werk, ook de andere hoofdstukken door te nemen. Educatie-, bewegings- en beleidsmedewerkers

(m/v/x) moeten immers ook dagelijks communiceren, en kunnen dus communicatietips gebruiken. Bewegingswerk steunt vaak op het beleidswerk voor aanbevelingen en inhoudelijke analyses. Enzovoort. Het is dus niet altijd mogelijk om de verschillende disciplines precies van elkaar te scheiden.

> Meer nog, “mainstreaming” in alle stappen van je werking – van de interne werking tot de formulering van beleidsstandpunten, van de activiteiten in partnerlanden over communicatie tot bewegingswerk – is essentieel voor een echt effectieve genderaanpak. Zorg dus voor de nodige afstemming tussen de verschillende aspecten van de werking van je organisatie.

praktisch

> Wil je meer weten over de organisaties die genoemd worden en hun goede praktijken? Op pagina 118 vind je een lijst met alle vermelde **ANGS** en hun websites.



© Arnaud Ghys

GENDER- CHARTER



WAT IS HET GENDERCHARTER?

Met het gendercharter tekenden de **ANGS** van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking een algemeen kader uit om gender toe te passen in alle aspecten van hun organisatiecultuur. Het charter werd opgesteld in 2018 en werd sindsdien al door 82 geaccrediteerde **ANGS** ondertekend (op een totaal van 86 door **DGD** geaccrediteerde actoren).

Elke actor van de civiele maatschappij en institutionele actor die het charter onderschrijft, engageert zich om een positief elan te creëren of te behouden rond **gendergelijkheid** binnen de eigen organisatie. Elke ondertekenende organisatie zal de nodige acties ondernemen om haar intenties rond **gendergelijkheid** te realiseren.

1/ INTRODUCTIE EN BEPALING VAN HET CONCEPT

Om herhalingen te vermijden, verwijzen we voor de definitie van het concept 'gender'

en het wettelijk kader naar de inleiding van deze brochure (p. 11).

2/ INHOUD VAN HET CHARTER IN 8 PUNTEN

Door dit charter te onderschrijven, engageert de actor van de civiele maatschappij of institutionele actor (hieronder: 'de

organisatie') zich om in haar structuur en werking de nodige acties te ondernemen om:

1. De strijd voor gendergelijkheid op te nemen in haar algemene missie om armoede en ongelijkheid aan te pakken

Gelijkheid realiseren tussen vrouwen, mannen en LHBQTI+-personen blijft een enorme, wereldwijde uitdaging. De organisatie strijdt tegen alle vormen van ongelijkheid en discriminatie, om te komen tot een meer rechtvaardige en solidaire wereld. Genderongelijkheid verdient hierbij meer expliciete aandacht. Meestal spelen er bij vormen van ongelijkheid verschillende factoren mee. Wie zoekt naar meer gelijkheid moet rekening houden met **intersectionaliteit**. Een persoon ervaart tegelijkertijd verschillende vormen van dominantie of discriminatie in de maatschappij. Ook voor vrouwen speelt dit een belangrijke rol. **De organisatie heeft hiervoor aandacht in elk document van haar visie, missie en strategisch kader en in alle documenten die daaruit voortvloeien.**

2. Te ijveren voor een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen, mannen, transpersonen en interseksuelen¹⁰ in haar beslissings- en bestuursorganen (raad van bestuur en andere instanties) met maximum 2/3 van eenzelfde sekse in deze organen¹¹

Hoewel de situatie constant verbetert, zijn vrouwen, transpersonen en interseksuelen nog altijd onvoldoende vertegenwoordigd in de beslissingsorganen van actoren van de civiele maatschappij en **institutionele actoren**. **De organisatie streeft naar een proportionele vertegenwoordiging in haar beslissingsorganen.** Ze neemt de nodige maatregelen opdat **maximum twee derde van de leden van deze instanties hetzelfde geslacht hebben**. Zo weerspiegelen de beslissingsorganen van de organisatie beter de maatschappij en worden haar beslissingsprocessen gelijkwaardiger.

Ook de organisatie die werkt met vrijwilligers in beslissings- en besluitvormingsorganen, onderneemt specifieke acties om participatie van vrouwen te stimuleren. We stellen vast dat vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in de directiecomités van actoren van de civiele maatschappij en **institutionele actoren**, zoals elders in de maatschappij. **We moedigen dus pariteit aan in directiefuncties, voorzitterschappen, bestuurs- en directieraden en teams van de actoren van de civiele maatschappij en institutionele actoren¹².**

¹⁰ De Wet van 25 juni 2007 vergemakkelijkt in België verandering van burgerlijke status op basis van geslacht van een persoon. Er bestaat nog geen erkenning van een derde sekse (transgender of interseksueel). Meerdere actoren van de civiele maatschappij integreren ondertussen in hun dagelijkse praktijk de mogelijkheid om naast man en vrouw ook een andere sekse aan te geven. Het is evident dat voor diversiteit in de beslissings- en besluitvormingsorganen dezelfde openheid over verschillende seksen het uitgangspunt is: mannelijk, vrouwelijk, transgender of interseksueel. / ¹¹ Dit is al verplicht voor de raden van bestuur van Waalse vzw's. Het staat beschreven in het decreet van de Waalse regering van 9 januari 2014, dat een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen wil realiseren in de raden van bestuur van privé-organisaties erkend door het Waalse Gewest. Zie: <https://wallex.wallonie.be/index.php?doc=27199>. In Vlaanderen screent RoSa vzw elk jaar de Vlaams-Belgische organisaties. Het stelt vast dat de Belgische actor van de civiele maatschappij eerder goed scoren op de pariteit in hun raden van bestuur, maar veel minder goed op de pariteit in de directiecomités, die nog te mannelijk zijn. <https://www.rosavzw.be/site/index.php/kwesties/vrouwen-ad-top/belgie>. In Brussel bestaat er geen specifiek voorschrift. Voor meer informatie over de wettelijke verplichtingen voor vzw's: http://www.egalite.cfwb.be/index.php?elD=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/sites/sdec/upload/sdec_super_editor/sdec_editor/documents/BASBLGuide_011.pdf&hash=85192699affb992e0890190a291a7a2433fac089 / ¹² Zonder een karikatuur te willen maken, wijzen we erop dat sommige afdelingen en thema's binnen actor van de civiele maatschappij de neiging hebben om ofwel erg vrouwelijk te zijn (bv. onderwijs), of erg mannelijk (bv. logistiek). Diversiteit in ruime zin, op het vlak van gender maar ook van andere aspecten, is belangrijk en schept een echte meerwaarde voor elke werking.

3. Te werken aan een dubbele benadering van gender: een transversale (gender mainstreaming)¹³ en een specifieke benadering

De transversale en de specifieke benadering vullen elkaar aan. De organisatie engageert zich om stappen te zetten op beide niveaus.

De Raad van Europa definieert **gendermainstreaming** als volgt: “de geïntegreerde aanpak omvat de (re)organisatie, verbetering, ontwikkeling en evaluatie van beleidsprocessen op zo’n manier dat het perspectief van **gendergelijkheid** wordt geïntegreerd in alle beleidsdomeinen en op alle beleidsniveaus door de actoren die normaal dat beleid maken¹⁴.” De organisatie zal gender dan ook integreren in alle aspecten van haar acties en haar beleid, zodat er binnen haar structuur continu aan dit thema gewerkt wordt¹⁵.

Daarnaast onderneemt de organisatie **specifieke acties rond gender**, zoals acties voor de rechten van de vrouw en voor respect voor diverse genderidentiteiten. De specifieke aandacht voor gender is zichtbaar en wordt steeds verder uitgediept.

4. Een algemeen actieplan uit te werken rond gender, samen met verifieerbare¹⁶ opvolgings- en evaluatiemaatregelen en een budget voor dit plan¹⁷

De organisatie bepaalt haar prioriteiten rond gender en werkt er een actieplan voor uit. **Dit plan voorziet de nodige middelen, zowel op personeelsvlak als op financieel vlak.** De organisatie volgt het actieplan op, evalueert of ze de vooropgestelde doelen haalt en stuurt bij waar nodig. De organisatie zorgt ervoor dat het actieplan en de behaalde resultaten ook intern gedragen en gewaardeerd worden.

¹³ De Belgische wet van 12 januari 2017 scheidt een verplicht kader voor gendermainstreaming in alle Belgische openbare besturen, waaronder dat van ontwikkelingssamenwerking. Een strategienota en een actieplan over de integratie van gender in de ontwikkelingssamenwerking voorzien een specifiek luik over ANGS. Zie actieplan: <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Actieplan-betreffende-de-integratie-van-de-genderdimensie.pdf>. En strategienota: <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Gender-in-de-Belgische-Ontwikkelingssamenwerking.pdf>

¹⁴ http://igvm-iefh.belgium.be/nl/onderzoek/gender_mainstreaming / ¹⁵ Gendermainstreaming is een wettelijke verplichting voor het openbare Belgische beleid. / ¹⁶ Met baselines en objectief meetbare indicatoren. / ¹⁷ Dit engagement biedt de actor van de civiele maatschappij en institutionele actoren de mogelijkheid om gender te integreren met oog voor hun eigen realiteit. Gender is al een transversale evaluatiefactor voor de screening van de actor van de civiele maatschappij en institutionele actoren, maar de screening moet het actieplan niet bepalen. Het actieplan moet passen bij de realiteit van de organisatie.

5. Gendergelijkheid expliciet te integreren in het personeelsbeleid

De organisatie houdt in **alle aspecten van haar personeelsbeleid rekening met gendergelijkheid**: aanwerving van personeel, gelijke lonen, werktijd, vorming, specifieke voordelen voor (plus-)ouders, geboorte- en ouderschapsverlof voor mannen,...¹⁸

Het personeelsbeleid voorziet ook **procedures om gepast te reageren op intimidatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer**. Zo verzekert het de veiligheid en het welzijn van alle werknemers en van iedereen die in contact komt met personeelsleden van de organisatie.

Het personeelsbeleid voorziet preventieve maatregelen (bv. door sensibilisering over seksistische stereotypen of grensoverschrijdend gedrag op het werk) en **wil elke vorm van discriminatie voorkomen, of het nu gaat over gender, seksuele oriëntatie, een handicap, huidskleur, religie,...**¹⁹ Er bestaat een wettelijke lijst met 19 criteria waarop discriminatie gebaseerd kan zijn. Het 18^{de} criterium is **geslacht**²⁰.

6. Gendergelijkheid expliciet te integreren in een gedragscode voor het personeel

De organisatie voorziet een **gedragscode voor het personeel**, waarin **gendergelijkheid** expliciet opgenomen is. Deze code bevestigt dat de organisatie staat voor **gelijkwaardigheid tussen M/V/X, respect voor alle personen, het belang van diversiteit en niet-discriminatie**. Door te werken bij de organisatie, verbindt elk personeelslid zich ertoe om deze code na te leven en ze met zijn of haar persoonlijke en professionele gedrag te ondersteunen.

De code voorziet een **procedure voor alle personeelsleden om klachten te melden** als ze slachtoffer zijn van discriminatie of pesterijen. De code vermeldt ook expliciet om welke vormen van misbruik of uitbuiting het kan gaan. De organisatie voorziet daarnaast meldingsprocedures voor misbruik of gedrag van personeelsleden binnen of buiten de organisatie dat afwijkt van de gedragscode.

De gedragscode is van toepassing op elke vertegenwoordiger van de organisatie. De organisatie beslist of zij die enkel toepast op personeel of ook op vrijwilligers, consulenten,....

De organisatie ontwikkelt een organisatiecultuur van zero-tolerantie voor elke vorm van pesterij²¹, misbruik of uitbuiting op alle niveaus (tussen collega's, met deelnemers aan acties, tegenover vrijwilligers, tussen vrijwilligers,...). De organisatie biedt bescherming en herstel aan de slachtoffers van elk ongewenst gedrag, aan de hand van duidelijke procedures en met personen die opgeleid zijn om deze procedures te begeleiden. De organisatie werkt samen met nationale overheden als zich misdrijven voordoen die onder de strafwet vallen.

7. Te zorgen bij alle activiteiten en communicatie voor een niet-stereotiepe en evenwichtige vertegenwoordiging van mannen, vrouwen, transpersonen en interseksuele personen, en specifieke aandacht te besteden aan seksuele diversiteit

Bij elke activiteit en communicatie zorgt de organisatie ervoor dat seksistische stereotypen en heteronormativiteit²², niet bevestigd worden. Ze heeft daarbij aandacht voor een proportionele vertegenwoordiging van vrouwen, mannen, transpersonen en interseksuele personen en toont de verschillende impact van de globale uitdagingen op mannen, vrouwen, transpersonen en interseksuelen. Door in haar interne en externe communicatie **gendergelijkheid** en seksuele diversiteit te promoten, neemt de organisatie een maatschappelijke verantwoordelijkheid op.

8. Bij te dragen tot empowerment van vrouwen en sociaal gediscrimineerde groepen²³

De organisatie schenkt in haar interventies specifieke aandacht aan **empowerment van vrouwen, transpersonen en interseksuele personen**. In het Zuiden ondersteunt ze organisaties die focussen op **gendergelijkheid**. Ze gaat allianties aan met sociale vrouwenbewegingen of vertegenwoordigers van diversiteit, ook in België. In haar partnerschappen en samenwerkingen is ze zich bewust van de plaats van vrouwen en sociaal gediscrimineerde groepen in de maatschappij. De organisatie begrijpt dat ze uitdagingen die deze groepen aangaan samen met hen moet aanpakken.

¹⁸ Er bestaat een wettelijke kader over gelijke verloning: de wet van 22 april 2012. Organisaties met meer dan 50 werknemers hebben specifieke verplichtingen. Elke 2 jaar moeten ze de neutraliteit van hun remuneratiepolitiek evalueren op vlak van gender. / ¹⁹ De Wet van 10 mei 2007 over de strijd tegen discriminatie tussen vrouwen en mannen verbiedt elke vorm van discriminatie gebaseerd op sekse. Discriminatie gebaseerd op sekse, genderidentiteit of genderexpressie vallen hieronder. Deze wet verbiedt expliciet directe of indirecte discriminatie, aanzetten tot discriminatie, pesterijen en seksuele intimidatie. De gelijkstelling van een onderscheid op basis van geslachtsverandering met een onderscheid op basis van sekse (art.4 §2) komt overeen met De Europese richtlijn 2006/54/CE. Deze richtlijn, die volgt op een uitspraak van de Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, stelt dat het principe van gelijke behandeling van vrouwen en mannen niet beperkt mag worden tot een of andere sekse, maar ook van toepassing is op discriminatie op basis van geslachtsverandering. / ²⁰ Onder invloed van de Europese Unie onderging de federale wetgeving rond antidiscriminatie een grondige hervorming in 2003, met aanpassing van de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003, die aanvullend was bij de antiracismewet (1981) – op dat moment uitsluitend strafwet – en de wet op gelijke behandeling van mannen en vrouwen (1999). / ²¹ De wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. <http://www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=41483>. / ²² Heteronormativiteit drukt een sociale norm uit over wat als normaal heteroseksueel gedrag wordt beschouwd. Elk individu dat dit sociale en culturele gedrag niet aanneemt, wordt benadeeld tegenover de rest van de maatschappij. Heteronormativiteit ligt aan de basis van een discriminerend discours en vooroordelen tegenover LHBQTI-personen, en speelt sterk als het gaat over gezinsvorming en de manier waarop koppels zich horen te gedragen in het openbaar. Bron: LGBT Communication Manual, Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transsexual Association en UNAIDS. / ²³ Empowerment is zich bewust zijn van het eigen handelen en er los van komen, de macht over het eigen leven in handen nemen. Het is zowel een individueel als een collectief proces. Empowerment vraagt versterking van vier soorten macht: interne macht, macht van kennis, economische macht en sociale en politieke macht. Het proces start bij personen, collectieve groepen en sociale organisaties. "In feite is het proces van empowerment niet iets lineairs of rechtlijnigs. Het varieert in intensiteit volgens de momenten. Het veronderstelt soms vooruitgaan en dan achteruitgaan (...). De verschillende stappen in empowerment zijn niet noodzakelijk chronologisch. Individuen en/of sociale groepen kunnen dan eens hun welzijn versterken, dan hun deelname, etc. Kortom, de evolutie in het proces is niet altijd constant: de individuen en/of sociale groepen vertonen wijzigend gedrag naargelang de periode van hun leven of in functie van beïnvloedende (politieke, sociale of economische) factoren." Le M/F, Essentiel du Genre n°10 *Genre et Empowerment*, Bruxelles, 2017.

© Ryan Brown



INSPIRERENDE PRAKTIJKEN

Heel wat organisaties gaan al op dagelijkse basis met gender aan de slag en brengen zo verschillende aspecten van het charter in de praktijk.

We geven enkele voorbeelden ter inspiratie:

- > **Entraide et Fraternité (E&F)** stelde een actieplan op om gelijke vertegenwoordiging te bekomen van mannen en vrouwen in haar bestuursorganen en bij elk evenement dat E&F organiseert. Daarnaast bepaalde de organisatie voor elk departement richtlijnen zoals: de genderchecklist verfijnen samen met de partners, genderneutraal schrijven, gendergevoelig sensibiliseringsmateriaal gebruiken. Elk departement komt minstens één keer per jaar bijeen om het actieplan te evalueren en de genderaanpak te bespreken. Om het actieplan uit te werken richtte E&F een gendercommissie (m/v/x) op. In de commissie zetelde een lid van de raad van bestuur, een vertegenwoordiger van het departement internationaal partnerschap, een communicatieverantwoordelijke en twee vertegenwoordigers van de regio's.

> **VIA Don Bosco** gebruikte een analysekader van het Engelse expertisecentrum INTRAC om gender een plaats te geven op alle niveaus van de organisatie. Het kader kijkt naar het beleid (visie, waarden,...), de middelen (mensen, budget,...), de organisatiecultuur, het programma en de context van een organisatie.

– Als gevolg van die oefening formuleerden de partners in Tanzania een specifieke doelstelling rond gender (**m/v/x**), werden in Latijns-Amerika concrete acties geformuleerd en ontdekten de Belgische medewerkers heel wat lacunes in bijvoorbeeld het vormingsprogramma voor de medewerkers en de praktische organisatie van uitwisselingen met partners in het Zuiden.

– VIA Don Bosco heeft een interne stuurgroep gender en milieu, met medewerkers uit verschillende diensten. De stuurgroep waakt over de aandacht voor deze transversale thema's in de werking van VIA Don Bosco, zowel op organisatieniveau als in de activiteiten in Noord en Zuid. In 2017 schreef de stuurgroep een genderbeleid voor VIA Don Bosco uit met volgend doel:

“VIA Don Bosco wil als Belgische en Salesiaanse ngo bijdragen tot het recht op onderwijs voor kwetsbare meisjes en jongens zowel in België als in onze partnerlanden in Afrika, Latijns-Amerika en Azië. Het universeel recht op kwaliteitsvol onderwijs is slechts gegarandeerd wanneer jongens en meisjes hun capaciteiten in vrijheid kunnen ontwikkelen. Dankzij de promotie van dit recht dragen we bij aan de realisatie van **SDG 5 rond **gendergelijkheid** in België en onze partnerlanden.”**

De organisatie neemt daarvoor drie belangrijke principes of richtlijnen aan: de strijd tegen genderstereotypen, participatie van vrouwen en mannen op alle niveaus van beslissing, uitvoering en evaluatie, en 'practice what you preach' (VIA Don Bosco past zelf de genderbenadering toe in alle aspecten van haar werking).

> **Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale (WSM)** creëerde in 2012 een thematische werkgroep voor gendermainstreaming.

– Deze werkgroep schreef een leidraad voor de programma's en de politieke standpunten van WSM. In de werkgroep zitten personeelsleden van de Zuide dienst, de educatiedienst en de beleidsdienst. Bovendien zetelen er in de werkgroep ook genderverantwoordelijken uit de partnerorganisaties van de christelijke beweging: de internationale dienst van de vakbond ACV en het Comité d'Information et d'Education Populaire van de Mouvement Ouvrier Chrétien.

– De genderwerkgroep stelt ook jaarlijks actieplannen op voor de vorming en het beleidswerk in de organisatie. Zo organiseert ze minstens één evenement per jaar rond een genderthema. Ze plant ook een gendervorming per jaar te organiseren voor al het personeel van WSM en bewaakt de genderbril in alle publicaties.

> **Broederlijk Delen** heeft sinds 2017 een 'genderwerkgroep' waarin medewerkers van de Noordwerking (onderwijs, vrijwilligers, communicatie en politiek), de Zuide dienst en de directeur zetelen. De werkgroep wil over de diensten heen gendermainstreamen in de hele organisatie. Ze bekijkt zowel het interne beleid als de activiteiten van de verschillende diensten, met aandacht voor transversale en specifieke acties rond gender. Een belangrijke stap is een genderleerreis begin 2019. Naast medewerkers van de Zuide dienst en van enkele partners, neemt Broederlijk Delen ook een communicatie- en beleidsmedewerker mee. Aan de reis is een leertraject voor de hele organisatie gekoppeld.

De werkgroep heeft ook een visietekst opgesteld, die uitlegt hoe Broederlijk Delen **gendergerechtigheid** ziet. Met deze tekst wil de organisatie de visie en aanpak rond **gendergerechtigheid** verduidelijken voor alle personeel, in België en op het terrein, en voor de vrijwilligers. Daarnaast wil ze de tekst delen met de partners op het terrein. Niet om hem op te leggen, wel als start van de dialoog over gender.



> Het Comité Contre les Dettes illégitimes (CADTM) stelde een nota op om haar algemene genderaanpak vast te leggen. Tijdens de algemene vergadering van het netwerk staat **genderpariteit** altijd op de agenda. Op de laatste bijeenkomst van het wereldwijde netwerk in 2016 werd het werkingscharter van **CADTM** aangepast om de participatie van vrouwen in het netwerk nog te versterken:

Amendement in verband met pariteit (artikel 11 van sectie II "Algemene principes van de organisaties") – AMR 2016 11. De organisaties die lid zijn van het netwerk zetten zich bewust in om een einde te maken aan elke vorm van onderdrukking van vrouwen in de maatschappij. Ze engageren zich om binnen hun eigen organisatie een evenwicht tussen de seksen te bewaken en om op een gelijkwaardige manier vrouwen en mannen te laten deelnemen aan de verschillende geledingen van het netwerk en alle activiteiten georganiseerd door CADTM of waaraan het lid is uitgenodigd om mee te werken. Als slechts één persoon kan deelnemen aan de activiteit in kwestie (...), dan engageert het lid zich om een vrouw te sturen als een man de vorige keer heeft deelgenomen. Als de activiteit de deelname van meerdere personen veronderstelt, moeten de organisaties pariteit nastreven. Voor organisaties die zich als 'vrouwenorganisatie' definiëren mag de delegatie enkel uit vrouwen samengesteld zijn. De continentale coördinaties hebben de opdracht om het respect voor en de toepassing van de regel van de pariteit te bewaken.



> In 2015 lanceerde Oxfam-Magasins du Monde een campagne met de titel 'Fair Chances'. Daarmee wou de organisatie actie voeren tegen de marginalisering van vrouwen in al haar vormen, via de promotie van een eerlijke handel en waardig werk. Oxfam-Magasins du Monde ontwikkelde en voerde de campagne samen met drie partners die werkten rond eerlijke handel in India en Bangladesh. Het was voor de vier partners een primeur.

De campagne paste voor Oxfam-Magasins du Monde in haar wens om een **transversale genderaanpak** te ontwikkelen. Ze was een startpunt voor een hele interne denkoefening, gevolgd door een zelfanalyse ondersteund door le Monde selon les femmes in 2017. Zo wilde de organisatie haar discours rond gender in de praktijk brengen in haar verschillende diensten, van educatie, verkoop, tot en met de logistiek en de communicatie.

Als gevolg van dit proces heeft Oxfam-Magasins du Monde nu een echt genderbeleid, een handboek voor inclusief taalgebruik en een genderwerkgroep. Die verzekert dat diensten op alle niveaus het genderbeleid toepassen.

> **Rikolto** streeft naar een gelijke verdeling van vrouwen en mannen doorheen de hele organisatie. Het beschikt over statistieken over gender op alle niveaus. De cijfers tonen aan op welke niveaus een evenwicht lukt (dat zijn er vrij veel), maar ook waar er nog werk aan de winkel is:

- Internationaal Bestuur: 8 leden: 3 vrouwen, 5 mannen
- Internationale Directie: 2 mensen: 1 vrouw, 1 man
- International Management Team (de regiodirecteurs):
7 mensen: 3 vrouwen, 4 mannen
- Algemene Vergadering van de Belgische vzw: 85 leden: 35 vrouwen, 50 mannen
- Bestuur van de Belgische vzw: 8 leden: 1 vrouw, 7 mannen
- Personeel van de Belgische vzw: 59% vrouwen, 41% mannen



INSPIRATIE- GIDS

1. GENDERBEWUST COMMUNICEREN
2. GENDERBEWUST BELEIDSWERK
3. GENDERBEWUST EDUCATIEWERK
4. UITWISSELINGSPROGRAMMA'S
EN BEURZEN MET AANDACHT VOOR GENDER
5. BEWEGINGSWERK EN GENDER

© Raissa Vandamme



© Entraide et Fraternité



© Catherine Hermal



1. GENDERBEWUST COMMUNICEREN

VOOR WIE IS DIT HOOFDSTUK BEDOELD?

- Communicatiemedewerkers (m/v/x)
- Fondsenwervers (m/v/x)
- Woordvoerders (m/v/x)
- Iedereen die binnen of buiten de organisatie communiceert (m/v/x)

AANDACHT VOOR GENDER IN COMMUNICATIE, EEN BELANGRIJKE SLEUTEL TOT VERANDERING

Als communicatiemedewerker (m/v/x) post je berichten op sociale media, help je collega's om goede teksten op te stellen en beelden te vinden, spreek je met de media en met schenkers (m/v/x). Daarbij heb je elke keer de kans om stereotypen te versterken of net te ontkrachten. Communicatie is dus bij uitstek een werkgebied waar aandacht voor gender belangrijk is.

WAT VIND JE IN DIT HOOFDSTUK?

In dit hoofdstuk vind je inspiratie om een echt genderbeleid te ontwikkelen voor je communicatie en om genderbewust om te gaan met verhalen, beelden en taal. We gaan ook in op enkele specifieke vragen waar je als communicatiemedewerker mee kan geconfronteerd worden.

Beschouw onderstaande tips als een hulpmiddel om de juiste vragen te stellen voor je aan je communicatiewerk begint. Het zijn geen dwingende regels die je in elke situatie moet volgen.

WAT HOUDT EEN VISIE OP GENDERBEWUST COMMUNICEREN IN?

Wat betekent gender voor je organisatie?
Hoe weerspiegelt zich dat in je communicatie?
Een organisatie die genderbewust wil communiceren,
heeft daarrond een visie nodig.

Niet alleen woordkeuze of gebalanceerde illustraties zijn belangrijk. Het gaat ook over de keuze van de boodschap, de keuze van sprekers (m/v/x) voor een debat, aandacht voor stereotypen,... Een genderbeleid in communicatie stelt zich onder andere de volgende vragen:

- > Heb je per communicatiedrager besproken **hoe ver** je gaat met genderbewuste communicatie?
- > Hebben jij en je team genoeg **kennis** om genderbewust te communiceren?
- > Staan de neuzen van het hele team in **dezelfde richting**?
- > Is jouw **communicatiemateriaal** gendergevoelig? Is bijvoorbeeld je fotodatabank gescreend op **gendergelijkheid**, zoals verderop in dit hoofdstuk beschreven? Geef je gender ook mee in de briefing van een fotograaf (m/v/x) of interviewer (m/v/x)?
- > Let je op het genderevenwicht als je een spreker, woordvoerder (m/v/x) of publiek figuur uitkiest om je communicatie te ondersteunen? Vind je geen evenwicht in **sprekers of woordvoerders, zoek dan hulp**. Op pagina 117 van deze gids vind je organisaties die een expertendatabank hebben met aandacht voor gender en een intersectionele blik.
- > Personen en organisaties met genderexpertise kunnen ook helpen om een genderbewust communicatiebeleid uit te tekenen. Ga op zoek naar de geschikte **deskundige** voor jouw organisatie.

in de praktijk

Quinoa heeft besloten om op een niet-seksistische manier te communiceren.

Het heeft daarbij concrete doelen:

- > 100% van de institutionele en educatieve teksten zijn op niet-seksistische wijze geschreven.
- > 100% van het materiaal dat is opgesteld na 2014 bevat genderspecifieke statistieken en/of is geschreven met oog voor de machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen.
- > Minimum 40% van de personen die worden uitgenodigd als externe sprekers (voor vorming en/of lezingen) zijn vrouwen.



© Fairtrade Belgium

in de praktijk

Fairtrade International werkte een internationale genderstrategie uit.

Op basis daarvan maakte Fairtrade Belgium (FTB) haar communicatie en educatieve aanbod gendersensitief. De organisatie vertelt verhalen van sterke vrouwen, toont de verschillende effecten van duurzame handel op mannen en vrouwen, en gebruikt een gendersensitieve beeldtaal (zie verder in dit hoofdstuk). Ook wanneer het actiemodellen opstelt en doelgroepen bepaalt voor communicatie, houdt FTB rekening met gender.

HOE GEEF JE EEN GENDERBEWUSTE COMMUNICATIE VORM?

GEBRUIK EVENWICHTIGE BEELDEN EN VERHALEN

Aandacht voor gender begint bij de keuze van je verhalen, je beelden en wie je aan het woord laat. Onderstaande tips kunnen veel werk lijken. Maar al doende leer je stereotypen en mogelijkheden herkennen en wordt het steeds gemakkelijker om met een gendersensitieve blik naar je beelden en verhalen te kijken.

Vertel geen stereotiepe verhalen

Als **ANGS** de situatie van vrouwen en mannen in het Zuiden en in België beschrijven, krijgen vrouwen vaak een traditionele, passieve of zorgende rol. In de fondsenwerving, die op zoek gaat naar herkenbare verhalen die mensen aanzetten tot donatie, komt dit zeker vaak voor. Toch kan je vrouwen en mannen genuanceerder voorstellen.

> Benadruk aspecten die misschien **minder voor de hand liggen** of in het oog springen.

voorbeeld

Toon hoe mannen hun kinderen naar school brengen of hoe vrouwen een vergadering leiden.

in de praktijk

Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale (WSM) toont positieve praktijken van gendergelijkheid, verhalen van inspirerende vrouwen en portretten van vrouwen aan de macht. Een voorbeeld is Rabiadou Serah Diallo uit Guinée, de eerste vrouw aan het hoofd van een nationale vakbond, CNTG, die ook partner is van WSM. Ze werd in 2010 benoemd tot voorzitter van de Nationale Overgangsraad, die de overgang naar een democratisch regime in Guinée Conakry in goede banen moest leiden. Met dergelijke verhalen wil WSM een tegenwicht bieden voor de meerderheid aan mannen in de media en in machtsposities.

> Ga op zoek naar **rolmodellen** van sterke vrouwen. Vrouwen zijn vaak de drijvende kracht achter verandering en dat kan je ook overbrengen in de verhalen die je vertelt.

> Toon in je verhalen dat mannen en vrouwen kunnen **samenwerken**, om vooroordelen rond 'dat is voor vrouwen of mannen' te doorbreken.

> Vermijd **stereotiepe adjectieven** om mannen en vrouwen te beschrijven. Zo zie je adjectieven als 'ambitieuw', 'zelfbewust', 'sterk' vaker om mannen te beschrijven, terwijl voor vrouwen meer woorden als 'gesofisticeerd', 'gevoelig', 'vriendelijk' gebruikt worden.

in de praktijk

BOS+ besteedt aandacht aan gender door vaak te kiezen voor verhalen waarin vrouwen centraal staan. Dit weerspiegelt voor een stuk ook de werking in het Zuiden, waar BOS+ vrouwengemeenschappen ondersteunt om bijvoorbeeld alternatieve inkomsten te vinden.

Zoek naar gendersensitieve beelden

Met beelden kan je stereotypen overbrengen of net doorbreken op een heel krachtige manier. Je denkt dus best goed na over de beelden die je gebruikt in sociale media, op je website, en om publicaties te illustreren.

> In de eerste plaats kan je nagaan of op je foto's in **gelijke mate** vrouwen en mannen te zien zijn. Je kan een evenwicht zoeken door meerdere beelden te gebruiken, of groepsfoto's uitkiezen die in gelijke mate vrouwen en mannen in beeld brengen.

> Niet alleen de aantallen zijn van belang. **Waar** mannen en vrouwen zich bevinden op de foto (voor, achter, naast, onderdanig, klein, groot, ...), de **taken** die ze opnemen, de **uitdrukkingen** op hun gezicht (blij, kwaad, aandachtig, ..) hebben ook impact op de boodschap die je overbrengt. Je kan op verschillende manieren stereotypen doorbreken of juist versterken.

in de praktijk

In de banner van de campagne "Justice migratoire-justice sociale" van Wereldsolidariteit / Solidarité Mondiale hebben de man en de vrouw een niet-stereotiepe rol: de moeder draagt de bagage, de vader zorgt voor de kinderen.

> Het is géén of-of-verhaal. Roldoorberekende beeldvorming is meer dan enkel de rollen omkeren. Je kan ook juist een **onverwachte combinatie** tonen van menselijke kenmerken en interesses.

voorbeeld

Je kan stereotypen doorbreken door een poetsman af te beelden of een vrouwelijke mechaniker.

Je kan ook genuanceerder gebruik maken van personages die niet duidelijk mannelijke of vrouwelijke kenmerken heeft.

Let op de volgorde waarin je personen (m/v/x) citeert

Wanneer je personen citeert en daarbij altijd met de mannen begint, is er opnieuw een onevenwicht.

> Dat is ook zo als mannen altijd het woord krijgen over bepaalde **onderwerpen**, en vrouwen over andere. Of wanneer je **LHBTQIA+**-personen enkel aan het woord laat over onderwerpen die verband houden met seksuele identiteit. Het gaat dus niet enkel over wie je citeert, maar ook in welke volgorde, over welk thema, enzovoort.

> Ideaal is om **af te wisselen**. Denk na waarom en waarover je een persoon citeert. Denk zowel na over de auteurs van de artikels die je gebruikt, de personen die je interviewt, als de verhalen die je vertelt.

> Als je een reeks personen **opsomt** – de lijst van je sprekers, je raad van bestuur, enzovoort – wissel dan vrouwen en mannen met elkaar af.

> Wees daarbij ook aandachtig voor andere **identiteitskenmerken**, zoals taal, huidskleur of leeftijd (**intersectionaliteit**).

Benoem mannen en vrouwen op dezelfde manier

> Het gebeurt dat een tekst **enkel mannen bij naam** vermeldt en vrouwen benoemt in functie van die mannen (bijvoorbeeld: de echtgenote van ...). Het gebeurt ook dat van vrouwen enkel de voornaam wordt genoemd, terwijl tegelijkertijd mannen worden voorgesteld met hun familienaam of hun volledige naam. Een genderbenadering hanteren in communicatie helpt je om afstand te nemen van die seksistische mechanismen, zelfs als ze ingeburgerd zijn in de media.

voorbeeld

“President Barack Obama en zijn vrouw Michelle Obama” in plaats van “President Obama en zijn vrouw Michelle”.

> Ook bij de **omschrijving van de functie** van vrouwen duiken stereotypen vaak op. zo wordt bij mannen veel vaker de functie vermeld terwijl voor vrouwen eerder een beleefdheidsvorm gebruikt wordt; bijvoorbeeld directeur x versus mevrouw y.

GEBRUIK EEN GENDERBEWUSTE TAAL

Stereotypen zitten vaak diep in onze taal verankerd. Een genderbenadering maakt je aandachtig voor die stereotypen en helpt je zoeken naar alternatieven. Ze houdt zeker rekening met deze aandachtspunten:

Gebruik geen seksistische uitdrukkingen

> Er zijn een aantal uitdrukkingen die overduidelijk seksistisch zijn. Denk maar aan: 'regeren als een goede huisvader', 'het zwakke **geslacht**', 'achter elke grote man schuilt een sterke vrouw'... Deze uitdrukkingen **gebruik je niet**.

> Andere uitdrukkingen zijn zo ingeburgerd in onze dagelijkse taal dat we het discriminerende karakter niet meer opmerken. Denk maar aan: 'een stand bemannen', 'iets aan de man brengen', 'je mannetje staan', 'met man en macht', 'hoeveel man was er op die betoging?', 'jongens wees eens stil'...

– Als je deze uitdrukkingen hoort in de gesproken taal, bijvoorbeeld tijdens vergaderingen, kan je direct **reageren** ('er waren natuurlijk niet alleen mannen').

– Communiceer vooral zelf bewust op een andere manier. Zoek en gebruik **alternatieve uitdrukkingen**. Onze taal is rijk genoeg.

voorbeeld

Zeg "aan een stand staan", "iets verkopen", "je niet laten doen", het "aantal mensen" of het "aantal betogers", enzovoort.

– Je kan ook uitdrukkingen een ludieke twist geven om mensen bewust te maken van bestaande stereotypen. Dat gaat gemakkelijk tijdens vergaderingen of publieke momenten.

voorbeeld

"We deden dat met mens en macht" of "je vrouwtje staan".

> In de geschreven taal heb je nog meer mogelijkheden: **herlees** teksten een tweede maal om nodeloze stereotypen eruit te halen en ze te vervangen door neutralere vormen.

Ga op zoek naar écht "neutrale" taal

De zogenaamd neutrale vorm is in het Nederlands niet zo onschuldig, omdat ze dikwijls gewoon naar de man (hij/hem/zijn) verwijst. Bijvoorbeeld: 'de mens, hij is geëvolueerd...', 'de vrijwilliger met zijn spandoek', 'de kiezer, hij is onvoorspelbaar', enzovoort.

Veel teksten zijn zogenaamd neutraal, maar kiezen daardoor juist toch voor de mannelijke vorm. Soms wordt dit opgelost door een inleidend zinnetje aan het begin van een tekst: "De mannelijke vorm wordt op neutrale wijze gebruikt en verwijst zowel naar mannen als naar vrouwen". Dit is een erg minimalistische aanpak en alleen te verantwoorden door een nijpende deadline. Er zijn immers heel wat betere alternatieven:

> Gebruik waar mogelijk de **meervoudsvorm**.

voorbeeld

"De mensen zijn geëvolueerd", "de vrijwilligers met hun spandoek", "de kiezers, ze zijn onvoorspelbaar".

> Vervang bezittelijke voornaamwoorden waar mogelijk door **lidwoorden**.

voorbeeld

"De rechter doet zijn uitspraak"
kan gewoon vervangen worden door
"de rechter doet de uitspraak".

> Ook de **passieve** vorm kan af en toe een oplossing bieden.

voorbeeld

"De arts moet zijn oordeel geven"
kan je vervangen door
"het oordeel moet worden gegeven door de arts".

> Als je zowel mannelijke als vrouwelijke vormen benoemt, is het een goed idee om niet altijd de mannelijke vooraan te plaatsen. Je kan ze gewoon af en toe **omdraaien**.

voorbeeld

"Dit is zowel voor vrouwen als voor mannen",
"meisjes en jongens" of "zusters en broeders".

> Tenslotte kan je in geschreven teksten 'hij' en 'zij' ook afwisselend gebruiken.

Benoem personen en hun rol of functie niet op een genderstereotiepe manier

> Personen wil je altijd voorstellen met hun juiste titel, naam en functie. **Vraag** hen eerst en vooral zelf hoe ze benoemd willen worden.

> De binaire opdeling in vrouw of man is achterhaald (er zijn immers ook mensen die zich niet zo wensen te definiëren). Gebruik daarom zoveel mogelijk **neutrale of passende termen**, in plaats van altijd de vrouwelijke of de mannelijke.

voorbeeld

Gebruik functiebenamingen als "arts", "vroedkundige" en "verpleegkundige" in plaats van de mannelijk klinkende term "geneesheer" of de vrouwelijk klinkende termen "vroedvrouw" en "verpleegster". Of nog: "poetshulp" en niet "poetsvrouw", of "administratief bediende" en niet "secretaresse".

> Als er geen neutrale vorm bestaat, kan je kiezen voor mannelijke vormen die **neutraal gebruikt** worden. Deze keuze gaat ervan uit dat we stilaan aanvaarden dat onderzoekers of dokters zowel vrouwen als mannen kunnen zijn.

> In de geschreven taal kan ook **(m/v/x)** toegevoegd worden. Bijvoorbeeld 'onderzoeker (m/v/x)'. Bijvoorbeeld in vacatures geven veel organisaties zo aan dat er meer opties bestaan dan enkel man of vrouw.

> Een andere optie is om vrouwelijke vormen juist zichtbaar te maken en te werken met **-ster** waar mogelijk, bijvoorbeeld onderzoekster, voorzitter of woordvoester.

> **Dubbelvormen** (bv. leraar/lerares) of extra haakjes (bv. agent(e)) maken het lezen dikwijls nodeloos moeilijk. De dubbelvormen blijven binair 'man/vrouw' en de haakjes lijken aan te geven dat de vrouwelijke vorm minder belangrijk is (ze staat tussen haakjes). Deze praktijken vermijd je daarom beter.

> Welke keuze je ook maakt, zorg ervoor dat je ze **consequent** toepast op dezelfde manier in al je communicatiemateriaal.

COMMUNICEER OP MAAT VAN JE DOELGROEPEN

> Wie bereik je met je communicatie? Spreekt ze iedereen in dezelfde mate aan? Om een divers publiek te bereiken, moet je weten voor welke onderwerpen en communicatie je verschillende **doelgroepen** gevoelig zijn. Door na te denken over de voorbeelden die je aanhaalt en de taal die je gebruikt, zal je boodschap ook toegankelijker zijn voor een diverser publiek.

> **Meer tips** om de juiste doelgroepen te bereiken vind je in het hoofdstuk over genderbewust educatiewerk.

ENKELE AANDACHTSPUNTEN BIJ GENDERBEWUSTE COMMUNICATIE

Genderbewuste communicatie is een haalbare kaart.
Toch zijn er enkele aandachtspunten
waar je als communicatiemedewerker (m/v/x)
soms een oplossing voor moet zoeken.

Gender in een interculturele realiteit

Verschillen tussen culturen worden nog te vaak als voorwendsel gebruikt om mensen in een bepaalde positie te houden en niet te werken aan gelijke rechten over de hele wereld. Hou rekening met culturele en religieuze verschillen op het vlak van gender, zonder het doel van **gendergelijkheid** uit het oog te verliezen.

> Genderbewuste communicatie kan **verschillen in Noord en Zuid**. Dit maakt het niet altijd evident voor organisaties die regelmatig samenwerken met partners in het Zuiden. Ook in België kunnen verschillende culturele groepen andere gevoeligheden hebben op het vlak van gender.

voorbeeld

– Wat de ene cultuur als “vrouwelijk” beschouwt, kan een andere eerder als “mannelijk” beschouwen, bv. bepaalde taken in het gezin of kledingstijl.

– De attitude tegenover holebi’s, transpersonen en interseksuelen kan erg verschillen van cultuur tot cultuur.

> Denk bovendien niet te snel dat je de realiteit “daar” en “hier” door en door kent. Zowel in je eigen omgeving als elders stemt de realiteit niet altijd overeen met het beeld dat je ervan hebt. **Vraag ernaar**, doe online onderzoek of raadpleeg deskundigen en organisaties die de thematiek kennen.

> Zoek hierbij **positieve verhalen** uit verschillende culturen over gelijke kansen voor vrouwen en mannen, **LHBTQIA+** en andere groepen die gediscrimineerd (kunnen) worden. Ga bewust en actief op zoek naar roldoorbrekende voorbeelden.

Communiceren over een stereotiepe realiteit

De realiteit op het terrein maakt het niet altijd eenvoudig om stereotypen te doorbreken. Je vindt als fotograaf niet altijd vrouwen in een leidinggevende rol of mannen die het huishouden doen. Als de realiteit ongelijk is, toon je ze dan zoals ze is of toon je liever de "gewenste" situatie?

> Als je er bewust voor kiest om de genderongelijke realiteit weer te geven, zorg dan voor **tekst en uitleg**. Waarom is het hier zo? Wat zou er in de toekomst moeten veranderen? Wat is daarvoor nodig? Duid, met andere woorden, de realiteit die je toont op een gendersensitieve manier (met aandacht voor evenwicht tussen **m/v/x**). Als je het daarbij hebt over een situatie in een partnerland, let er dan ook op dat je de culturele context correct interpreteert en weergeeft (zie boven).

> Je kan ervoor kiezen om een **zo egalitair mogelijke realiteit te tonen**. Probeer bijvoorbeeld in een productieatelier met een meerderheid van mannen toch om ook vrouwen (of de vrouw) in beeld te brengen of de vrouw aan het woord te laten in een getuigenis.

> Een oplossing kan ook zijn om **geen mensen af te beelden**. Sommige verhalen spreken immers voor zich zonder dat personen in beeld worden gebracht. Uiteraard spreken beelden van mensen aan. Maar als er géén diverse realiteit is, kan dit een manier zijn om stereotiepe ideeën te helpen wegnemen. Laat mensen maar gissen naar het **m/v/x** van "de hoofdrolspelers".

in de praktijk

Mijnbouw lijkt op het eerste zicht meestal een mannenzaak. Toch nam **Solidarité Socialiste** in een webdossier over de artisanale mijnen in Katanga een hoofdstuk op over de situatie van de vrouwen in de mijnen. Het vertelt hoe de vrouwen rond de mijnen lastige, slechtbetaalde jobs doen als mineralen wassen, stenen breken en materialen transporteren. Maar ook koken, drank verkopen en sekswerk. Bovendien zijn vrouwen vaak het slachtoffer van het bijgeloof dat ze ongeluk brengen in de mijnen.

De fondsenwerving tegen het licht houden

Fondsenwervende communicatie maakt vaak gebruik van stereotypen. De keuzes worden daarbij bepaald in functie van wat schenkers het meest aanspreekt en aanmoedigt om te geven. Het idee heerst dat herkenbare (vaak stereotiepe) verhalen over mensen die 'hulp' nodig hebben, meer opbrengen dan verrassende verhalen over zelfredzame mensen.

Toch kiezen vele ngo's en institutionele actoren ervoor om ook in hun fondsenwerving de kracht en de waardigheid van mensen in het Zuiden te tonen. Aandacht voor gender past in de zoektocht naar zo'n waardige en gelijkwaardige beeldvorming.



in de praktijk

11.11.11 stuurde voor in september 2018 een mailing uit over landbouwsters die via bosbouw in hun eigen levensonderhoud voorzien. De brief werd vergezeld van een foto van een zelfbewuste landbouwster en resulteerde in een mooie respons van de schenkers.



HOE KAN JE EEN GENDERBEWUST COMMUNICATIEBELEID EVALUEREN ?

Probeer altijd met een kritische blik naar je communicatie te kijken, zodat je kan bijsturen en leren waar nodig:

> Check bij elke communicatie hoe gendergevoelig ze is. **Toets** waar mogelijk je communicatie **af** bij een kritisch en divers publiek. Dit kan zowel extern of intern bij iemand die niet bij de voorbereiding betrokken was.

> Een screening kan **zowel vooraf als achteraf**, in functie van je volgende communicatie.

> Bekijk **jaarlijks** je communicatie door een genderlens.

> Vraag eventueel raad aan **deskundigen** voor een gendercheck.



ANDERE INSPIRERENDE PRAKTIJKEN

EVENWICHTIGE VERHALEN

Het Croix-Rouge francophone de Belgique gaat met de hulp van een vragenlijst na of publicaties rekening houden met gender. Enkele vragen uit de lijst:

- Blijkt uit de boodschap superioriteit van de ene groep en ondergeschiktheid van een andere groep? Bekleedt de man bijvoorbeeld functies met veel aanzien, macht en waardering, terwijl de vrouw een ondergeschikte functie krijgt?
- Wordt de moed en opoffering van mannen in hun werk geprezen en het werk van de vrouwen onzichtbaar gemaakt?
- Beoefenen vrouwen maatschappelijke, openbare of politieke functies?

OMGEKEERDE STEREOTYPEN

Autre Terre promoot de sociale en solidaire economie door voorbeelden te tonen van ondernemende vrouwen in het Zuiden. Ze beheren hun eigen project, hebben hun levensomstandigheden verbeterd en nemen nu zelf beslissingen dankzij een vorm van democratisch bestuur.

NEUTRALE FUNCTIEBESCHRIJVINGEN

Çavaria voegt in de elektronische handtekening van elke medewerker de voornaamwoorden toe waarmee die persoon wenst aangesproken te worden. In de handtekening zit ook een link naar een webpagina met meer uitleg hierover. In de Engelse taal wordt 'they/their' gebruikt om te verwijzen naar iemand die genderneutrale voornaamwoorden verkiest. Naar analogie met het Engels verkiezen veel mensen met een non-binaire genderidentiteit vandaag de voornaamwoorden "die/hun" in het Nederlands. Hiermee geven ze aan dat de genderidentiteit van iemand niet gekend, of non-binair is.

In de e-mailhandtekening van de medewerkers van çavaria kan je zien of een persoon de "traditioneel" mannelijke of vrouwelijke voornaamwoorden verkiest, of genderneutrale. Op die manier geeft çavaria ook aan dat voornaamwoordgebruik niet altijd even vanzelfsprekend is en doorbreekt het verder de genderbinariteit.

Çavaria voegt aan vacatures ook consequent toe dat de functie openstaat voor m/v/x.

CHECKLISTS

Bij ACODEV zorgt een checklist ervoor dat de inclusieve taal op eenzelfde manier wordt gebruikt in alle communicatie. Hieronder een deel van die checklist:

	Geen seksistische uitdrukking	Verklaring aan het begin van het document	Genderneutraal	Mannelijke of vrouwelijke substantieven
Pagina's of artikels op de website	X		X	X
Rubriektitels website	X		X	
Deelnamefor mulieren	X		X	X
Enquêtes	X		X	X
Publicaties	X	(X)	X	X
...				



2. GENDERBEWUST BELEIDSWERK

VOOR WIE IS
DIT HOOFDSTUK BEDOELD?

- Beleidsmedewerkers (m/v/x)
- Campagnemedewerkers (m/v/x)
- Studiemedewerkers (m/v/x)

WAAROM AANDACHT BESTEDEN AAN GENDER IN BELEIDSWERK?

Beleidswerk omvat alle activiteiten waarmee organisaties beleidsmakers (m/v/x) rechtstreeks vragen te werken aan een meer rechtvaardige, duurzame, inclusieve en solidaire samenleving. Gendergelijkheid is een essentieel onderdeel van die betere samenleving. Het moet dus deel uitmaken van het beleidswerk in elke stap.

WAT VIND JE IN DIT HOOFDSTUK?

De partners die je rond de tafel brengt, de teksten en de data waarop je je baseert, de formulering en de manier waarop je de boodschap overmaakt aan beleidsmakers; het draagt allemaal bij tot genderbewust beleidswerk. Dat vraagt om een coherente visie over de manier waarop je gender een plek wil geven in dat beleidswerk.

Voor alle facetten van beleidswerk geven we je hieronder concrete tips, aandachtspunten en inspirerende praktijken. Het zijn geen dwingende regels die je in elke situatie moet volgen. Beschouw ze als een hulpmiddel om te komen tot een genderbewust beleidswerk.

WELKE KEUZES MOET JE MAKEN OM TE KOMEN TOT GENDERBEWUST BELEIDSWERK?

Ligt de nadruk in jouw organisatie op specifiek
of transversaal beleidswerk rond gender?

Is er een persoon verantwoordelijk voor gender,
werk je eerder met een genderwerkgroep
of ga je ten rade bij een externe genderexpert?

Welke accenten ga je leggen?

Er zijn heel wat vragen te beantwoorden als
je een visie op genderbewust beleidswerk vorm wil geven.

DENK NA OVER DE TWEE SPOREN: SPECIFIEK EN TRANSVERSAAL BELEIDSWERK ROND GENDER

> Beleidswerk gaat over thema's die zowel mannen als vrouwen aangaan, maar niet noodzakelijk op dezelfde manier: sociale zekerheid, voedselzekerheid, recht op grond, recht op gezondheidszorg, milieu, de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's),.... Transversaal rond gender werken, of **gendermainstreaming**, betekent dat je voor elk thema dat je aanpakt en elke maatregel die je voorstelt, de verschillende impact op mannen en vrouwen onderzoekt.

> Daarnaast is er ook beleidswerk dat specifiek **gendergerelateerd** is: over **gendergerelateerd** geweld, prostitutie, seksuele en reproductieve rechten,... Dat is **genderspecifiek** beleidswerk. Sommige organisaties specialiseren zich in deze genderspecifieke thema's, bijvoorbeeld le Monde selon les femmes.

> Denk na op welke manier jouw organisatie transversaal en specifiek rond gender wil werken. Formuleer bij voorkeur **concrete doelstellingen**: bv een genderhoofdstuk in elk campagnedossier, een vast aantal genderspecifieke acties per jaar of per beleidsperiode, enzovoort.



© Guy Puttemans

in de praktijk

Voor Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale (WSM) is gender een transversaal thema. Het inhoudelijke, politieke luik van elke campagne analyseert de rol die vrouwen en mannen opnemen en de impact van het gekozen thema op vrouwen en mannen. Zo staan in de jaarlijkse campagne 'Schone Kleren' Aziatische vrouwen centraal.

Daarnaast organiseert WSM elk jaar minstens 1 activiteit met een specifieke genderinvalshoek. In 2017 was er zo een studiedag in samenwerking met vakbond ACV/CSC ter voorbereiding van een conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) rond **gendergerelateerd** geweld op het werk.

© Entraide & Fraternité



in de praktijk

Entraide & Fraternité stoffeert haar beleidswerk rond toegang tot grond met casestudies. Het besloot om in elke casestudy bijzondere aandacht te besteden aan gender. Zo licht het missierapport "De problematiek van onroerend goed in Madagascar" ("La problématique foncière à Madagascar", missie 13-28 april 2018) toe hoe het traditionele erfrecht de toegang tot grond en onroerend goed voor vrouwen ontzettend bemoeilijkt.

VERANKER DE AANDACHT VOOR GENDER IN DE ORGANISATIESTRUCTUUR

Wie is verantwoordelijk voor gender in jouw beleidsteam? En welke ondersteuning krijgen die personen? Door concrete verantwoordelijken aan te duiden en procedures in te stellen, verzeker je dat goede intenties ook praktijk worden.

> Bij de opstart van een denkproces rond gender, kan een **ad-hocwerkgroep** helpen om de nodige input en voldoende draagvlak te krijgen. Bij voorkeur is je groep divers wat betreft gender en andere identiteitskenmerken, kennis en vaardigheden. Zo krijg je meteen verschillende blikken op eenzelfde thematiek. Je kan een werkgroep oprichten binnen je beleidsteam, maar het is vaak ook nuttig om deze denkoefening te doen in je bredere organisatie.

> Je kan ook een **permanente werkgroep** rond gender installeren.

> Geef een of meerdere mensen in je team de **ruimte** om echt expertise rond gender te ontwikkelen, zodat ze hun collega's kunnen ondersteunen.

> Eén genderverantwoordelijk volstaat echter niet. Zorg ervoor dat de genderverantwoordelijke het hele genderbeleid niet alleen moet bedenken en uitvoeren. Effectief genderbeleid vraagt dat **alle beleidsmedewerkers (m/v/x)** (en andere collega's) de genderbril opzetten.

> Zorg voor voldoende vorming voor het hele team. Stippel een permanent leertraject uit en voorzie de nodige tools en checklists. Zo kunnen alle medewerkers (m/v/x) genderbewust naar het eigen beleidswerk leren kijken.

in de praktijk

De genderwerkgroep van Memisa maakt een jaarplanning op met een aantal concrete doelstellingen. Zo wou Memisa dat al haar personeel in 2018 het certificaat van de e-tutorial "Body and Rights" behaalde: eerst het personeel op de hoofdzetel, vervolgens ook het personeel op het terrein. Memisa plant bovendien om een digitale bibliotheek te creëren op intranet en deel te nemen aan verschillende conferenties met het thema "gender".

Altijd van bij de start, en herhalen als het moet

Al te vaak gebeurt een genderscreening pas als een analyse of dossier grotendeels afgerond is. Op die manier is het moeilijk om te komen tot een echte **transversale** werking of **gendermainstreaming**.

- > Neem **van bij de start** de tips voor een genderbewuste analyse verderop in dit hoofdstuk bij de hand.
- > Zorg ervoor dat in **elk** artikel, elke paper of elke briefing aandacht is voor gender. Werk een **methode** uit, bijvoorbeeld een checklist, die ervoor zorgt dat je bij de start van elke analyse gender als aandachtspunt meeneemt.
- > De ervaring leert dat een genderbewustzijn in het DNA van een organisatie nooit definitief verworven is. Organisaties evolueren immers: omwille van personeelwissels, financiële evoluties, evoluties op het terrein... Veranderingen in de context vragen dikwijls **aanpassingen in de strategie**.

Voorzie voldoende budget

Een andere manier om gender te verankeren in je beleidswerk, is door er vaste bedragen voor te voorzien in je budgetten.

- > Bepaal **intern** hoeveel budget je telkens wil voorzien voor gender.
- > Neem resultaten in verband met gender op in je **financieringsdossiers**.

voorbeeld

Voeg specifieke resultaten in verband met gender toe aan de beleidsdoelstellingen in je programma voor DGD.

in de praktijk

In het programma voor internationale humanitaire hulp (IHR) van Rode Kruis-Vlaanderen en het Croix-Rouge francophone de Belgique (**programma 17-21**) moet er in elke geplande **output** aandacht zijn voor gender. Seksueel geweld in gewapende conflicten is een prioritair thema in dit programma. Het krijgt bijzondere aandacht tijdens activiteiten gericht op actoren uit de sector en beleidsmakers. Waar mogelijk proberen de organisaties gendergerelateerde thema's op de agenda te plaatsen van partners.

HOE ONTWIKKEL JE GENDERBEWUSTE ANALYSES EN STANDPUNTEN?

Genderbewust beleidswerk start uiteraard met analyses die al voldoende aandacht hebben voor gender.

Uiteraard zijn de basisgegevens waaruit je vertrekt daarbij van cruciaal belang. Vertrekken van een rechteaanpak is cruciaal om tot effectieve, gendergevoelige analyses en genderresponsieve interventies te komen.

ZORG VOOR BELEIDSAANBEVELINGEN GEDRAGEN IN NOORD EN ZUID

De genderbenadering in ontwikkelingswerk is niet uitgevonden of opgelegd door organisaties uit de ontwikkelingssamenwerking. Feministische bewegingen en gelijkemansorganisaties in het Noorden maar ook in het Zuiden hebben gestreden om de noodzaak van zo'n benadering aan te tonen.

Een voorbeeld is de Wereldvrouwenmars, een wereldwijde beweging voor feministische actie opgestart door de Vrouwenfederatie van Québec. Sinds 2000 kan de Wereldvrouwenmars rekenen op de steun van groepen en organisaties met een diverse etnische, culturele

en religieuze achtergrond, vakbonden en politici (m/v/x) uit 163 landen. Iedereen marcheert om te strijden tegen ongelijkheid en discriminatie om zo de oorzaken van gendergerelateerde armoede en geweld weg te nemen.

Gezien organisaties in principe het WBE-werk (Solidaire Wereldburgerschapeducatie) uitwerken, is die wereldwijde beweging heel erg belangrijk. Doe ook je analyses en onderzoek samen met partners, al dan niet met een specifieke genderexpertise, uit het Noorden en het Zuiden.

> **Bevraag** partnerorganisaties in het Zuiden over de genderdimensie van het thema waarvoor je wil werken. Ga na wat de eisen zijn van vrouwenorganisaties of **LHBTQIA+**-organisaties in verband met dat thema.

> Betrek waar mogelijk deze organisaties ook bij de **formulering** van je analyse, strategie en aanbevelingen. Formuleer samen concrete maatregelen (bv. quota) die meer gelijkheid mogelijk maken en de machtsverhoudingen binnen de samenleving kunnen veranderen.

voorbeeld

Tijdens de landhervorming in Haïti toonden plaatselijke vrouwenorganisaties aan dat de grond nog altijd onrechtvaardig verdeeld is tussen vrouwen en mannen. In deze context kunnen partnerorganisaties in België er bij hun beleidswerk bij de DGD voor ijveren om een verhoging af te spreken van vrouwelijke landeigenaars in het kader van de steun aan Haïti.

in de praktijk

CNCD-11.11.11 bespreekt haar beleidswerk dat ze voert in België rond Centraal-Afrika in een platform met **ngo's** actief in ontwikkelings samenwerking en in andere domeinen. Het platform besteedt veel aandacht aan genderthema's: geweld op vrouwen, de rol die vrouwen spelen in democratische beslissingsprocessen, en de toegang van vrouwen tot economische middelen.

Sommige leden van het platform zijn lid van CNCD-11.11.11, anderen niet. Ook vertegenwoordigers van de Congolese diaspora maken deel uit van het platform. Er is bovendien een nauwe samenwerking met partners uit Congo om het beleidswerk samen vorm te geven en voortdurend af te stemmen. Vanuit het platform spreken de organisaties de Belgische staat aan over haar buitenlands beleid en haar ontwikkelingsbeleid in Centraal-Afrika.

WERK AAN EEN GEMEENSCHAPPELIJKE BASIS: EEN AANPAK GEBASEERD OP RECHTEN

De “aanpak gebaseerd op rechten” is een antwoord op de “aanpak vanuit noden” waar ontwikkelingssamenwerking voordien van doordrongen was. Deze “Rights Based Approach” vertrekt vanuit de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens die in 1948 door de Verenigde Naties is aangenomen. Die verklaring stelt dat de onvervreembare gelijke rechten van elke persoon het fundament vormen van de vrijheid, rechtvaardigheid en vrede in de wereld. Het idee is dus om niet enkel te vertrekken van noden van mensen, die subjectief zijn, maar van hun rechten (en plichten voor de overheden) erkend in internationale teksten.

Staten hebben een drievoudige verantwoordelijkheid: ze moeten fundamentele rechten respecteren, ze beschermen en schendingen van rechten herstellen. **Respecteren** betekent dat staten zich zelf aan de mensenrechten houden. **Beschermen** betekent dat staten derden, bijvoorbeeld bedrijven, verhinderen om

de mensenrechten te ondergraven.

Herstellen betekent dat er mechanismen bestaan waardoor slachtoffers van mensenrechtenschendingen hun rechten kunnen afdwingen.

Als organisatie kan je de volgende uitgangspunten gebruiken om een aanpak gebaseerd op rechten waar te maken:

> Ondersteun mensen om zich te organiseren, gemeenschappelijke standpunten te formuleren en voluit te participeren aan beleid dat hen aangaat.

> Vertrek in je analyses van nationale en internationale wetgeving en verdragen, en streef er ook naar om **gendergelijkheid** zoveel mogelijk in rechten te laten verankeren.

Voor een overzicht van nationale en internationale teksten die een genderaanpak gebaseerd op rechten ondersteunen, zie de inleiding, pagina 10. Maar ook in de publicatie van Monde selon les femmes: *Les Essentiels du Genre n°7: Droits des femmes*.

WEES AANDACHTIG VOOR DE SPECIFIEKE CONTEXT

De manier waarop mensen praten over maatschappelijke rollen en machtsverhoudingen verschillen naargelang hun land, herkomst, leeftijd, maatschappelijke klasse, enzovoort.

> Om effectief op genderrollen te kunnen inspelen, moet je goed begrijpen hoe ze in een bepaalde context werken. Denk niet te snel dat je de realiteit “daar” door en door kent, maar **stel vragen en onderzoek** de realiteit op het terrein.

> Gebruik zoveel mogelijk **positieve voorbeelden** wanneer je spreekt over de realiteit in andere landen, culturen, enzovoort.

> De context kan verschillen in Noord en Zuid, maar ook tussen verschillende organisaties. Je kan niet zomaar een uniforme genderstrategie kopiëren van de ene organisatie naar de andere. Elke organisatie moet haar genderaanpak **zelf aanpassen** aan haar geschiedenis, haar doelgroepen, de thema’s die aan bod komen, de gendergevoeligheid van het personeel, enzovoort.

GEBRUIK GENDERGEVOELIGE STATISTIEKEN EN BRONNEN

Een gendergevoelige analyse veronderstelt dat je ook je bronnenmateriaal selecteert met oog voor gender.

> Gebruik waar mogelijk **statistieken** die de verschillende impact van bepaalde praktijken op mannen en vrouwen in beeld brengen.

> Niet over alle thema's zijn die statistieken gemakkelijk te vinden, omdat veel onderzoek geen rekening houdt met gender. Soms moet je daarom **praktische oplossingen** zoeken om de genderinvalshoek toch aan bod te laten komen.

voorbeeld

Als je geen of onvoldoende harde data ter beschikking hebt, kan je de analyse aanvullen met voorbeelden en getuigenissen van op het terrein. Uiteraard geef je daarbij aan in welke mate de informatie die je vermeldt representatief is en waarom je ze waardevol genoeg vindt om ze toe te voegen aan je analyse.

> Een **focusgroep** die de problematiek bevrucht op het terrein kan een goede manier zijn om data kwalitatief aan te vullen en te begrijpen.

> Doe waar nodig beroep op een **externe deskundige** om je werk te ondersteunen. Op pagina 117 in deze gids vind je een lijst met referenties waar je expertise kan vinden.

> Wees ook **kritisch** ten opzichte van bestaande data. Ga na op welke manier en vanuit welke overtuiging een onderzoek gebeurd is. Vraag bij twijfel aan de organisatie die het onderzoek heeft gevoerd hoe ze is te werk gegaan, of laat het onderzoek dat je wil gebruiken screenen door een collega of een externe organisatie.

voorbeeld

In statistieken zien we vaak minder mannen als slachtoffer van partnergeweld of huiselijk geweld. Stel je daarbij de vraag hoe respondenten, maar ook de onderzoekers zelf "huiselijk geweld" of "partnergeweld" hebben gedefinieerd. Misschien zagen mannelijke slachtoffers zichzelf niet als slachtoffer binnen de gebruikte definitie of gebruikten de onderzoekers (onbedoeld of onbewust) vrouwelijke termen.

> Als organisatie kan je ook zelf gendergevoelig onderzoek stimuleren.

in de praktijk

De Adviesraad Gender en Ontwikkeling en Broederlijk Delen financieren een studie naar de mogelijke bijdrage van agro-ecologie aan **empowerment** van vrouwen en gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Met de studie willen die organisaties een genderspecifieke analyse duidelijker opnemen in beleidsdocumenten en perscommunicatie over landbouw en voedselzekerheid. Ze willen ook de beleidsaanbevelingen rond het thema gendergevoeliger maken.

in de praktijk

FOS werkt in Zuid-Afrika samen met het Women on Farms Project (WFP). Dit is een feministische ngo die werkt met en voor de landarbeidsters.

In 2017 onderzocht WFP de impact van het beleid op de vrouwelijke landarbeiders, die vaker dan mannen deeltijds werken. De landarbeidsters werden direct betrokken bij de dataverzameling. Ze bespraken het onderzoek, verzamelden data, hielden focusgroepen en analyseerden samen de resultaten. Het personeel van WFP begeleidde de dataverzameling en gaf eigen inzichten mee.

De resultaten toonden aan dat voor de meerderheid van de landarbeiders, zeker de vrouwelijke tijdelijke arbeiders, de leef- en werkomstandigheden niet verbeterd waren.

FOS gebruikt de resultaten van de enquête als voorbeeld in gesprekken met beleidsmakers over precair werk, flexibilisering van arbeid en de impact hiervan op vrouwen.

HOE STANDPUNTEN UITDRAGEN OP EEN GENDERGEVOELIGE MANIER?

Als je analyse en beleidsaanbevelingen klaar zijn, wil je ze voorstellen aan bevoegde beleidsmakers (m/v/x). Zoek de juiste bondgenoten, en denk na over de manier waarop je de aanbevelingen overbrengt, om ook in deze fase zo genderbewust mogelijk te werk te gaan. Je kan natuurlijk ook geen analyse maken die rekening houdt met de verschillende realiteiten van mannen en vrouwen, om daarna delegaties samen te stellen die enkel uit mannen bestaan.

ZOEK DE JUISTE BONDGENOTEN

De partnerschappen die je sluit kunnen helpen om gender een grotere plaats te geven in je beleidswerk.

> Door vrouwenorganisaties, **LHBTQIA+**-organisaties, kenniscentra en andere verenigingen met een sterke genderwerking bij je acties en beleidsaanbevelingen te **betrekken**, krijg je de impuls om rekening te houden met gender en de juiste vragen te stellen.

> Soms is het goed analyses eerst uit te werken **met gelijkgestemde organisaties**. Op die manier sta je samen sterker als je met je aanbevelingen naar beleidsmakers en andere actoren stapt in de "buitenwereld". Voor heel wat **ANGS** is de Adviesraad Gender en Ontwikkeling (ARGO) hiervoor de geschikte omgeving (zie ook p. 117). In de thematische werkgroepen kunnen ze hun beleidswerk versterken. Ze kunnen daarna met de ARGO of als individuele organisatie die aanbevelingen meenemen naar andere gesprekken.

in de praktijk

Entraide & Fraternité Entraide & Fraternité ontmoette tijdens een lobbytour in oktober 2016 beleidsmakers naar aanleiding van Wereldvoedseldag. Daarbij stelde het onder meer aanbevelingen voor over **gendergelijkheid** op het platteland en in de landbouw. Vrouwenverenigingen ondertekenden mee deze aanbevelingen.

voorbeeld

Analyses over het thema landbouw en gender binnen de Adviesraad kunnen opgenomen worden door de Coalitie tegen de honger.

> Samenwerkingsverbanden kunnen ook in **de andere richting werken**. Door een organisatie die minder werkt rond gender op te nemen in een partnerschap rond een sterk **gendergerelateerd** thema, kan je die organisatie gevoeliger maken voor gender.

> Veel organisaties zijn lid van een **internationaal netwerk**. Zet ook daar gender op de agenda, zodat je bondgenoten voor genderbewust beleidswerk kan vinden over de grenzen heen.

> Niet elke beleidsmaker (**m/v/x**) is even vertrouwd met de genderinvalshoek. Bovendien is de ene beleidsmaker al meer gevoelig voor een bepaald argument dan de andere. Denk na of het nuttig is om **verschillende versies** te maken van een bepaalde tekst. Stel je daarbij de vraag: Welke argumenten geef je aan tegenstanders (**m/v/x**), aan onbeslist en aan overtuigde voorvechters (**m/v/x**) van **gendergelijkheid**?

in de praktijk

Africalia overlegde haar standpunt met 14 andere Europese organisaties die het belang van **gendergelijkheid** in cultuur en ontwikkeling bepleiten. Het standpunt werd voorgesteld naar aanleiding van de Europese Ontwikkelingsdagen, 5-6 juni 2018 in Brussel, en van het Europees Jaar van het Culturele Erfgoed 2018: "Wij geloven dat duurzame ontwikkeling niet kan worden bereikt zolang cultuur niet wordt begrepen als zowel een doel als een middel voor ontwikkeling. Om de internationale doelstellingen, zoals **SDG 5 ('Gendergelijkheid en Empowerment voor alle vrouwen en meisjes')** en andere aspecten van Agenda 2030 en ook de doelstellingen van de Nieuwe Europese Consensus over Ontwikkeling te bereiken, moeten culturele aspecten, praktijken en actoren volledig worden erkend als substantiële elementen, naast de economische, sociale en ecologische dimensies van duurzame ontwikkeling. Centraal in deze doelstellingen staat de bezorgdheid om de rechten van vrouwen en meisjes, inclusief hun volledige deelname aan het culturele leven."

Uit de standpuntennota "Strengthening the Gender Perspective in Culture and International Development"

DENK NA OVER BEELDVORMING EN VERTEGENWOORDIGING

Ook in contacten met beleidsmakers (m/v/x) zijn er heel wat gelegenheden om genderstereotypen te versterken of juist te doorbreken.

> Let op de voorbeelden, getuigenissen en beelden die je presenteert in je dossiers. Het hoofdstuk rond **genderbewust communiceren** geeft je heel wat tips om op elk moment een boodschap van **gendergelijkheid** uit te dragen.

> Zorg voor een evenwicht onder de specialisten (m/v/x) die je citeert als **auteur** of tijdens seminars als **spreker (m/v/x)** uitnodigt. Let ook op de thema's waarover je personen aan het woord laat. Ook daar kan je immers makkelijk in stereotypen vervallen.

> Wees aandachtig voor de samenstelling van je **delegaties** wanneer je met beleidsmakers gaat praten. Met een evenwichtig samengestelde delegatie geef je het signaal dat je **gendergelijkheid** hoog in het vaandel draagt. Je vraagt meteen ook aan beleidsmakers om de expertise van iedereen, ongeacht **geslacht** of gender, naar waarde te schatten.

voorbeeld

In een seminarie over gender zijn zowel sprekers als bezoekers vaak vrouwen.

Vraag ook mannelijke experten als sprekers.

HOE JE BELEIDSWERK EVALUEREN DOOR EEN GENDERBRIL?

Door regelmatig en met behulp van de juiste expertise je beleidswerk te screenen en te monitoren op gendergevoeligheid, leer je bij en kan je gender steeds beter een plaats geven.

> Voorzie monitoring van je beleidswerk op basis van kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren. Je kan de **indicatoren** formuleren op verschillende niveaus (de voorbeelden zijn niet exhaustief)²⁴:

– **Op individueel niveau:** de mate waarin beleidsmaatregelen de individuele situatie van mannen en vrouwen beïnvloeden.

– **Op het niveau van de organisatie en de groep:**

- hoe positieve actie leidt tot een meer gelijke vertegenwoordiging van **m/v/x** in leidinggevende functies
- hoe gender een plaats krijgt in institutionele teksten van organisaties.
- welke organisaties met een specifieke genderinvalshoek hebben meegewerkt aan het beleidswerk

– **Op maatschappelijk niveau (institutioneel en historisch):**

- de evolutie van genderspecifieke data in de samenleving
- de verankering van **gendergelijkheid** in de wet én in de praktijk
- de toegankelijkheid van openbare diensten

> Gebruik **bestaande instrumenten en analysekaders** (bv kader van INTRAC²⁵, rooster van Ardoino²⁶) om je beleidswerk te screenen op gender. Organisaties en deskundigen met genderexpertise (zie p. 117) kunnen je helpen om een instrument te vinden dat past bij je organisatie.

> Hoewel het beter is om van bij de start gender mee te nemen in een analyse, is het toch ook goed om bestaande teksten en nota's te screenen op gender. Dat laat je toe om te leren uit fouten of tekortkomingen. Een externe deskundige kan stereotypen blootleggen die anders onbewust en onbedoeld in de tekst waren gebleven. Door regelmatig materiaal te laten screenen, zal je genderstereotiepe verwoordingen en analyses die onvoldoende rekening houden met gender steeds duidelijker herkennen. Zo geraakt een sensitievere en inclusievere aanpak stap voor stap ingebed in je organisatie en wordt een screening op termijn overbodig.

²⁴ Le Monde selon les femmes, *Déclics : Les indicateurs de genre, Pistes pour comprendre les enjeux et les méthodes d'élaboration des indicateurs de genre*. Brussels, 2014 / ²⁵ <https://www.intrac.org/>

²⁶ <http://www.mondefemmes.be/pdf/genrnivsoc.pdf>



© Le monde selon les femmes

in de praktijk

Een mijlpaal in het werk van VIA Don Bosco rond gender was een externe evaluatie in 2015 door South Research en Le Monde selon les femmes.

De centrale onderzoeksvraag luidde: hoe kan VIA Don Bosco gender integreren als transversaal thema in haar programma's en hiervoor de nodige middelen, competenties, methodes en instrumenten voorzien?

VIA Don Bosco wilde enerzijds een aantal courante instrumenten en concepten leren kennen rond gendermainstreaming. Anderzijds wilde het een aantal praktische aanbevelingen krijgen om gender beter te integreren in haar bestaande praktijk.

De genderevaluatie leidde tot een erg intensief en inspirerend leertraject, zowel voor VIA Don Bosco als voor de partners van de organisatie. Algemeen ervaren alle betrokkenen de oefening als een capaciteitsversterkende evaluatie.



ANDERE INSPIRERENDE PRAKTIJEN

EEN VISIE OP GENDERBEWUST BELEIDSWERK

Entraide & Fraternité stelde een handvest op voor haar beleidswerk (zie website). Het behandelt onder andere de volgende vragen: Wat verstaat de organisatie onder gender? Welke andere dimensies (verhoudingen tussen sociale klassen, Noord-Zuidverhoudingen, "culturele" verhoudingen, enz.) spelen mee bij discriminatie?

TRANSVERSAAL OF SPECIFIEK WERKEN ROND GENDER

> Het programma eNSPIRED van VVOB inspireert Vlaamse docenten van onderwijsopleidingen, studenten, leerkrachten en schoolleiders met onderwijspraktijken uit het Zuiden. Jaarlijks werkt eNSPIRED rond een ander thema, waarbij gender transversaal aan bod komt. In het schooljaar 2017-2018 stonden alle activiteiten in het teken van onderwijs aan kwetsbare leerlingen (m/v/x). Daarbij was ook aandacht voor **gendergerelateerd** geweld op school. In 2018-2019 is gender het centrale thema voor alle activiteiten. Op 13 november 2018 vond een internationaal gastcollege plaats met gastspreker Madeleine Kennedy-Macfoy (Education International). Op 20 en 21 maart 2019 nemen Vlaamse onderwijsprofessionals samen met een internationale delegatie uit Cambodja en Rwanda internationale genderuitdagingen onder de loep. Onder andere genderresponsieve pedagogie, gender in opleidingen voor schoolleiders en **gendergerelateerd** geweld in en rond de school (SRGBV) komen aan bod.

> **Educaid.be** is het Belgische platform voor onderwijs en vorming binnen de ontwikkelingssamenwerking. Het platform behandelt het thema gender in onderwijs zowel specifiek als transversaal in al haar activiteiten.

Dit gebeurt via de werkgroep "Gender en Onderwijs" maar ook binnen andere werkgroepen en activiteiten.

- Gender is een belangrijke invalshoek voor de jaarlijkse conferenties en andere events van Educaid.be. Het platform bewaakt een genderevenwicht onder de sprekers (m/v/x). De conferentie 2014 van Educaid.be had als thema “Gender mainstreaming in education. Moving beyond theory, sharing practical insights”.
 - De TVET werkgroep (technische en beroepsvorming) creëerde in 2018 een website over “The contribution of TVET programmes to girls’ empowerment”. Dit was een mooi voorbeeld van transversaal werken rond gender.
 - Educaid.be leverde ook een bijdrage aan de workshop “Gender equality through digitalization. The power of digital literacy in the Global South” georganiseerd door de ARGO in oktober 2018.
 - Educaid.be organiseerde 2 gendervormingen voor haar lidorganisaties, in 2015 en in 2016, gefaciliteerd door Le Monde selon les femmes. Na deze vormingen bespraken de leden van de werkgroep gender en onderwijs onderling de genderindicatoren in elkaars programma’s.
- > Op 21 maart 2011 werd een parlementaire conferentie georganiseerd over het thema land grabbing “zonder land, geen toekomst”, een samenwerking met **ngo’s**. Omdat deze dag werd georganiseerd als onderdeel van vrouwendag (8 maart), was Le Monde selon les femmes sterk geïnteresseerd in deelname aan de voorbereidende bijeenkomsten, coördineerde twee workshops gedurende de dag en nodigde zijn partners uit Senegal en Bolivia uit om deel te nemen aan de workshops.
- Volgende thema’s kwamen aan bod:
- Het effect van genderrelaties bij toegang tot land
 - Het bezit van land door vrouwen in relatie tot voedselsoevereiniteit
- 160 personen waren aanwezig in het Belgische parlement, meer dan 30 verschillende **ngo’s**, pers, openbare autoriteiten. Het doel was om politieke vertegenwoordigers en mensen die werkzaam zijn in ontwikkelingsorganisaties te betrekken tijdens de plenaire sessie of tijdens de workshops. Vervolgens hebben de deelnemende **ngo’s** en hun partners aanbevelingen opgesteld om te worden voorgelegd aan de betrokken besluitvormers. Dit werk mondde uit in het voorstel voor resolutie nr. 1332/1 (door mevrouw Thérèse Snoy en Oppuers, Muriel Gerkens en Eva Brems) over **gendermainstreaming** in voedselsoevereiniteit.



© Le monde selon les femmes

VOLDOENDE BUDGET VOORZIEN

> Als het projecten van meer dan 100 000 € financiert, schrijft het World Wildlife Fund (WWF), voor dat minstens 1% van de fondsen besteed moeten worden aan gender **empowerment**. Het WWF biedt de organisaties ondersteuning en een checklist om dat in de praktijk te brengen. Het vertrekt van de termen "gender equity" en "gender equality", waarbij "gender equity" (gelijke vertegenwoordiging) een middel is om te komen tot "gender equality" (gelijkheid).

Bovendien vraagt het WWF dat de gefinancierde organisatie in communicatie en fondsenwerving beelden en verhalen toont van vrouwen in een actieve rol.

Het WWF reserveert ook zelf een jaarlijks vast bedrag voor interne trainingen over gender equity en gender equality door het genderteam, en over manieren om een genderaanpak te integreren in alle afdelingen.

VERTREKKEN VAN INTERNATIONALE REFERENTIEKADERS ROND RECHTEN EN DOELSTELLINGEN

> De Vlaamse Vereniging voor steden en gemeenten (VVSG) besteedt in een Sustainable Development Goals-piloottraject (met 20 steden en gemeenten) specifieke aandacht aan gender. Het geeft aan Vlaamse lokale besturen goede praktijken over bijvoorbeeld personeelsbeleid, openbare toiletten, en ruimtes voor moeders om borstvoeding te geven.

In het 5-jarenprogramma van VVSG is ook bijkomende vorming rond de **SDGs** voorzien voor de SDG-pilootgroep, en bij uitbreiding alle steden en gemeenten.

SAMENWERKEN MET ANDERE ORGANISATIES

> Elk jaar werkt **Solidarité Socialiste** samen met de **Femmes Prévoyantes Socialistes** een analyse uit rond gender en ontwikkeling. In 2018 was dit een analyse over de mijnbouw in Katanga, en in 2017 was het onderwerp de impact van ontwikkelingssamenwerking op vrouwen. Daarnaast schrijft **Solidarité Socialiste** een artikel in elk nummer van het trimestriële magazine "Femmes Plurielles" van de **Femmes Prévoyantes Socialistes**.

> De samenwerking met vrouwenorganisaties en feministische organisaties maakt het werk van het **Comité Contre les Dettes illégitimes (CADTM)** rijker. Tegelijk integreren die organisaties ook de inzichten van **CADTM** rond de schuldenlast in hun eigen werk.

– **CADTM** is een actief lid van het netwerk rond de **Wereldvrouwenmars** op alle niveaus (internationaal, regionaal en nationaal). Schuldenlast en de afschaffing van de schulden van ontwikkelingslanden zijn belangrijke thema's voor de **Wereldvrouwenmars**.

– **CADTM** ondersteunt organisaties die "gender" als focus hebben in hun educatiewerk door:

– Vorming en lezingen te geven voor deze organisaties (bv tussenkomst tijdens de Europese ontmoetingsdag voor de **Wereldvrouwenmars 2012**)

– Vormingen en lezingen te geven met deze organisaties (bv de **Association Tunisienne des Femmes Démocrates/AFTD**, co-organisatie van workshops en seminaries met **ATTAC** gender,...)

– Met deze organisaties samen te werken in beleidswerk en bij de uitwerking van educatiemateriaal (bv samenwerking met **Vie Féminine** voor het pakket "Bezuinigingen en schulden: de vrouwen moeien zich!").



uitgelicht

GENDERMAINSTREAMING IN HET BELEIDSWERK VAN OXFAM SOLIDARITEIT

Het directiecomité van Oxfam-Solidariteit besliste in 2017 om te investeren in **gendermainstreaming** binnen de dienst programs and advocacy. Er werd ook een genderadviseur aangesteld die deelneemt aan vergaderingen van institutioneel belang en de medewerkers **(m/v/x)** ondersteunt om gender te integreren in hun beleidswerk. Kiezen voor een genderaanpak past ook in de cultuur van Oxfam wereldwijd.

In het begin was dit vooral ad-hocwerk, maar al snel werd duidelijk dat een echt genderbeleid nodig was. Dat moest de ambities van de organisatie rond gender verduidelijken, met een strategie per **actieplan**.

Oxfam Solidariteit schakelde een **externe consultant** in om het beleidswerk te ondersteunen. De vier thematische teams van de organisatie organiseerden elk een interne werkgroep om hun eigen ambities en strategie voor **gendermainstreaming** te bepalen.

Voor de analyse gebruikte de organisatie het analysekader van INTRAC, dat alle aspecten van het werk van een organisatie screent: Beleid (visie, enz.) - Middelen (mensen, budget, enz.) – Organisatiecultuur – Programma – Context.

Als gevolg van de denkoefening maakte Oxfam Solidariteit de volgende keuzes rond gender in haar beleidswerk:

uitgelicht

- > Een **rechtenbenadering** (human rights based approach) staat centraal. Een uniform referentiekader dat gebruikt wordt door Oxfam wereldwijd steunt de collega's bij hun keuzes in het beleidswerk. In dat referentiekader is **gendergerechtigheid** (gender justice) één van zes doelen. Oxfam definieert **gendergerechtigheid** vanuit de Human Rights Based Approach als volgt: "Vrouwen zijn empowered en hebben de nodige middelen en kansen om hun rechten te claimen en te verbeteren" ("Women are empowered and have the necessary resources and opportunities to claim and advance their rights").
- > Om te komen tot **gendergerechtigheid**, stelt het referentiekader het concept **Transformative Leadership for Women Rights** voor. Die aanpak ontwikkelt de technische vaardigheden van vrouwen en hun capaciteiten om te lobbyen, te onderhandelen en tot consensus te komen. Er is ook aandacht voor de politieke machtsverhoudingen. Ongelijke machtsverhoudingen die vrouwen benadelen worden blootgelegd.
- > Oxfam Solidariteit koos expliciet voor een **transversale aanpak**: per actie of programma formuleert het één genderresultaat. Voordien organiseerde Oxfam ook specifieke acties rond gender. Het zal in 2019 beslissen of het in de toekomst nog steeds zo'n specifieke acties wil organiseren.
- > **Genderbudgeting**: Oxfam reserveert 15% van de middelen in haar Zuid- en Noordwerking voor activiteiten in verband met gender.
- > In elk team bouwen enkele medewerkers de nodige kennis op rond gender. Zij zijn het "**genderfocuspunt**" van hun team. De genderadviseur van Oxfam Solidariteit staat in contact met de teams via de focuspunten. Ze vergaderen maandelijks en volgen een continu vormingstraject.

Bondgenoten en inspiratie vindt Oxfam Solidariteit in nationale en internationale fora:

- > In de Adviesraad Gender en Ontwikkelingssamenwerking werkt de organisatie met andere organisaties aan gendergerelateerde beleidsaanbevelingen en onderzoek: over landbouw en voedselzekerheid, de DRC, migratie,...
- > Oxfam Solidariteit werkt samen met collega's van Oxfam International in werkgroepen rond gender ("Women's Rights Capacity Development Group" en "Knowledge Hub on Women's Economic Empowerment"). De tools en kennis die daar ontwikkeld worden gebruiken ze in hun eigen organisatie, bv. het "**conceptual framework on women's economic empowerment**".



3.

GENDERBEWUST EDUCATIEWERK

VOOR WIE IS DIT HOOFDSTUK BEDOELD?

- Educatieve medewerkers (m/v/x)
- Begeleiders (m/v/x) van vormingen, inleefreizen,...

WAAROM AANDACHT BESTEDEN AAN GENDER IN EDUCATIEWERK?

Een breed publiek beter doen begrijpen wat er nodig is om een rechtvaardige, duurzame, inclusieve en solidaire samenleving op te bouwen; dat is het doel van educatiewerk in een **ANGS**. Via educatiewerk willen ngo's en **institutionele actoren** de waarden, de houding en het gedrag stimuleren die nodig zijn om zo'n samenleving mogelijk te maken.

Educatiewerk kan vele vormen aannemen. Je ontwikkelt educatief materiaal, geeft workshops, organiseert tentoonstellingen, begeleidt workshops in scholen, leidt leerkrachten op of begeleidt inleefreizen en -stages. Educatiewerk richt zich op alle leeftijden, van de kleuterklas tot de volwassenen. Als je daarbij geen oog hebt voor gender, loop je het risico om onbewust genderstereotypen te versterken. Met een genderbewuste bril biedt educatiewerk dan weer juist veel kansen om stereotiepe denkpatronen te doorbreken. Zo wordt je educatiewerk een krachtig instrument voor meer gendergelijkheid.

WAT VIND JE IN DIT HOOFDSTUK?

We bespreken in dit hoofdstuk de keuzes die je kan maken als je materiaal uitwerkt. We geven ook tips voor de organisatie van je activiteiten, bekijken hoe je een diverse doelgroep kan bereiken en staan stil bij een aantal vragen waar je mogelijk mee worstelt. Voor inspiratie over werken met vrijwilligers (m/v/x) en de uitwerking van campagnes, verwijzen we je graag naar het hoofdstuk "Genderbewust bewegingswerk".

Beschouw onderstaande tips als een hulpmiddel om de juiste vragen te stellen om je educatiewerk echt genderbewust te maken. Het zijn geen dwingende regels die je in elke situatie moet volgen.

HOE FORMULEER JE EEN VISIE ROND GENDERBEWUST EDUCATIEWERK?

Voor je aan de slag gaat, is het goed om de algemene principes en praktijken rond gender vast te leggen die je wil hanteren in je educatiewerk.

Dat laat je toe om je genderaanpak op een coherente manier toe te passen.

FORMULEER SPECIFIEKE DOELEN ROND GENDER

> Bepaal met je organisatie wat je wil bereiken rond gender en educatie, en op welke manier. Enkele vragen die je je daarbij kan stellen:

> In welke mate kies je ervoor om **specifieke** activiteiten rond gender te organiseren en/of gender te **mainstreamen** in al je educatiewerk?

> Ontwikkelt je organisatie bepaalde **richtlijnen** voor genderbewust educatiewerk, waar medewerkers (m/v/x) zich op kunnen baseren in hun dagelijkse praktijk?

> Elke educatieve activiteit heeft specifieke **leerdoelen**. Die helpen je om achteraf na te gaan of je activiteit het gewenste resultaat heeft behaald. Formuleer waar mogelijk specifieke leerdoelen rond gender.

voorbeeld

Bij een workshop over toegang tot grond, kan je meten in hoeverre de deelnemers begrijpen wat de verschillende impact is van toegang tot grond voor mannen en vrouwen. Je kan bijvoorbeeld vooropstellen dat x% van de deelnemers na afloop hierover nieuwe inzichten heeft verworven.



in de praktijk

Défi Belgique Afrique (DBA) organiseert vorming en uitwisseling voor jongeren met Afrikaanse partners, om hen bewust te maken van mondiale thema's en ongelijkheid. DBA mainstreamt gender op een transversale manier in al haar educatiewerk:

- > Tijdens het vormingstraject, in formele en informele contacten en tijdens de inleefstages integreert het altijd een genderinvalshoek, ook voor de praktische organisatie van de reizen.
- > DBA moedigt haar deelnemers ook aan om zelf over gender na te denken. Bij elke activiteit stelt het de vraag 'en wat dan met gender?' Zo bekijken de deelnemers aan de hand van concrete situaties de impact van het behandelde thema op vrouwen.
- > DBA besteedt aandacht aan de risico's tijdens de uitwisselingsreis die te maken hebben met gender: onzekerheid, verbale of fysieke agressie, uitsluiting en een gevoel van minderwaardigheid. Maar het vestigt ook de aandacht op positieve verhalen: het toont voorbeelden van empowerment, helpt inclusieve en emancipatorische praktijken ontdekken in het gastland, stelt clichés over dat land in vraag en leert deelnemers om de Belgische situatie van op een afstand te bekijken.
- > De organisatie let er ook op om vrouwen uit te nodigen om over diverse onderwerpen te spreken (milieu, migratie, politiek).

LAAT JE HELPEN DOOR EXPERTS

Zoek genderdeskundigen om je te helpen om gender te mainstreamen in je educatiewerk. Je vindt deze deskundigen in organisaties, aan universiteiten, in België en in partnerlanden.

Sommige experts (m/v/x) kunnen je vooral inhoudelijk helpen, anderen zijn gespecialiseerd in communicatie of kunnen je helpen om een genderbewuste methodiek te ontwikkelen.

in de praktijk

Gender is een aandachtspunt in alle educatieve spellen en dossiers van VIA Don Bosco. Een externe deskundige evalueerde het materiaal. VIA Don Bosco heeft ook een specifiek educatief dossier opgesteld over gender. Daarvoor deed de organisatie een beroep op het platform van de Vlaamse overheid genderklik.be, dat zowel feedback gaf over de inhoud als over de vorm.

HOE ONTWIKKEL JE GENDERBEWUST EDUCATIEMATERIAAL?

In functie van hun educatiewerk ontwikkelen **ANGS** heel wat materiaal: methodieken, tentoonstellingen, video's, flyers, enzovoort. Zowel in de inhoud, de taal als de beelden die je daarbij gebruikt, kan je aandacht hebben voor gender.

SELECTEER JE BRONNENMATERIAAL MET AANDACHT VOOR GENDER

Al van bij de inhoudelijke voorbereiding van je materiaal en de selectie van je bronnen, kan je verzekeren dat gender voldoende aandacht krijgt.

> Maak waar mogelijk gebruik van **statistieken en gegevens** om de verschillende impact van situaties op mannen en vrouwen te illustreren.

voorbeeld

Toon met cijfers hoe de groeiende ongelijkheid vrouwen in grotere mate treft dan mannen.

> Zoek bewust naar teksten van zowel mannelijke als vrouwelijke **auteurs**. Laat niet alleen voldoende vrouwen aan bod komen, maar probeer ook auteurs en getuigenissen te selecteren over thema's die niet stereotiep zijn voor hun gender.

voorbeeld

Laat een vrouwelijke ingenieur aan het woord over een technisch thema, of juist een mannelijke kleuterleider over zijn werk met kleine kinderen.

> Ga hierbij ook bewust op zoek naar vrouwen en mannen die samenwerken, samen een bedrijf runnen, of net samenwerken in een niet-stereotiepe relatie: een vrouwelijke baas met een mannelijke administratief bediende, bijvoorbeeld.

> Maak gebruik van expertise, analyses en materiaal van vrouwen- of **LHBTQIA+**-bewegingen, zowel in Noord als Zuid.

in de praktijk

GALS (Gender Action Learning System) is een methode, ontwikkeld in Oeganda, die daar ook gebruikt wordt door de partnerorganisaties van **Broederlijk Delen**. Mannen en vrouwen analyseren samen de rollen en posities van vrouwen en mannen, ontdekken de hindernissen om te komen tot gelijkheid in de genderverhoudingen en onderzoeken wat daar aan gedaan kan worden. De oefening kan breed gedaan worden (over de positie van mannen en vrouwen in de samenleving in het algemeen) of toegepast worden op concrete situaties (over bv de rol en werklust van vrouwen en mannen in de koffieteeelt). De methode is niet bedreigend voor mannen, en vertrekt vanuit de persoonlijke beleving ("hoe voel ik mij als man of vrouw bij..."). De methode is evengoed bruikbaar in België om over een activiteit, standpunt of materiaal de verschillende visies, ervaringen en prioriteiten van mannen en vrouwen te leren kennen.

DENK NA OVER BEELDEN EN TAAL

> Gebruik **gendergevoelige taal, beelden en verhalen**. Wissel meer traditionele verhalen en personages voldoende af met roldoorbrekende beelden en verhalen over mannen en vrouwen. Vermijd heteronormatieve stellingen, taal en voorbeelden die een bepaald gedrag voorstellen als "normaal" vrouwelijk of mannelijk gedrag. Zie ook het hoofdstuk "genderbewuste communicatie" voor meer concrete tips.

> Gebruik **positieve voorbeelden**: helden (m/v/x), historische personages, voorbeelden van sterke individuen en groepen uit het Zuiden en het Noorden. Zo bied je je deelnemers (m/v/x) een breder referentiekader en toon je hen wat er allemaal mogelijk is.

voorbeeld

De "dwaze moeders" die wekelijks op straat kwamen in Argentinië om te vragen naar gerechtigheid voor hun verdwenen familielieden waren een voorbeeld van een inspirerende, sterke groep vrouwen.

in de praktijk

In de bufferzones van het beroemde Yasuní nationaal park, in de Ecuadoraanse Amazone, nemen inheemse vrouwengemeenschappen het voortouw in de duurzame boslandbouw. Met de steun van BOS+ telen zij inheemse cacao-soorten die het best gedijen onder de schaduw van de bomen. Ze leggen de plantages aan op plaatsen die voordien ontbost waren. "Wao" chocolade bezorgt deze vrouwen duurzame inkomsten, versterkt daardoor hun positie en voorkomt overbejaging en nieuwe ontbossing. In haar educatieve projecten haalt BOS+ dit voorbeeld aan om het belang en de kracht van vrouwenverenigingen in de verf te zetten.

ONTWIKKEL EEN CHECKLIST

Om met de verschillende aspecten rekening te houden die een impact kunnen hebben op de gendervoeligheid van je materiaal, kan het handig zijn om een checklist op te stellen of te werken met richtvragen.

> Als je al een checklist gebruikt bij de opmaak van educatief materiaal, neem daar dan ook **gendercriteria** in op. Je kan ook een aparte genderchecklist opstellen.

> Als je een opdracht om educatief materiaal te ontwikkelen **uitbestedt** aan een externe expert (m/v/x), neem dan gendercriteria op in de beschrijving van de opdracht. Bezorg de expert de tools en de checklists die je zelf gebruikt.

in de praktijk, een voorbeeld uit Frankrijk

De richtvragen van F3E, een Franse koepelorganisatie voor **ANGS**, kunnen je helpen om met een genderbril naar je educatie- en campagnemateriaal te kijken.

Vrij vertaald uit het Frans:

1. Komen vrouwen en mannen aan bod? In welke verhouding?
2. Zijn de titels van de hoofdstukken of onderwerpen neutraal geformuleerd?
3. Gaat het materiaal over het Noorden en het Zuiden? Wat doen en zeggen de vrouwen en mannen uit het Noorden en het Zuiden?
4. Worden personen voorgesteld als subject of eerder als lijdend voorwerp? Zijn ze actief of passief? Hoe gedragen ze zich?
5. Worden vrouwen en mannen als een homogene groep voorgesteld of als individuen?
6. Zijn de feiten en gebeurtenissen die beschreven worden 'normaal' of 'uitzonderlijk'?
7. Welke kwaliteiten worden vermeld en toegeschreven aan de vrouwen en mannen?
8. Worden de vrouwelijke personages voorgesteld in stereotiepe activiteiten of rollen? Worden de mannelijke personages op een stereotiepe manier voorgesteld?
9. Als hun rollen traditioneel zijn, wordt die situatie dan bekritiseerd of aanvaard?
10. Worden de vrouwen voorgesteld als een homogene groep? Wordt er gesproken over "de vrouw" (abstract, op stereotiepe wijze)?
11. Worden de mannen voorgesteld als een homogene groep? Wordt naar "de mens" verwezen met het voornaamwoord "hij"?
12. Komt **gendergelijkheid** aan bod? Op welke manier en welk belang krijgt het? Wie spreekt daarover?

HOE ORGANISEER JE GENDERBEWUSTE EDUCATIEVE ACTIVITEITEN?

Naast de ontwikkeling van materiaal, bestaat educatiewerk ook uit concrete activiteiten. Zowel in de manier waarop je die uitwerkt als in de interactie met je deelnemers is gender een aandachtspunt.

HEB OOG VOOR DIVERSITEIT ONDER JE DEELNEMERS (M/V/X)

Wie wil je warm maken voor je activiteit? En hoe kan je hen het best bereiken? In een diverse groep heb je meer kansen om rolpatronen te doorbreken. Hou rekening met volgende aandachtspunten om die diversiteit te bereiken:

> **Zoek** de diversiteit onder je deelnemers (m/v/x) bewust op.

> Om een diverse groep deelnemers te bereiken, moet je weten voor welke onderwerpen en communicatie je verschillende doelgroepen gevoelig zijn. Zoek invalshoeken waarmee je de doelgroep(en) bereikt die jij op het oog hebt en communiceer op een manier die hen **aanspreekt**.

> Denk niet alleen na over de toon en inhoud van je aanbod. Ga ook na via welke **informatiekanalen** je je doelgroep kan bereiken. Zijn deze mensen veel online te vinden, op sociale media? En, zo ja, welke? Of moet je eerder deur aan deur communiceren en flyers ophangen in de buurt? In welke netwerken vind je je doelgroep? Wie kan hen in beweging krijgen? Enzovoort. Bekijk zeker ook of er verschillen zijn op het vlak van gender.

> Niet iedereen zal meteen evenveel openstaan voor meer **gendergelijkheid**. Hou daar rekening mee en kies een **passende strategie**. Je kan stapsgewijs werken, beroep doen op "sleutelpersonen" die je doelgroep vertrouwt, enzovoort.

in de praktijk

Wanneer Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale (WSM) zelf de samenstelling van de groep kan bepalen, streeft het naar een evenwicht man/vrouw, bijvoorbeeld bij uitwisselingen tussen organisaties uit het Noorden en het Zuiden. Zo bezochten in 2016 jongeren van de Vlaamse jongerenbeweging KAJ en de Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC) Peru. In 2017 bezochten Peruviaanse jongeren België. Telkens liet WSM bewust evenveel meisjes als jongens deelnemen.

> Voelt iedereen zich welkom op je activiteit?
– Voorzie op de **inschrijvingsformulieren** (zie verder: Hoe evalueer je educatiewerk door een genderlens?) ook de categorie "andere" naast de opties "man" of "vrouw".
– Gebruik ook **niet-stereotiepe beelden**, bijvoorbeeld alledaagse beelden van lesbiennes, homo's, biseksuelen, transpersonen, queers of intersekse-personen (LHBTQIA+), zodat iedereen zich aangesproken voelt. Eenzelfde redenering geldt voor etnische afkomst, leeftijd, huidskleur, beperking, enzovoort.

in de praktijk

CNCD-11.11.11 toont vrouwen en mannen, maar ook deelnemers van diverse leeftijden in foto's en video's van haar educatieve activiteiten. Op die manier voelen meer mensen zich aangesproken. Tegelijk kunnen ook meer organisaties, bv jongerenorganisaties of juist ouderenorganisaties, het materiaal gebruiken om de activiteiten te promoten naar hun eigen achterban.

> Als je rond gender werkt met **kinderen**, hou dan rekening met hun psychopedagogische ontwikkeling. Vermijd algemene theoretische analyses en zoek aanknopingspunten bij hun leefwereld.

voorbeeld

Je kan met jongeren het gesprek aangaan over gender wanneer je spreekt over je eigen identiteit vinden, of respect voor diversiteit: in welke mate speelt je genderidentiteit een rol in de zoektocht naar wie je bent?

in de praktijk

> **Le Monde selon les femmes** heeft een specifiek genderkoffertje ("La Mallette Genre") om **gendergelijkheid** ter sprake te brengen bij een jong publiek.

> Samen met het Forum for African Women Educationalists (FAWE) ontwikkelde **VVOB** een toolkit rond gender-responsief onderwijs in de kleuterklas. Deze toolkit stelt aan de hand van praktische tips en adviezen, kleuteronderwijzers in staat genderstereotypes te bestrijden en te voorkomen.

De GRP4ECE toolkit ("gender-responsive pedagogy for early childhood education") is een primeur in de strijd voor gelijkheid, omdat ze genderstereotypen al bij kleuters aanpakt. Internationaal onderzoek leert ons namelijk dat kinderen al op zeer jonge leeftijd genderstereotypen internaliseren. De impact van de schoolomgeving op de totstandkoming en bestendiging van genderstereotypen bij kinderen mag daarbij niet onderschat worden. Al vanaf de kleuterklas worden jongens en meisjes onbewust anders behandeld. Leerkrachten geven vaker opmerkingen aan meisjes over hun kledij, voorkomen en zorgende persoonlijkheden. Jongens krijgen dan weer meer complimenten over hun fysieke kracht en ervaren meer ruimte om zich uit te drukken. Ruw en actief spel wordt eerder aangemoedigd bij jongens. Meisjes spelen "braaf" en "rustig" met de poppen. Ook uitspraken als "Ik zoek twee sterke jongens om deze mand te dragen" zijn er uit voor dat men het weet.

Onderwijzers hebben het beste voor met hun leerlingen en gebruiken vaak onbewust stereotypen. Leerkrachten en schoolleiders kunnen die stereotypen bevestigen maar ook effectief bestrijden. Daarom hebben VVOB en onderwijspartners in Afrika met Belgische steun van RoSa zvw de krachten gebundeld om de GRP4ECE toolkit te ontwikkelen, een heel praktisch (en leuk!) kosteloos leermateriaal voor kleuterleerkrachten. Hoewel initieel gericht op kleuteronderwijs in een Afrikaanse context, kan het zeker ook nuttig zijn voor onderwijzers in Vlaanderen en België. Meer info op <https://www.vvob.be/nl/nieuws/vvob-investeert-met-belgie-gendergelijkheid-voor-kleuters>

> **Djapo** heeft concreet lesmateriaal rond het thema gender onder de titel "Spider(wo)man" voor de 1^e, 2^{de} en 3^{de} graad van het basisonderwijs:

– 1^e graad: <https://djapo.be/gender-eerste-graad/>: kinderen filosoferen en zoeken naar gelijkenissen tussen vrouwelijke en mannelijke helden.

– Spider(wo)man voor 2^{de} en 3^{de} graad: in deze lessen, telkens aangepast aan de leeftijdsgroep, onderzoeken kinderen waarom meisjes minder vaak een heldenrol hebben in films dan jongens, en wat de gevolgen daarvan zijn.

<https://djapo.be/gender-derde-graad/>

<https://djapo.be/gender-tweede-graad/>

©cfocdedey@outlook.fr



Intersectionaliteit in de praktijk aandacht voor kansarmen in educatiewerk op een gendersensitieve manier

Gezien **ANGS** werken rond ongelijkheid in de wereld, lijkt het een logische keuze om ook mensen die in kansarmoede leven in België bij educatieve activiteiten te betrekken. Toch is dat voor vele organisaties geen evidentie. Als je met deze doelgroep werkt, moet je oog hebben voor de **intersectionaliteit** van genderongelijkheid en kansarmoede. Enkele concrete mogelijkheden om dit aan te pakken:

- > Ontwikkel kennis over mensen in armoede. Wat zijn hun verwachtingen en bekommernissen? Via welke communicatiekanalen – online, deur aan deur, via verenigingen,... - kan je hen het best bereiken? Hoe kan je hen mobiliseren? En zijn er daarbij verschillen tussen mannen en vrouwen?
- > Vraag de armoedeorganisaties waarmee je samenwerkt hoe je vrouwen en mannen uit hun doelgroep het best kan bereiken. Zet desnoods samen experimenten op.
- > Stap zelf naar organisaties en verenigingen van mensen in kansarmoede en geef deze mensen zelf het woord. Maak gebruik van momenten waarop die groepen bijeenkomen om met hen van gedachten te wisselen rond mondiale thema's en **gendergelijkheid**.
- > Maak ontmoetingen met partners uit het Zuiden mogelijk, zodat mensen in kansarmoede zelf de aanknopingspunten voor internationale solidariteit kunnen ontdekken. Laat hen genderverhoudingen in het Zuiden ontdekken en de link leggen met hun eigen situatie.

BESTEED OOK IN DE PRAKTISCHE ORGANISATIE AANDACHT AAN GENDER

Ook praktisch kan je bepaalde groepen uitsluiten. Het is goed om rekening te houden met de specifieke noden van vrouwen en mannen, zodat ze hun job, vrijetijdsbesteding of gezinsactiviteiten kunnen combineren met jouw activiteit.

> Zo kan je bij een vorming voor vrijwilligers (m/v/x) ook de kosten voor **kinderopvang** vergoeden of zelf kinderopvang voorzien. Op die manier moeten ouders niet zelf op zoek naar kinderopvang om deel te nemen aan de activiteiten.

> Zoek naar een **locatie** die goed bereikbaar en comfortabel is voor alle deelnemers (m/v/x).

> Als je de potentiële deelnemers goed kent (studenten (m/v/x), werknemers, enz.) en weet op welke momenten zij beschikbaar zijn, kan je de meest geschikte **tijdstippen** uitkiezen voor je activiteiten. Zoek naar momenten die voor iedereen haalbaar zijn of toch minstens niet één specifieke doelgroep uitsluiten.

in de praktijk

CNCD-11.11.11 organiseert voor elke weekendactiviteit gelijktijdig een kinderatelier. Zo kunnen ouders met kinderen makkelijk deelnemen.

SELECTEER DIVERSE SPREKERS (M/V/X)

Let op het genderevenwicht onder de vormingswerkers (m/v/x) en deskundigen tijdens je activiteiten. Zo bied je de deelnemers (m/v/x) meteen een diverse waaier aan rolmodellen.

> **Vermijd uitsluitend mannelijke of vrouwelijke panels**, zelfs voor thema's die als "mannelijk" of "vrouwelijk" worden beschouwd. Soms moet je daarvoor iets langer zoeken. Overweeg desnoods om de insteek van je panelgesprek een klein beetje aan te passen.

> Bied waar mogelijk ook **personen die zich als "x" identificeren** een platform, en liefst niet enkel over gendergerelateerde thema's. Laat hen aan het woord over bosbouw, onderwijs, klimaat, geweld, ... Ook dat is stereotypen doorbreken.

> Let erop dat de deskundigheid en functie van m/v/x **op dezelfde manier voorgesteld wordt**. Vrouwen en mannen in niet-stereotiepe functies hebben ook zelf vaak de neiging om hun eigen deskundigheid te minimaliseren. Wees hier alert voor en anticipeer waar nodig en mogelijk.

> Organisaties als RoSa vzw, ella vzw, het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IVGM) of de Vrouwenraad werken met **expertendatabanken** waar aandacht is voor gender door een intersectionele bril (etnische afkomst, leeftijd, opleiding...). Die kunnen je helpen om roldoorbrekende sprekers te vinden.

> Geef sprekers, begeleiders (m/v/x) en onderzoekers (m/v/x) die je uitnodigt voor een vorming, vooraf tips om tijdens de vorming de nodige aandacht te hebben voor gender.

voorbeeld

Bezorg al je sprekers standaard een briefing met enkele gesprekstechnieken om iedereen in de groep op dezelfde manier aan te spreken.

> Doe wanneer dat kan ook een beroep op organisaties in partnerlanden en sprekers **uit het Zuiden**.

> Als je een educatieve activiteit uitwerkt met partners uit het Zuiden, geef dan ook aan je partners mee dat gender voor jou een belangrijk **aandachtspunt** is.

> Denk ook aan het genderevenwicht in je eigen team; geef het goede voorbeeld!

in de praktijk

> Elk jaar ontvangt **Service Civil International (SCI)** partners uit het Zuiden. Daarbij waakt het er altijd over om vrouwen aan te moedigen om zich kandidaat te stellen. In 2018 waren 4 van de 7 personen in de delegatie vrouwen. In 2015 kwam, op vraag van SCI, een vrouw van de organisatie ASTOVOT uit Togo naar België voor een langere uitwisseling.

Binnen het vormingsteam van de organisatie werken twee vrouwen en twee mannen. Waar mogelijk werken ze in een gemengd duo. Onder de vrijwilligers zijn er meer vrouwen. Daar waakt SCI er zoveel mogelijk over dat een groep niet enkel uit mannen of uit vrouwen bestaat. Het moedigt vrouwen aan om zich ook te wagen aan de echt inhoudelijke workshops, die traditioneel meer mannen aantrekken.

> Het **Comité pour l'Abolition des Dettes illégitimes (CADTM)** besloot om in panels en publicaties volledige gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen na te streven. Op die manier wil het vrouwen de kans geven om hun kennis en kunde te tonen.

– Als CADTM ziet dat het evenwicht in een bepaald panel moeilijk is, gaat de organisatie echt op zoek naar vrouwen. Soms verandert ze daarvoor zelfs enigszins de invalshoek van het panel. Zo kon CADTM op verschillende evenementen in de afgelopen jaren zelfs meer vrouwelijke dan mannelijke sprekers aan het woord laten.

– Voor publicaties verloopt de zoektocht naar vrouwelijke auteurs iets trager. Toch slaagt CADTM erin om in recente publicaties een groot aantal vrouwelijke auteurs aan het woord te laten. De publicatie *Le tour de la dette en 80 questions/réponses* ("De schuldenlast in 80 vragen en antwoorden") telt 9 vrouwelijke auteurs op een totaal van 14. CADTM let er ook altijd op om een inclusieve schrijfstijl toe te passen.

GEBRUIK GENDERGEVOELIGE METHODIEKEN

Zoek naar methodieken die deelnemers (m/v/x) doen nadenken over gender, of hen aanmoedigen om stereotypen in vraag te stellen. Als gespreksleider (m/v/x) tijdens vormingen kan je ook aandacht hebben voor de genderdynamiek onder de deelnemers.

> Nodig deelnemers uit om **problemen te bekijken** door een genderbril.

voorbeeld

Vraag deelnemers tijdens een gesprek over de opwarming van het klimaat om na te denken over de verschillende impact op mannen en vrouwen.

> Reik de deelnemers instrumenten en schema's aan die hen de kans bieden om zelf te analyseren hoe zij of hun organisatie **over gender denken**. Op welke manier houden zij ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in stand of stimuleren ze juist gelijkheid? Uiteraard bekijk je dit met een **intersectionele** bril die rekening houdt met genderdiversiteit, etnische afkomst, leeftijd, enzovoort.

> Gebruik **interactieve methodieken** die mannen de mogelijkheid geven om zich in de positie van vrouwen te plaatsen en omgekeerd.

voorbeeld

Agenderstory.eu (Engels) neemt je online mee door het leven van een jongen of een meisje.

Je maakt daarbij zelf keuzes gebaseerd op genderrollen en bekijkt de impact op het leven van je personage. Dit "spel" kan je ook in een groepsessie samen op de smartphone spelen, waarna je samen de resultaten bespreekt.

> Gebruik participatieve en inclusieve gesprekstechnieken waarbij je er samen over waakt dat alle deelnemers evenveel hun **inbreng** kunnen doen over alle onderwerpen.
– Stel bij de start van de vorming **gemeenschappelijke regels voor spreektijd** op. Leg daarbij uit dat het belangrijk is dat iedereen kan deelnemen en dat er een evenwicht is tussen wat vrouwen en mannen zeggen.

in de praktijk

Le Monde Selon les femmes werkte verschillende checklists uit die je kan gebruiken om genderverhoudingen te analyseren. Zo biedt de "theorie van de 3 rollen" van Caroline Moser (Les essentiels du genre – nr 2) een model aan van verschillende rollen die mensen kunnen aannemen in de samenleving, ongeacht hun gender of geslacht. Aan de hand daarvan kan je met je deelnemers onderzoeken hoe de rollen in een bepaalde situatie tussen vrouwen en mannen verdeeld zijn.

- Een “**rondje**” geeft iedereen meer kans om deel te nemen dan een open vraag waarop vooral de meest mondige deelnemers reageren.
- In sommige gemengde groepen hebben mannen de neiging om vrouwen te **onderbreken**, waarbij ze soms zelfs concepten gaan uitleggen die de vrouwen kennen en kunnen. Als moderator moet je waakzaam blijven voor deze fenomenen van “manterrupting” en “mansplaining” en voorbereid zijn om diplomatisch tussen te komen. Hetzelfde geldt in de andere richting: bijvoorbeeld als mannen het woord nemen over de opvoeding van jonge kinderen en vrouwen hen corrigeren.
- Sommige deelnemers, vaak vrouwen, hebben de neiging om zich te excuseren voor ze hun mening geven, of **relativeren** al te gemakkelijk hun eigen inbreng (bv “Mag ik heel ‘kort’ iets zeggen?”). Wees daar als moderator alert voor en moedig iedereen aan om vrijuit te spreken en elkaar te laten spreken.

> Vertrek van de leefwereld van de deelnemers. Zo kunnen ze zich baseren op hun kennis van het leven om een wereldprobleem te analyseren. Vooral wie minder verbaal vaardig of verlegen is, kan op die manier makkelijker deelnemen aan het gesprek.

voorbeeld

– *Maak een familiestamboom waarin je onderzoekt welke mogelijkheden vrouwen en mannen in de familie van de deelnemers kregen om te studeren.*

– *Vraag deelnemers bij de start van de activiteit wanneer ze zich onrechtvaardig behandeld gevoeld hebben.*

> Let zelf op de taal die je gebruikt om bepaalde personen of functies te benoemen. Je kan genderneutrale functiebeschrijvingen gebruiken, “hij of zij” gebruiken waar nodig, enzovoort.

in de praktijk

Voor de campagne BANG! sloeg FOS de handen in elkaar met de vrouwenorganisatie zij-kant en Bewegingen tegen geweld - vzw Zijn. Op de website horenzienenpraten.be kan iedereen getuigenissen, informatie en tips vinden over partnergeweld in België. Daarbij vertrekken de organisaties van de vraag: waar ben jij bang van? Op haar eigen website legt FOS de link naar partnergeweld in het Zuiden, met wereldwijde getuigenissen en achtergrond.

EEN AANDACHTSPUNT: GENDER IN EEN INTERCULTURELE REALITEIT?

Verschillen tussen culturen worden nog te vaak als voorwendsel gebruikt om mensen in een bepaalde positie te houden en niet te werken aan gelijke rechten over de hele wereld. Dit bedoelen we met de term "cultuurrelativisme". Het is belangrijk om rekening te houden met culturele en religieuze verschillen op het vlak van gender. Maar het is ook belangrijk om vast te houden aan de universele rechten van de mens, meer specifiek de universele rechten die de gelijkheid tussen mannen en vrouwen vastleggen. Discriminatie komt overigens voor in alle samenlevingen, de westerse samenlevingen vormen daarop geen uitzondering. Volgende concrete tips kunnen je helpen:

> Als je werkt met een cultureel divers publiek, **betrek dan altijd de doelgroep** als je acties uitwerkt. Dat zorgt voor gedragen en daardoor meer succesvolle nieuwe initiatieven.

> Geef vormingswerkers (m/v/x) de nodige **handvatten om te reageren** op stereotiepe, discriminerende of racistische opmerkingen.

> Als je voelt dat **cultuurrelativisme** opduikt in het gesprek, kan je grenzen stellen door te verwijzen naar de neutrale en universele rechten van de mens en naar het principe van de morele en fysieke integriteit van personen (m/v/x).

voorbeeld

Vrouwenbesnijdenis is een cultureel gebruik, dat echter ook de fysieke integriteit van vrouwen ernstig aantast. Het is dan ook gerechtvaardigd en noodzakelijk om deze praktijken te veroordelen.

> Als je vertelt over een andere culturele realiteit, vergroot je interculturele verschillen liefst niet uit. Ga als vormingswerker zoveel mogelijk op zoek naar **gemeenschappelijke waarden**, en stel waar nodig je eigen vooroordelen in vraag.

> Werk je met een divers publiek, zoek dan op voorhand naar **positieve voorbeelden** die je doelgroep aanspreken of voor hen herkenbaar zijn.



in de praktijk

Quinoa organiseert inleefreizen van ongeveer een maand naar partners in het Zuiden. Elke groep bestaat uit een 10-tal jongeren, waaronder twee verantwoordelijken. Vrouwen beleven zo'n reis altijd anders dan mannen. In de voorbereidingen zorgt Quinoa ervoor dat de hele groep zich daarvan bewust is. Het legt uit hoe machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen werken, maar wil daarbij culturele stereotypen vermijden (bv "In Benin moeten vrouwen alle huishoudelijke werk doen, of in Senegal vallen de mannen vrouwen lastig die hun land bezoeken"). Quinoa voorziet daarom de volgende voorbereiding voor de deelnemers:

- > Alle deelnemers krijgen een workshop rond gelijkheid tussen mannen en vrouwen, gegeven door *Le Monde selon les femmes*. Daarin komt ongelijkheid aan bod, de vooruitgang die al geboekt is, de huidige uitdagingen in de feministische strijd en **intersectionaliteit** in machtsverhoudingen.
- > Dit onderwerp komt opnieuw aan bod in de vorming voor de groepsverantwoordelijken (met meer aandacht voor de dynamiek in de groep zelf).
- > Tenslotte besteedt een vorming over interculturaliteit aandacht aan het evenwicht tussen openheid voor andere culturen en de universele rechten. De deelnemers leren er enerzijds om niet meteen te oordelen en oog te hebben voor het standpunt en de situatie van de "ander". Anderzijds leren ze dat ze daarbij altijd mogen en moeten aangeven waar hun grenzen als persoon en als groep liggen. Als een partner zich enkel richt tot de mannen in de groep, hoe ga je daar dan mee om zonder onrespectvol te zijn ten opzichte van de partner?

²⁷ *Le Monde selon les femmes, Déclics: Genre et croyances: Démarche participative pour la recherche d'un positionnement*, Bruxelles, rééd. 2016

HOE EVALUEER JE EDUCATIEWERK DOOR EEN GENDERLENS?

Door de genderdynamiek tijdens je activiteit aandachtig te analyseren en te evalueren, kan je voortdurend leren en bijsturen.

> Duid één **waarnemer** (m/v/x) aan tijdens de activiteit. Die kan dan op basis van een checklist nagaan wat wel en niet op een genderbewuste en inclusieve manier verlopen is. Uit de observaties kan je nadien lessen trekken voor de toekomst. Je kan op deze manier ook goede praktijken uitwisselen met andere organisaties, zodat je van elkaar kan leren.

> **Video-opnames** van een activiteit zijn een andere manier om te observeren. Je kan die nadien in team analyseren aan de hand van een checklist of samen met een deskundige. Je kan de analyse ook door gespecialiseerde organisaties laten doen.

in de praktijk

Bij **Service Civil International (SCI)** doen de begeleiders (m/v/x) tijdens educatieve en vormingsactiviteiten aan genderobservatie. De observaties worden daarna samengevat en geanalyseerd om bijvoorbeeld de communicatie, de verdeling van de spreektijd en andere aspecten te vergelijken.

> Vraag je deelnemers om in de **evaluatieformulieren** aan te duiden of ze zich als m, v of x identificeren en geef aan waarom ze zich moeten identificeren. Op die manier kan je nagaan of mannen, vrouwen en **LHBTQIA+**-personen je activiteit op dezelfde manier waarderen en of ze dezelfde zaken meenemen uit je vorming.

> Meet ook de vooruitgang en impact die je creëert. Stel kwalitatieve indicatoren op om te evalueren hoe de inzichten van de deelnemers op het vlak van gender zijn veranderd door de activiteit.

in de praktijk

Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale (WSM) registreert van de meeste activiteiten het aantal aanwezige vrouwen en mannen. Als een bepaalde groep ondervertegenwoordigd is, bekijkt WSM wat het kan bijsturen voor een volgende activiteit.



© Quinoa

ANDERE INSPIRERENDE PRAKTIJKEN

EEN VISIE OP GENDERBEWUSTE EDUCATIE

Quinoa volgde een intern traject om haar visie op gender te verduidelijken en haar feministische identiteit te bevestigen. Ze keek daarvoor naar haar institutionele cultuur, haar relatie met partners en haar pedagogische processen. De organisatie integreert gender op een transversale manier in al haar educatiemateriaal, eerder dan dat het specifiek materiaal uitwerkt over het thema. Het legt telkens de machtsrelaties tussen mannen en vrouwen bloot en illustreert mondiale thema's aan de hand van gendergevoelige statistieken. Ook de beelden die Quinoa kiest zijn zoveel mogelijk gendergevoelig, en het gebruikt een inclusieve geschreven en gesproken taal.

GENDERBEWUST EDUCATIEMATERIAAL

> Het lessenpakket "Brandweervrouwen en Onthaalvaders" van VIA Don Bosco maakt jongeren en hun leerkrachten attent op genderstereotypen en toont hoe die, op een vaak onzichtbare manier, de vrije ontwikkeling van vrouwen en mannen belemmeren. Het lesmateriaal bekijkt in meer detail genderstereotypen die regelmatig in een schoolcontext opduiken. Het materiaal biedt een startpunt om gender op school beter te begrijpen en formuleert aanbevelingen voor leerkrachten.

> Het Croix-Rouge francophone de Belgique maakte een educatief pakket voor de lagere school met de titel "Alec en Clea en de oorlog" ("Alec et Clea sur le chemin de la guerre" – enkel een franstalige versie). Voor de hoofdpersonages werd een twee-eiige tweeling gekozen, een jongen en een meisje. Die keuze was bewust, omdat ze leerlingen helpt om zich te identificeren zonder dat ze moeten kiezen voor een mannelijk of vrouwelijk personage. Op een bepaald punt in het 'spel' dromen de kinderen over een betere toekomst: "zij ziet zichzelf als dokter en hij droomt ervan om leerkracht te worden".



uitgelicht

ESPERANZAH: EEN HEEL FESTIVAL IN HET TEKEN VAN GENDER

Het festival Esperanzah in Namen in 2018 had als centraal thema "gender". Samen met CNCD-11.11.11 werkte het een programma uit waarin gender op vier manieren een plek kreeg:

- > HET PROJET "LEILA" een groep leerlingen audiovisuele technieken uit het vierde jaar secundair kregen een vorming rond gender op verschillende plaatsen in de wereld. Daarna kregen ze de opdracht om een film uit te werken rond een fictief vrouwelijk personage, in samenwerking met het Festival International du Film Francophone (FIFF). Het resultaat werd getoond op Esperanzah en op het FIFF.



uitgelicht

- > Op het festival zijn heel wat geëngageerde groepen en organisaties aanwezig. Alle vrijwilligers van die organisaties kregen voorafgaand aan het festival een namiddag vorming met verschillende workshops: over de link tussen landbouw, voedselvoorziening en gender, en over gender in persoonlijke relaties. Die laatste workshop werd eerst gegeven in aparte groepen (m/v/x) en nadien in een gemengde groep.
- > De campagne *Je suis Sacha* (Safe Attitude Contre l'Harçèlement) voorzag tijdens het festival ontmoetingspunten en een oproepnummer waar iedereen terecht kon met vragen, verhalen en klachten rond seksuele intimidatie. Alle medewerkers en vrijwilligers van het festival kregen hierover vorming, waardoor het een echt thema werd tijdens het festival. Alle vrijwilligers op het festival kregen tenslotte een cursus over zelfverdediging tijdens evenementen.
- > Het programma van debatten en ontmoetingen van het festival draaide helemaal rond gender. Thema's waren onder andere verbale en fysieke zelfverdediging, feminisme in de islam en in Afrika, feminisme en kapitalisme, en transgenderidentiteit. Er was een one-woman show van een vrouwelijke cabaretière en een ontmoeting rond vrouwen in cultuur (meerbepaald hiphop).



© Arnaud Ghys

4. BEWEGINGSWERK EN GENDER

VOOR WIE IS DIT HOOFDSTUK BEDOELD?

- Bewegingswerkers (m/v/x)
- Campagnemedewerkers (m/v/x)
- Vrijwilligerscoördinatoren (m/v/x)

WAAROM AANDACHT HEBBEN VOOR GENDER IN BEWEGINGSWERK?

Met bewegingswerk willen **ANGS** hun sympathisanten **(m/v/x)** en ook het breedst mogelijke publiek in beweging brengen om ongelijke machtsverhoudingen in vraag te stellen. Zo willen ze werken aan een rechtvaardige en duurzame wereld.

Bewegingswerk kan de vorm aannemen van openbare debatten, communicatiecampagnes, publieke acties, manifestaties en petitie's. Samenwerking en netwerking zijn cruciale elementen van bewegingswerk. Bovendien zijn er zelfs concrete economische experimenten (bv. Fair Trade-initiatieven). Bewegingswerk is nauw verbonden met het politieke beleidswerk. Het wil invloed uitoefenen op de media, de publieke opinie en dus ook op het beleid.

Om een meer gelijke samenleving te bekomen moeten we zowel ons denken als ons handelen veranderen en alle vormen van discriminatie aanpakken.

Gender is daarbij een belangrijk aandachtspunt.

WAT VIND JE IN DIT HOOFDSTUK?

Dit hoofdstuk geeft je tips om genderbewust om te gaan met vrijwilligers **(m/v/x)**, die onmisbaar zijn voor het bewegingswerk. Daarnaast helpt dit hoofdstuk je om ook de bewegingsactiviteiten zelf te bekijken door een genderbril en om aandacht te hebben voor gender in de partnerschappen die je aangaat.



Onderstaande tips zijn geen dwingende regels die je in elke situatie moet volgen. Beschouw ze als een hulpmiddel om de juiste vragen te stellen tijdens je bewegingswerk.

HOE VRIJWILLIGERS ONDERSTEUNEN MET AANDACHT VOOR GENDER?

Een evenwicht onder je vrijwilligers (m/v/x) nastreven, aandacht hebben voor gender tijdens bijeenkomsten en activiteiten, vrijwilligers helpen om zelf genderbewust aan de slag te gaan... Genderbewust werken met vrijwilligers heeft vele facetten. We zetten de belangrijkste hier op een rijtje.

BENOEM GENDER BIJ DE VERWELKOMING VAN VRIJWILLIGERS

Nieuwe vrijwilligers krijgen informatie over je organisatie en de manier waarop je hen zal omkaderen. Vermeld daarbij ook de waarden van je organisatie in verband met onder meer gender- en seksuele diversiteit en de wens van de organisatie om stereotypen te doorbreken.

Informeer je vrijwilligers over de gedragscodes en handvesten in verband met gender die je organisatie onderschrijft.

ORGANISEER VORMING EN GROEPSACTIVITEITEN MET EEN GENDERINVALSHOEK

Vrijwilligers krijgen van **ANGS** vele vormen van ondersteuning. Daarbij zijn er heel wat kansen om een genderbewuste aanpak toe te passen:

> Geef je vrijwilligers de nodige vormen in verband met gender. Het doel van de verschillende vormen is om een gedeelde

cultuur van **gendergelijkheid** te scheppen:

- Die vorming kan **praktische** instrumenten en principes bieden voor genderbewuste vergader- en gespreksmethodieken: actief luisteren, omgaan met machtsmisbruik, rekening houden met interculturaliteit.

– Ze kan ook meer **inhoudelijk** zijn en handelen rond thema's als huiselijk geweld of de gevolgen van besparingen voor de rechten van **m/v/x**.

> Bied **actiemodellen** aan die helpen om **genderongelijkheid** op te sporen en te vermijden dat die ongelijkheid wordt bevestigd of versterkt.

voorbeeld

Laat een waarnemer (m/v/x) tijdens een vergadering de spreektijd meten van mannen en vrouwen en bespreek aan het einde van de vorming de resultaten. Je kan hiervoor ook online apps en tools gebruiken, bijvoorbeeld <http://arementalkingtoomuch.com/>

> Bied een keuze aan **middelen en materiaal** aan (films, toneel, educatief materiaal, ...) waarmee vrijwilligers activiteiten kunnen organiseren rond genderongelijkheid.

> Geef je vrijwilligers de kans om **deel te nemen** aan lokale of nationale evenementen voor meer **gendergelijkheid**.

voorbeeld

Geef je vrijwilligers de kans om deel te nemen aan de wereldwijde acties rond de Wereldvrouwenmars.

> Geef je vrijwilligers de kans om goede praktijken uit te **wisselen** en ook om zelf goede praktijken rond gender **uit te werken**. Dit is zowel voor jou als voor de vrijwilliger een erg leerzame manier om rond gender te werken.

in de praktijk

CHAM is een groep van 4 Belgische meisjes die ondersteuning kregen van **Le Monde selon les femmes** om een genderkoffer voor de jeugdsector te herwerken. Dit was voor hen een erg empowerende ervaring. Zo werden ze zelf verkondigers en verdedigers van de boodschap van **gendergelijkheid**.

VOEG ZELF DE DAAD BIJ HET WOORD

De ondersteuning van vrijwilligers gaat gepaard met heel wat vergaderingen, contactmomenten, debriefings. Zorg ervoor dat je zelf het goede voorbeeld geeft wat gender betreft.

> Zorg dat lesgevers (m/v/x), sprekers (m/v/x) en andere experts (m/v/x) die je uitnodigt, voldoende divers zijn. Zo geef je vrijwilligers een inspirerend voorbeeld.

> Waak erover dat ook in het team dat je vrijwilligers ondersteunt een evenwichtige mix aanwezig is.

ZORG VOOR EEN EVENWICHTIGE VERTEGENWOORDIGING VAN VRIJWILLIGERS IN DE GANSE ORGANISATIE

Zonder te veralgemenen, kan je stellen dat vrijwilligersgroepen van ANGS niet altijd evenwichtig zijn samengesteld. Zo nemen vrouwelijke vrijwilligers minder gemakkelijk bestuursfuncties op. Mannen zien we dan weer minder vertegenwoordigd in lokale groepen.

Verskillende factoren spelen daarbij een rol. De activiteiten vinden bijvoorbeeld plaats op uren die niet goed uitkomen voor bepaalde groepen. Of vrijwilligers (m/v/x) krijgen niet genoeg begeleiding om bepaalde taken op te nemen.

Ook andere aspecten, zoals leeftijd, sociale positie en afkomst spelen een rol. De genderbril die je opzet moet dan ook aandacht hebben voor intersectionaliteit. "Hebben we m/v/x bereikt?" volstaat niet, de vraag moet zijn: "welke m/v/x hebben we bereikt?".

Werk drempels voor een evenwichtige vrijwilligersgroep weg

Een evenwichtige vrijwilligersgroep bekom je meestal niet vanzelf. Op vele niveaus kan je stappen ondernemen naar meer diversiteit:

> Verzamel **statistieken** over de verhouding tussen mannen en vrouwen onder je vrijwilligers en neem ze regelmatig onder de loep. Wissel waar mogelijk deze informatie uit met andere organisaties. Het kan je een breder inzicht geven in de mensen die zich als vrijwilliger willen engageren voor een Noord-Zuidorganisatie.

> Sommige vrijwilligers hebben een **specifieke expertise of gevoeligheid** voor gender vanuit hun professionele of persoonlijke achtergrond. Breng die in kaart en gebruik ze in lokale groepen en in je eigen organisatie.

> Gebruik ook niet-stereotiepe beelden en genderneutrale taal in je **vrijwilligersvacatures** en ander materiaal om vrijwilligers te werven (zie ook het hoofdstuk "Genderbewust communiceren").

> Bied **verschillende vormen** van engagement aan rond verschillende thema's. Zo komen mensen met verschillende interesses en mogelijkheden aan hun trekken. Kijk naar de voorkeuren van vrouwen en mannen, van mensen van verschillende leeftijd en sociaaleconomisch profiel, enzovoort. Geef vrijwilligers ook de mogelijkheid om zich voor kortere duur in te zetten.

> Als je merkt dat bepaalde groepen ondervertegenwoordigd zijn, **bevraag hen dan** om te weten waarom. Je kan je werking dan bijsturen om ook hen beter te bereiken.

voorbeeld

Je merkt dat vooral mannelijke vrijwilligers afhaken, soms al tijdens de eerste infosessie.

> Je organiseert een bevraging. Wat deed hen afhaken? Wat zou hen over de drempel kunnen trekken om terug mee te doen?

> Uit de bevraging blijkt dat mannen niet het gevoel hebben dat het vrijwilligerswerk iets voor hen is, omdat ze vooral vrouwen in die rol zien.

> Als antwoord daarop bied je hen "rolmodellen" aan: je toont jonge mannen die actief zijn als vrijwilliger, zet ze in de kijker op sociale media, ...

in de praktijk

Dierenartsen zonder grenzen streeft naar een genderevenwicht onder haar verschillende doelgroepen: studenten (m/v/x), veetelers (m/v/x), gezondheidswerkers voor dieren (m/v/x). Soms gaat het daarvoor doelbewust op zoek naar de juiste kandidaten. Het blijkt niet evident om vrouwen van partnerorganisaties naar België te krijgen, zoals het ook lastig blijkt om mannen in België te vinden die naar het Zuiden willen trekken.

Om de streefdoelen te bepalen, kijkt Dierenartsen Zonder Grenzen ook naar de situatie in de doelgroep. Zo studeren aan de Belgische faculteiten diergeneeskunde meer vrouwen, wat zich vanzelf ook vertaalt in de samenstelling van de groepen van Dierenartsen Zonder Grenzen. Een 'evenwicht' betekent daarom niet altijd dat er een gelijke samenstelling is.

Als het ene jaar de groep niet evenwichtig is, compenseert Dierenartsen Zonder Grenzen dat dat het volgende jaar.

Moedig vrouwen aan om beleidsmandaten op te nemen

In heel wat ngo's zetelen vrijwilligers in beleidsorganen. Op dit moment zijn vrouwen daar nog vaak ondervertegenwoordigd. Volgende tips kunnen helpen om te komen tot een beter genderevenwicht:

- > Zet de **gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen** in je beleidsorganen op de agenda en spreek een stappenplan af om tot meer gelijkheid te komen.
- > Schat vrouwelijke vrijwilligers **naar waarde** en geef hen vertrouwen en zin om meer bestuurlijke verantwoordelijkheid op te nemen. Voorzie coaching en netwerking.
- > Door **mentoren** (m/v/x) aan te wijzen voor nieuwe bestuurders (m/v/x) of de mogelijkheid te geven om een functie in duo op te nemen, kan je de drempel voor bestuursfuncties verlagen. Door daarbij samenwerking tussen mannen en vrouwen te stimuleren, kan je stereotiepe denkbeelden aan beide kanten helpen doorbreken.
- > **Rolmodellen** kunnen vrouwen over de streep trekken: toon vrouwen in leidinggevende functies in je sociale media, in de foto's die je gebruikt, als spreker,...
- > Zorg ervoor dat de beleidsmandaten ook **praktisch** haalbaar zijn voor iedereen. Heb aandacht voor de locatie, de uren, en andere praktische aspecten die een drempel kunnen vormen.

in de praktijk

Bij CNCD-11.11.11 bestaat de raad van bestuur voor 2/3 uit vertegenwoordigers van lidorganisaties en voor 1/3 uit vrijwilligers. Jarenlang was de raad van bestuur grotendeels mannelijk. Sinds het Waalse Gewest organisaties verplichtte om een evenwicht tussen mannen en vrouwen te garanderen, is dat veranderd. Nu is 2/3 van de bestuursleden vrouw. Toch blijven de vrijwilligers in hoofdzaak mannen.

Na de ondertekening van het gendercharter (zie p. 15) wil de organisatie dat veranderen. Zijn vrouwen minder geïntereiseerd in bestuursfuncties? Nemen ze liever andere rollen op, zoals concrete fondsenwerving? Zijn de uren moeilijk te combineren met de zorg voor hun gezin? CNCD-11.11.11 nam alvast de volgende maatregelen:

- De vacature voor bestuurders gebruikt de mannelijke én de vrouwelijke vorm.
- Bij de selectie wordt de balans tussen mannen en vrouwen bewaakt.
- Bestuurders kunnen nu ook een duomandaat opnemen, voor wie zo'n intens mandaat niet meteen ziet zitten en tijd wil nemen om te leren.
- Een vorming voor vrijwilligers legt de institutionele context uit: wat de taken van bestuurders zijn en hoe de koepel werkt.
- Ook onder de vrijwillige bestuurders legt CNCD-11.11.11 zich, na ondertekening van het gendercharter, een evenwicht op tussen vrouwen en mannen.

HOE ZET JE GENDERGEVOELIGE CAMPAGNES EN ACTIVITEITEN OP?

Ook in de uitwerking van de campagnes en activiteiten zelf kan je oog hebben voor gender.

> Zorg voor een **gelijke vertegenwoordiging** of **roldoorbrekende sprekers** (m/v/x) bij persconferenties en speeches, in vormingen en debatten.

> Vaak maakt bewegingswerk gebruik van **bekende personen** om campagnes te ondersteunen. Zorg ook daar voor voldoende diversiteit. Ga actief op zoek naar mensen die zich als "x" identificeren, of anderszins behoren tot de **LHBTQIA+**-gemeenschap. Hou ook hier de **intersectionele blik** (leeftijd, etnische afkomst, ...) in het achterhoofd.

in de praktijk

Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale deed voor de campagne #schonekleren beroep op zowel mannelijke als vrouwelijke sportpersoonlijkheden (Philippe Gilbert, Tia Hellebaut, de Red Flames,...). Hoewel de productiebedrijven in de textielsector hoofdzakelijk vrouwen tewerkstellen, toonde de campagne toch zoveel mogelijk diverse beelden en getuigenissen van mannen en vrouwen. Ook de specifieke discriminatie waar vrouwen mee te maken krijgen, werd getoond (schendingen van rechten van zwangere arbeidsters, seksueel geweld,...).

> **Formuleer** je campagneteksten en beleidseisen met aandacht voor genderongelijkheid en de verschillende impact van het beleid op vrouwen en mannen. Baseer je daarvoor op analyses van organisaties met genderexpertise.

voorbeeld

In tegenstelling tot het beeld dat leeft bij de publieke opinie, is migratie voor 49% vrouwelijk²⁵.

Vrouwelijke migranten worden bovendien gemakkelijker het slachtoffer van seksueel geweld.

Een campagne rond dit thema toont dus naast mannen ook vrouwen en de specifieke problemen waar zij als migrant mee te maken krijgen.

> Heb aandacht voor gender bij de **verhalen en de beelden** die je uitkiest, en in de **taal** die je gebruikt. In het hoofdstuk over communicatiewerk vind je hiervoor heel wat concrete tips.

> **Betrek** vrouwenbewegingen of andere gelijkemansorganisaties die actief werken rond jouw thema bij je activiteit. Zij kunnen je helpen om snel de juiste toon te vinden.

> Zorg ervoor dat je **actiemodellen** geen stereotypen bevestigen.

voorbeeld

Als je een actie organiseert waarbij soep wordt uitgedeeld, zorg er dan voor dat er ook mannen achter de soeppotten staan – ook op je beeldmateriaal!

> Geef tijdens **manifestaties en acties** vrouwen en mannen op een gelijke manier het woord, zowel op het podium als tegenover de media.

> Bevestig bij de taakverdeling voor een activiteit geen stereotypen. Ga ervan uit dat iedereen met een bestelwagen kan rijden, opruimen en afwassen.

²⁵ <https://rosavzw.be/site/kwesties/migratie/migratie-in-cijfers>



© Arnaud Ghys

HOE JE BEWEGINGSWERK EVALUEREN MET EEN GENDERBRIL?

Om na te gaan in welke mate gender is geïntegreerd in je bewegingswerk op alle niveaus, kan je volgende maatregelen nemen:

> Duid per activiteit een **waarnemer** aan die de gelijke spreektijd monitort van alle deelnemers (m/v/x).

> Meet altijd het aantal vrouwen en mannen, zowel onder de **vrijwilligers** als onder het publiek dat je bereikt. Vraag mensen bij **evaluaties** ook of ze zich als m, v of x identificeren.

> Om te evalueren of **beslissingen** op een evenwichtige manier zijn genomen, hou je best het aantal bij van de mannen, vrouwen en personen die zich als 'x' identificeren in de groep die de beslissing nam.

> Meet ook elk jaar in welke mate je een genderevenwicht bereikte onder de **sprekers** (m/v/x) in panels en de **woordvoerders** (m/v/x) in de media voor je activiteiten.

> Ga na hoeveel van de eisen die je naar voor schuift rekening houden met de specifieke impact van bepaalde situaties op vrouwen en mannen.

> Evalueer ook elk jaar of je **campagnemateriaal** voldoende gendergevoelig was.

uitgelicht

DE MIGRATIECAMPAGNE VAN CNCD-11.11.11

In de campagne rond migratie verdedigde CNCD-11.11.11, samen met een coalitie van een 20-tal gelijkgestemde organisaties, een rechtvaardig migratiebeleid.

De campagne duurde een jaar en schoof de volgende eisen naar voor:

- > Veilige en legale toegangsroutes naar Europa en een einde aan het geweld aan de Europese grenzen.
- > Gelijke rechten voor al wie zich in Europa bevindt om sociale dumping te vermijden.

Voor de campagne werd sensibilisatie- en communicatiemateriaal aangemaakt.

Daarnaast mobiliseerde de campagne burgers op 3 verschillende manieren:

- > Ze hield burgervergaderingen ("les assises migratoires") in elke Franstalige provincie (meer dan 2000 deelnemers (m/v/x)).
- > Op lokaal niveau vroegen burgers aan hun gemeenteraden om zich tot gastvrije gemeente te verklaren (les 'communes hospitalières').
- > Een tegentop voor de Europese top van december 2017 bracht meer dan 200 mensen bijeen, met gelijktijdige acties in verschillende Afrikaanse steden²⁵.



© Arnaud Ghys

uitgelicht

DE PLAATS DIE GENDER KREEG BINNEN DEZE CAMPAGNE:

> Extra aandacht dankzij coalitiepartners met een grote gevoeligheid voor gender

In Coalitie voor een Rechtvaardig Migratiebeleid zaten ook organisaties als Vie Féminine, die heel specifiek werken rond gender in migratie. Ze zorgden ervoor dat gender aan bod kwam in de eisen en het communicatiemateriaal.

Zo was een van de eisen om geen uitzettingsbevel te geven aan vrouwen zonder papieren die klacht indienen voor partnergeweld.

> Evenwicht tussen vrouwelijke en mannelijke sprekers en woordvoerders tijdens de tegentop.

Systematisch zochten de organisatoren naar een evenwicht tussen vrouwen en mannen. Maar ze schonken ook aandacht aan andere vormen van diversiteit. Daarom werden de panels samengesteld met partners uit het Zuiden die een niet-westers standpunt innemen. In dit geval werden partners uit Mali en Senegal uitgenodigd om het woord te nemen.

> Een evenwichtige balans tussen man en vrouw in beelden en in taal

In de campagnevideo kreeg diversiteit veel aandacht, zowel wat betreft gender, leeftijd, afkomst als taal²⁶.

Op de affiches of in de brochures verschenen zoveel mogelijk beelden die vrouwen noch mannen toonden, maar eerder op een neutrale manier de symboliek van de campagne weergaven.

Dat was natuurlijk niet altijd even eenvoudig. Zo toonde de affiche rond sociale dumping, zowel in taal als in beeld, vooral mannelijke arbeid.

²⁵ <https://www.cncd.be/portfolio-justicemigratoire-decembre2017>

²⁶ Hier is de video: <https://www.facebook.com/118510721519982/videos/vb.118510721519982/1538968789474161/?type=2&theater>



5. UITWISSELINGS- PROGRAMMA'S EN BEURZEN MET AANDACHT VOOR GENDER

VOOR WIE IS DIT HOOFDSTUK BEDOELD?

Iedereen die betrokken is bij
de organisatie van uitwisselingsprogramma's
en beurzen voor studenten uit het Zuiden.

WAAROM AANDACHT BESTEDEN AAN GENDER BIJ DE TOEKENNING VAN BEURZEN?

Met beurzen willen verschillende Belgische onderwijsinstellingen partnerinstellingen uit het Zuiden versterken op academisch en professioneel vlak. Ze geven studenten (m/v/x) uit hun partnerlanden de gelegenheid om vormingen te volgen in België. Het gaat dan telkens om opleidingen die een duidelijke toegevoegde waarde bieden ten opzichte van de opleidingen die de studenten in eigen land kunnen volgen.

Elk jaar studeren zo duizenden studenten uit partnerlanden zij aan zij met Belgische studenten. Deze beursstudenten brengen kennis en ervaring mee en knopen relaties aan. Ze brengen eigen invalshoeken binnen in het onderzoek en de lessen waar ze aan deelnemen. Zo verrijken ze deze opleidingen op verschillende manieren. De beursstudenten nemen tijdens hun verblijf bovendien deel aan ontmoetingen, conferenties en andere evenementen georganiseerd door **ANGS**.

De beurzen zijn divers. Ze financieren specialisaties, doctoraten, postdoctoraten, stages, enzovoort. Bijzondere aandacht voor gender in elke fase van de uitwisseling is belangrijk. Vrouwen zijn onder de kandidaten en de geselecteerde studenten nog altijd in de minderheid. Bovendien vermindert het aantal vrouwen naargelang de academische graad stijgt.

WAT VIND JE IN DIT HOOFDSTUK?

Al van bij de oproep voor kandidaturen en de daaropvolgende selectieprocedure kunnen gendergerelateerde hindernissen opduiken. Ook de opleiding zelf screen je best op gender. Hieronder vind je tips voor elk van die fases.

Beschouw onderstaande tips als een hulpmiddel om de juiste vragen te stellen om tot een echt gendergevoelig beursprogramma te komen. Het zijn geen dwingende regels die je in elke situatie moet volgen.

De voorgestelde maatregelen komen niet enkel vrouwen ten goede, ook mannen kunnen er wel bij varen. Je beperkt ze dan ook best niet enkel tot vrouwen. Het is wel belangrijk om een bijzondere aandacht te besteden aan de ondervetegenwoordiging van vrouwen in onderzoek en hoger onderwijs.

HOE KAN JE EEN GENDERBEWUSTE SELECTIEPROCEDURE VOOR BEURSTUDENTEN ORGANISEREN?

STREEF ACTIEF NAAR EEN GENDEREVENWICHT ONDER DE KANDIDATEN

> Voeg aan de oproep voor kandidaturen getuigenissen toe van succesvolle vrouwen, mannen en **LHBTQIA+**-personen. Zo kan **iedereen zich in de oproep herkennen**. Kandidaten (**m/v/x**) die op basis van de heersende genderstereotypen denken dat de opleiding niets voor hen is, kunnen zo toch over de streep getrokken worden. Vermeld in elke oproep dat bij een gelijke kandidatuur een voorkeur zal gegeven worden aan kandidaten van ondervertegenwoordigde groepen.

> Waak erover dat er in het kandidaatsformulier of in de procedure geen elementen zitten die vrouwen of **LHBTQIA+**-personen **verhinderen** zich kandidaat te stellen. Aanbevelingsbrieven zijn in bepaalde contexten bijvoorbeeld moeilijker te bekomen voor vrouwen dan voor mannen. Een oplossing kan zijn om de brieven pas te vragen na de selectieprocedure.

> Geef details over het verblijf en de **omkadering** om studenten (**m/v/x**) gerust te stellen over alles wat hen zou kunnen weerhouden om zich kandidaat te stellen. Dat kan bijvoorbeeld door een lijst met veelgestelde vragen toe te voegen, waarin je een antwoord biedt op regelmatig terugkerende bezorgdheden.

> Verwijs geïnteresseerde personen door naar websites waar ze **informatie** kunnen vinden over alle beschikbare beurzen in België. Zorg ervoor dat die sites up-to-date zijn, en dat de informatie er op een gendergevoelige manier gebracht wordt (vb genderneutrale taal, niet-stereotype afbeeldingen, logistieke informatie over huisvesting, informatie over zwangerschaps- en ouderschapsverlof, sectie over de gezinsvoorwaarden...).

ORGANISEER HAALBARE EN INTERESSANTE OPLEIDINGEN VOOR IEDEREEN

> Creëer een aanbod van beurzen specifiek voor masterstudies **genderwetenschappen**. Zorg ervoor dat deze opleidingen ook een dimensie 'gender en ontwikkeling' hebben.

> Moedig de **integratie** aan van het genderthema in de opleidingen. Bevraag, bij de selectie van de opleidingen, de professoren, docenten en hoogleraren over de manier waarop ze aandacht besteden aan gender. Vraag aan het comité dat de opleidingen selecteert en evalueert om aandacht te hebben voor de integratie van gender in de opleidingsmodules.

SELECTEER KANDIDATEN MET HET OOG OP GENDER

> Geef bij een gelijke kwaliteit **voorrang** aan ondervertegenwoordigde groepen. Duid in elk selectiecomité een verantwoordelijke aan die erover waakt dat deze regel wordt gerespecteerd.

> Sommige vrouwen willen afzien van hun beurs omdat ze zwanger zijn. Geef hen de mogelijkheid om **later hun beurs op te nemen**, zonder opnieuw te moeten deelnemen aan de selectie. Deze maatregel kan ook toegepast worden voor mannen die hun beurs willen uitstellen omdat ze een kind krijgen.

HOE KAN JE BEURSTUDENTEN BEGELEIDEN EN OMKADEREN MET OOG VOOR GENDER?

ZORG VOOR EEN PRAKTISCHE OMKADERING MET AANDACHT VOOR DE NODEN VAN ALLE STUDENTEN (M/V/X)

> Zorg voor **goede, veilige omstandigheden** voor iedereen (m/v/x) in de studentenverblijven, die alle studenten, ook vrouwen, de beste kansen geven. Vermijd sociaal en fysiek isolement van beursstudenten.

> Maak je beurzen toegankelijk voor beursstudenten met **kinderen**:
– Vergemakkelijk de toegang tot **crèches of scholen** voor beursstudenten (m/v/x) met kinderen.
– Bied de mogelijkheid om een beurs of doctoraat te **spreiden** over 4 tot 6 jaar omwille van familiale of andere redenen. Bied ook een mogelijkheid aan om de beurs met 15 weken te verlengen voor eventueel moederschapsverlof van doctoraatstudenten.

> Voorzie een **vertrouwenspersoon** of ombudspersoon voor de volledige verblijfsperiode.

in de praktijk

KMMA besteedt bijzondere aandacht aan het verblijf van vrouwen. Soms kiest het er bijvoorbeeld voor om vrouwen niet samen met mannelijke beursstudenten uit hun eigen land onder te brengen in één verblijf. KMMA merkte immers dat in zo'n situatie de vrouwelijke beursstudent soms het huishouden voor de hele woning op zich nam. Door hen apart te huisvesten, kunnen vrouwen ook wel geïsoleerd geraken. Waar mogelijk zorgt KMMA er daarom voor dat ze onder hetzelfde dak verblijven.

ORGANISEER MOGELIJKHEDEN OM TE NETWERKEN

> Moedig contacten aan tussen de beursstudenten en **professionals** uit hun expertisegebied, met bijzondere aandacht voor de deelname van vrouwen zodat ook zij hun verdere carrière kunnen uitbouwen.

> Stimuleer de organisatie van uitstapjes en evenementen **buiten de cursus** voor de beursstudenten, om isolement te vermijden.

> Onderhoud het contact met ex-beursstudenten via netwerken voor **alumni**. Zo kunnen ze op de hoogte blijven van nieuws of jobaanbiedingen in hun expertise.

HEB OOG VOOR GENDER BIJ DE OPVOLGING VAN BEURSSTUDENTEN

> Gebruik genderbewuste **methodieken** tijdens de opleiding die iedereen evenveel kans geven om het woord te nemen.

> Verbeter de omkadering van de **doctoraten**. Organiseer vormingen voor de promotoren (m/v/x) van doctoraatsstudenten. Organiseer een bijeenkomst tussen de doctorandus (m/v/x) en diens promotor om onderlinge afspraken te maken over de samenwerking (wie heeft welke verantwoordelijkheid, aan wie behoren

de onderzoeksresultaten, enzovoort). Besteed daarbij ook aandacht aan mogelijke genderaspecten die een impact kunnen hebben op de relatie doctorandus-promotor.

> Stimuleer de best presterende studenten om aan een doctoraatsstudie te beginnen en bespreek eventuele twijfels van de studenten hierover. Geef kansen op een academische carrière.

in de praktijk

Het ITG organiseert vormingen voor promotors van thesissen.

Tijdens die vormingen bespreekt het de methodologische, maar ook de relationele aspecten van de begeleiding. Met name de manieren waarop gender en leeftijd een impact kunnen hebben op de relatie doctorandus – promotor komen aan bod.

Bij de start van elk doctoraat bepaalt een vergadering tussen de promotor en de doctorandus de afspraken tussen beiden.

HOE KAN JE DE GENDERAANPAK IN EEN BEURSPROGRAMMA EVALUEREN?

Door regelmatig je beursprogramma onder de loep te nemen, kan je blijven bijleren en komen tot steeds meer **gendergelijkheid**.

> Zorg voor een genderfocuspunt in elke instelling die het genderevenwicht in alle programma's monitort en verbeteringen voorstelt.

> **Bevraag** beursstudenten (m/v/x) over mogelijke verbeteringen. Vraag naar elementen in de verschillende fasen van het beursprogramma die de beursstudent een

duwtje in de rug gaven of juist blokkeerden. Om beursstudenten te bevragen, kan je gebruik maken van schriftelijke evaluaties of focusgroepen. Als je daarbij ook vragen stelt naar het genderevenwicht (met inbegrip van de aanwezigheid van **LHBTQIA+**-personen), kan dat een betere deelname van m/v/x met zich meebrengen. Doordat studenten zich meer bewust zijn van hun eigen positie als vrouw of **LHBTQIA+**, zullen ze toekomstige vrouwelijke en **LHBTQIA+**-kandidaten beter kunnen aanmoedigen om deel te nemen.

in de praktijk

Op de jaarlijkse bijeenkomst van beursstudenten van de Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES) was gender de rode draad van de dag. In focusgroepen spraken de deelnemers over het onevenwicht op vlak van gender onder de beursstudenten. Daarbij zochten ze samen naar mogelijke oplossingen vanuit de ervaring van studenten die zelf de selectieprocedure hadden meegemaakt.

© Michel Dubois



OPMERKINGEN

OPMERKINGEN

BEGRIPPEN GEBRUIKT IN DEZE GIDS

BEGRIPPEN IN VERBAND MET GENDER

GENDER, SEKSE EN GESLACHT

“Sekse” en “geslacht” verwijzen naar de biologische verschillen (geslachtsorgaan, spiermassa, hersenvolume, samenstelling van chromosomen, zwangerschap) tussen mannen en vrouwen. ‘Gender’ duidt op de manier waarop de samenleving vrouwen en mannen verschillende rollen en status toebedeelt. Vrouwen worden nog steeds gezien als de zorgverantwoordelijken en mannen als de carrièremensen. Meestal worden de rollen die vrouwen opnemen daarbij ondergewaardeerd. De verhoudingen variëren volgens tijd en plaats. Ze zijn bepaald door sociale, politieke, historische, culturele en religieuze normen. Door een intellectueel onderscheid te maken tussen cultuur en biologie, stelt het concept gender de clichés in vraag die aan iemands geslacht worden verbonden.
Zie ook inleiding p. 10: wat is gender?

GENDERGELIJKHEID

Gendergelijkheid is het principe dat vrouwen en mannen een gelijke behandeling moeten krijgen en niet gediscrimineerd mogen worden op basis van hun geslacht. Dat betekent dat de rechten, de verantwoordelijkheden en de kansen van de individuen niet mogen afhangen van hun geslacht. Gendergelijkheid wil dus niet zeggen dat mannen en vrouwen identiek zijn. De interesses, mogelijkheden, noden en ervaringen van vrouwen en mannen kunnen heel verschillend zijn door hun biologische verschillen (bijvoorbeeld met betrekking tot hun reproductieve en seksuele gezondheid), maar ook door de rollen en verantwoordelijkheden die hen toebedeeld worden door de samenleving. In een situatie van gendergelijkheid dragen vrouwen en mannen gelijk bij tot alle sociale sferen.

GENDERGERELATEERD GEWELD EN SEKSUELE INTIMIDATIE

Gendergerelateerd geweld verwijst naar geweld tegen iemand omwille van diens geslacht, genderidentiteit of genderexpressie. Daaronder vallen seksueel geweld (zoals verkrachting, aanranding en seksuele intimidatie), partnergeweld, mensenhandel en slavernij, gedwongen huwelijken, genitale verminking, partnergeweld en transfoob en homofoob geweld. Vaak wordt gedacht dat enkel vrouwen lijden onder dit soort geweld, maar ook mannen kunnen slachtoffer worden van verkrachting, partnergeweld of genitale verminking. Omgekeerd zijn ook vrouwen daders.

Seksuele intimidatie werd in België door de wet vastgelegd op 4 augustus 1996 en omvat seksueel getinte aandacht of toenaderingen die als ongewenst worden ervaren en die een vijandig, beledigend of vernederend klimaat scheppen. Die toenaderingen kunnen verbaal (nafluiten, seksistische beledigingen, vervelende opmerkingen over het uiterlijk ...), non-verbaal (indringend aanstaren, op iemand spuwen, iemand achtervolgen, exhibitionisme ...), fysiek (ongewenste aanrakingen, tegen iemand aanschuren, aanranding, verkrachting) of symbolisch (seksistische afbeeldingen) zijn. In het verleden sprak men ook wel van "ongewenste intimiteiten". Het woord intimiteiten heeft echter een positieve klank, terwijl het gaat om negatief ervaren, intimiderende toenaderingen.

GENDERRECHTVAARDIGHEID OF GENDERGERECHTIGHEID

Het United Nations Girls Educations Initiative (UNGEI) definieert genderrechtvaardigheid als volgt: "Genderrechtvaardigheid leidt ertoe dat de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen die geproduceerd en gereproduceerd worden in de familie, de gemeenschap, de markt en de staat, beëindigd worden. Het veronderstelt ook dat de belangrijkste instellingen – van justitie tot economisch beleid – verantwoordelijkheid opnemen om de onrechtvaardigheid en discriminatie aan te pakken die ervoor zorgen dat te veel vrouwen in armoede en uitsluiting leven." Genderrechtvaardigheid gaat dus over gelijkwaardigheid, emancipatie en rechten en plichten voor alle m/v/x.

GENDERMAINSTREAMING – TRANSVERSAAL GENDERBELEID

De 4de conferentie over vrouwenrechten in Beijing (1995) stelt duidelijk dat elke actie vergezeld moet worden door maatregelen om de rechten van meisjes en vrouwen te beschermen en te bevorderen. Alle programma's en projecten moeten de gelijkheid van de geslachten bevorderen en integreren. Het principe van de systematische integratie van gender in de creatie en de uitvoering van een project wordt bekrachtigd. (Beijing 1995).

Wat we als "transversale genderpolitiek" benoemen is een synoniem van "gendermainstreaming" (de integratie van een beleid van gelijkheid tussen mannen en vrouwen). Dat behelst de hervorming, de verbetering, de ontwikkeling en de controle van het gehele proces door alle verantwoordelijken, om zo de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te waarborgen in alle maatregelen, programma's en projecten, op alle niveaus en in alle stadia.

Binnen je organisatie zet gendermainstreaming aan tot het evalueren van de impact, op elk moment en tijdens al je acties, op de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en ook tot het aannemen van maatregelen om deze te waarborgen.

GENDERPARITEIT

Genderpariteit gaat over de verhoudingen tussen vrouwen en mannen in aantallen. Het duidt dus op het “numerieke” aspect van gendergelijkheid. Genderpariteit heeft als doel om een evenwichtige verdeling van de macht te bekomen tussen mannen en vrouwen doordat vrouwen en mannen gelijk vertegenwoordigd zijn in alle besluitvormingsorganen en -processen van het openbare leven.

GESLACHT

Zie gender, sekse en geslacht

EMPOWERMENT

Vrouwenbewegingen in Latijns-Amerika ontwikkelden dit concept. Het betekent “de macht nemen”, “zelfvertrouwen krijgen”, “het gevoel van eigenwaarde vergroten”. De term verwijst naar de macht die vrouwen – en bij uitbreiding alle groepen in de samenleving – kunnen hebben over hun eigen leven maar ook binnen een maatschappelijke groep of binnen de politiek. Empowerment heeft verschillende niveaus:

1/ Je werkt aan je innerlijke kracht: het gevoel van eigenwaarde. Dat kan je individueel doen (je werkt aan het beeld dat je hebt van jezelf) of in groep (je werkt aan het beeld dat de groep heeft van zichzelf). Je stelt je vragen over je plaats in de samenleving en kijkt kritisch naar de eigen context: waarden, stereotypen...

2/ Je ontwikkelt je krachten: je wordt je bewust van je mogelijkheden en vaardigheden en beseft dat je ze nog kan vergroten door bij te leren.

3/ Je vergroot je macht: je organiseert je in een groep om een gezamenlijk doel na te streven. Door je in een groep te bevinden en waarden te delen, krijg je meer zelfvertrouwen. Samen aan een positief en politiek project werken versterkt de band tussen de leden van een groep. Je realiseert je dat je macht hebt over bepaalde zaken en dat je de macht hebt om samen met andere mensen verandering teweeg te brengen.

Deze 3 fasen maken deel uit van een proces van versterking.

HETERONORMATIVITEIT

Dit begrip drukt een sociale norm uit over wat als normaal heteroseksueel gedrag wordt beschouwd. Elk individu dat dit sociale en culturele gedrag niet aanneemt, wordt benadeeld tegenover de rest van de maatschappij. Heteronormativiteit legt niet alleen een traditioneel rollenpatroon op aan mannen en vrouwen. Het ligt ook aan de basis van een discriminerend discours en vooroordelen tegenover LHBQTIAPersonen. Het speelt sterk als het gaat over gezinsvorming en de manier waarop koppels zich horen te gedragen in het openbaar.

INTERSECTIONALITEIT

Dit begrip verwijst naar analyses die rekening houden met het feit dat verschillende sociale categorieën verschillende vormen van onderdrukking met zich mee brengen, die allemaal een impact hebben op de personen in kwestie: geografische afkomst, etnische afkomst, religie, seksuele oriëntatie, sociale klasse, leeftijd, opleidingsniveau, gezondheidstoestand, uiterlijk, geslacht,...

LHBTQIA+

Deze term verwijst naar de beweging van organisaties en groepen die opkomen voor hun seksuele geaardheid (Lesbian, Homosexual, Bisexual), voor de aanvaarding van hun manier om hun genderidentiteit uit te drukken (Transsexuals/Intersexuals/Asexuals) en voor de inclusie van (biologisch) interseksuele personen. De Queer beweging bevraagt dan weer de conventionele seksuele identiteiten op een filosofisch, activistisch en politiek niveau. De inzichten rond seksuele identiteiten en genderidentiteiten evolueren voortdurend, en de letters "LHBTQIA" volstaan nog niet voor iedereen om de eigen identiteit te omschrijven. Door een "+" toe te voegen aan de term wordt de aandacht gevestigd op die nog grotere diversiteit.

M/V/X

In deze tekst verwijzen we af en toe naar de term m/v/x als alternatief voor "mannen, vrouwen en x-en". Op die manier duiden we aan dat verschillende situaties, discriminaties en maatregelen niet alleen een impact hebben op vrouwen en mannen, maar ook op personen die zich als man noch vrouw identificeren.

SEKSE

Zie gender, sekse en geslacht

SEKSISME

Seksisme is:

- een geheel van overtuigingen over de geslachten en over de relatie tussen de geslachten. In die overtuiging bestaat er een objectieve hiërarchische verhouding tussen beide geslachten en is die ook wenselijk.
- een handeling gebaseerd op een ongerechtvaardigd onderscheid tussen de geslachten, met nadelige gevolgen voor één of meerdere leden van één van beide geslachten.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS – SDG'S

In september 2015 werden de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen of Sustainable Development Goals (SDGs) formeel aangenomen door de algemene vergadering van de Verenigde Naties met Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling. Tegen 2030 moeten 17 SDGs, die gekoppeld worden aan 169 targets, een actieplan vormen om de mensheid te bevrijden van armoede en de planeet op de koers richting duurzaamheid te zetten. Deze doelen, die één en ondeelbaar zijn, omvatten de drie dimensies van duurzame ontwikkeling: de economische, de sociale en de ecologische dimensie.

Deze doelen vormen een unieke fusie van twee mondiale agenda's: duurzame ontwikkeling en ontwikkelingssamenwerking. De nadruk van deze agenda ligt op "universaliteit", wat betekent dat de implementatie niet enkel in het Zuiden moet gebeuren maar over de gehele planeet.

14 van de 17 SDG's hebben specifieke targets (subdoelen) om de economische, sociale en culturele condities aan te pakken die genderongelijkheid in stand houden. Gelijkheid is de basis van het kernprincipe "No one left behind". De gendergelijkheid is ook vertaald in een heel precies doel in de SDG's (SDG 5).

TRANSVERSALE GENDERAANPAK

Zie gendermainstreaming

ANDERE BEGRIPPEN

ANGS

Met Actoren van de Niet-Gouvernementele Samenwerking verwijzen we zowel naar de ngo's als naar de institutionele actoren die actief zijn in de ontwikkelingssamenwerking. Het is de meest correcte term om alle organisaties aan te duiden die met deze gids aan de slag kunnen gaan.

DGD

De Belgische overheidsdienst voor ontwikkelingssamenwerking (Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Internationale Hulp)

FEDERATIES

Zie koepelorganisaties en federaties

INSTITUTIONELE ACTOREN

Naast de Noord-Zuidorganisaties doen ook 9 institutionele actoren, in samenwerking met de Belgische overheid, aan ontwikkelings-samenwerking. De 9 institutionele actoren zijn verenigd in de federatie FIABEL. Het zijn: Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES), Africalia, Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger (APEFE), Instituut voor Tropische Geneeskunde (ITG), Union des Villes et Communes de Wallonie (UVCW), Vereniging Stad en Gemeenten van Brussel (BRULOCALIS), Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VWSG), Vlaamse Interuniversitaire Raad – Universitaire Ontwikkelingssamenwerking (VLIR-UOS) en Vlaamse Vereniging voor Ontwikkelingssamenwerking en Technische Bijstand (VVOB)

KOPELORGANISATIES EN FEDERATIES

De ngo's zijn in België verenigd in een Nederlandstalige (11.11.11) en een Franstalige koepelorganisatie (CNCD-11.11.11). De federaties ACODEV (Franstalig) en ngo-federatie (Nederlandstalig) behartigen hun belangen bij de subsidiërende overheden (bv. in verband met de beleidskaders en regelgeving) en bevorderen de professionalisering van de sector. Voor meer specifieke informatie kan je terecht op hun respectievelijke websites. De institutionele actoren verenigden zich in de federatie Fiabel.

NGO

Een ngo is een "niet-gouvernementele organisatie". Dat betekent dat ze onafhankelijk is van de publieke machten, zelfs als ze subsidies ontvangt van die autoriteiten.

Ngo's hebben een sociaal doel. De meerderheid van de Belgische ngo's hebben een erkenning als middenveldorganisatie, door de Belgische staat toegekend. Die erkenning staat hen toe om subsidieaanvragen in te dienen bij de federale, gewestelijke en regionale overheden, of ook bij internationale instituties.

Ze komen dus voort uit het middenveld en het zijn verenigingen zonder winstoogmerk (vzw). Ze gaan partnerverhoudingen aan met ngo's in het zuiden. Het gaat dus over directe banden tussen het Belgische middenveld met het middenveld van andere landen. Daarenboven voeren ze ook dikwijls acties uit in België en op het internationale niveau (de Noordwerking/ de solidaire wereldburgerschapeducatie).

De ngo's streven een sociaal doel na.

NOORDWERKING EN ZUIDWERKING

Les ACNG collaborent avec des partenaires
De actoren van niet-gouvernementele samenwerking werken samen met partners in het Zuiden. Ze beschikken ook over een Noordwerking : educatieve activiteiten, mobilisatie, beleidswerking rond mondiale vraagstukken. Deze brochure behandelt de genderbenadering in de Noordwerking.

"SOLIDAIRE WERELDBURGER-SCHAPSEDUCATIE"

Dat is de term die de ANGS gebruiken in plaats van wat we vroeger "ontwikkelingseducatie" noemden. Deze term beantwoordt beter aan de internationale terminologie die vandaag gebruikt wordt. Ze weerspiegelt daarenboven beter de dimensie van de mondiale solidariteit. De solidaire wereldburgerschapeducatie heeft drie missies: de educatie tot een solidair wereldburgerschap, mobilisatie en beleidswerking. Voor meer details, hierbij de richtlijnen voor solidaire wereldburgerschapeducatie aangenomen door de leden van ACODEV in 2016: <https://www.acodev.be/sites/default/files/ressources/ref-ecms2016-hd.pdf>

De UNESCO geeft de volgende definitie van solidaire wereldburgerschapeducatie: "Het is een conceptueel kader dat de kennis, de competenties, de waarden en de gedragingen omvat dat de mensen nodig hebben die de verschijning van een meer rechtvaardige, vredevolle, tolerante, inclusieve, veilige en duurzame wereld, mogelijk maakt."

NUTTIGE CONTACTEN EN REFERENTIES

ADVIESRAAD GENDER EN ONTWIKKELING (ARGO)

De Adviesraad Gender en Ontwikkeling heeft als doel om de regering, en in het bijzonder de minister van Ontwikkelingssamenwerking, te adviseren over gendermainstreaming in het Belgische ontwikkelingsbeleid.

Leden van de koepelorganisaties die op basis van hun deskundigheid willen meewerken aan de evenementen en de adviezen van de ARGO kunnen deelnemen aan verschillende werkgroepen. Neem contact op met de aanspreekpunten gender van CNCD-11.11.11 of 11.11.11 als je geïnteresseerd bent.

In 2018 waren er werkgroepen actief rond de volgende thema's:

- Werkgroep Gender en Geweld
- Werkgroep Commission for the Status of Women
- Werkgroep Gender en Digitalisering
- Werkgroep Gender en de DRC
- Werkgroep Gender en Landbouw
- Werkgroep Genderindicatoren en de SDG's
- Werkgroep Gender en Migratie

ELLA VZW

ella vzw is een kenniscentrum rond gender en etniciteit. Je kan er terecht voor publicaties, methodieken en ander educatief materiaal (in het Nederlands). www.ellavzw.be

INSTITUUT VOOR GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is de onafhankelijke federale overheidsinstelling die de gelijkheid van vrouwen en mannen waarborgt en bevordert en de bestrijding van elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht.

Het Instituut is onderverdeeld in verschillende cellen die werken rond diverse actiedomeinen, zoals bijvoorbeeld gender mainstreaming, arbeid, de strijd tegen partnergeweld, onderzoek, ... <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

LE MONDE SELON LES FEMMES

Le Monde selon les femmes is een Franstalige ngo gespecialiseerd in de thema's van gender en ontwikkeling. Ze heeft een groot aantal nuttige tools gepubliceerd om gender te mainstreamen in het beleidswerk, zoals:

- *Plaidoyer pour le genre dans le développement durable* (te raadplegen in het Frans) (Beleidswerk voor gender in duurzame ontwikkeling)
 - *Plaidoyer pour le genre dans l'agriculture et la souveraineté alimentaire* (te raadplegen in het Frans) (Beleidswerk voor gender in landbouw en voedselsoevereiniteit)
 - *Plaidoyer pour le genre dans les négociations climat-environnement* (te raadplegen in het Frans) (Beleidswerk voor gender in de onderhandelingen over klimaat en milieu)
- Le Monde selon les femmes organiseert veel vormingen over gender, en ook over "gender en beleidswerk" (in het Frans).

Contact: <http://www.mondefemmes.org>

ROSA VZW

RoSa vzw is een Vlaams kenniscentrum dat informeert over gender en feminisme en oude en nieuwe pijnpunten. Het documenteert feiten en cijfers en sensibiliseert door advies en vorming op maat. RoSa heeft ervaring als structurele partner van VVOB, samenwerkingen met Plan, Via Don Bosco en 11.11.11.

<https://rosavzw.be/site/>

LIJST VAN NGO EN IA DIE HET CHARTER HEBBEN GETEKEND

- > Le Monde selon les femmes
- > Handicap International
- > FIAN Belgium
- > WWF Belgium
- > çavaria
- > Globelink vzw
- > Plan International Belgium
- > FOS vzw
- > FUCID
- > Dynamo International
- > UNICEF België
- > Vétérinaires Sans Frontières Belgium
- > VVOB vzw
- > ngo-federatie
- > Federatie van Institutionele Actoren België (Fiabel)
- > Iles de Paix
- > BOS+
- > Adviesraad Gender en Ontwikkeling (ARGO)
- > Oxfam-Solidariteit / Oxfam Solidarité
- > KIYO NGO voor Kinderrechten
- > Louvain Coopération
- > Fairtrade Belgium
- > Palestina Solidariteit vzw
- > VLIR-UOS
- > Pax Christi Vlaanderen
- > Koninklijk Museum voor Midden-Afrika
- > ACODEV
- > Commission Justice et Paix
- > Sensorial Handicap Cooperation
- > RCN Justice & Démocratie
- > Quinoa
- > Union des Villes et Communes de Wallonie
- > Oxfam-Magasins du monde
- > Viva Salud
- > GEOMOUN
- > Memisa Belgique
- > Défi Belgique Afrique
- > VIA Don Bosco
- > Frères des Hommes
- > Africalia
- > Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG vzw)
- > CETRI – Centre tricontinental
- > Croix-Rouge de Belgique
- > Oxfam-Wereldwinkels vzw

- > Auto-Développement Afrique (ADA)
- > CNCD-11.11.11
- > AlterBrussels asbl
- > APEFE asbl
- > Société de Saint-Vincent-de-Paul
- > Chaîne de l'Espoir Belgique
- Keten van Hoop België
- > Light for the World
- > Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES)
- > Globe
- > Artsen Zonder Vakantie
- > SOS Faim
- > ULB-Coopération
- > Solidarité Protestante
- > Laïcité et Humanisme en Afrique Centrale
- > 11.11.11
- > Action Damien / Damiaanactie
- > SCI Projets Internationaux ASBL
- > Solidarité Socialiste
- > Chirojeugd Vlaanderen
- > Brulocalis
- > SOS Villages d'Enfants Belgique
- > Wereldmediahuis vzw
- > Autre Terre ASBL
- > IFSI Asbl / ISVI vzw
- > CADTM
- > Djapo
- > YOUCA vzw
- > Médecins du Monde Belgique
- > BIS-MSI
- > Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale (WSM)
- > Instituut voor Internationale Arbeidersvorming (IIAV-
- > Broederlijk Delen
- > Coopération Education Culture (CEC)
- > Instituut voor Tropische Geneeskunde
- > Mouvement Ouvrier Chrétien
- > FONCABA Formation de cadres Africains
- > KBA Kadervorming voor Afrikanen
- > Miel Maya Honing asbl
- > Eclasio
- > Universitair Centrum voor Ontwikkelingssamenwerking (UCOS)

© Frédéric Lévêque



DANKWOORD

Het idee voor deze inspiratiegids groeide na een geslaagde uitwisselingsdag. We wilden alle geleerde lessen binnen onze sector bundelen. Heel wat mensen hebben twee jaar lang gewerkt aan dit resultaat. We hopen dat deze gids mensen kan inspireren om hun genderwerking nog sterker en inspirerender te maken.

Deze gids kon er enkel komen door de energie en de motivatie van de medewerkers in de stuurgroep. Heel veel dank daarvoor. We danken ook alle mensen die meedachten in werkgroepen en ledenoverleg binnen de koepels en federaties en iedereen die inspiratie en voorbeelden toevoegde in de gids.

Eindredactie

Sabine Craenen

Vertaling

Pascale Pay en Lieve de Meyer

Layout

Dominique Hambye

Gerealiseerd samen met
Le monde selon les femmes
en RoSa vzw



