

EQUAL GIDS OVER GENDERMAINSTREAMING

NOVEMBER 2004

INHOUDSOPGAVE

- 1 INLEIDING**
- 2 GENDERMAINSTREAMING BEGRIJPEN**
- 3 GENDERMAINSTREAMING – CONCEPT EN TERMEN VAN NADERBIJ BEKEKEN**
- 4 DE FORMELE DEFINITIES**
- 5 EEN KORTE GESCHIEDENIS VAN HET EU-BELEID EN GENDERMAINSTREAMING**
- 6 GENDERMAINSTREAMING – ENKELE CIJFERS**
- 7 PRAKTISCHE OEFENING. EEN BETER BEGRIP VAN GENDERMAINSTREAMING**
- 8 GENDERMAINSTREAMING, EEN NORM BINNEN HET COMMUNAUTAIRE INITIATIEF EQUAL**
- 9 GENDERMAINSTREAMING GEDURENDE DE LEVENSDUUR VAN ONTWIKKELINGSPARTNERSCHAPPEN**
- 10 DE GENDEREFFECTANALYSE. EEN STAPSGEWIJZE BESCHRIJVING VOOR ONTWIKKELINGSPARTNERSCHAPPEN**
- 11 PRAKTISCHE OEFENING VOOR ONTWIKKELINGSPARTNERSCHAPPEN (. DE GENDERMAINSTREAMINGSTAPPEN)**
- 12 PUNTEN OM TE OVERWEGEN. HOE AAN DE SLAG MET HET GENDERPERSPECTIEF IN ONTWIKKELINGSPARTNERSCHAPPEN**
- 13 GENDERMAINSTREAMINGPROBLEMATIEK BIJ HET BEHEER VAN HET EQUAL-PROGRAMMA**
- 14 PRAKTISCHE OEFENING. GENDERMAINSTREAMINGPROBLEMATIEK BIJ HET BEHEER VAN HET EQUAL-PROGRAMMA**
- 15 PUNTEN OM TE OVERWEGEN. HOE REKENING TE HOUDEN MET HET GENDERPERSPECTIEF TIJDENS HET MANAGEN VAN HET PROGRAMMA**
- 16 TOETSINGSKADERS VOOR HET BEOORDELEN VAN DE GENDERDIMENSIE VAN AANVRAGEN, EEN VOORBEELD**
- 17 EEN BLIK OP EQUAL ONTWIKKELINGSPARTNERSCHAPPEN**
- 18 BRONNEN**

© Europese Commissie 2004. Kopiëren is toegestaan op voorwaarde dat de bron wordt vermeld. De inhoud van deze publicatie geeft niet noodzakelijk de mening of het standpunt van de Europese Commissie weer.

Een elektronische versie van deze gids is beschikbaar op de website van EQUAL
<http://europa.eu.int/comm/equal>

1 INLEIDING

Waarom deze gids?

Gendermainstreaming is een instrument om de oorzaken van ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in onze samenleving beter te begrijpen en om geschikte strategieën uit te werken om deze aan te pakken. Het doel is om gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bewerkstelligen.

Maar het concept heeft voor heel wat verwarring gezorgd. Het werd bekritiseerd omdat het te abstract en te moeilijk zou zijn om te begrijpen, vooral voor niet-Engelstaligen.

Wat houdt het eigenlijk in? Hoe kan ik er als organisatie of zelfs als persoon van profiteren? Of is het gewoonweg een volgend administratief vereiste waaraan ik moet voldoen?

Deze gids wil een aantal antwoorden geven. Er wordt in eenvoudige bewoordingen uitgelegd wat gendermainstreaming is en welke voordelen het kan opleveren. Voorts wordt er de nadruk op gelegd dat gendermainstreaming een proces is.

Het verband met het Communautaire Initiatief EQUAL

Deze gids is geschreven met het Communautaire Initiatief EQUAL als uitgangspunt. Dit komt omdat gendermainstreaming een integraal onderdeel vormt van het EQUAL-programma, dat nieuwe methoden verkent om problemen aan te pakken die gebruikelijk zijn in verschillende soorten discriminatie en ongelijkheid.

Gendermainstreaming vormt geen vrijblijvend onderdeel van het Communautaire Initiatief EQUAL. Het is niet voldoende om iets toe te voegen dat de aanvraag meer aanvaardbaar maakt, zoals "wij discrimineren niet" of "wij behandelen iedereen gelijk" of "wij hebben een project gericht op gelijkheid dus dit geldt niet voor ons" of "mannen en vrouwen werken samen, dus is het niet nodig om ons apart te richten op hun individuele behoeften."

Het zou een richtlijn moeten zijn voor alle partners in een ontwikkelingspartnerschap, ongeacht het gekozen thema en tevens voor de beheerders van het EQUAL-programma.

Gendermainstreaming is geen additioneel onderwerp naast de andere factoren die u in aanmerking moet nemen bij de planning of het implementeren van uw ontwikkelingspartnerschap, zoals financiële efficiëntie, boekhouding, transnationaliteit, empowerment, coördinatie, enz. De gids illustreert hoe gendermainstreaming een essentieel onderdeel is van al deze aspecten van uw ontwikkelingspartnerschap.

Zonder het concept gendermainstreaming te omarmen, kunt u niet proberen ongelijkheid aan te pakken. Ongeacht of u de coördinator of een partner bent, u zult voldoende inzicht moeten hebben in het concept gendermainstreaming.

Het resultaat is dat u tijd zal winnen en dat de kwaliteit zal verbeteren omdat u uw ontwikkelingspartnerschap en haar activiteiten en resultaten beter kunt afstemmen op het doel.

Voor wie is de gids bedoeld?

De gids is in de eerste plaats geschreven voor iedereen die betrokken is bij de nationale EQUAL-programma's – de ontwikkelingspartnerschappen, de National Support Structures, de Managing Authorities, de evaluatoren op nationaal en ontwikkelingspartnerschapsniveau, alsook de Monitoring en Selection Committees.

Echter, het kan nuttig zijn voor alle personen of organisaties die geïnteresseerd zijn in gendermainstreaming en hoe dit concept kan worden geïmplementeerd in projectplanning, implementatie, monitoring en evaluatie.

Hoe gebruik ik deze gids?

Deze gids is ontwikkeld om het u zo gemakkelijk mogelijk te maken. Het bevat een reeks instructies en u kunt er de instructies uit halen die u nodig heeft. U hoeft de volgorde dus niet te respecteren of ze allemaal te lezen.

De instructies kunnen als volgt worden gegroepeerd:

- Instructies bedoeld voor alle lezers, met theoretische en feitelijke informatie over gendermainstreaming en praktische oefeningen om de kennis van uw organisatie en partnerschap met betrekking tot gendermainstreaming te verbreden.
- Instructies die specifiek gericht zijn tot ontwikkelingspartnerschappen.
- Instructies die zich specifiek tot National Support Structures en de Managing Authorities richten.
- Instructies die voorbeelden bevatten van EQUAL ontwikkelingspartnerschappen en een lijst van bronnen.

Laat u niet afschrikken door deze opgave. Gendermainstreaming is een proces. Deze gids kan u op weg helpen en u ondersteunen naarmate u meer vertrouwd raakt met gendermainstreaming en de enorme mogelijkheden die dit concept biedt om uw ontwikkelingspartnerschap efficiënter te maken.

De auteurs

Deze gids is het resultaat van het werk van de werkgroep Gendermainstreaming van de Europese Commissie die werd opgericht in het kader van het Communautaire Initiatief EQUAL, bestaande uit afgevaardigden van de Managing Authorities en National Support Structures van de Europese lidstaten. Een seminar dat werd gehouden in Boedapest in juli 2004, georganiseerd door de Europese Commissie en de werkgroep Gendermainstreaming, waarvan de Hongaarse Managing Authority de gastheer was, leverde tevens waardevolle informatie voor de gids. De gids werd samengesteld en geschreven door Rebecca Franceskides.

2 GENDERMAINSTREAMING BEGRIJPEN

Evenredige participatie van vrouwen en mannen in alle aspecten van de maatschappij is cruciaal voor duurzame groei en democratie. Het symboliseert ook de politieke volwassenheid van een samenleving.

Dit ambitieuze doel is echter nog lang geen realiteit, ondanks de substantiële vooruitgang die de laatste 40 jaar is geboekt, met de Europese Unie op kop.

De relatie van vrouwen met de arbeidsmarkt blijft in sterke mate bepaald door mannen, hetzij als gezinsleden, werkgevers of zelfs kredietverstrekkers.

Mannen worden op de arbeidsmarkt nog altijd bevoordeeld ten opzichte van vrouwen en dit weerspiegelt en versterkt de mannelijke en vrouwelijke rolpatronen thuis. Hierdoor worden bestaande scheidslijnen gepolariseerd, ondanks het zichtbare bewijs dat de levensstijl van de meeste vrouwen maar ook van veel mannen niet langer in deze hokjes is te plaatsen.

De vraag naar meer balans tussen werk en gezinsleven komt bijvoorbeeld van zowel vrouwen als mannen en toch blijft beleid om deze twee gebieden dichterbij elkaar te brengen hoofdzakelijk toegespitst op de moeder.

Het onvermogen om de positie van de vrouw (en dus ook van de man) te veranderen, riep vragen op bij beleidsmakers en degenen die zich bezighouden met gelijkheid, over de invloed van beleid dat is gericht op gelijke kansen. Zij beseften dat de structuur en de uitvoering in de praktijk en de relatie tussen vrouwen en mannen radicaal moest worden herzien om de diepgewortelde en vaak verborgen oorzaken van ongelijkheid weg te nemen. Zij noemden dit instrument gendermainstreaming.

De 'mainstream' uitdagen

Door gendermainstreaming wordt erkend dat initiatieven die zich specifiek op vrouwen richten, die vaak in de marge van de maatschappij opereren, hoewel noodzakelijk, op zich onvoldoende zijn om fundamentele veranderingen aan te brengen. Hoewel veel van deze initiatieven innovatief zijn en voordeel opleveren voor de vrouwen die er rechtstreeks aan deelnemen, hebben zij onvoldoende invloed op de diensten of spreiding van middelen in beleid en projecten en op deze manier weinig doen om de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen te verkleinen of te beëindigen.

Door middel van het concept van gendermainstreaming worden dit beleid en deze spreiding van middelen uitgedaagd. Daarmee wordt de sterke samenhang erkend tussen het relatieve nadeel dat vrouwen ondervinden en het relatieve voordeel dat mannen ondervinden. Het concentreert zich op de sociale verschillen tussen vrouwen en mannen: verschillen die zijn aangeleerd, die kunnen veranderen in de tijd en die verschillen binnen en tussen culturen.

Een onevenredige indeling van tijd door vrouwen en mannen kent een rechtstreekse invloed op de arbeidspatronen en uiteindelijk op de keuzes die zij maken in hun leven. De typisch mannelijk betaalde banen – fulltime en langdurige werkgelegenheid gedurende de gehele levensloop – betekenen een beperking voor de tijd die kan worden besteed aan het gezin. Vrouwen zorgen voor de flexibiliteit.

Het zijn vaak de vrouwen die hun aantal uren verminderen of een fulltime (loop)baan opgeven als en wanneer het gezin daarom vraagt.

Het gevolg is dat vrouwen de meerderheid blijven vormen in de groep van werklozen, lager betaalden, thuisverzorgers, enzovoort.

Verschillen waarderen

De oorzaak die aan het probleem ten grondslag ligt, schuilt in de sociale structuren, instellingen, waarden en normen die de onevenwichte verhouding tussen vrouwen en mannen creëren en in stand houden. Het gaat er niet om hoe vrouwen kunnen worden “toegevoegd” aan verschillende processen, maar hoe we deze processen kunnen veranderen om ruimte te creëren voor de betrokkenheid van zowel vrouwen als mannen.

Bij gendermainstreaming wordt begonnen met een analyse van het dagelijkse leven van vrouwen en mannen. Dit visualiseert hun verschillende behoeften en problemen en garandeert dat beleid en de uitvoering van beleid niet worden gebaseerd op verkeerde veronderstellingen en stereotypen.

Het toont ook aan dat vrouwen en mannen geen homogene groep zijn. Naast hun geslacht, kunnen ook hun geloof, etnische afkomst, opvoeding, handicap, seksuele geaardheid, klasse, enzovoorts kenmerken zijn, die ongelijkheden versterken of in de hand werken, die onder EQUAL moeten worden aangepakt.

Een universitair opgeleide vrouw uit de middenklasse start bijvoorbeeld niet vanuit dezelfde positie als een vrouw uit de arbeidersklasse met weinig kwalificaties, zeker als ze ook nog tot een etnische minderheidsgroep behoort. Hoewel beiden op de arbeidsmarkt te maken kunnen krijgen met discriminatie, zijn hun behoeften verschillend.

Beleidsmakers en programmamanagers kunnen voor een doelgerichter beleid, betere resultaten en meer gelijkheid zorgen als zij rekening houden met de verschillende situaties van vrouwen en mannen.

Gelijkheid kan inhouden dat in sommige gevallen alle groepen exact gelijk behandeld zullen worden (bijvoorbeeld wat de lonen betreft) en dat in andere gevallen groepen verschillend behandeld worden op basis van hun verschillen (zwangerschap).

Dit kan inhouden dat activiteiten worden geïntroduceerd die specifiek op vrouwen of op mannen zijn gericht, om hardnekkige ongelijkheden aan te pakken of heersend beleid te veranderen om tegemoet te komen aan verschillende omstandigheden.

Gendermainstreaming kan het pad effenen om tot overeenstemming te komen en tegemoet te komen aan ieders behoeften, hetzij als groep of als individu, zodat een wereldbeeld wordt vermeden dat uitsluitend wordt gedefinieerd door de eenzijdige dominante cultuur.

Een deel van het probleem is dat gelijkheid vaak wordt gezien als een strijd binnen een groep, in dit geval van mannen, die macht en voordeel opgeven ten gunste van een andere groep, in dit geval vrouwen.

De echte uitdaging is te laten zien dat iedereen zijn of haar voordeel kan doen met een meer gelijke maatschappij, die is gebouwd op het herkennen van verschillen, die de behoeften van zowel het individu als de groep bespreekt en waardeert.

Twee benaderingen onder de microscoop

Een vrouwgerichte benadering bekijkt het gebrek aan vrouwenparticipatie als het probleem

De focus:	Vrouwen
Het probleem:	De uitsluiting van vrouwen
Het streefdoel:	Een efficiëntere, doeltreffender ontwikkeling
De oplossing:	Vrouwen integreren in bestaande structuren
De strategieën:	Exclusieve vrouwenprojecten; verbetering van productiviteit, inkomen en het vermogen om het huishouden te beheren

Een gendergerichte benadering is mensgericht

De focus:	Relaties tussen vrouwen en mannen
Het probleem:	Ongelijke relaties die een rechtvaardige ontwikkeling en de volledige participatie van vrouwen en mannen in de weg staan
Het streefdoel:	Rechtvaardige ontwikkeling met vrouwen en mannen die beleidsvorming en macht, kansen en middelen delen

EQUAL Gids over gendermainstreaming

De oplossing:	Ongelijke relaties en structuren veranderen; achtergestelden en vrouwen bevoegdheden geven
De strategieën:	Vaststellen en aanpakken van praktische en strategische noden, aangegeven door vrouwen en mannen, om hun situatie te verbeteren.

Bron: Vormingsmodule genderanalyse en genderplanning voor personeel van UNDP.
<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

3

GENDERMAINSTREAMING – CONCEPT EN TERMEN

Het concept

Gendermainstreaming is meer dan:

- Uitsluitend een vrouwenaangelegenheid
- Een betere toegang hebben tot of het in evenwicht brengen van statistieken
- Het hebben van goed geschreven verklaringen
- De schuld geven aan iemand voor de bestaande ongelijkheden
- Uitsluitend vrouwen die in actie komen
- Uitsluitend vrouwen die ervan profiteren
- Het eindigen of vervangen van genderspecifieke beleidslijnen en projecten die zowel op vrouwen en/of mannen zijn gericht.

Gendermainstreaming:

- Gaat over het terugdringen van armoede, het stimuleren van economisch groei en het versterken van de betrokkenheid van burgers .,
- Is een proactief proces, met als doel iets te doen aan ongelijkheden die een van beide geslachten discrimineren of kunnen discrimineren
- Richt zich op belangrijke economische en maatschappelijke beleidslijnen die belangrijke middelen opleveren
- Is economisch zinvol door ervoor te zorgen dat zowel vrouwen als mannen actief zijn, zodat 100% van de productieve beroepsbevolking wordt benut.
- Is een verdere ontwikkeling op weg naar gelijkheid
- Erkent dat het geslacht een van de meest fundamentele kenmerken is in de maatschappij en ons leven beïnvloedt vanaf onze geboorte
- Veronderstelt een erkenning van mannelijke en vrouwelijke identiteiten
- Erkent dat er verschillen bestaan in het leven van mannen en vrouwen en dat daarom onze behoeften, ervaringen en prioriteiten anders zijn
- Houdt de bereidheid in om een evenwichtige verdeling van verantwoordelijkheden tot stand te brengen tussen vrouwen en mannen
- Vergt vastberaden politieke actie en ondersteuning met duidelijke indicatoren en doelstellingen
- Komt niet “ineens”, gendermainstreaming is een continu proces

Gendermainstreaming betekent:

- Dat verschillen tussen vrouwen en mannen nooit als grond voor discriminatie gebruikt mogen worden
- Het functioneren van de arbeidsmarkt heroverwegen en welke invloed dit heeft op de werkgelegenheid van vrouwen en mannen
- Duurzame veranderingen in de maatschappij te weeg brengen, doorbreken van ouderrollen, gezinsstructuren en de organisatie van werk, tijd en zelfs institutionele praktijken
- Het hervormen van het regulier beleid in plaats het invoeren van activiteiten voor kansarme vrouwen.
- Een partnerschap tussen vrouwen en mannen om ervoor te zorgen dat beiden volledig deelnemen aan de ontwikkeling binnen de maatschappij en in dezelfde mate profiteren van de middelen binnen de maatschappij
- Het reageren op kernoorzaken van ongelijkheid en er iets aan doen
- Ervoor zorgen dat initiatieven niet alleen ingaan op genderverschillen maar ook proberen de genderongelijkheid te verminderen

- De juiste vragen stellen om te bepalen waar de beperkte middelen het beste aangewend kunnen worden
- Meer aandacht voor de mannen in de hoofdrol teneinde een gelijke maatschappij te creëren

Gendermainstreaming omhelst:

- beleidsontwerp
- beleidsvorming
- toegang tot middelen
- procedures en praktijken
- methoden en instrumenten
- implementatie
- toezicht en evaluatie

De termen

Geslacht: het biologische verschil tussen vrouwen en mannen dat universeel is.

Gender: de maatschappelijke verschillen of rollen die worden toegewezen aan vrouwen en aan mannen, rollen die worden aangeleerd tijdens het opgroeien, die veranderen in de loop van de tijd, en die afhankelijk zijn van onze cultuur, etnische afkomst, religie, opvoeding, klasse en de geografische, economische en politieke omgeving waarin wij leven. Deze gedragsmodellen bepalen de norm en beïnvloeden wie wij zijn naast onze sexe. Hoewel alleen vrouwen kinderen kunnen baren (biologisch bepaald), bepaalt de biologie niet wie de kinderen zal opvoeden (genderafhankelijk gedrag) of het huishouden zal doen. Gender beschrijft dus het geheel van eigenschappen en gedragingen die van mannen en vrouwen verwacht worden door hun maatschappij, en vormt hun maatschappelijke identiteit. Deze identiteit verschilt van cultuur tot cultuur en naargelang de periode in de geschiedenis.

Gendergelijkheid: dat het verschillende gedrag, de verschillende verlangens en behoeften van vrouwen en mannen gelijk worden gewaardeerd en aangemoedigd en geen aanleiding geven tot verschillende gevolgen die ongelijkheden versterken.

Genderrelaties: de onderlinge relaties tussen vrouwen en mannen. Dit impliceert dat veranderingen voor vrouwen veranderingen voor mannen vereisen en vice versa.

Mainstream: de belangrijkste, overheersende ideeën, opvattingen, praktijken of trends. Dit is waar keuzen worden overwogen en beslissingen worden getroffen die economische, maatschappelijke en politieke opties tot stand brengen. Dit is waar iets gebeurt. De mainstream bepaalt wie wat krijgt en biedt een basis voor de toewijzing van middelen en kansen.

Gendermainstreaming: om gendergelijkheid deel te laten uitmaken van deze overheersende (mainstream) trend in de maatschappij, zodat vrouwen en mannen in gelijke mate profiteren. Dit betekent dat elke stap van het beleid – ontwerp, implementatie, toezicht en evaluatie – wordt bekeken met als doel de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen.

Analyse/beoordeling van de genderimpact: onderzoekt beleidslijnen en ervaringen om er verzekerd van te zijn dat zij dezelfde gunstige effecten hebben voor vrouwen en mannen. Bepaalt het bestaan en de omvang van verschillen tussen vrouwen en mannen en de implicaties van deze verschillen voor specifieke beleidsdomeinen. Beoordeelt beleidslijnen en praktijken om na te gaan of zij vrouwen en mannen verschillend beïnvloeden met als doel discriminatie te neutraliseren en gelijkheid te creëren. Om deze analyse te doen, zijn volgens geslacht opgesplitste statistieken en indicatoren nodig.

Specifieke/positieve actie: begunstigt bepaalde groepen vrouwen, of mannen, en is noodzakelijk naast gendermainstreamingsbeleidslijnen om de vastgestelde ongelijkheden uit de weg te ruimen of bijzonder hardnekkige problemen aan te pakken.

- Concept en termen 3.2 -

4 DE FORMELE DEFINITIES

“Gendermainstreaming houdt in dat de inspanningen om gelijkheid te bevorderen niet worden beperkt tot de implementatie van specifieke maatregelen om vrouwen te helpen, maar dat alle algemene beleidslijnen en maatregelen specifiek worden aangewend om gelijkheid te bewerkstelligen door in de planningsfase actief en openlijk rekening te houden met hun mogelijke effecten op de respectievelijke situatie van mannen en vrouwen (genderperspectief). Dit betekent dat maatregelen en beleidslijnen systematisch worden onderzocht en bij het definiëren en implementeren hiervan rekening wordt gehouden met dergelijke mogelijke effecten.”

“De systematische overweging van de verschillen tussen de omstandigheden, situaties en behoeften van vrouwen en mannen in alle communautaire beleidslijnen en acties: dit is het basiskarakter van het ‘mainstreaming’-beginsel dat de Commissie heeft goedgekeurd. Dit betekent niet alleen dat communautaire programma’s of middelen beter toegankelijk worden gemaakt voor vrouwen, maar eerder dat gelijktijdig wettelijke instrumenten, financiële middelen en de analytische en organisatorische capaciteiten van de Gemeenschap worden gemobiliseerd om in alle domeinen de wens te introduceren om evenwichtige relaties uit te bouwen tussen vrouwen en mannen. In dit opzicht is het noodzakelijk en belangrijk het beleid inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen te baseren op een grondige statistische analyse van de situatie van vrouwen en mannen in de verschillende domeinen van het leven, en van de veranderingen die plaats vinden in de samenlevingen.”

Europese Commissie. Communicatie: “Gelijke kansen voor vrouwen en mannen integreren in alle communautaire beleidslijnen en activiteiten” (COM(96)67final. In elektronische vorm, enkel in het Frans.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

“Gendermainstreaming is de (re)organisatie, verbetering, ontwikkeling en evaluatie van beleidsprocessen, zodat in alle beleidslijnen, op alle niveaus en in alle stadia een gendergelijkheidsperspectief wordt geïntegreerd door de actoren die normaal betrokken zijn bij de beleidsvorming.»

Europese Raad, Gendermainstreaming: conceptueel kader, methodologie en presentatie van goede praktijken. Straatsburg. 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)

Gendermainstreaming is “...het beoordelen van de implicaties voor vrouwen en mannen van elke geplande actie, bijvoorbeeld wetgeving, beleidslijnen of programma’s, in elk domein en op alle niveaus. Het is een strategie om de bekommernissen en ervaringen van vrouwen als mannen op te nemen als een integraal aspect van het ontwerp, de implementatie, het toezicht en de evaluatie van beleidslijnen en programma’s in alle politieke, economische en maatschappelijke domeinen, zodat vrouwen en mannen in gelijke mate profiteren, en de ongelijkheid niet blijft voortduren. Het ultieme streefdoel is gendergelijkheid te bereiken.

Verenigde Naties. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

EQUAL Gids over gendermainstreaming

- Definities 4.1 -

5

EEN KORTE GESCHIEDENIS VAN HET EU-BELEID EN GENDERMAINSTREAMING

Jarenlang werd ervan uitgegaan dat gelijkheid vooral een vrouwenkwestie was. Deze veronderstelling werd gemaakt door politici, beleidsvormers en zelfs de vrouwen zelf.

De jaren 1970 – De tijd van individuele rechten

In de jaren 1970 vatte de Europese Unie (EU) de lange weg aan naar gelijkheid tussen vrouwen en mannen, hoewel de bepaling voor gelijk loon reeds was ingeschreven in het Verdrag van Rome van 1957.

De vraag om gelijke behandeling beheerste deze periode, die werd gekenmerkt door het individuele recht op gelijkheid.

In 1975 werd de eerste Europese gelijkheidsrichtlijn goedgekeurd in verband met gelijk loon.

Deze werd in 1976 meteen gevolgd door een richtlijn inzake gelijke behandeling bij de toegang tot tewerkstelling, opleiding, promotie en arbeidsvoorwaarden. In 2002 werd deze wet uit 1976 versterkt en uitgebreid met een formeel verbod op seksuele intimidatie.

Andere richtlijnen volgden: gelijke behandeling in statutaire socialezekerheidsstelsels (1978); in beroepsmatige socialezekerheidsstelsels (1986); voor de zelfstandigen en hun meewerkende echtgenoten (1986); inzake zwangerschapsverlof en gezondheids- en veiligheidsvoorwaarden voor zwangere vrouwen en zogende moeders (1992); inzake de organisatie van de werktijd (1993); inzake ouderschapsverlof en verlof om familiale redenen (1996); inzake de bewijslast die het makkelijker maakt discriminatie aan te tonen in gerechtszaken (1997); en inzake deeltijdwerk (1997).

Wetten inzake gelijke behandeling waren doeltreffend in de strijd tegen openlijke discriminatie maar niet voldoende om gelijkheid te waarborgen. Hun uitgangspunt was dat vrouwen en mannen hetzelfde moesten worden behandeld. Maar aangezien vrouwen en mannen niet vanuit dezelfde positie vertrekken, leidde gelijke behandeling niet altijd tot hetzelfde resultaat. Neutrale beleidslijnen hadden blijkbaar verschillende resultaten.

De jaren 1980 – De tijd van specifieke actie

In de jaren 1980 werden specifieke/positieve acties geïntroduceerd gericht op de nadelen die vrouwen ervoeren. Dit was het begin van de vrouwgerichte beleidslijnen, zij het nog in de marge. Zij spitsten zich toe op wat vrouwen 'tekortkwamen' – waarbij impliciet werd verondersteld dat het probleem bij de vrouwen lag en dat dus de vrouwen moesten veranderen.

De EU, zich bewust van de tekortkomingen van de wetgeving inzake gelijk behandeling om de verschillen tussen vrouwen en mannen uit de weg te ruimen, cofinancierde specifieke acties voor vrouwen, voornamelijk op gebied van opleiding.

Er werden eveneens een reeks EU-aanbevelingen en praktijkrichtlijnen goedgekeurd in domeinen zoals onderwijs en vorming; kinderopvang; strijd tegen seksuele intimidatie; positieve actie; discriminatie in de media; en verbetering van de toegang van vrouwen tot beleidsvormende functies.

EQUAL Gids over gendermainstreaming

- EU-beleid en gendermainstreaming 5.1 -

De jaren 1990 – De mainstreaming-periode

Specifieke acties ten voordele van vrouwen bleken eveneens slechts een gedeeltelijke oplossing. Zij bereidden vrouwen voor op het functioneren in een door mannen gedomineerde cultuur, maar trokken deze niet in twijfel.

Dit leidde tot een nieuwe periode, de periode van gendermainstreaming, waarbij de focus verschoof naar de systemen en de structuren zelf, naar de relatie tussen vrouwen en mannen en naar hun individuele behoeften. Deze benadering kreeg wereldwijd goedkeuring tijdens de vierde wereldvrouwenconferentie in Beijing van de VN in 1995.

Gendermainstreaming erkent dat de bestaande structuren niet genderneutraal zijn maar op tal van subtiele en minder subtiele manieren het ene of het andere geslacht bevoordelen. Het resultaat hiervan is dat schijnbaar genderneutrale beleidslijnen in werkelijkheid scheidslijnen kunnen versterken en bijgevolg vrouwen of mannen nog meer kunnen benadelen.

Met gendermainstreaming kwam de vraag naar beleidslijnen die rekening houden met tal van omstandigheden en erkennen dat leeftijd, etnische afkomst, handicap en seksuele geaardheid bijvoorbeeld ook gevolgen hebben voor iemands kansen op gelijke mededinging.

De EU keurde haar gendermainstreamingbenadering goed in 1996.

Met de invoering van deze verandering, stelde de Europese Commissie dat ze een genderperspectief wilde inbouwen in de planning, implementatie, toezicht en evaluatie van alle EU-beleidslijnen en –acties om hun invloed op vrouwen en op mannen te evalueren.

Het Verdrag van Amsterdam in 1997 bevestigde het belang van de bevordering van gendergelijkheid en formaliseerde het engagement voor gendermainstreaming.

6 GENDERMAINSTREAMING – ENKELE CIJFERS

Algemeen wordt aangenomen dat vrouwen systematisch en aanhoudend te maken hebben gehad met discriminatie die zichzelf in stand houdt en zo aanleiding geeft tot verschillen tussen vrouwen en mannen in de toegang tot werk, middelen en macht.

We zien dit duidelijk in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt gedurende de voorbije twee decennia.

In de EU van 15 lidstaten kwamen sinds de jaren 1980 en zelfs daarvoor grote aantallen vrouwen op de arbeidsmarkt, maar dit ging niet gepaard met het verdwijnen van de sectorale, beroeps- of seksesegregatie van de arbeidsmarkt. De meeste vrouwen werken nog altijd in een cluster van sectoren en beroepen, zijn dominant aanwezig in deeltijdse banen, worden in ruime mate uitgesloten van topfuncties, worden minder betaald dan mannen, worden sneller werkloos en lopen meer risico op armoede dan mannen.

De actieve deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt en de verkleining van genderverschillen in alle aspecten van het leven zijn cruciaal voor de concurrentiepositie, economische groei en maatschappelijke cohesie van de EU. Het streefdoel van Lissabon om een vrouwelijke tewerkstellingsgraad van 60 % te halen tegen 2010, zal niet worden bereikt zonder extra inspanning op het terrein van gendergelijkheid. Er moeten tegen 2010 minstens 6 miljoen vrouwen toetreden tot de arbeidsmarkt om dit streefcijfer te bereiken.

Enkele gegevens:

Tewerkstelling

- De vrouwelijke tewerkstellingscijfers zijn sterker gestegen dan de mannelijke. Het cijfer staat nu op 55,6 % tegenover minder dan 50 % in de eerste helft van de jaren 1990. Maar de kloof met de mannen blijft groot. Deze bedraagt nog altijd zo'n 17,2 procentpunt met het mannelijk cijfer in de EU-15, en 16,3 % in de EU-25.
- De beroeps- en sectorale gendersegregatie blijft stabiel maar hoog. Vrouwen zijn dominant aanwezig in gezondheidszorg en sociale diensten, onderwijs, overheidsadministratie en kleinhandel, terwijl een onevenredig aantal mannen actief zijn als technici, ingenieurs, financiële specialisten en managers. Hoewel meer vrouwen toegang krijgen tot hoogwaardige banen, hebben mannen nog altijd tweemaal meer kans op leidinggevende functies en ruim driemaal meer kans op topfuncties. Beduidend minder vrouwen dan mannen hebben een job met leidinggevende verantwoordelijkheden en de kloof wordt groter onder oudere werknemers.

Werkloosheid

- In de meeste lidstaten blijft het werkloosheidscijfer hoger voor vrouwen dan voor mannen (1,8 procentpunt hoger dan de mannelijke werkloosheid in de EU-15 en 1,9 % in de EU-25) en vrouwen blijven kwetsbaarder voor werkloosheid en economische inactiviteit dan mannen.

Loon

- Er is nog altijd een genderkloof op het vlak van loon – aantoonbaar een van de meest opvallende ongelijkheden waar vrouwen op het werk mee te maken hebben. Gemiddeld verdienen vrouwen in de EU slechts 84 % van de mannelijke lonen – 89 % in de openbare sector en 76 % in de privé-sector.
- Vrouwen vormen 77 % van de groep van laagst betaalde werknemers in de EU, mannen 23 %. Het risico op armoede is 3 % hoger voor vrouwen dan voor mannen.

Deeltijds werk

- Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in deeltijds werk. In de EU-15 werkt 34 % van de vrouwen deeltijds, 30 % in de EU-25. Daartegenover staat dat slechts 7 % van de mannen deeltijds werkt in de EU-15 en de EU-25.

Werk en gezinsleven

- Vrouwen doen nog altijd het grootste deel van het werk in het huis en voor het gezin. Dit heeft een invloed op hun arbeidspatronen en beperkt hun mogelijkheden om beroepen uit te oefenen die vergelijkbaar zijn met de gemiddelde beroepen van mannen.
- Vrouwen met kinderen werken 12 uur minder dan mannen met kinderen in de EU-15 en 11 uur minder in de EU-25. Hun tewerkstellingsgraad ligt ook 12,7 procentpunten lager dan die van vrouwen zonder kinderen.
- De tewerkstellingsgraad van mannen met kinderen ligt 9,5 procentpunten hoger dan bij mannen zonder kinderen.

Onderwijs

- Vrouwen zijn beter opgeleid dan mannen. De kloof tussen vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20-24 jaar die secundair onderwijsniveau halen bedraagt 6 procentpunten in de EU-15 en 5 procentpunten in de EU-25. Zij vertegenwoordigen de grootste groep afgestudeerden in de EU (55 %) hoewel hun studiekeuzen nog altijd traditionele gendergebonden stereotiepe patronen vertonen – in 2001 studeerde 36 % af in wetenschappen, wiskunde en informatica en 21 % in technische richtingen.

Bron: Rapport over gelijkheid tussen vrouwen en mannen, 2004. Europese Commissie.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

7

PRAKTISCHE OEFENING: EEN BETER BEGRIP VAN GENDERMAINSTREAMING

Het is belangrijk dat uw organisatie en al uw partners hetzelfde begrip hanteren van gendermainstreaming en dezelfde visie hebben op wat u wilt bereiken in uw ontwikkelingspartnerschap. Een van de cruciale eerste stappen is te definiëren wat dit voor u betekent.

Deze eenvoudige oefening kan nuttig zijn om de discussie binnen uw organisatie en in uw partnerschap op gang te brengen.

Neem hierbij drie elementaire trainingsregels in acht, die voor de start de goedkeuring en steun hebben van alle deelnemers.

- Vertrouwelijkheid – Alles wat gezegd wordt tijdens de groepsbijeenkomsten blijft binnen de groep en wordt niet buiten de groep besproken of mag de normale werkrelatie niet verstoren.
- Een niet-oordelende benadering – Er kunnen oordelen worden geveld maar deze mogen het groepsproces niet verstoren. Als er onenigheid is, luister dan naar alle standpunten zonder deze onmiddellijk te betwisten. Dit betekent ook dat een deelnemer die aan het woord is niet wordt onderbroken en dat er tijd wordt genomen om te begrijpen wat hij/ zij zegt.
- Medeverantwortelijkheid – het succes van de bijeenkomst zal afhangen van ieders actieve betrokkenheid. Men mag geen passieve toeschouwer blijven.

In deze oefening is het belangrijk de relevantie van gendermainstreaming voor mannen zowel als voor vrouwen aan te tonen.

Genderongelijkheid heeft meer significante gevolgen voor vrouwen dan voor mannen. Hierdoor kan men de indruk krijgen dat alleen het vrouwelijke geslacht voordeel zal behalen uit de investering in gendermainstreaming. Maar genderongelijkheden hebben ook een nadelig – zij het verschillend – effect op de mannen. Gendermainstreaming stelt ons in staat de nadelige effecten op mannen nader te bestuderen, naast de gevolgen van ongelijkheid voor de vrouwen. Voor de bereidheid van uw team om zich in te zetten voor gelijkheid, is het essentieel dat het thema relevant wordt gemaakt voor alle deelnemers. Geef informatie over de manier waarop de maatschappij geordend is, waarbij minder gunstige effecten voor de mannen zichtbaar worden, en belicht hoe gendermainstreaming kan leiden tot acties om iets aan deze situatie te doen.

Bijvoorbeeld:

- Veel ondersteuningsdiensten zijn afgestemd op vrouwen en er zijn geen alternatieven of andere ondersteuningsmogelijkheden voor mannen.
- Het kan voor vrouwen makkelijker zijn om traditioneel mannelijke rollen over te nemen dan voor mannen om vrouwelijke rollen over te nemen, bijvoorbeeld in de zorgsector.
- Gebrek aan betaald vaderschapsverlof.
- De eisen van de werkvloer blijven een moeilijke hindernis voor mannen die een meer actieve ouderschaps- en zorgbijdrage willen leveren.

Stap 1

Om de oefening te beginnen kan de gespreksleider een onderwerp voorstellen (rookverbod in openbare gebouwen, treinstakingen enz.) en aan de groep vragen erover na te denken of dit andere gevolgen heeft voor vrouwen dan voor mannen en voor verschillende groepen vrouwen of mannen. Dit is een opwarmingsoefening die snel moet gaan en leuk moet zijn. Er kan gevraagd worden dit onderwerp eerst in tweetal te bespreken en daarna de resultaten in de groep te brengen. Komen de deelnemers met een genderperspectief over een bepaald onderwerp of aspect van het leven?

Stap 2

Vervolgens vult elke persoon de volgende drie uitspraken aan op drie aparte post-its:

1. Voor mij betekent gendermainstreaming
2. Het betekent niet
3. Het is nodig omdat

Trek een minuut uit voor dit deel van de oefening. Schrijf het eerste op wat in u opkomt. Dit is geen test of wedstrijd, maar een kans om na te denken over dit onderwerp.

Wanneer iedereen klaar is, plakt elke persoon zijn post-its op de muur en presenteert ze aan de groep. Probeer de ideeën van alle personen in groepen te bundelen. Daarna volgt een uitgebreide discussie om tot dezelfde visie en een gemeenschappelijk begrip te komen. Als het om een grote groep gaat (meer dan 12 mensen), kan een eerste discussie plaatsvinden in kleinere groepen.

Andere punten om te overwegen:

- Kunnen verschillende groepen met verschillende behoeften op dezelfde manier worden behandeld?
- Betekent gelijkheid dat mensen gelijk worden behandeld alleen als alle andere elementen gelijk zijn?
- Moet gelijkheid verschillen tussen vrouwen en mannen erkennen en bevestigen?
- Mag worden aangenomen dat vrouwen of mannen een homogene groep zijn met dezelfde behoeften?
- En wat is de invloed van andere factoren zoals leeftijd, etnische afkomst, handicap en seksuele geaardheid op de kansen van vrouwen en mannen op gelijke mededinging?

8

GENDERMAINSTREAMING, EEN NORM BINNEN HET COMMUNAUTAIRE INITIATIEF EQUAL

Net als elk ander beleid van de Europese Unie (EU) op dit vlak, heeft EQUAL eveneens gekozen voor een duale strategie om iets te doen aan de ongelijkheden waarmee vrouwen en mannen te maken krijgen.

- Aanvragers van ontwikkelingspartnerschappen onder EQUAL moeten voldoen aan de gendermainstreaming-vereiste, ongeacht de thematische prioriteit die zij hebben gekozen. Het is een essentieel onderdeel van elk ontwikkelingspartnerschap.
- Het is eveneens een afzonderlijke programmaprioriteit die specifieke acties aanmoedigt voor groepen vrouwen of mannen om hardnekkige ongelijkheden te bestrijden.

Gendermainstreaming is een instrument, een strategie om de kwaliteit te verbeteren. Het verhoogt de kwaliteit van uw ontwikkelingspartnerschap en stelt u in staat uw doelgroep, hun behoeften en verwachtingen nog beter te bereiken.

Vanaf de allereerste stap vereist dit een analyse van hoe u tegemoet wilt komen aan de behoeften van alle delen van de bevolking. Ontwikkelingspartnerschappen kunnen niet alleen voorkomen dat discriminatie op basis van gender in stand wordt gehouden, maar ook actief bijdragen aan het algemene streefdoel van gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Het genderperspectief is van toepassing zelfs als uw doelgroep door één geslacht wordt gedomineerd, zoals gezondheidswerkers of ingenieurs. Uw analyse kan onderzoeken waarom vrouwen of mannen de sector domineren en welke barrières vrouwen of mannen, of groepen vrouwen of mannen verhinderen om in gelijk mate te participeren.

Gedermainstreaming is op u van toepassing ongeacht of u nu subsidies geeft aan nieuwe bedrijven, zich bezighoudt met levenslang leren, reïntegratie, hulp aan ex-gedetineerden of etnische minderheden. Dit komt omdat uw belanghebbers en deelnemers geen homogene groep zijn. Het zijn mannen en vrouwen met verschillende behoeften en verwachtingen. U kunt uw diensten beter afstemmen als u eerst deze behoeften hebt geanalyseerd en weet hoe u deze het best kunt invullen.

Enkele voorbeelden

Bedrijfsfondsen oprichten voor werkloze of niet-actieve personen

Er zijn sterke bewijzen dat bedrijfsfinanciering niet terecht komt bij kwetsbare groepen en regio's. Hoe verkrijgen vrouwen en mannen dezelfde toegang tot financiële fondsen in de verschillende groepen waar u mee omgaat? Worden zij geconfronteerd met dezelfde hinderpalen om toegang te krijgen? Hoe is hun houding tegenover risico? De geboden minimumsubsidies bijvoorbeeld mogen niet te hoog worden gesteld als men vrouwen wil aantrekken. Dit komt omdat veel vrouwen kleinere bedragen willen om mee te starten. Dit kan te maken hebben met hun houding tegenover risico's nemen en de neiging de start van hun bedrijf te onderfinancieren. Maar dit kan ook worden verklaard door hun gezinssituatie – het aantal kinderen of oudere familieleden die van hen afhankelijk zijn.

Houd werknemers langer aan het werk

Leeftijdmanagement is een belangrijk thema geworden op nationaal en Europees niveau. U probeert de huidige en dringende barrières voor oudere werknemers weg te nemen – motivatie, opleiding, nieuwe werkmethoden – of u zou kunnen kijken naar human resources strategieën en leeftijdmanagementpraktijken op langere termijn. Er zijn veel verschillen tussen oudere vrouwen en mannen, hun senioriteit aan het einde van hun loopbaan, verschillend vaardigheidsniveau, lagere pensioenen en inkomens. Hoe gaat u hier rekening mee houden bij de ontwikkeling van uw ontwikkelingspartnerschap? Hoe gaat u vrouwen en mannen ondersteunen en hun keuzemogelijkheden maximaliseren?

De toegang tot de arbeidsmarkt vergemakkelijken voor mensen met een achterstand

U wilt achtergestelde vrouwen en mannen voorbereiden op de arbeidsmarkt. Hebt u erover nagedacht of uw integratieprogramma vrouwen en mannen minstens in dezelfde verhouding zal aantrekken als ze aanwezig zijn in de totale doelgroep? Hoe zal uw reclame vrouwen en mannen aanspreken? Hoe gaat u ervoor zorgen dat vrouwen en mannen gelijkwaardige kansen hebben op blijvend werk nadat zij het integratieprogramma hebben doorlopen? Moet u specifieke acties ondernemen met werkgevers om ervoor te zorgen dat vrouwen en mannen een baan vinden die past bij hun kwalificaties? Moet u verschillende ondersteuningsmaatregelen nemen om vrouwen en mannen te begeleiden in dit proces?

Seksesegregatie van de arbeidsmarkt opheffen

U wilt iets veranderen aan de bouw- en technische sectoren die vaak niet toegankelijk zijn voor vrouwen. Hoe bereidt u vrouwen voor om toe te treden tot deze sectoren? Hoe staat het met de werkgevers? Zijn dit allemaal mannen? Hoe gaat u hen benaderen? Hoe pakt u de arbeidscultuur in deze sectoren aan om ervoor te zorgen dat deze openstaat voor vrouwen en mannen? Hoe staat het met carrièrebegeleiding? Hebben vrouwen en mannen dezelfde ondersteuningsmaatregelen nodig? Hoe maakt u dit beroep aantrekkelijker voor vrouwen?

Herwaardering van stedelijke gebieden

Uw ontwikkelingspartnerschap houdt zich bezig met de problemen van stedelijke gebieden – werkloosheid, armoede, gebrek aan diensten, onveiligheid. U wilt banen creëren door zorgfaciliteiten op te zetten die moeten worden gerund door langdurig werklozen. De meeste van uw kandidaten zullen naar verwachting vrouwen zijn. Hoe bereikt u de mannen en stimuleert u hen om deel te nemen? Welke ondersteuningsstructuren moet u opzetten om aan hun behoeften tegemoet te komen? Hoe garandeert u dat de dienstverlening zowel vrouwen als mannen zal aanspreken?

Genderanalyse bij landbouwers

U wilt landbouwers helpen en opleiden in nieuwe vaardigheden. Een genderanalyse laat zien dat de meeste professionele landbouwers mannen zijn en dat de meeste vrouwen meewerkende echtgenoten zijn. Hun rollen zijn verschillend, net als hun status en hun betrokkenheid in de samenleving. Zonder deze analyse zouden vrouwelijke landbouwers onzichtbaar zijn gebleven. Hoe gaat u om met de behoeften van de vrouwen en de mannen om ervoor te zorgen dat zij in gelijke mate profiteren van uw ontwikkelingspartnerschap?

Zelfstandig ondernemer of oprichting van een onderneming voor werklozen

Zal een werkloze man met hetzelfde ethos en dezelfde zelfverzekerdheid overwegen een bedrijf op te richten als een werkloze vrouw? Hebben zij dezelfde ondersteuningsbehoeften en dezelfde beschikbaarheid op het vlak van werktijd? Hoe zit het met kinderopvang en andere verantwoordelijkheden? Bekijkt het bedrijfsleven hen op dezelfde manier? Hoe zullen uw diensten inspelen op deze verschillende behoeften?

Arbeidskansen verbeteren voor asielzoekers

Op welk percentage vrouwen binnen de groep van asielzoekers mikt u? Zoek mogelijke barrières voor de participatie van vrouwen in training en begeleiding. Volgen vrouwelijke asielzoekers dezelfde training als de mannen? Zo niet, waarom niet? **Gendermainstreaming, een norm binnen Equal 8.2 -**

Employability van immigranten en etnische groepen verbeteren

De situatie van vrouwelijke immigranten of vrouwen van etnische minderheidsgroepen zoals de Roma, kan sterk verschillen van die van hun mannen. Zij kunnen soms helemaal onderaan de ladder staan en worden geconfronteerd met tal van achterstellingen. Hoe gaat u deze groepen bereiken? Hoe gaat u de werkgevers bewust maken van hun verschillende behoeften?

Invaliditeit

U wilt de arbeidskansen verbeteren voor mensen met een handicap. Bent u nagegaan of gehandicapte vrouwen en mannen dezelfde behoeften en verwachtingen hebben? Moet u in uw ontwikkelingspartnerschap verschillende strategieën invoeren voor vrouwen en mannen op het vlak van werving en selectie, aandacht voor invaliditeit en omgevingsbewustzijn?

Maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven

U zoekt misschien nieuwe manieren om kleine ondernemingen te stimuleren een actieve rol te spelen in de integratie van achtergestelde groepen. Hebt u gekeken naar het genderprofiel van deze werkgevers en hun huidige werknemers? Hoeveel mannen zijn er en hoeveel vrouwen? Welk soort banen bieden zij aan? Hebben alle achtergestelde mensen dezelfde ondersteuning nodig? Als er verschillen zijn, hoe hebt u deze in aanmerking genomen in uw ontwikkelingspartnerschap?

Een meer gediversifieerd personeelsbestand stimuleren

U wilt de arbeidmarkt verbreden door werkgevers bewust te maken van de positieve effecten van diversificatiestrategieën op hun bedrijfsactiviteiten. Bijvoorbeeld minder stress, minder personeelsverloop- en verzuim, een beter bedrijfsimago en diversificatie van de diensten. Zijn deze beleidslijnen genderneutraal? Zijn er verschillen tussen vrouwen en mannen? Hoe kunnen werkgevers verschillen leren waarderen? Wat kunt u doen om ervoor te zorgen dat deze nieuwe werkpraktijken rekening houden met de behoeften van vrouwen en mannen?

Seksuele geaardheid

Hebt u gekeken hoe de seksuele geaardheid de perceptie beïnvloedt van wat als vrouwelijk en wat mannelijk wordt ervaren in de werkomgeving? Zijn bepaalde banen ontoegankelijk voor vrouwen of mannen vanwege hun seksuele geaardheid? Worden vrouwen en mannen op het werk gediscrimineerd op basis van hun seksuele geaardheid? Worden zij in dezelfde mate gediscrimineerd?

INFORMATIE OVER EQUAL

De EQUAL website en de EQUAL gemeenschappelijke database (ECDB)

<http://europa.eu.int/comm/equal>

EQUAL extranet over CIRCA: <http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

9

GENDERMAINSTREAMING GEDURENDE DE LEVENSDUUR VAN ONTWIKKELINGSPARTNERSCHAPPEN

Gendermainstreaming zal de doeltreffendheid van uw ontwikkelingspartnerschap versterken. U moet achterhalen wat de invloed is van uw ontwikkelingspartnerschap op verschillende groepen, zodat u zeker weet of u geen nadelig effect hebt, ook al is dit ongewild. Het is geen kwestie van “hoeveel vrouwen gaan deelnemen” maar “hoe kan de nieuwe benadering die getest wordt onder het communautaire initiatief EQUAL ongelijkheden tussen vrouwen en mannen verkleinen”.

Denk eraan dat gendermainstreaming gaat over het betrekken van vrouwen, maar niet betekent dat mannen moeten worden uitgesloten. Integendeel, het betekent dat meer mannen moeten worden betrokken bij het zoeken naar oplossingen.

Als EQUAL ontwikkelingspartnerschap wordt van u verwacht dat u de hoogste mate van gelijkheid bereikt in alles wat u doet. U zult moeten laten zien hoe aan gelijkheid werd gedacht:

- in de samenstelling van uw ontwikkelingspartnerschap
- in het ontwerp en de implementatie van uw ontwikkelingspartnerschap
- in uw werkmethoden, als werkgever maar ook als dienstverlener
- en in de doelstellingen en indicatoren die u opstelde om te weten of u succesvol bent geweest in de benadering van gelijke kansen.

Gendermainstreaming van uw ontwikkelingspartnerschap

Politieke wil aan de top

Het hoogste niveau van alle organisaties in uw ontwikkelingspartnerschap moet zich committeren aan gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Dit kan gebeuren in de vorm van een verklaring die wordt opgenomen in de ontwikkelingspartnerschapsovereenkomst.

Betrokkenheid van alle partners

Alle partners moeten hun steun betuigen aan gendergelijkheid, ook al neemt één organisatie de leiding. Toon aan hoe uw ontwikkelingspartnerschap zich in alle domeinen van zijn werk inzet voor gelijkheid. Leg de implicaties van deze inzet uit aan al uw personeel, inclusief vrijwilligers, uw partners, belanghebbers en deelnemers. Zorg ervoor dat gendergelijkheid prominent aanwezig is in al uw partnervergaderingen om de vooruitgang te controleren en tijdig veranderingen in te voeren.

Gemeenschappelijke definitie van gendergelijkheid

U zult binnen uw partnerschap moeten onderzoeken wat u met gendergelijkheid en gendermainstreaming bedoelt. Er is heel wat materiaal beschikbaar dat u kan helpen de termen beter te begrijpen. U kunt de oefening in deze gids maken (zie hoofdstuk 7 en hoofdstuk 11) en naar de controlelijst van te overwegen punten (zie hoofdstuk 12) kijken. U moet tot een gemeenschappelijke visie komen alvorens uw ontwikkelingspartnerschap op te starten.

Competentievorming

Al uw partnerorganisaties moeten over een basiskennis beschikken met betrekking tot gendermainstreaming en een plan hebben voor de toepassing hiervan in hun dagelijks werk. Dit geldt ook als u voor uw genderexpertise steunt op externe specialisten of op de kennis van een partner van het ontwikkelingspartnerschap. U zou voor opleiding en beroepsontwikkeling kunnen zorgen om de kennis, het inzicht en het gedrag van uw ontwikkelingspartnerschap te verbeteren.

Werkmethoden

Uw werkmethode zullen moeten getuigen van zin voor gendergelijkheid.

Dit betekent voor elke organisatie in uw ontwikkelingspartnerschap:

- Oog hebben voor de personeelssamenstelling. Hoeveel vrouwen of mannen, op welke niveaus en bevoegdheidsniveaus? U zou gelijkheidsgerichte doelstellingen kunnen vooropstellen voor rekrutering, personeelsbezetting en lidmaatschap van het partnerschap.
- Is het verstand hebben van de gendergelijkheidsproblematiek een vereiste voor tewerkstelling? Biedt u genderopleiding aan voor nieuw personeel dat niet over deze kennis beschikt?
- Biedt u flexibele werkmogelijkheden voor vrouwelijk en voor mannelijk personeel? Hoeveel mensen hebben van deze mogelijkheden gebruikgemaakt? Is er een genderpatroon?
- Zorgt u voor gelijk loon voor het personeel en eerlijke en gelijke kansen om opleiding te krijgen en carrièremogelijkheden te benutten binnen de organisatie?
- Evalueert u vaardigheden en kennis van het personeel om trainingsbehoeften te bepalen? Wordt er training met betrekking tot gendergelijkheid aangeboden aan het hele personeel?
- Zijn er gender toetsingsdoelen opgenomen in de algemene personeelsbeoordelingen?
- Hoe organiseert u de vergaderingen van uw ontwikkelingspartnerschap (samenstelling, spreektijd en bevoegdheidsniveaus, wanneer ze worden gehouden enzovoort)?
- Wordt er rekening gehouden met de gendergelijkheidsproblematiek in uw offertes voor goederen en diensten? U kunt bijvoorbeeld duidelijk maken dat u alleen koopt bij ondernemingen die gendergelijkheid toepassen.
- Hebt u partnerschappen ontwikkeld met gelijkheidsinstanties om uw kennis en expertise inzake gelijkheidsstrategieën te vergroten?

Voor uw dienstverlening betekent dit:

- Hebt u geanalyseerd hoeveel vrouwen en hoeveel mannen gebruik maken van uw diensten of deelnemen aan uw activiteiten op elk niveau? Is er een patroon?
- Houdt u rekruteringsprocedures rekening met gelijkheid tussen vrouwen en mannen (uw reclamecampagnes, informatiebrochures, selectieprocedures)?
- Zijn er maatregelen in voege die de verschillende behoeften van uw doelgroepen erkennen, respecteren en hierop inspelen? Hoe ontdekt u hun specifieke behoeften en hoe komt u aan deze behoeften tegemoet?

Gelijkheidsinstanties en andere representatieve groepen in uw werk betrekken

Nationale en regionale gelijkheidsinstanties vormen een waardevolle hulpbron. Zij kunnen nuttig en tijdig advies geven in alle stadia van uw ontwikkelingspartnerschap. Raadpleeg en stimuleer ook participatie van organisaties die verschillende doelgroepen vertegenwoordigen. Dit vereist een proactief beleid. Bekijk uw vergaderingsmechanismen om na te gaan of zij kunnen participeren.

Gelijkheid beheren in uw ontwikkelingspartnerschap

U zou een "gelijkheidskampioen" kunnen aanduiden om u te helpen de gelijkheid binnen uw ontwikkelingspartnerschap te beheren en andere leden relevante informatie te verschaffen, zoals artikelen, beleidsontwikkelingen, gidsen enzovoort. Zet gendergelijkheid systematisch op de agenda van alle vergaderingen van uw ontwikkelingspartnerschap om de progressie te beoordelen. U kunt ook een werkgroep oprichten binnen het partnerschap om gelijkheid te ontwikkelen en te controleren. Vraag externe organisaties om een inbreng te leveren in deze groep.

Passend budget

U zult een passend budget moeten voorzien om de kosten voor de gendermainstreaming van uw organisatie en diensten te dragen. Zo zult u mogelijk externe expertise moeten aankopen, campagnes om bewustwording te vergroten en genderopleiding organiseren, genderanalyse-instrumenten ontwikkelen op maat van uw ontwikkelingspartnerschap, de consultatie en participatie van betrokken partijen organiseren, toezicht en evaluatie en meting van de resultaten van de impact verzekeren.

Gendermainstreaming van uw ontwikkelingspartnerschap

De volgende stappen zijn wezenlijke elementen van elk doeltreffend planningsinstrument. Zij kunnen worden gecombineerd met de instrumenten inzake partnerschapsplanning, -toezicht en -evaluatie, op basis van de Logical Framework Approach, die beschikbaar is op de EQUAL website.

Analyse van de context

Wat ook uw prioritair thema is, u zult de specifieke problemen moeten onderzoeken waarmee vrouwen en mannen te maken krijgen in:

- de relevante doelgroep
- het geografische gebied
- de sector

Dit noemen we de gendereffectanalyse of –studie. U moet deze analyse uitvoeren voor u aan de planningsfase van uw ontwikkelingspartnerschap begint als u aan de gelijkheidsnormen van EQUAL wilt voldoen..

Om u hierbij te helpen, is hier een stappengids opgenomen (zie hoofdstuk 10) die aangeeft welk soort vragen u moet stellen om de verschillende situaties en behoeften van vrouwen en mannen te identificeren en hierop in te spelen.

Let op dat u geen algemene veronderstellingen maakt. Bijvoorbeeld dat vrouwen automatisch voordeel zullen halen uit een voorgestelde interventie, dat de verzamelde gegevens en statistieken een nauwkeurig beeld schetsen van het leven van de vrouwen, of dat wat goed is voor de mannen automatisch ook goed is voor de vrouwen.

U zou een kleine groep vrouwen en mannen kunnen samenstellen die zowel gendervaardigheden bezitten als vaardigheden die van belang zijn voor het thematisch gebied van uw ontwikkelingspartnerschap. U zou samen met hen kunnen bepalen waar u de gegevens vindt die u nodig hebt voor uw analyse en hoe u deze gaat verzamelen.

Voor de analyse moet u eerst de beschikbare, naar sekse uitgesplitste statistieken identificeren en verzamelen. Op het eerste gezicht bevatten deze de meest tastbare en minst betwistbare kennis die u kunt krijgen over de situatie van vrouwen en mannen.

Kijk ook uit naar andere feiten en informatie over het probleem dat wordt behandeld. U kunt lokale en nationale statistieken of onderzoeksrapporten gebruiken. Probeer eventuele patronen van ongelijkheid te ontdekken.

U hebt dit achtergrondmateriaal nodig om ervoor te zorgen dat u niet te zeer afhankelijk bent van waarneming en speculatie. Als u de informatie niet kunt vinden, kunt u zelf vragenlijsten uitwerken om patronen van participatie en discriminatie vast te stellen. U kunt de gegevensbeperkingen beschrijven die u vaststelt in uw toepassing en, indien mogelijk, financiële middelen toewijzen voor praktische oplossingen.

Raadpleeg vrouwen en mannen die mogelijke deelnemers zijn aan uw ontwikkelingspartnerschap om te achterhalen wat zij als de meest dringende problemen beschouwen.

Identificeer andere betrokken partijen zoals trainers, ondersteuningsinstanties, officiële gelijkheidsinstanties, werkgevers, vakbonden, onderzoeksorganisaties en NGO's die actief zijn in uw gekozen themagebied. Onderzoek hoe zij gelijkheid tussen vrouwen en mannen zien. Kunnen zij helpen de gelijkheidsdoelstelling van uw ontwikkelingspartnerschap te bereiken?

Raadpleeg zoveel betrokken partijen als u kunt en nodig acht. De officiële gelijkheidsinstanties en NGO's die actief zijn in uw gekozen themagebied, moeten altijd worden geraadpleegd.

Door de discussie breder te trekken, kunt u een nauwkeurig beeld schetsen en steun krijgen voor uw ontwikkelingspartnerschap van een breder publiek dan enkel de partners. Het is zelfs mogelijk dat sommige van deze organisaties een fundamentele rol gaan spelen bij het implementeren van verandering en het verspreiden van de resultaten van uw ontwikkelingspartnerschap.

U vindt hierdoor ook organisaties die mogelijk een belangrijke positie bekleden in uw interventiegebied maar niet overtuigd zijn van de argumenten van gendermainstreaming. U kunt besluiten bewustwordingsactiviteiten op te nemen in uw ontwikkelingspartnerschap die op hen gericht zijn of hen zelfs te betrekken in uw partnerschap door hen een taak te geven in een van uw comités bijvoorbeeld.

Uw ontwikkelingspartnerschap plannen

Wanneer uw analyse voltooid is, bent u klaar om aan de planningsfase van uw ontwikkelingspartnerschap te beginnen. U moet naar de aard en vorm van uw activiteiten kijken en beslissingen nemen in verband met:

- de geografische regio,
- het sectorale, thematische gebied,
- de specifieke doelstellingen van het ontwikkelingspartnerschap,
- de oplossingen en de beoogde resultaten. Welke verbeteringen wilt u bewerkstelligen? Wat zijn de verwachte voordelen voor uw doelgroepen? Welke praktische resultaten wilt u zien?
- de geplande activiteiten en uw tijdsplanning,
- de rollen en verantwoordelijkheden van elke partner in uw ontwikkelingspartnerschap en van andere betrokken partijen,
- en de middelen: mensen, financiële, logistieke en organisatorische middelen

Definieer duidelijk uw specifieke genderdoelstellingen en stel doelen en indicatoren.

Doelen geven aan wat u wilt bereiken. Denk eraan dat zij specifiek, meetbaar, haalbaar, realistisch moeten zijn en een duidelijk tijds kader moeten hebben (SMART) Stel uw doelen op een niveau dat u denkt te kunnen bereiken, maar blijf ambitieus.

Indicatoren meten de verwezenlijkingen die u hebt vooropgesteld voor het ontwikkelingspartnerschap. Zij kunnen kwantitatief zijn (totalen, percentages, enz.) en kwalitatief (op basis van beoordelingen en percepties van mensen).

De kwantitatieve gegevens die u nodig hebt, zijn mogelijk te vinden in officiële statistieken en administratieve archieven. Voor kwalitatieve gegevens moet u de zienswijzen van mensen achterhalen, bijvoorbeeld via doelgroepen en evaluatie, maar ook via eenvoudige observatie.

Om uw indicatoren te ontwikkelen, moet u beslissen:

- Wat u met de indicator wilt meten
- Welke informatie u nodig zult hebben om deze meting te kunnen doen
- Waar en hoe u deze informatie kunt verzamelen

Als bijvoorbeeld het specifieke streefdoel van het ontwikkelingspartnerschap is de toegang tot tewerkstelling te verbeteren voor mensen die zijn uitgesloten van de arbeidsmarkt, zou de specifieke genderdoelstelling kunnen zijn gelijke toegang te garanderen voor vrouwen en mannen die zijn uitgesloten van de arbeidsmarkt. Een van de doelen zou kunnen zijn 70 % van de belangrijkste werkgevers in uw woonplaats binnen de eerste vijf maanden van het ontwikkelingspartnerschap bewust te maken van het belang van een evenwichtig tussen vrouwen en mannen verdeeld personeelsbestand. Als indicator zouden de mannelijke en vrouwelijke integratie- en tewerkstellingscijfers in deze ondernemingen kunnen worden genomen.

Formuleer uw doelstellingen als een wenselijke toekomstige situatie. Bijvoorbeeld “gelijke toegang voor vrouwen en mannen vereenvoudigd”.

Wees realistisch bij het vaststellen van deze doelstellingen. “Gelijke toegang gewaarborgd voor alle vrouwen en mannen” zou een overdrijving zijn van wat het ontwikkelingspartnerschap kan bereiken.

Bekijk elk van uw geplande activiteiten door een gelijkheidsbril. Zorg ervoor dat, hetzij specifiek of algemeen, alle activiteiten ongelijkheden verkleinen en gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevorderen.

Zorg er bij het opmaken van uw begroting voor dat u voldoende middelen uittrekt voor uw gelijkheidswerk. Assessoren zullen erop letten of uw begroting realistisch is om uw gelijkheidsbeloften waar te maken. Dit kan gaan over kosten voor kinderopvang, gendertraining voor uw personeel en personeel van uw partnerorganisaties, ondersteuning met vervoerskosten voor uw doelgroep, het bieden van extra ondersteuningsdiensten, bewustwordingsactiviteiten enzovoort.

Uw ontwikkelingspartnerschap implementeren

Zorg er tijdens de implementatie van uw ontwikkelingspartnerschap voor dat al uw partners de passende genderexpertise bezitten om dit aspect van uw partnerschap te begrijpen en te implementeren. U kunt een trainingsdag organiseren met behulp van enkele van de oefeningen in deze gids. U kunt externe trainers aantrekken. Neem deze kosten op in uw begroting.

Zonder een gemeenschappelijk begrip van gendermainstreaming, zal het moeilijk zijn het gendergelijkheidsperspectief vol te houden over heel uw ontwikkelingspartnerschap.

Toezicht houden op uw ontwikkelingspartnerschap

Toezicht stelt u in staat de stand van zaken van het ontwikkelingspartnerschap na te gaan en in welke mate de doelstellingen worden bereikt. Verder stelt het u in staat om beslissingen te nemen over wat moet worden veranderd of verbeterd.

Denk eraan: kijk uit naar gegevens die u helpen aspecten van uw ontwikkelingspartnerschap te meten die tijdens zijn levenscyclus kunnen worden bekeken en zo nodig aangepast. Anders is het een verspilling van uw tijd en middelen.

U zult mensen en systemen moeten inzetten om de gegevens te analyseren en de resultaten in te voeren in uw beleidsvormingsprocessen.

Enkele punten die u bijvoorbeeld kunt controleren:

- Hoeveel vrouwen en mannen hebben tot nog toe deelgenomen aan de verschillende activiteiten van het ontwikkelingspartnerschap?
- Als er minder vrouwen (mannen) deelnemen dan gepland, wat zijn daarvan de oorzaken?
- Welke corrigerende maatregelen kunt u treffen?
- Zijn er verschillen in de resultaten voor vrouwelijke en mannelijke deelnemers? Zo ja, waarom? Welke corrigerende maatregelen kunt u treffen?
- Hebben vrouwelijke en mannelijke deelnemers in gelijke mate geprofiteerd? Zo niet, waarom niet? Welke corrigerende maatregelen kunt u treffen?
- Hoe efficiënt hebt u de gendercapaciteit in uw partnerschap ontwikkeld en versterkt?

Uw ontwikkelingspartnerschap evalueren

Evaluatie biedt u mogelijkheden om te verbeteren. Het helpt u te zien of u goed werk hebt geleverd en het verschil hebt gemaakt dat u verwachtte.

Uw evaluatie moet kijken naar:

- **Relevantie:** In welke mate is het ontwikkelingspartnerschap tegemoetgekomen aan de behoeften en verwachtingen van de deelnemende vrouwen en mannen?
- **Doeltreffendheid:** Wie profiteerde van het ontwikkelingspartnerschap? Is dit een andere groep dan de oorspronkelijke begunstigen? Zo ja, hoe en waarom? Is de verhouding van vrouwen en mannen onder de begunstigen veranderd? Hebben vrouwen en mannen in gelijke mate geprofiteerd? Zijn er ongewilde negatieve gevolgen geweest? Zo ja, in welke mate heeft dit invloed gehad op de vrouwen en de mannen?

- **Involed:** Welke relatieve veranderingen kunnen er in de situatie van de vrouwen en de mannen worden waargenomen als gevolg van het ontwikkelingspartnerschap?
- **Efficiëntie:** Heeft het ontwikkelingspartnerschap het potentieel aan vrouwen en mannen ten volle benut? Zijn de middelen en resultaten rechtvaardig verdeeld over vrouwen en mannen?
- **Duurzaamheid:** Zullen de resultaten voortduren nadat het ontwikkelingspartnerschap is afgelopen?

Zowel voor toezicht als evaluatie zijn uw deelnemers een belangrijke bron van informatie. U kunt:

- participatie en absenteïsmecijfers alsook eventuele klachten of grieven controleren
- gesprekken en getuigenissen van hun ervaringen, groepsgesprekken, enquêtes, vragenlijsten en vertrouwelijke gesprekken organiseren
- bezoeken en inspecties op het terrein ondernemen

Het is ook belangrijk gesprekken en discussiegroepen te organiseren met sleutelpersonen die werden geïdentificeerd in uw ontwikkelingspartnerschapsanalyse.

Disseminatie en mainstreaming

Onder het communautaire initiatief EQUAL moet u de goede praktijken van uw ontwikkelingspartnerschap bepalen, verspreiden en mainstreamen. Dit betekent dat uw disseminatie de nieuwe ideeën en benaderingen moet omvatten die uw ontwikkelingspartnerschap heeft ontwikkeld, en de implicaties hiervan voor het algemene beleid en de algemene praktijk.

Denk erover na hoe u de successen van uw ontwikkelingspartnerschap in het stimuleren van gelijkheid tussen vrouwen en mannen in het licht gaat stellen. Hoe gaat u laten zien wat goed ging en wat niet goed ging? Hoe gaat u het bewijs leveren van goede praktijken in verband met gendermainstreaming?

Plan uw disseminatie- en mainstreamingactiviteiten vanaf het begin. Onderzoek of de vrouwen en mannen waarop u mikt verschillend reageren op dezelfde boodschap. Lezen zij verschillende bladen of kijken en luisteren zij naar verschillende zenders?

Denk eraan dat al uw disseminatieactiviteiten de gendergelijkheid actief moeten respecteren, bevorderen en ertoe moeten bijdragen. Zorg ervoor dat zowel vrouwen als mannen belangrijke spelers zijn in uw disseminatie- en mainstreamingactiviteiten. Gebruik positieve taal en beelden om genderstereotypering tegen te gaan.

Zorg ervoor dat zowel vrouwen als mannen in gelijke mate en in actieve rollen worden afgebeeld in uw publicaties (nieuwsbrieven, brochures over goede praktijken, rapporten/studies, webpagina's) en in interviews, documentaires, redactionele artikelen, opiniestukken, enz. Neem nieuws over gelijke kansen altijd op in uw verschillende publicaties en websites.

10

DE GENDEREFFECTANALYSE. EEN STAPSGEWIJZE BESCHRIJVING VOOR ONTWIKKELINGSPARTNERSCHAPPEN

STAP 1 – Kijk naar vertegenwoordiging en participatie

Dit gaat over kwantitatieve registratie. De vraag is: hoeveel vrouwen en hoeveel mannen.

- Hoe beïnvloedt mijn voorstel het dagelijkse leven van vrouwen en mannen in het algemeen of in bepaalde groepen, afhankelijk van leeftijd, invaliditeit, etnische afkomst enzovoort?
- Is er een verschillend aandeel vrouwen en mannen in de doelgroep?
- Wat zijn hun kenmerken?
- Hoe zijn vrouwen en mannen vertegenwoordigd in beleidsvormende organen op verschillende niveaus? Wat is het effect hiervan?

STAP 2 – Kijk naar de toegang tot middelen

Onderzoek hoe cruciale middelen zijn verdeeld tussen vrouwen en mannen om na te gaan of er belangrijke verschillen zijn. Met middelen wordt niet alleen geld bedoeld. Het gaat ook over:

- Tijd: de tijd die vrouwen en mannen besteden aan productieve activiteiten (zoals betaald en onbetaald werk, loopbaanonderbrekingen), reproductieve activiteiten (kinderopvang en huishoudelijke taken), gemeenschapstijd (verenigingen, politiek werk) en individuele tijd (sport, ontspanning, zelfontplooiing).
- Informatie: over banen, opleiding, financiële mogelijkheden, oprichting van bedrijven, sociale en gelijkheidswetgeving.
- Geld en economische macht: financiële afhankelijkheid en onafhankelijkheid, privé-inkomen.
- Onderwijs en vorming: de niveaus en sectoren en hun relevantie voor arbeidsmarkt-tendensen.
- Werk en carrière: de verdeling van vrouwen en mannen per sector, functie, niveau, verantwoordelijkheidspositie en soort tewerkstelling (contract voor bepaalde duur, deeltijd, voltijd), percentage vrouwen en mannen die werkloos, langdurig werkloos, in loopbaanonderbreking, werkzoekend, zelfstandig of bedrijfsleider zijn.
- IT en communicatie: toegang tot het Internet, opleiding in computergestuurde processen, percentage vrouwen en mannen in gecomputeriseerde bedrijven en de respectieve invloed van deze technologieën op traditioneel mannelijke of vrouwelijke bedrijfsactiviteiten en beroepen.
- Sociale diensten: toegang tot en gebruik van sociale diensten door vrouwen en mannen, zoals gezondheidszorg, huisvesting, kinderopvang, gezinshulpdiensten en verzorging van afhankelijke personen. De geschiktheid van deze diensten ten aanzien van de noden.
- Mobiliteit: percentage vrouwen en mannen die gebruik maken van het openbaar vervoer, toegang hebben tot een eigen auto, geschiktheid van de diensten ten aanzien van de noden.

STAP 3 – Kijk naar rechten en sociale normen en waarden

Voor de rechten kijkt u naar de bestaande wetten, voorschriften en regels. Zijn zij direct of indirect discriminerend voor vrouwen of mannen?

Voor de invloed van de sociale normen en waarden gaat u de volgende punten na:

- Zijn er veronderstellingen over wat vrouwen en mannen doen in het domein waar u op mikt? Hoe hebben deze invloed op genderrollen, de arbeidsverdeling, de standpunten en het gedrag van vrouwen en mannen?
- Zijn er verschillende waarden verbonden aan vrouwen en mannen of aan vrouwelijke en mannelijke eigenschappen? Geven deze aanleiding tot ongelijkheden?

STAP 4 – Kijk naar externe invloeden

Kijk naar factoren zoals het algemeen economisch en sociaal klimaat, demografische tendensen en algemene wetten die een negatieve of positieve invloed kunnen hebben op wat u wilt bereiken.

STAP 5 – Kijk naar de behoeften

Op basis van al de gegevens hierboven zou u in staat moeten zijn de specifieke behoeften van vrouwen en mannen met betrekking tot uw themagebied te achterhalen en te weten te komen hoe u deze kunt vervullen. U kunt ook enquêtes en vragenlijsten laten rondgaan onder de doelgroep.

Nu bent u klaar om de planningsfase van uw ontwikkelingspartnerschap aan te vatten, waarin u uw specifieke doelstellingen zult definiëren die aangeven wat u wilt bereiken en waar u de prioriteit legt.

Voorbeelden

Mobiliteit

Participatie: Vrouwen hebben minder toegang tot een eigen auto, zijn vaker gebruikers van het openbaar vervoer en doen meestal meerdere ritten per dag. Zij reizen ook regelmatig met kinderen en gebruiken kinderwagens. Zij zijn ondervertegenwoordigd in de groep die beslissingen neemt inzake transport en hebben het meest te winnen bij verbeteringen in deze sector. Onder EQUAL betekent dit dat u vervoer moet opnemen in uw ontwikkelingspartnerschapskosten.

Middelen: Er is een genderverschil in de verdeling van de middelen (zoals het hebben van een eigen auto) die bestaande ongelijkheden versterken op het vlak van tijdbeperkingen (in de mate dat een eigen auto voor tijdsefficiëntie staat).

Normen en waarden: Er wordt meer belang gehecht aan de behoeften van de man wanneer een beperkt middel (één auto voor het gezin) moet worden gedeeld.

Werktijd – Verdeling van de arbeid

Participatie: De overgrote meerderheid van deeltijdwerkers zijn vrouwen. Daarnaast besteden vrouwen gemiddeld twee derde van hun werktijd aan onbetaalde activiteiten; mannen slechts één derde.

Middelen: Deze participatieverschillen naargelang sekse hebben een invloed op de verdeling van de middelen (tijd, inkomen, carrièremogelijkheden).

Normen en waarden: Deze dragen bij tot seksegebonden keuzen in onderwijs en carrière en in de interne verdeling van huishoudelijke taken en verantwoordelijkheden.

Rechten: Verschillende rechten voor voltijdse en deeltijdse werknemers zullen verschillende gevolgen hebben voor vrouwen en mannen.

Seksesegregatie van de arbeidsmarkt

Participatie: Mannen zijn in ruime mate afwezig in “zorgende” beroepen (horizontale seksesegregatie). Weinig vrouwen hebben toegang tot hoge functies (verticale seksesegregatie). Met de huidige demografische tendens naar een verouderende bevolking en toenemende participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, zullen de werkgelegenheidsmogelijkheden in de zorgsector (zorg voor kinderen, bejaarden en andere afhankelijke personen) wellicht toenemen.

Middelen: Het probleem van de lage lonen, een kenmerk van de “zorgende” beroepen die door vrouwen worden gedomineerd, kan een barrière zijn voor de succesvolle rekrutering van mannen. Meer mannen in deze betrekkingen zou een positieve invloed kunnen hebben op het loonniveau.

Normen en waarden: Nieuwe mannelijke rolmodellen zullen een positieve invloed hebben op de gendersocialisatie van jongens en meisjes en de seksesegregatie afbreken.

Rechten: Maatregelen om de mannelijke participatie in de zorgsector te stimuleren kunnen nieuwe arbeidskansen bieden voor niet- of semi-opgeleide mannen, en tegelijk een evenwichtiger patroon van arbeidsverdeling tussen vrouwen en mannen in de hand werken.

11

PRAKTISCHE OEFENING VOOR ONTWIKKELINGSPARTNERSCHAPPEN. DE GENDERMAINSTREAMINGSTAPPEN

De wereld van gendermainstreaming dient u te betreden met een open blik. Zorg ervoor dat u uw analyse niet baseert op hoe u zich een situatie voorstelt, wat misschien helemaal niet aansluit bij de realiteit.

Hier zijn enkele tips om uw analytische vaardigheden aan te scherpen:

- Bestudeer het terrein en vertrouw niet op één informatiebron.
- Blijf onbevooroordeeld. Wees u altijd bewust van de verborgen elementen bij elke informatie die u krijgt.
- Vermijd generalisaties. Uitspraken zoals “vrouwen vinden...” of “vrouwen willen...” creëren stereotiepen door te impliceren dat alle vrouwen een vaste set waarden of doelstellingen hebben.
- Omschrijf thema's in gematigde bewoordingen. Klasseer onderwerpen niet in extreme termen zoals goed of slecht, gelijk of ongelijk, uitbuiten en uitgebuite. De realiteit is complexer.
- Onderzoek verschillende standpunten. Kijk naar verschillende informatiebronnen. Informatie is niet noodzakelijk neutraal. Ze weerspiegelt de doelstellingen, intenties, persoonlijke beperkingen, voorgeschiedenis, opvattingen van de auteur weer en geeft mogelijk zelfs de feiten niet nauwkeurig weer.
- Dateer gebeurtenissen door wijzigingen in de informatie in de tijd te noteren. Economische, sociale en milieu-informatie is zelden stabiel: weten wanneer de informatie is verkregen kan een groot verschil uitmaken voor uw analyse.
- Denk politiek. Oplossingen worden gevonden door vrije en rechtvaardige onderhandelingen en transacties tussen verschillende mensen en hun verschillende percepties en inzichten.
- Denk complex. Bepaal en houd rekening met onderlinge verbanden en relaties met andere beleidsterreinen.
- Zorg voor het heden maar wees voorbereid op de toekomst. Wees praktisch en strategisch.
- Werk samen. Om iets te doen aan ongelijkheid, moet u een solidariteitsgevoel ontwikkelen dat vrouwen en mannen aanspreekt.

Bron: Gendermainstreaming, Leer- en informatiepakket, 2000, United Nations Development Programme (UNDP), Gender in ontwikkelingsprogramma.

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

Kies een van de thematische prioriteiten van het communautaire initiatief EQUAL, behalve gelijke kansen, en maak deze oefening in kleine groepen. U kunt met de reële situatie werken als u dat wenst.

Denk eraan dat het belangrijk is de aandacht altijd op gendergelijkheid te houden. Bij elke stap gaat u kijken of er een ongelijkheid of mogelijke ongelijkheid is tussen vrouwen en mannen en verschillende groepen vrouwen en mannen en wat u daaraan kunt doen.

Probeer in elke stap minstens één punt te bedenken. Houd het simpel.

Onderzoek voor uw gekozen interventiedomein:

- Worden vrouwen en mannen verschillend beïnvloed door dit onderwerp? Denk eraan dat zij geen homogene groepen vormen. Hoe beïnvloedt dit hun dagelijks leven? Gebruik het hulpdocument i.v.m. gendereffectanalyse in de gids (zie hoofdstuk 10), dat u kan helpen een aantal antwoorden te vinden.

- PRAKTISCHE OEFENING – De gendermainstreamingstappen 11.1 -

- Als er significante verschillen zijn tussen vrouwen en mannen (en die zijn er bijna altijd), wat zijn dan de implicaties van deze verschillen voor mijn voorstel? Zal dit leiden tot een ongelijke verdeling van de middelen, diensten of invloed tussen vrouwen en mannen? Zal dit de ongelijkheid in stand houden of tot meer ongelijkheid leiden?
- Wat moet ik doen om gelijkheid van resultaat te garanderen voor vrouwen en mannen? Bekijk welke externe experts en lokale gelijkheidsgroepen u kunt raadplegen om u te helpen met uw strategie. Bekijk hoe u achtergestelde groepen een stem kunt geven in uw ontwikkelingspartnerschap.
- Hoe ga ik succes afmeten in dit domein (indicatoren, doelen) en zal ik weten of ik een verschil heb gemaakt?
- Wat kunnen de bredere gevolgen zijn als we er niet in slagen een genderbewuste benadering toe te passen?
- Heeft mijn organisatie de capaciteit om gelijkheid te bewerkstelligen? Zo niet, wat kan ik daaraan doen?

- PRAKTISCHE OEFENING – De gendermainstreamingstappen 11.2 -

12

PUNTEN OM TE OVERWEGEN. HOE AAN DE SLAG MET HET GENDERPERSPECTIEF IN ONTWIKKELINGSPARTNERSCHAPPEN

Tijdens het onderzoeken van de context

- Stemmen de algemene doelstellingen overeen met de gelijkheidsverplichtingen en – prioriteiten die zijn vastgelegd in het communautaire initiatief EQUAL?
- Heeft u, alvorens u uw ontwikkelingspartnerschap heeft opgezet, een situatieanalyse verricht die het bestaan en de omvang van verschillen tussen vrouwen en mannen en de implicaties van deze verschillen vaststelt?
- In welke mate hebben personen en ngo's met kennis en ervaring inzake gendermainstreaming meegewerkt aan de vorming en beoordeling van uw ontwikkelingspartnerschap?
- Hoe beschouwen vrouwelijke en mannelijke belanghebbenden uw ontwikkelingspartnerschap ten aanzien van de beoogde kosten, te behalen voordelen, aanvaardbaarheid en uitvoerbaarheid?

Tijdens het opstellen van de specifieke doelstellingen

- Heeft u in uw analyse vastgesteld hoe u tegemoet komt aan de mogelijke verschillen in wensen/behoefte van vrouwen en mannen?
- Hoe draagt uw ontwikkelingspartnerschap bij aan het bestrijden van vooroordelen en stereotypen?
- Hoe zal uw ontwikkelingspartnerschap gendergelijkheid bevorderen?
- Welke voordelen zal het ontwikkelingspartnerschap opleveren voor vrouwen en mannen?
- Hoe zal het bestaande hindernissen voor gendergelijkheid wegnemen?
- Hoe zorgt u ervoor dat zowel vrouwen als mannen in uw doelgroep betere kansen krijgen?
- Kloppen de kwantitatieve en kwalitatieve gelijkheidsindicatoren en zijn ze realistisch?
- Zijn de mogelijke obstakels die de acties/activiteiten en de verwezenlijking van de doelstellingen kunnen hinderen, in kaart gebracht?

Tijdens het definiëren, raadplegen en betrekken van de doelgroepen

- Hoe heeft uw situatieanalyse uw keuze van de doelgroepen gestuurd?
- Behalve in specifieke acties, hoe gaat u ervoor zorgen dat zowel vrouwen als mannen in gelijke mate participeren in uw project en er even veel voordeel uit kunnen halen?
- Hoe gaat u ervoor zorgen dat zowel vrouwen als mannen hun wensen/behoefte zullen uitspreken tijdens de uitvoeringsfase van het project en zullen deelnemen aan de beleidsvormingsprocessen om de veranderingen te beïnvloeden?
- Hoe hebt u gelijkheidsinstanties en organisaties die uw doelgroepen vertegenwoordigen betrokken?
- Bevorderen uw consultatie mechanismen de participatie van doelgroepen?

Tijdens het organiseren van uw ontwikkelingspartnerschap en opstellen van het werkplan

- In welke mate heeft uw personeel zichzelf geïnformeerd over de genderdimensie van het thema van uw ontwikkelingspartnerschap?
- Heeft u de scholings- of informatiebehoeften van OP-leden en overig betrokken personeel van partners inzake gendermainstreaming bepaald alsook de meest doeltreffende manier om deze in te vullen (opleiding, instructies, wekelijks consultatie, persoonlijk gesprekken, enz.)?
- Heeft u opleiding aangeboden om eventuele kennislücken ten aanzien van gendermainstreaming te nemen?
- Heeft u monitoring mechanismen ingesteld om het effect van opleiding op de genderprestatie van uw ontwikkelingspartnerschap te meten?
- Vereisen de taakomschrijvingen voor alle functies genderbewustheid en/of genderexpertise?
- Garandeert u gelijk loon?
- Biedt u flexibele werkmogelijkheden voor vrouwelijk en mannelijk personeel? Hoeveel mensen hebben van deze mogelijkheden gebruik gemaakt? Is er een genderpatroon?
- Garanderen promotie- en beoordelingsprocedures de carrièreontwikkeling en promotie van vrouwelijke en mannelijke personeelsleden?
- Wordt er rekening gehouden met de gendergelijkheidsproblematiek in uw offertes voor goederen en diensten die u moet kopen?

Bij het opstellen van het financieel plan

- Heeft u in uw projectbegroting rekening gehouden met kosten voor gendermainstreaming?
- Heeft uw begroting de "emancipatietoets" doorstaan om te garanderen dat zowel vrouwen als mannen voordeel zullen halen uit het project?
- Is uw begroting toereikend om de geplande gendermainstreamingactiviteiten uit te voeren?

Tijdens het uitvoeren van uw project inclusief het onderdeel transnationale samenwerking

- Zijn alle mogelijke stappen ondernomen om genderevenwicht te garanderen in de stuur- en werkgroepen van het ontwikkelingspartnerschap?
- Hoe gaat u ervoor zorgen dat alle partnerorganisaties van het ontwikkelingspartnerschap vertrouwd zijn met de genderdimensie en in staat zijn hun taken doeltreffend te vervullen?
- Heeft u voldoende rapportage- en informatieprocedures ingebouwd om zwakke punten in het partnerschap aan het licht te brengen op het vlak van de implementatie van de gendermainstreamingaspecten van het ontwikkelingspartnerschap?
- Heeft u ondersteuningsmaatregelen voorzien zoals externe expertise om dergelijke situaties aan te pakken?
- Hoe gaat u ervoor zorgen dat uw ontwikkelingspartnerschap de verschillende wensen/behoeften van uw doelgroep herkent, respecteert en invult gedurende de uitvoeringsfase?

Tijdens het organiseren van on-going monitoring en zelfevaluatie

- Hoe bent u er zeker van dat de gendergelijkheidsdoelstellingen zijn vervuld?
- Zijn de kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren geschikt om de verdeling van de resultaten tussen vrouwen en mannen te meten?
- Hoe gaat u de inhoud, diensten en administratieve processen van uw projectmonitoren?

Tijdens het beoordelen van het effect van uw ontwikkelingspartnerschap op gelijke kansen

- Hoe gaat u uw projectmonitoren en zelfevalueren ten aanzien van behaalde resultaten op het vlak van gelijke kansen voor vrouwelijke en mannelijke deelnemers met de uitgevoerde projectactiviteiten?
- Is er een passende communicatiestrategie ontwikkeld om relevante organisaties en beleidsvormers te informeren over het bestaan, de voortgang en de resultaten van het project vanuit een genderperspectief?

EQUAL Gids over gendermainstreaming

- PUNTEN OM TE OVERWEGEN. Hoe aan de slag met het genderperspectief in ontwikkelingspartnerschappen 12.2 -**

Tijdens disseminatie en mainstreaming?

- Wie is uw publiek voor disseminatie en mainstreamactiviteiten? Wie probeert u te bereiken en met welke boodschappen?
- Zijn uw strategieën geschikt hiervoor?
- Hoe gaat u de successen van uw projecten aanzien van het stimuleren van gelijkheid tussen vrouwen en mannen communiceren?

- PUNTEN OM TE OVERWEGEN. Hoe aan de slag met het genderperspectief in ontwikkelingspartnerschappen 12.3 -

13

GENDERMAINSTREAMINGPROBLEMATIEK BIJ HET BEHEER VAN HET EQUAL-PROGRAMMA

Seksegelijkheid beïnvloedt alle managementniveaus van de nationale EQUAL-programma's en de diensten die zij leveren aan de ontwikkelingspartnerschappen, evenals de werking van de toezicht- en selectiecomités.

Als beheersautoriteit of National Support Structure (NSS) kunt u de ontwikkelingspartnerschappen niet vragen toonbeelden van gendermainstreaming te zijn zonder ook te garanderen dat u zelf de test kunt doorstaan.

Gendermainstreaming beïnvloedt elke dag de manier waarop u uw werk en uw dienstverlening organiseert.

Gendermainstreaming van de werkmethoden en –procedures van de beheersautoriteit/NSS

Betrokkenheid op het hoogste niveau binnen de beheersautoriteit/ NSS

Het topkader moet ervan overtuigd zijn dat aandacht voor genderverschillen de kwaliteit van ontwikkelingspartnerschappen zal verbeteren en een doeltreffender implementatie van EQUAL zal garanderen.

Het is moeilijk ontwikkelingspartnerschappen te overtuigen van het belang van gendermainstreaming als de beheersautoriteit of NSS dit als een marginale kwestie bekijken die door de "gelijkheidsexpert" in hun organisatie moet worden afgehandeld of die enkel relevant is voor ontwikkelingspartnerschappen die voorstellen indienen onder het thema gelijke kansen.

U moet laten zien dat u de theorie van gendermainstreaming in praktijk omzet met de steun van het hoogste niveau.

Duidelijke doelstellingen

Stel duidelijke doelen over wat u in uw organisatie wilt zien gebeuren en hoe u dit wilt bereiken. Bijvoorbeeld hoe u denkt de gendergelijkheids capaciteit van uw personeel op te bouwen.

Zorg ervoor dat de doelen specifiek, meetbaar, haalbaar en realistisch zijn en een duidelijk tijds kader hebben. Bijvoorbeeld, procedures voor het aannemen van personeel zijn onderzocht aan het eind van maand 1; het volledige management is zich bewust van het belang van gendermainstreaming via bewustwordingsworkshops aan het einde van maand 3; enzovoort.

Werk samen en maak duidelijk wie wat doet

U moet een brede groep mensen binnen de organisatie betrekken om een doeltreffende implementatie van gendermainstreaming te verzekeren. Denk na hoe u een samenwerkingskader rond gendermainstreaming kunt opzetten waarbij mensen van alle thematische prioriteiten van EQUAL betrokken worden.

Beschikbaarheid van genderexpertise

Deze kan beter niet geconcentreerd zijn bij één of twee mensen maar ingebed zijn in de organisatie van de beheersautoriteit/ NSS. Ruim er tijd voor in om op alle niveaus kennis inzake gendermainstreaming te verwerven, door passende training en debatten. Neem externe specialisten in de arm, maar vertrouw niet uitsluitend op hen.

U kunt een gendermainstreamingexpert vragen een willekeurig aantal vroegere EQUAL-projecten te evalueren die geen betrekking hebben op de thematische prioriteit gelijke kansen. Dit kan worden gebruikt als een leerproces voor al het personeel. De expert kan de projecten doorlopen door relevante vragen te stellen over de invloed op vrouwen en mannen en aangeven waar verbeteringen mogelijk zouden zijn om de ontwikkelingspartnerschappen te ondersteunen bij dit werk.

Herken het proces

Gendermainstreaming is een proces. Wanneer het doeltreffend wordt geïmplementeerd, wordt het een deel van het dagelijkse werk en denkproces.

Personeelsrekrutering en organisatie van het werk

- Kijk naar uw personeelssamenstelling. Hoeveel vrouwen of mannen, op welke niveaus en beleidsterreinen? Stelt u gelijkheidsbewuste doelen voor de rekrutering en personeelsbezetting?
- Is het verstand hebben van de gendergelijkheidsproblematiek een vereiste voor tewerkstelling? Biedt u training aan op het gebied van gender voor nieuw personeel dat niet over deze kennis beschikt?
- Biedt u flexibele werkmogelijkheden voor vrouwelijk en voor mannelijk personeel? Hoeveel mensen hebben van deze mogelijkheden gebruik gemaakt? Is er hierbij een verschil tussen mannen en vrouwen?
- Zorgt u voor gelijk loon voor het personeel en eerlijke en gelijke kansen om opleiding te krijgen en carrièremogelijkheden te benutten binnen de organisatie?
- Evalueert u vaardigheden en kennis van het personeel om opleidingsbehoeften te bepalen? Worden er trainingen op het gebied van gendergelijkheid aangeboden aan het hele personeel?
- Hoe organiseert u uw interne vergaderingen (spreektijd, wanneer wordt er vergaderd, enzovoort)?
- Zijn er in de algemene personeelsbeoordelingen criteria opgenomen omtrent genderbewustzijn?
- Wordt er rekening gehouden met de gendergelijkheidsproblematiek in uw offertes voor goederen en diensten? U kunt bijvoorbeeld duidelijk maken dat u alleen koopt bij ondernemingen die gendergelijkheid toepassen.

Toezicht- / Selectiecomités – lidmaatschap en organisatie

U zult actief op zoek moeten gaan naar gekwalificeerde vrouwen en mannen om een evenwichtige vertegenwoordiging te garanderen in uw comités, op alle niveaus en in alle functies. Sommige landen hanteren een quotumsysteem om dit evenwicht te garanderen.

Afgevaardigden van gelijkheidsinstanties zouden in toezichtorganen kunnen zetelen om de voor de leden beschikbare expertise te versterken.

Ook hier zal het tijdstip van uw vergaderingen en de manier waarop u deze organiseert een invloed hebben op de participatiecijfers.

U kunt debatmomenten over gendermainstreaming creëren onder alle EQUAL-thema's. Dit kan op elke vergadering een vast punt worden dat vooraf moet worden voorbereid om een productief en geïnspireerd debat te bevorderen.

U kunt de trainingsbehoeften van de comitéleden op het gebied van gendergelijkheid vaststellen. Begrijpen zij wat gendermainstreaming is? Zouden zij meer willen weten over gendereffectstudie? Bied en organiseer passende opleiding om deze behoeften in te vullen.

Monitoring en evaluatie

Controleer en evalueer uw vooruitgang om te zien in welke mate u uw gelijkheidsdoelstellingen haalt en voer eventueel de nodige aanpassingen door.

Beschikbaarheid van middelen en instrumenten

Reserveer middelen in uw normale uitgaven voor de kosten voor realisatie van gendermainstreaming in uw organisatie.

- Gendermainstreaming en het beheer van het EQUAL-programma 13.2 -

Gendermainstreaming van uw diensten

Informatieopdracht

Promoot de boodschap van gelijke kansen in al uw informatieactiviteiten en op het moment dat u de oproep doet voor het indienen van projectvoorstellen. Denk eraan dat beelden sterker zijn dan woorden, zorg er dus voor dat uw beelden de juiste boodschap uitdragen.

U kunt informatie over gendermainstreaminginstrumenten en –middelen verzamelen en verspreiden en deze beschikbaar stellen via uw website.

U kunt relevante Europese, nationale, regionale en lokale gegevens opzoeken en beschikbaar stellen over de verhouding tussen vrouwen en mannen op verschillende terreinen voor alle thematische prioriteiten van EQUAL.

Begeleiding en advies aan potentiële aanvragers – Starten van het programma

Informeert kandidaten over de nadruk die EQUAL legt op gendermainstreaming. Benadruk dat het een vast onderdeel uitmaakt van EQUAL en geen optioneel element is dat men toevoegt of opneemt door “het juiste vakje” aan te kruisen.

Leg uit dat aanvragers die aantonen dat zij gelijkheid hebben geïntegreerd in alle organisaties van hun ontwikkelingspartnerschap, een grotere kans op slagen hebben.

Geef informatie over gendermainstreaming aan alle aanvragers, en vooral aan aanvragers die er niet om vragen.

Installeer hulplijnen voor aanvragers die vragen hebben over gendermainstreaming. Breid deze dienstverlening uit met persoonlijke informatiebijeenkomsten waar zij kunnen bespreken hoe zij gelijkheid kunnen integreren in hun ontwikkelingspartnerschap. Nodig geïnteresseerde kandidaten uit voor een algemene inleidende workshop over EQUAL en gendermainstreaming.

Maak de voordelen van het gendermainstreamingsproces duidelijk voor beide seksen. Vertegenwoordigers van ontwikkelingspartnerschappen moeten het belang van het concept inzien en erin meegaan.

Maak duidelijk dat de extra kosten die verbonden zijn aan gendermainstreaming voor subsidiering in aanmerking komen.

Benadruk de noodzaak van een gendereffectanalyse in de planningsfase van hun ontwikkelingspartnerschap. Leg uit dat tenzij zij het effect van hun ontwikkelingspartnerschap op verschillende groepen kennen, zij er niet zeker van kunnen zijn dat zij geen nadelig effect hebben, ook al is dit onbedoeld.

Help hen relevante informatiebronnen op te sporen voor hun analyse, zoals naar geslacht uitgesplitste statistieken.

U kunt een database van gendergelijkheidsexperts samenstellen die kandidaten kunnen raadplegen via uw website.

Raad hen aan contact op te nemen met gelijkheidsorganisaties en relevante ngo's om hen te helpen zich een nauwkeurig beeld te vormen van de verschillende behoeften, ervaringen en ambities van vrouwen en mannen.

Laat van uw kant zien dat u zelf als werkgever en in uw dienstverlening een gelijkheidsbeleid toepast.

- **Gendermainstreaming en het beheer van het EQUAL-programma 13.3** -

Beoordeling en selectie van ontwikkelingspartnerschappen

Neem criteria op om de genderdimensie van de aanvragen te beoordelen. Op die manier kunt u meer gewicht geven aan ontwikkelingspartnerschappen die duidelijk aantonen dat zij gelijkheid hebben geïntegreerd in de aanvraag.

U kunt een minimumscore inzake het rekening houden met de genderproblematiek instellen die ontwikkelingspartnerschappen moeten halen. Verderop in deze gids vindt u een schema dat u hierbij kan helpen (zie hoofdstuk 16).

Aanvragen die niet aan deze gendergelijkheidsnorm voldoen, moeten worden afgewezen of teruggestuurd naar de aanvragers, met aanbevelingen voor verbeteringen. De goedkeuring van het ontwikkelingspartnerschap kan afhankelijk worden gesteld van het doorvoeren van de voorgestelde wijzigingen. Deze regel moet gelden voor alle aanvragen, ongeacht de thematische prioriteit van EQUAL.

In uw ondersteunende en controlerende functie

Er moet een permanente dialoog zijn met de ontwikkelingspartnerschappen om te beoordelen in welke mate zij erin slagen hun gendergelijkheidsdoelstellingen te halen.

Aangezien gendermainstreaming een proces is, zullen er heel wat leercurven zijn.

Vraag ontwikkelingspartnerschappen of zij specifieke opleidingsbehoeften hebben om hun kennis over gendermainstreaming te vergroten. U kunt opleidingen aanbieden om aan deze behoeften tegemoet te komen of hen toegang geven tot gendermainstreamingspecialisten die zij op cruciale momenten tijdens de uitvoering van hun project kunnen raadplegen.

Blijf alert op eventuele informatietekorten die de projecten aan het licht brengen. U zou bijvoorbeeld genderstudies kunnen laten uitvoeren om deze kenniskloven te dichten.

Maak aan de vertegenwoordigers van de ontwikkelingspartnerschappen duidelijk dat u regelmatig het gelijkheidseffect van alle ontwikkelingspartnerschappen zult controleren.

In hun voortgangsrapportages zullen zij relevante informatie moeten verstrekken die u in staat stelt deze beoordeling te doen. Alle gegevens met betrekking tot hun project zullen naar geslacht moeten worden uitgesplitst, maar ook naar andere criteria, zoals leeftijd, etnische afkomst en geloof indien deze informatie bekend is. Hun analyse moet verder gaan dan louter aantallen tellen.

Wanneer u zwakke punten ontdekt, geef dan aanbevelingen die moeten worden opgevolgd. Als een ontwikkelingspartnerschap zegt moeilijkheden te ondervinden om zijn gelijkheidsdoelstellingen te halen, sta dan voor hen klaar met hulp om oplossingen te zoeken.

Bezoeken aan het ontwikkelingspartnerschap zijn eveneens een goed moment om naar het gendermainstreamingsucces te kijken en samen met de partners van het ontwikkelingspartnerschap en indien mogelijk met enkele van hun deelnemers, te praten over de verwezenlijkingen maar ook over de moeilijkheden om gendergericht te blijven werken.

Disseminatie- en mainstreamingactiviteiten

Verlies het einddoel van gendermainstreaming niet uit het oog – de meetbare vermindering van ongelijkheid tussen vrouwen en mannen en verbeterde gelijkheid voor beiden op elk beleidsterrein.

Al uw disseminatie- en mainstreamingactiviteiten moeten dit punt benadrukken.

Denk er ook aan dat ontwikkelingspartnerschappen elkaar veel te bieden hebben en een belangrijke bron van informatie kunnen zijn. U zou regelmatig vergaderingen kunnen organiseren

EQUAL Gids over gendermainstreaming

binnen elke thematische prioriteit en tussen verschillende prioriteiten om de ontwikkelingspartnerschappen de kans te geven informatie over en ervaring met gendermainstreaming uit te wisselen.

- Gendermainstreaming en het beheer van het EQUAL-programma 13.4 –

-

Nationale en regionale thematische netwerkactiviteiten i.v.m. gendermainstreaming kunnen een nuttig hulpmiddel zijn om resultaten te verspreiden en activiteiten te mainstreamen.

Andere mogelijkheden zijn het koppelen van ontwikkelingspartnerschappen die onder de thematische prioriteit gelijke kansen werken met ontwikkelingspartnerschappen die onder andere thema's werken, om informatie uit te wisselen en elkaar ondersteuning en expertise te bieden.

- Gendermainstreaming en het beheer van het EQUAL-programma 13.5 -

14

PRAKTISCHE OEFENING. GENDERMAINSTREAMINGPROBLEMATIEK BIJ HET BEHEER VAN HET EQUAL-PROGRAMMA

Ga na hoe goed uw organisatie – beheersautoriteit of NSS – scoort op genderthema's en bepleit verandering.

Werk in kleine teams van drie personen om de gelijkheidsvraagstukken in uw organisatie vast te stellen – het aantal vrouwen en mannen, opleidingskwalificaties, loonniveaus, rekruterings- en promotieprocedures.

Hoe kan de gendergelijkheid worden verbeterd? Stel een plan op met maximaal vijf acties die u geïmplementeerd zou willen zien. Laat uw verbeelding de vrije loop.

De kleine teams brengen verslag uit aan elkaar en bespreken de voorgestelde acties.

In een volgende stap kunt u gebruik maken van een rollenspel om de implementatie van sommige van de acties te bepleiten.

U zult opnieuw in groepjes van drie moeten werken, waarbij ieder een andere rol krijgt.

“A” is de onderhandelaar die verandering wil

“B” is de manager die moet worden overtuigd

“C” is de waarnemer

De onderhandelaar legt gedetailleerd de situatie, de context van de onderhandeling en de fase van het onderhandelingsproces uit, inclusief het standpunt van de manager, gespeeld door “B”. Het is vanuit dit standpunt dat de manager onderhandelt in het rollenspel.

Het rollenspel duurt vijf minuten en daarna vertellen de onderhandelaar en de manager hoe zij hun rol hebben ervaren. De waarnemer geeft dan zijn commentaar op de onderhandeling, lichaamstaal, open en gesloten vragen, enz. Alle deelnemers spelen om beurten de rol van onderhandelaar, manager en waarnemer.

Leg aan de grotere groep uit hoe elke rol aanvoelde. Hoe succesvol was u in het onderhandelingsproces? Welke obstakels werden waargenomen?

Onthoud dat de kunst bij het onderhandelen er voor een groot deel in bestaat ervoor te zorgen dat beide partijen zich achter het resultaat scharen. Alle succesvolle onderhandelingen volgen een bepaald proces:

- Voorbereiding: bepaal wat u met de onderhandeling wilt bereiken en wat vermoedelijk het standpunt van de andere partij is.
- Uitnodiging tot onderhandelen: is de openingsverklaring waarin u het gewenste resultaat van de onderhandeling uiteenzet en enkele van de voornaamste punten die u wilt bespreken en toelichten.
- Onderhandelen; bespreek de verschillende behoeften en beperkingen en onderzoek mogelijke overeenkomsten.
- De overeenkomst sluiten: alle bepalingen en voorwaarden zijn overeengekomen en er is een gemeenschappelijk akkoord bereikt. Als u beiden tevreden bent, is de onderhandeling beëindigd.

EQUAL Gids over gendermainstreaming

Het geheim van een succesvolle onderhandeling is deze stappen te doorlopen, samen met de andere persoon. Dit vereist:

- Empathie
- Actieve luisterbereidheid
- Duidelijkheid in de communicatie
- Strategische open vragen stellen
- Grenzen en doelen kunnen stellen om tot een doeltreffende beleidsvorming te komen
- Weten hoe de overeenkomst te sluiten
- Vermogen om langdurige relaties op te bouwen.

- PRAKTISCHE OEFENING. Gendermainstreaming en het beheer van het EQUAL-programma 14.2 -

15

PUNTEN OM IN OVERWEGING TE NEMEN: HOE REKENING TE HOUDEN MET GENDERPERSPECTIEF TIJDENS HET MANAGEN VAN HET PROGRAMMA

Bij het samenstellen van het beleidscomité / selectiecomité (nss)

- Heeft u alle mogelijke stappen ondernomen om het genderevenwicht te garanderen in de comités?
- Heeft u de opleidings- en informatiebehoefte van de comitéleden op het vlak van gendermainstreaming bepaald?
- Heeft u deze behoefte geanalyseerd om te bepalen welke de meest efficiënte manier is om hieraan tegemoet te komen?
- Heeft u een opleiding of enige competentievorming aangeboden?
- Hebt u relevante documentatie en vormingsmateriaal opgezocht en aangeboden?
- Zijn de comitéleden geïnformeerd over de genderproblematiek?
- Bereidt u systematisch gendergelijkheidsinformatie voor die u tijdens vergaderingen presenteert om de discussie over de genderproblematiek gaande te houden?

Tijdens het voorbereiden van de regeling en tijdens de start van het programma

- Heeft u in al uw informatiemateriaal duidelijk aangegeven dat het communautaire initiatief EQUAL de nadruk legt op gendermainstreaming en wat dit inhoudt voor de aanvragers.
- Heeft u de relevante genderinformatie, met name sociaal-economische informatie en naar geslacht uitgesplitste gegevens, geïdentificeerd en geverifieerd om de aanvragers te helpen bij hun analyse?
- Heeft u genderspecialisten en vrouwenafgevaardigden geraadpleegd op alle niveaus, om te peilen wat hun standpunten zijn en hoe zij kunnen bijdragen tot het programma?
- Heeft u al het personeel geïnformeerd over de genderproblematiek?

Tijdens de “call for proposals”

- Heeft u potentiële aanvragers voldoende informatie gegeven over gendermainstreaming en wat dit betekent voor een ontwikkelingspartnerschap?
- Heeft u gewezen op het belang van een gendereffectanalyse tijdens de planningsfase?
- Heeft u de aanvragers een lijst van experts bezorgd die hen hierbij kunnen helpen?

Tijdens het begeleiden en adviseren van potentiële aanvragers

- Is uw personeel voldoende voorbereid om informatie en ondersteuning te geven aan aanvragers inzake gendermainstreaming?
- Zo niet, welke maatregelen heeft u getroffen om dit te verhelpen?

Tijdens het beoordelen van de aanvragen en het selecteren van de ontwikkelingspartnerschappen

- Hebben de aanvragers de vermoedelijke invloed op vrouwen en mannen aangetoond?
- Is de analyse van de relatieve situatie van vrouwen en mannen geschikt?
- Worden de deelnemergegevens uitgesplitst naar geslacht?
- Was de doelgroep van het ontwikkelingspartnerschap betrokken bij het ontwerp van de actie?
- Zijn de geplande activiteiten voldoende om de gelijkheidsdoelstellingen te halen?
- Hoe zal het voorstel in positieve zin bijdragen tot gendergelijkheid?
- Hoe zullen de aanvragers in elke fase van het ontwikkelingspartnerschap garanderen dat zij tegemoetkomen aan de verschillende behoeften van vrouwen en mannen?
- Welke maatregelen worden er genomen zodat de doelgroep feedback kan geven en invloed kan hebben op de implementatie van het ontwikkelingspartnerschap?
- Wat zijn de voordelen zijn voor de vrouwen en de mannen?
- Hebben zij hun onmiskenbare betrokkenheid voor gendergelijkheid aangetoond?

EQUAL Gids over gendermainstreaming

- Zijn de aanvragers in staat hun opdrachten te vervullen?
- Is hun budget voldoende en realistisch om de activiteiten op het gebied van gendermainstreaming uit te voeren?

Tijdens het ondersteunen van ontwikkelingspartnerschappen bij de implementatie

- Bezit uw personeel de nodige vaardigheden en expertise om het mogelijke gendereffect van een ontwikkelingspartnerschap tijdens de implementatie te zien?
- Zo niet, hoe zal de nodige expertise worden ontwikkeld of verworven?
- Hoe gaat u verzekeren dat uw national support structure (nss) voldoende mogelijkheden bezit om de behoeften van het ontwikkelingspartnerschap inzake informatie en begeleiding rond gendergelijkheid in te vullen?

Tijdens het monitoren en evalueren van het programma

- Heeft u de ontwikkelingspartnerschappen duidelijk geïnformeerd over de gegevens die u nodig hebt om het programma te monitoren en te evalueren om na te gaan of de gendergelijkheidsdoelstellingen worden gehaald?
- Heeft u een monitoringssysteem ingevoerd dat u in staat stelt zwakke punten op het vlak van gendergelijkheid te ontdekken en zo mogelijk corrigerende maatregelen te treffen?
- Is uw evaluatieteam geïnformeerd over relevante genderthema's?

Tijdens het organiseren van disseminatie- en mainstreamingactiviteiten

- Verzekert u dat alle informatie over EQUAL de genderdimensie bevat?
- Hoe verzekert u dat de prioriteiten inzake gendergelijkheid weerspiegeld worden in de keuze van onderwerpen en agenda's voor alle EQUAL-evenementen?
- Hoe garandeert u dat vrouwen en mannen in alle EQUAL-evenementen in gelijke mate participeren als sprekers, voorzitters, beleidsvormers, etc.
- Hoe maakt u deelnemers aan deze evenementen bewust van de genderdimensie van de EQUAL-discussies (achtergronddocumentatie, presentaties, agendavorming)?
- Hoe verzekert u dat "good practices" inzake gendermainstreaming systematisch doorstromen naar het werkgelegenheids- en sociale integratiebeleid?
- Hoe denkt u de noodzakelijke netwerken en communicatiekanalen op te bouwen over de regio's heen en tussen organisaties en beleidsvormers om dit proces te bevorderen?

16

TOETSINGSKADER VOOR HET BEOORDELEN VAN DE GENDERDIMENSIE VAN AANVRAGEN, EEN VOORBEELD

Beantwoord elk van de onderstaande vragen met:

Zeer goed
Goed
Gemiddeld
Redelijk
Zwak

1. Analyse van de context

Levert het ontwikkelingspartnerschap het bewijs dat het de verschillende situaties, wensen/behoefte en ambities van vrouwen en mannen bestudeert?

Bewijs

Verwijzing naar studies, gegevens uitgesplitst naar geslacht, inbreng van lokale gelijkheidsgroepen.

2. De specifieke doelstellingen en doelgroep

Spitsen de specifieke doelstellingen zich toe op de behoeften van vrouwen en mannen? Doen de specifieke doelstellingen op passende wijze iets aan de vastgestelde ongelijkheden en bevorderen zij de gelijkheid?

Bewijs

Minstens één specifieke doelstelling die zich toelegt op gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

3. Presentatie van het ontwikkelingspartnerschap

Leggen zij uit hoe zij gelijke kansen gaan implementeren tijdens de uitvoering van het project? Is hun benadering haalbaar? Zijn de geplande activiteiten voldoende om de doelstellingen te realiseren?

Bewijs

Aanwezigheid van een duidelijke gelijke kansenstrategie in alle activiteiten van het ontwikkelingspartnerschap.

Aantal acties die specifiek betrekking hebben op gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

4. Implementatie van het ontwikkelingspartnerschap – Methoden en middelen

Tonen zij aan dat zij de genderspecten van hun ontwikkelingspartnerschap inzien en deze kunnen vervullen? Zijn de methoden en de ingezette mensen voldoende en geschikt om de geplande gelijkheidsactiviteiten tot een goed einde te brengen? Is hun budget voldoende groot en realistisch om hun doelstellingen op het gebied van gelijkheid te realiseren?

Bewijs

Aanwezigheid van een duidelijke strategie om gendercapaciteit en -expertise te ontwikkelen in het partnerschap en dit te ondersteunen met voldoende middelen (personeel, budget, externe expertise, instrumenten, etc.).

Duidelijke betrokkenheid van de partners binnen het ontwikkelingspartnerschap op het gebied van gendergelijkheid en het bewijs dat zij werkgevers zijn die gelijkheid nastreven.

5. Implementatie van het ontwikkelingspartnerschap - Evaluatie

Is er een genderevaluatie gepland voor alle activiteiten om te garanderen dat het ontwikkelingspartnerschap ongelijkheden aanpakt en gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevordert?

Bewijs

Geschikte kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren die het effect op vrouwen en mannen meetbaar maken.

DE SCORES

Zeer goed	= 4
Goed	= 3
Gemiddeld	= 2
Redelijk	= 1
Zwak	= 0

Berekening:

Als u 2-maal "zeer goed", 1-maal "goed" en 2-maal "redelijk" scoort, komt u uit op een eindscore van: $(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 1) = 13$

De maximumscore is 20.

Uw algemene beoordeling

Algemeen genomen, denkt u dat het ontwikkelingspartnerschap in al zijn aspecten rekening houdt met de algemene doelstelling van gelijkheid tussen vrouwen en mannen en hier actief toe bijdraagt? Licht dit toe

Als uw algemene beoordeling "redelijk" of "zwak" is, welke aanbevelingen zou u dan aan de aanvragers doen om de gelijkheidsdimensie van hun ontwikkelingspartnerschap te versterken?

Opmerking:

Een project dat het aspect gendermainstreaming nog niet voldoende heeft uitgewerkt krijgt alsnog de kans dit nader uit te werken..

(Bovenstaande is gebaseerd op een toetsingskader voor de beoordeling van aanvragen van ESF doelstelling 3 projecten in Frankrijk "FSE France. Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes dans les projets Objectif 3: grille de l'instructeur », Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale / RACINE, Juin 2004)

17

EEN BLIK OP EQUAL ONTWIKKELINGSPARTNERSCHAPPEN

Deze voorbeelden zijn aangeleverd door de lidstaten die hebben deelgenomen aan de werkgroep gendermainstreaming. Per land wordt maar één voorbeeld gegeven. Er zijn er nog veel meer die hier niet worden beschreven.

E-QUALITY, de ontwikkeling van een kwaliteitssysteem voor adviesondersteuning en tewerkstellingsdiensten, Griekenland (Thema 1A, GR-200889) www.equality.gr

E-QUALITY ontwikkelt kwaliteitssystemen om de structuur, diensten en personeelscompetenties te verbeteren van organisaties die arbeidsbemiddeling, ondersteuning en advies aanbieden aan sociale groepen die te maken krijgen met veelvuldige en steeds hogere obstakels om (opnieuw) toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. De partners van het ontwikkelingspartnerschap kregen vanaf het begin gendertraining om dit aspect te integreren in heel hun werk en hun eigen personeelsbeleid. Voor hun onderzoek namen ze gendergerichte vragen op in de interviewgidsen en alle vragenlijsten. Gendergelijkheid was ook een van de kernfactoren die vorm gaven aan de methodologische instrumenten die gebruikt worden om de kwaliteitsprocedures te ontwikkelen en maakt deel uit van de training en ondersteuning die wordt aangeboden aan consulenten. Het netwerk tussen kantoren, consulenten, werkgevers en de doelgroep leidde bovendien tot interessante gendergebonden resultaten.

Risques d'exclusion des agriculteurs isolés et construction de nouvelles formations, Frankrijk (Thema 3F, FR-RAL-2001-10789)

Dit ontwikkelingspartnerschap concentreerde zich op hulp aan landbouwers die in hun voortbestaan bedreigd worden. In hun behoefteanalyse onderzochten zij de verschillende problemen waarmee mannen maar ook vrouwen werden geconfronteerd. Hierbij kwam aan het licht dat vrouwen een belangrijke rol spelen in de landbouw, ondanks het gebrek aan professionele erkenning en status. Vrouwen zijn actief in alle domeinen van het plattelandleven – beroeps-, gezins- en dorpsleven – maar hebben soms te weinig vertrouwen in hun professionele vaardigheden. Bijgevolg werden de vele taken die vrouwen en mannen op het landbouwbedrijf vervullen, geïntegreerd in het ontwerp van het ontwikkelingspartnerschap en in de trainingen. Bovendien werd een training opgezet exclusief voor vrouwen om hun zelfvertrouwen op te krikken.

JIVE Partners, Verenigd Koninkrijk (Thema 4H, UKgb-35)

JIVE partners richtte zijn aandacht op de constructie-, bouw- en technologiesectoren, waar vrouwen een minderheid zijn – 10 % vrouwen in de bouw, 1 % en 4 % vrouwen in leercontracten in de bouw en constructie-industrie, 7 % vrouwen actief in de constructietechnologie. In een eerste stap werden twee

nationale opleidingsorganisaties (de ene op gebied van constructie en bouw en de andere op het terrein van de makelaardij) opgenomen in het partnerschap, die geïnteresseerd waren om hun sectoren open te stellen voor vrouwen. Het partnerschap helpt vrouwen die werken of studeren en de stap naar de constructie-, bouw- en technologiesector overwegen. Maar het onderzoekt ook hoe het een beduidende verandering in opvatting en cultuur teweeg kan brengen inzake loopbaanbegeleiding, trainingsaanbod en in de bedrijfsvoering van ondernemingen in deze sectoren.

- Een blik op EQUAL ontwikkelingspartnerschappen (ontwikkelingspartnerschappen) 17.1 -

RepaNet - Reparaturennetzwerk Österreich (Thema 2D, AT-3-08/135)

Repanet stimuleert sociale ondernemingen in de reparatiesector. Het leidt langdurig werklozen op om huishoudelijke apparaten en andere dagelijkse gebruiksartikelen te repareren. Aangezien deze sector wordt gedomineerd door mannen, nam Repanet zich voor meer vrouwen aan te trekken tot het programma. Dit gebeurde door voorlichting, gendertraining en door het arbeidskader beter aan te passen aan de behoeften van langdurig werkloze vrouwen en mannen. Bovendien werd een werkgroep gendermainstreaming opgericht die regelmatig bijeenkomt om ervaring uit te wisselen met het ontwikkelingspartnerschap en aanbevelingen te doen. Ook werd een verantwoordelijke voor gendermainstreaming aangesteld die zijn veto kan uit kan spreken tegen beslissingen van het ontwikkelingspartnerschap die de gelijkheid niet bevorderen.

Gender Equality Developers (GED), Zweden (Thema 4H, SE-59)

Gender Equality Developers (GED) concentreert zich op organisaties die geïnteresseerd zijn om gendergelijkheidsplannen te implementeren om een werkomgeving te creëren die rekening houdt met de behoeften van vrouwen en mannen. Op individueel, collectief en organisatieniveau worden mensen bewust gemaakt van wat het betekent een vrouw of een man te zijn in een arbeidsomgeving en hoe de methoden en standpunten van de ondernemingen zowel de organisatorische efficiëntie kunnen verbeteren en de gelijkheid tussen vrouwen en mannen kunnen bevorderen. Het partnerschap leidde gendergelijkheidsontwikkelaars (gender equality developers - GED's) op en organiseerde bewustwordingsbijeenkomsten voor werkgevers en hun werknemers.

Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft, Duitsland (Thema 4H, DE-EA-31910)

Dit brede ontwikkelingspartnerschap van bedrijven, organisaties, lokale besturen, opleidingsaanbieders, arbeidsbureau's, werkgevers en vakbonden heeft tot doel genderevenwicht tot stand te brengen in de ICT-sector en de vrouwelijke invloed op de vormgeving van de informatie- en kennismaatschappij te vergroten. Het werk van het ontwikkelingspartnerschap begint bij de scholen en loopbaandiensten om ervoor te zorgen dat meisjes meer kansen krijgen om IT-vaardigheden aan te leren of uit te oefenen. Aan het andere eind van het spectrum werkt het partnerschap samen met bedrijven om genderbewuste wervingspraktijken en arbeidsomstandigheden te ontwikkelen. Telekom, een van de grootste werkgevers in de ICT-sector in Duitsland en partner in dit ontwikkelingspartnerschap, zet de toon inzake gendermainstreaming en diversiteitsbeheer. Dit houdt in dat work-life-balance pakketten (evenwicht tussen werk en privé-leven) worden aangeboden aan vrouwen en mannen en mentoringprogramma's worden ingevoerd om vrouwelijke managers te helpen op te klimmen op de bedrijfs ladder.

The National Flexi-Work Partnership, Ierland

(Thema 4g, IE-19)

Het National Flexi-Work Partnership (onderdeel van het FAIR transnationaal netwerk) wil het evenwicht tussen werk en privé-leven van werkende ouders en verzorgers, ouderen en mensen met psychische problemen bevorderen. Een deel van het werk bestaat uit het werven van zogenaamd 'niet-stereotype' mensen, d.w.z. jongere mannen en oudere vrouwen, voor het werk in gespecialiseerde kinderopvangcentra. Het wil gender- en leeftijdsevenwicht creëren in het personeel omdat het ervan overtuigd is dat dit een invloed heeft op de eerste en vormende levensstadia van een kind, doordat het zowel mannelijke als vrouwelijke rolmodellen biedt.

- Een blik op EQUAL ontwikkelingspartnerschappen (ontwikkelingspartnerschappen) 17.2 -

Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender, Italië
(Thema 4H, IT-G-VEN-003)

Dit ontwikkelingspartnerschap ontwikkelde een samenwerkingsnetwerk dat geënt is op speciaal opgerichte centra voor gelijke kansen, om informatie, ondersteuning, opleiding en hulpmiddelen aan te bieden aan bedrijven en organisaties, zodat zij beter kunnen opkomen voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Het werkt nauw samen met gemeentebesturen, regionale overheden om modellen te ontwikkelen over hoe bedrijven en organisaties binnen een bepaald gebied kunnen samenwerken om gendermainstreaming te bevorderen in het kader van hun lokaal ontwikkelingsbeleid. Het ontwikkelingspartnerschap zette een platform voor gendergelijkheid (<http://www.gender-platform.net>) op dat naast zichzelf ook ontwikkelingspartnerschappen uit Oostenrijk en Zweden omvat. Het partnerschap werkt een toolkit uit die de hulpmiddelen en diensten toelicht die de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt kunnen bevorderen in de context van lokale ontwikkeling en uitlegt hoe gendergelijkheidsmethoden kunnen worden ingevoerd in organisaties die thema's behandelen zoals culturele verandering.

Multiculturalism as a resource in a working community, Finland
(Thema 1B, FI-13)

In werkgemeenschappen die werkgevers en werknemers alsook leden van immigrantengemeenschappen en Finse arbeiders groeperen, hoopt dit ontwikkelingspartnerschap nieuwe ideeën voort te brengen en geschikte methoden te ontwikkelen, te produceren en te testen om tolerantie en multiculturalisme te stimuleren op het werk en tijdens de opleiding. Hiermee beoogt het OP de kansen op de arbeidsmarkt van immigranten te verbeteren. Finnen en immigranten, zowel vrouwen als mannen, leren van elkaar door de ogen van de andere cultuur te kijken en vooroordelen veroorzaakt door onwetendheid los te laten. Het wil 16 van dergelijke werkgemeenschappen opzetten waar diversiteit als een pluspunt wordt gezien. Daarnaast worden cultuurclubs opgericht om ondersteuning, advies, materiaal en begeleiding te bieden aan leden van immigrantengemeenschappen.

Emprego Apoiado, Portugal
(Thema 1 A, PT-2001-070)

Dit ontwikkelingspartnerschap legde zich toe op het versterken van lokale gemeenschappen. Het ontwikkelde een uitgebreid partnerschap waarin lokale verenigingen, overheidsdiensten en bedrijfsverenigingen worden samengebracht met groepen die te maken hebben met discriminatie, zoals mensen met een handicap, een psychische aandoening, zigeuners, migranten en vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld binnen het gezin. De nadruk ligt op empowerment en het stimuleren van een sterke band met de bedrijven via een zogenaamde benadering van "ondersteunde werkgelegenheid". De doelgroepen zelf organiseren "forums voor diversiteit". Zij betrekken lokale gemeenschappen en maken een debat mogelijk over algemene kwesties zoals maatschappelijke en professionele integratie, stimuleren van verandering, strijd tegen genderongelijkheid, en ontwikkelen van "gemeenschapskracht". Vrouwen worden opgeleid in leidinggevende vaardigheden

om sterker te worden en op die manier hun gemeenschappen beter te ondersteunen via deze forums.

Voor meer informatie over de bovenstaande ontwikkelingspartnerschappen en het werk van de andere EQUAL ontwikkelingspartnerschappen, verwijzen wij naar de gemeenschappelijke database voor EQUAL (ECDB) <http://europa.eu.int/comm/equal>

- Een blik op EQUAL ontwikkelingspartnerschappen (ontwikkelingspartnerschappen) 17.3 -

18 BRONNEN

INFORMATIE OVER EQUAL

De EQUAL website en de gemeenschappelijke database voor EQUAL (ECDB)
<http://europa.eu.int/comm/equal>

EQUAL extranet over CIRCA
<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

NATIONALE PUBLICATIES OVER GENDERMAINSTREAMING, EQUAL EN DE EUROPESE STRUCTUURFONDSEN

BELGIË

IMPLEMENTING GENDER MAINSTREAMING IN EQUAL PROJECTS: A PRACTICAL GUIDE FOR PROMOTERS
ESF-AGENTSCHAP VAN DE FRANSTALIGE GEMEENSCHAP (2003)
www.fse.be

DUITSLAND

GENDERMAINSTREAMING. GRUNDLAGEN UND STRATEGIEN IM RAHMEN DER GEMEINSCHAFTSINITIATIVE EQUAL.
BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT.
www.equal-de.de

GRIEKENLAND

GUIDE FOR IMPLEMENTING GENDER EQUALITY POLICIES IN THE 3RD COMMUNITY FRAMEWORK PROGRAMME
MINISTERIE VAN ARBEID EN SOCIALE ZAKEN. 2003.
<http://www.esfhellas.gr/gr/poltarg/orpolekt/isotfilo/default.asp>

SPANJE

GUIA PARA LA INCOEPORACION DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ACTUACIONES DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES.
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
www.mtas.es/UAFSE

SUGERENCIAS PARA INTEGRAR EL ENFOQUE DE GENERO EN LOS PROYECTOS EQUAL.
EMAKUNDE/INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. 2001

EQUAL Gids over gendermainstreaming

- BRONNEN 18.1 -

FRANKRIJK

EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES: LA PRISE EN COMPTE DANS LES ACTIONS EUROPEENNES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOI.

RACINE. 2001.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE FRANCE. INTEGRER L'EGALITE DES CHANCES FEMMES-HOMMES DANS VOTRE PROJET: COMMENT FAIRE?

MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHESION SOCIALE /

RACINE. 2004.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE FRANCE. 18 QUESTIONS POUR EVALUER LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DES CHANCES HOMMES-FEMMES DANS VOTRE PROJET.

MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHESION SOCIALE /

RACINE. 2004.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

ITALIË

OPERATIONAL INSTRUCTIONS FOR IMPLEMENTING THE VISPO GUIDELINES INDICATIONS FOR ESF REPROGRAMMING..

ISFOL.

www.equalitalia.it

HONGARIJE

GUIDELINES ON EQUAL OPPORTUNITIES FOR APPLICANTS AND EVALUATORS, 2004

www.equalhungary.hu

www.ofa.hu

Verenigd Koningrijk

ENGELAND

EQUAL OPPORTUNITIES – A GUIDE FOR DEVELOPMENT PARTNERSHIPS.

EQUAL SUPPORT UNIT

www.equal.ecotec.co.uk

EMPOWERMENT – A GUIDE FOR DEVELOPMENT PARTNERSHIP.

EQUAL SUPPORT UNIT

SCHOTLAND

TOOLKIT FOR MAINSTREAMING EQUAL OPPORTUNITIES IN THE EUROPEAN STRUCTURAL FUNDS

EUROPEAN POLICIES RESEARCH CENTRE, UNIVERSITY OF STRATHCLYDE.

www.eprc.strath.ac.uk

WALES

EQUAL OPPORTUNITIES – A GUIDE FOR DEVELOPMENT PARTNERSHIPS

EQUAL SUPPORT UNIT

www.wefo.wales.gov.uk

APPLYING FOR EUROPEAN STRUCTURAL FUNDS IN WALES – EQUAL OPPORTUNITIES. ADDITIONAL GUIDANCE FOR APPLICANTS AND ASSESSORS'

CHWARAE TEG. EUROPEAN EQUALITY PARTNERSHIP

PUBLICATIES VAN DE EUROPESE COMMISSIE

EUROPESE COMMISSIE. INFORMATIE OVER GENDERMAINSTREAMING - *een overzicht, de juridische basis, de methode van de Commissie, de instrumenten*
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

EUROPESE COMMISSIE. EU-STATISTIEKEN OVER GENDER – *arbeidsmarkt, opleiding, loon, dagelijks leven, pensioen, uitkeringen*
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.html

EUROPESE COMMISSIE. COMMUNICATIE: “*GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN INTEGREREN IN ALLE COMMUNAUTAIRE BELEIDSLIJNEN EN ACTIVITEITEN*” (COM(96)67FINAL). IN ELEKTRONISCHE VORM ENKEL IN HET FRANS.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com9667.htm

EUROPESE COMMISSIE, 2000 *NAAR EEN COMMUNAUTAIRE KADERSTRATEGIE VOOR GENDERGELIJKHEID (2001-2005)*.- Mededeling van de commissie aan de raad, het Europees parlement, het Europees economisch en sociaal comité en het comité van de regio's.
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_en.pdf

EUROPESE COMMISSIE, 2004 *RAPPORT OVER GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN*.- *Rapport van de commissie aan de raad, het Europees parlement, het Europees economisch en sociaal comité en het comité van de regio's.*
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

GENDERGELIJKHEID IN HET VERDRAG VAN AMSTERDAM – *artikelen 3, 13, 136, 137, 141 en 251*
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_en.html

EVALUATIE VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE ONTWIKKELING. HET BRONNENBOEK OVER THEMA'S EN BELEIDSDOMEINEN; december 2003. – *Een van de thema's: Gelijkheid tussen vrouwen en mannen*
http://www.evaled.info/frame_themes_policy1_3.asp

MAINSTREAMING VAN GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN EN MANNEN IN STRUCTUURFONDSPROGRAMMA'S EN –PROJECTEN – *controlelijst, concept en doelstellingen, integratie van gelijke kansen in de ontwikkelingsplannen en – documenten, beheer van de programma's*
http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/mains_en.htm

ANDERE INTERESSANTE WEBPAGINA'S

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm> - *Samenvattingen van wetgeving – Gelijkheid tussen mannen en vrouwen: integratie van gelijke kansen in communautaire beleidslijnen*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c00006.htm> - *Samenvattingen van wetgeving – Gelijkheid tussen mannen en vrouwen: inleiding*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02304.htm> - *Samenvattingen van wetgeving – Werkgelegenheid en sociaal beleid: maatregelen voor jobcreatie*
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm in
website DG Werkgelegenheid en sociale zaken – *Homepage van eenheid gelijke kansen (DG EMPL/G1)*

- BRONNEN 18.3 -

PUBLICATIES VAN DE VERENIGDE NATIES

GENDER MAINSTREAMING, LEARNING AND INFORMATION PACK, 2000
UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP), GENDER IN
ONTWIKKELINGSPROGRAMMA.

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

GENDERANALYSE EN GENDERPLANNING. TRAININGSMODULE VOOR
PERSONEEL VAN UNDP.

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

GENDER IN ONTWIKKELING: HULPMIDDELEN VOOR GENDERANALYSE EN –
MAINSTREAMING.

http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender_in_Development/Tools_for_Gender_Analysis_and_Mainstreaming/

GENDER MAINSTREAMING IN PRACTICE. A HANDBOOK
REGIONAAL GENDERPROGRAMMA VAN HET REGIONAAL KANTOOR VAN
UNDP VOOR EUROPA EN HET GOS.

http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

VERENIGDE NATIES. “*PLATFORM FOR ACTION ADOPTED AT THE FOURTH
WORLD CONFERENCE ON WOMEN, BEIJING 1995*”
TEKST EN GESELECTEERDE NATIONALE ACTIEPLANNEN.

<http://www.un.org/womenwatch/followup/>.

VN-STATISTIEKEN

<http://www.un.org/womenwatch/resources/stats.htm>

VERENIGDE NATIES. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

PUBLICATIES VAN DE RAAD VAN EUROPA

RAAD VAN EUROPA, "GENDER MAINSTREAMING CONCEPTUAL FRAMEWORK, METHODOLOGY AND PRESENTATION OF GOOD PRACTICES."
STRASBOURG, 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)