



STAPPENPLAN NAAR GENDERGELIJKHEID

**MET INSPIRERENDE
PRAKTIJKVERHALEN
UIT VIER CONTINENTEN**





VOORWOORD

ER BLIJFT NOG EEN WEG TE GAAN NAAR GENDERGELIJKHEID

De Verenigde Naties riepen het jaar 1975 uit tot “internationaal jaar van de vrouw”. Voor het eerst werd de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen als een universele problematiek erkend. Enkele decennia en vele internationale vrouwenconferenties later zien we duidelijk **vooruitgang**: het betaald moederschapsverlof bestaat vandaag in 173 landen, de grondwet garandeert gelijkheid in 139 landen, huiselijk geweld is strafrechtelijk verboden in 125 landen, gelijk loon voor gelijk werk wordt gegarandeerd in 117 landen én in 115 landen genieten vrouwen wettelijk gelijke eigendomsrechten.¹

Toch **blijft genderongelijkheid** anno 2020 **onmiskkenbaar**. De loonkloof tussen mannen en vrouwen is nog lang niet dicht. Nog steeds krijgen vrouwen minder en

moeilijker dan mannen toegang tot onderwijs en arbeidsmarkt. Zorgarbeid blijft te eenzijdig een vrouwenzaak.

Als we tegen 2030 echte gendergelijkheid willen realiseren – zoals dat ook werd afgesproken in de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG5) – zullen we enkele versnellingen hoger moeten schakelen.

Ook de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) erkent het belang van gendergelijkheid. Sinds 2009 ziet de arbeidsorganisatie het thema zelfs als het hart van de Waardig Werk-agenda. Niet alleen omdat gendergelijkheid een kwestie is van mensenrechten en sociale rechtvaardigheid. Maar vooral omdat de bijdrage van vrouwen aan samenleving en economie enorm is. De IAO grijpt haar honderdste verjaardag dan ook aan

¹ – UNDP, Gender Inequality Index 2019

om een rapport rond gendergelijkheid te lanceren: *A quantum leap for gender equality, for a better future of work for all.*

Al in 1919 keurde de IAO de eerste conventies inzake vrouwen en werk goed. Waarom is er dan de afgelopen eeuw niet meer vooruitgang geboekt op dit terrein? En welke maatregelen zijn nodig om het proces te versnellen? Het rapport is duidelijk:

Een transformatie naar gendergelijkheid zal niet organisch groeien.

Om echt stappen vooruit te zetten zijn maatregelen nodig.

Op de weg naar gendergelijkheid op de arbeidsmarkt liggen **vele obstakels**, maar de gemeenschappelijke noemer is zonder twijfel de onbetaalde zorgarbeid die vrouwen wereldwijd uitvoeren. Deze zorgarbeid heeft een enorme sociale, culturele én economische waarde voor onze gemeenschappen. Het is dan ook van cruciaal belang dat onbetaalde zorgarbeid erkend, verminderd en herverdeeld wordt.

In haar rapport reikt de IAO **verschillende strategieën** aan die de weg naar gendergelijkheid mogelijk maken.

Een gendersensitieve regelgeving, een sterke sociale bescherming, goede infrastructuur, kwalitatieve openbare diensten: in samenlevingen waar een combinatie van deze strategieën wordt

uitgerold, is de levenskwaliteit voor vrouwen én mannen groter.

Uiteraard is ook representativiteit een sleutelement om gendergelijkheid effectief waar te maken. **Vrouwen moeten op alle domeinen hun stem kunnen laten horen**, daarom is het essentieel dat ze aanwezig zijn daar waar beslissingen worden genomen.

Ook voor WSM is gendergelijkheid essentieel om het duurzame en inclusieve karakter van ontwikkeling te garanderen. Vrouwen maken immers de helft van de wereldbevolking uit. Ze zijn een deel van de oplossing. Niet het probleem.

Samen met sociale bewegingen in alle continenten zet WSM in op sociale bescherming en arbeidsrechten voor iedereen. Maar vrouwen worden meer dan mannen geconfronteerd met precair werk. Vrouwen hebben het meest te lijden onder het gebrek aan een systeem van sociale bescherming. Daarom ijveren wij zowel binnen onze organisatie als bij onze partners in Afrika, Azië, Latijns-Amerika en België voor gendergelijkheid.



Een woordje uitleg over de inhoud van deze brochure

In de diensten die we aanbieden, in het politieke werk dat we doen, in het organiseren en vormen van leden en militanten, in onze communicatie nemen wij gelijke rechten én gelijke kansen voor vrouwen en mannen mee in rekening.

Er gebeurt heel veel. **Toch staan we niet allemaal even ver met de gendermainstreaming in onze organisaties.** Er is voor iedereen ruimte om te groeien. Om gendergelijkheid te bereiken bestaat er geen magische formule. **De belangrijkste voorwaarde is wel een ECHT engagement. Dat is de sleutel om een sterk genderbeleid te implementeren.**

Daarbij kan deze tool een hulpmiddel zijn. We geven **concrete tips en aanbevelingen**, maar **delen vooral inspirerende verhalen uit de praktijk.** Daarvoor legden we ons oor te luisteren bij onze partners uit de vier continenten. We hopen mekaar ermee te versterken in ons streven naar gendergelijkheid. ●







EERSTE STAP

ALLES BEGINT MET EEN KRITISCHE GENDERANALYSE

Elke actie begint met het zich bewust worden van een probleem. En dat geldt zeker ook voor dit thema. **Inzien dat de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen een probleem is in de samenleving**, is het begin. Een goed (in)zicht in de context waarin we werken is daarbij belangrijk.

Welke ongelijkheden zien we in onze samenleving, op vlak van arbeid en sociale bescherming? Hoe is het gesteld met gelijke rechten en kansen voor mannen en vrouwen?

Het intern functioneren van de organisatie is een tweede domein om kritisch onder de loep te leggen. Dit veronderstelt **een eerlijk engagement van de verantwoordelijken**.

Welke ongelijkheden tussen mannen en vrouwen zien we in onze organisatie? Zijn wij een sociale beweging van en voor mannen en vrouwen? Dragen onze acties

en activiteiten bij tot meer gendergelijkheid in de samenleving? Welke ongelijkheden zien we in onze organisatie tussen mannen en vrouwen?

Sommige organisaties doen beroep op **een externe expert** om de genderanalyse te begeleiden. In andere organisaties wordt deze analyse in handen genomen door **een aangeduide groep medewerkers**. Belangrijk is dat zoveel mogelijk medewerkers betrokken worden, om het draagvlak voor verdere acties zo sterk mogelijk te maken.

Hieronder vind je enkele concrete richtvragen die je op weg kunnen helpen om een genderanalyse te organiseren. Hierbij starten we met de analyse van de samenleving om dan naar het eigen functioneren te kijken.

De genderanalyse wordt de basis voor het bepalen van prioriteiten en het maken van een genderactieplan. ●



CONTEXTANALYSE: **(ON)GELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN IN ONZE SAMENLEVING**

Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen blijft over de hele wereld bestaan. Genderongelijkheid is structureel, neemt vele gedaanten aan en komt voor in alle samenlevingen en milieus. Toch manifesteert het zich niet overal op dezelfde manier. ●



Enkele relevante vragen:

- **Hebben vrouwen en mannen gelijke rechten in alle bestaande wetgeving? Wordt die wetgeving ook effectief toegepast?**
- **Worden vrouwen en mannen op dezelfde manier gewaardeerd in onze samenleving?**
- **Welke stereotypen leven er in onze samenleving over de rollen die vrouwen en mannen opnemen?**



HET WOORD AAN...

Gregoria Apaza – Feministische organisatie in Bolivia

“Als een vrouw in Bolivia zelfstandig een job wil uitoefenen, botst ze tegen de **weerstand van mannen**. Hoe ze die weerstand het hoofd kan bieden, komt aan bod in onze cursussen. We leren onze cursisten over vrouwenrechten, want die rechten worden in ons land veel te weinig in de praktijk omgezet.”

Kondo Jigima – Spaarkas en organisatie die microkredieten verleent in Mali

“Bij ons schrijft de **traditie** voor **dat mannen de grond bezitten en bewerken**. De vrouwen zorgen voor de kinderen en het huishouden. Dat maakt vrouwen in Mali sterk afhankelijk. Door enkel aan mannen leningen toe te staan, houden ook de banken die traditie in ere.”

Onze cultuur blijft gericht op mannen.

GK – Gezondheidsorganisatie in Bangladesh

“Over het algemeen blijft **onze cultuur op mannen gericht**. In een gezin neemt de vader alle beslissingen. Mannen zijn eigenaar van hun grond. Als ze sterven zijn het hun zonen of neven die erven. De weduwe krijgt amper een uitkering. Onze vrouwelijke president veranderde wel de erfeniswetgeving. Maar in de praktijk wordt nog steeds het oude systeem toegepast.”

CPFO – Opleidingscentrum voor vrouwen in Haïti

“In onze cultuur is het **machismo** sterk aanwezig. Het wordt overgeleverd **via de opvoeding van onze kinderen en via gebruiken in de samenleving**. Er leven veel taboes op het vlak van gender, in alle geledingen van de maatschappij.”

Bij ons schrijft de traditie voor dat mannen de grond bezitten en bewerken.

In België bedraagt de loonkloof 21%.

JOC – Jongerenorganisatie in Peru

“**Wij leven in een machistische samenleving**. In sommige regio's (de Oostelijke en Andesregio) zijn die **stereotypen** nog veel sterker aanwezig dan in andere (de kustzone).”

Netwerk van partnerorganisaties van WSM in India rond het recht op sociale bescherming

“Het nationale netwerk over het recht op sociale bescherming in India voerde een studie over de bouwsector in India. Bij een bevraging getuigde 38% van de vrouwen over loondiscriminatie. 33% verklaarde te maken te krijgen met seksueel geweld op het werk. Door deze discriminaties krijgen vrouwen veel moeilijker een job of promotie vast.”

ACV-CSC – Vakbondsconfederatie in België

“Zelfs al zijn de ongelijkheden uit onze wetteksten verdwenen, toch blijft er op het terrein veel werk om echte gelijkheid te bewerkstelligen. Vrouwen verrichten in ons land 2/3 van het huishoudelijk werk. Ze werken veel meer deeltijds (43,5% t.o.v. 11%) dan mannen. Slechts 63% van de vrouwen heeft een volledige loopbaan. **Al die elementen samen zijn de oorzaken van een loonkloof van 21% en een pensioenloof van 28%**. Ook in België zijn **genderstereotypen hardnekkig**: een vrouwelijke manager wordt door onbekenden vaak spontaan aangesproken als ‘de secretaresse’.”



ORGANISATIE-ANALYSE: **WELKE ZIJN DE (ON)GELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN IN ONZE ORGANISATIE?**

We moeten ook naar de eigen organisatie durven kijken. Vrouwen zijn heel vaak ondervertegenwoordigd. Zeker daar waar de beslissingen worden genomen. Gelijke rechten én gelijke kansen omvatten trouwens veel meer dan cijfers en

evenwichten. Het gaat over de manier waarop een organisatie werkt. Over het inzetten van kwaliteiten van vrouwen en mannen. Over inhoudelijke klemtonen die inspelen op de noden van vrouwen én mannen. En het gaat over de cultuur van de organisatie. ●



Enkele relevante vragen over de representativiteit van mannen en vrouwen op alle niveaus van de organisatie:

- **Worden er data M/V bijgehouden in de organisatie?**
- **Wat leren deze cijfers ons over patronen van onevenwicht en ongelijkheid in onze organisatie?**

Gefont – Vakbondsconfederatie in Nepal

“In 2014 **organiseerden wij een genderaudit**. We lieten ons daarbij begeleiden door de ILO (IAO). Een belangrijke aanbeveling bleek de noodzaak van een **minimale aanwezigheid van 33% vrouwen in alle instanties van de organisatie.**”

We duidden een genderverantwoordelijke aan en ontwikkelden een enquête.

KSBSI – Vakbondsconfederatie in Indonesië

“Uit onze externe genderaudit kwam sterk naar voor dat **investeren in een grotere representativiteit** voor ons belangrijk was. Dus namen wij quota op in onze statuten. In alle organen en op alle activiteiten streven we naar een 40% aanwezigheid van elke sekse.”

ANP – Journalistenvakbond in Peru

“15 jaar geleden organiseerden wij zelf een genderanalyse voor onze organisatie. Daaruit bleek dat de situatie catastrofaal was. Dus namen wij **de strategische keuze om stappen te zetten naar meer genderevenwicht.**”

GRAIM – NGO die mutualiteiten ondersteunt in Senegal

“In 2015 beslisten wij tot een gender-audit van onze organisatie, onder externe begeleiding. We **duidden een genderverantwoordelijke aan en ontwikkelden een enquête**, die we breed verspreidden. Op basis van de geïnventariseerde informatie stelden we een **diagnose**. De resultaten van de analyse hebben we ruim gedeeld binnen de organisatie.”



HET WOORD AAN...

UGT – Vakbondsconfederatie in Brazilië

“Er zijn quota voorzien in onze statuten. Minimum 30 % van de besturen moeten vrouwen zijn. Bij de samenstelling van **de vakbondsleiding** wordt dit gerespecteerd.”

CGTB – Vakbondsconfederatie in Benin

“In 2009 onderzochten wij de participatie van vrouwen in onze beslissingsorganen. De resultaten waren alarmerend. Er zetelden slechts 13% vrouwen in de nationale raad en 2% in de regionale structuren. **Het bestuur** besliste toen om deze ongelijkheid weg te werken. In alle regio's richtten wij vrouwencomités op, die een actieplan uitrolden. Daarnaast vroegen we aan al onze syndicale basisorganisaties om erop toe te zien dat minimaal 30% van de deelnemers aan activiteiten op het confederale niveau vrouw is.”

In alle organen en op alle activiteiten streven we naar een 40% aanwezigheid van elke sekse.

ACV-CSC – Vakbondsconfederatie in België

“Op een congres in 2002 namen we de belangrijke beslissing om met onze vakbond in te zetten op gendergelijkheid. Sindsdien wordt er elk jaar een voortgangsrapport voorgelegd aan de Algemene Raad. Zo volgen we **de evolutie op van het aantal vrouwelijke leden en militanten** en krijgen we **een zicht op het aantal vrouwen in alle instanties**. Uit het voortgangsrapport van 2018 blijkt dat 47% van onze leden vrouw is. We hebben 37% vrouwelijke militanten en 35% vrouwen in de nationale en regionale beslissingsorganen. Om te komen tot een representatieve en democratische vakbondswerking is er dus nog werk aan de winkel.”



Enkele relevante vragen over de organisatiecultuur :

- Spelen er vooroordelen en bepaalde verwachtingen t.o.v. m/v?
- Hoe verlopen de vergaderingen? (duur, tijdstip, plaats...)
- Welke thema's worden belangrijk geacht, welke thema's komen weinig aan bod? Is er een verschil in opvattingen tussen mannen en vrouwen over bepaalde thema's?
- Is er luisterbereidheid, kan iedereen zijn/haar mening inbrengen?
- Kunnen gewoontes en tradities in vraag worden gesteld? Zijn er taboes?



HET WOORD AAN...

Veel mannen in de vakbond begrijpen niet dat het tot de missie van de vakbond behoort om gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bewerkstelligen.

Gefont – Vakbondsconfederatie in Nepal

“In onze samenleving zijn er **heel veel barrières** voor vrouwen. Ze krijgen weinig kansen en hebben helemaal geen zelfvertrouwen. Daarom is het heel moeilijk om vrouwen te overtuigen lid te worden van de vakbond, en zeker om een leidinggevende functie op te nemen.”

“**Het tijdstip waarop de vergaderingen plaats vinden** blijft een moeilijk punt voor vrouwen (avond of weekend). Dat is moeilijk te combineren met hun zorgtaken.”

**KSBSI – Vakbondsconfederatie
in Indonesië**

“Zowel mannen als vrouwen worden **zeer sterk beïnvloed door de patriarchale samenleving waarin we leven**. Vrouwen kunnen geen functie in de vakbond opnemen omwille van de vergadertijdstippen 's avonds of tijdens het weekend. Velen mogen dan niet weg van hun man omdat ze huishoudelijke taken moeten uitvoeren.”

We voeren daarom regelmatig het debat over het belang van een genderevenwicht in daden, en niet enkel in woorden.

**UGT – Vakbondsconfederatie
in Brazilië**

“**Sommige mannen bieden weerstand als het gaat om zichtbaarheid geven aan vrouwen**. Dat heeft te maken met onze machocultuur. Maar er zijn **ook taboes die vrouwelijke leiders zelf in stand houden**. We voeren daarom regelmatig het debat over **het belang van een genderevenwicht in daden**, en niet enkel in woorden.”

ACV-CSC – Vakbondsconfederatie in België

“We ontwikkelden een genderzakboekje **met tips om te werken aan een vakbondscultuur waarin zowel vrouwen als mannen zich goed voelen**. We stellen immers vast dat de vakbondscultuur nog steeds een mannelijke cultuur is. Allerlei gewoonten tonen dat aan. Vergaderingen op vroege en late tijdstippen, informele babbels na de formele vergaderingen waar de echte beslissingen worden genomen, het permanent beschikbaar moeten zijn.”

Maar in een vormingsproces leren we naar elkaar te luisteren en elkaarte begrijpen.

JOC – Jongerenorganisatie in Peru

“Op onze vorming zijn jongeren uit alle regio's van Peru aanwezig. Daar komen verschillende tradities en gewoontes dus samen. **Dan merken we dat er nog steeds stereotypen leven**, bij voorbeeld dat de verzorging van jongere broertjes en zusjes vanzelfsprekend door zussen wordt opgenomen. Ook thema's als seksualiteit, abortus...zijn gevoelige gespreksonderwerpen of taboes. Maar **in een vormingsproces leren we naar elkaar te luisteren en elkaar te begrijpen.**”

**ANP – Journalistenvakbond
in Peru**

“Vakbonden in Latijns-Amerika zijn heel machistisch. Veel mannen in de vakbond begrijpen niet dat het tot **de missie van de vakbond behoort om gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bewerkstelligen**”.

We ontwikkelden een genderzakboekje met tips om te werken aan een vakbondscultuur waarin zowel vrouwen als mannen zich goed voelen.



ACTIVITEITENANALYSE: ZIJN WE EEN SOCIALE BEWEGING VAN EN VOOR VROUWEN EN MANNEN?

Om genderongelijkheid te bestrijden, is het goed **een tweesporenbenadering** te hanteren. Dat betekent dat we enerzijds **specifieke acties** ondernemen die rechtstreeks mikken op de bevordering van gendergelijkheid. Anderzijds doen we aan **gender-mainstreaming**, wat wil zeggen dat de organisatie gender integreert in alle aspecten van haar acties (dienstverlening, politiek werk, communicatie...).

In veel organisaties zien we dat een goede genderanalyse uitmondt in meer specifieke activiteiten voor vrouwen én in een doorgedreven gendermainstreaming (zie voorbeelden actieplan).

Vrouwenbewegingen, of sociale bewegingen die voornamelijk vrouwen organiseren, zijn daar vanzelfsprekend al langer mee bezig. ●



Enkele relevante vragen:

- **Wordt er bij het opmaken van programma's rekening gehouden met de verschillende behoeften en bekommernissen van mannen en vrouwen?**
- **Behoort gendermainstreaming tot de politiek van de organisatie?**
- **Onderneemt de organisatie specifieke acties rond gender?**
- **Is er een genderactieplan en een budget?**
- **Maakt gendergelijkheid expliciet deel uit van het personeelsbeleid?**
- **Voorziet de organisatie regelmatig vorming voor de medewerkers over genderthematieken?**
- **Is er in de media/communicatie van de organisatie een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen? Worden seksistische stereotypen geweerd?**





HET WOORD AAN...

Wij stelden zowel bij meisjes als bij jongens sterke stereotypen vast wanneer zij een beroepsopleiding kozen.

Gregoria Apaza – Feministische organisatie in Bolivia

“Partnergeweld komt in ons land enorm veel voor. Acht op de tien vrouwen krijgen er in hun leven mee te maken. We zien ook veel geweld op de werkplek. Wij organiseren **juridische en psychologische ondersteuning voor slachtoffers**. Daarnaast hebben wij bij de Boliviaanse overheid sterk gelobbyd om op de IAO-conferentie van eind mei 2018 een nieuwe conventie tegen geweld op het werk te ondersteunen.”

GK – Gezondheidsorganisatie in Bangladesh

“**GK stelt veel vrouwen te werk, en dat in alle functies:** van elektriciën tot verpleegkundige, van bewaker tot dokter. Alleen de top van onze organisatie wordt nog sterk overheerst door mannen, hoewel recent ook twee vrouwen tot de directie toetraden.”

NDWM – Beweging van huisarbeidsters in India

“Wij informeren huisarbeidsters over hun rechten. We organiseren cursussen zelfverdediging. We helpen de arbeidsters te onderhandelen met hun werkgever. We brengen vrouwen met elkaar in contact zodat ze hun ervaringen kunnen delen. Als er klachten zijn, gaan we samen met de arbeidster in gesprek met de werkgever. En als het nodig is trekken we naar de politie om klacht in te dienen.”

We verenigen vrouwen in coöperaties. Samen staan ze sterker en kunnen ze een verschil maken op de arbeidsmarkt.

AREDS – Lokale NGO in India

“Wij verlenen **vrouwen kleine leningen** zodat ze zelf een stuk land kunnen kopen. Dat is uitzonderlijk, want banken lenen enkel aan mannen. We verenigen vrouwen in coöperaties. **Samen staan ze sterker en kunnen ze een verschil maken op de arbeidsmarkt.** We leren meisjes over reproductieve gezondheidszorg en over stigma's zoals menstruatie. Zo ontstaat er langzaam maar zeker een **mentaliteitsverandering.**”

Voordien kon een vrouw enkel met de toestemming van haar man een gezondheidscentrum bezoeken. Meer vrouwen bezoeken nu onze gezondheidscentra.

UTM – Geeft technische ondersteuning aan mutualiteiten in Mali

“We organiseerden **sensibiliseringsacties** voor vrouwen rond het vrij bezoeken van gezondheidscentra. Voordien kon een vrouw enkel met de toestemming van haar man een gezondheidscentrum bezoeken. Meer vrouwen bezoeken nu onze gezondheidscentra.”

UGT – Vakbondsconfederatie in Brazilië

“In onze organisatie is er **een genderactieplan én een budget**. Maar het thema gender vormt –net zoals jongeren en discriminatie op basis van afkomst – **geen prioriteit in de politieke agenda** van onze centrale. Onze vrouwen vechten ervoor om de ruimte veilig te stellen en voldoende aandacht te besteden aan de behoeften van vrouwen en mannen, die niet altijd dezelfde zijn. Maar we krijgen niet altijd de ruimte om dit te concretiseren in activiteiten of acties.”

CEFOTRAR – Vormingscentrum in Rwanda

“Wij stelden zowel bij meisjes als bij jongens **sterke stereotypen** vast wanneer zij een beroepsopleiding kozen. Meisjes waren sterk ondervertegenwoordigd in de opleidingen tot metsers, schrijnwerker, schoenmaker of lasser. Jongens waren sterk ondervertegenwoordigd in de opleidingen naaien en haartooi. Daar wilden we verandering in brengen.”

GRAIM – NGO die mutualiteiten ondersteunt in Senegal

“In 2016 formuleerden wij een **genderstrategie**. Ze vormt een leidraad bij het kiezen van prioriteiten voor alle projecten en programma's. Zo maken we onze medewerkers bewust van het gegeven dat gendergelijkheid een cruciale factor is in de strijd voor een duurzame samenleving.”

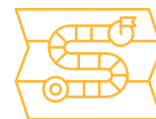
Wij verlenen vrouwen kleine leningen zodat ze zelf een stuk land kunnen kopen.

ACV-CSC – Vakbondsconfederatie in België

“In het gender voortgangsrapport dat jaarlijks besproken wordt op de Algemene Raad, worden ook de accenten gelegd voor het daaropvolgende jaar. In 2020 zal onze vakbond sterk inzetten op **meer vrouwen op de lijsten van de sociale verkiezingen**. Zo kunnen meer vrouwen verkozen worden voor ondernemingsraden en comités.”

In 2016 formuleerden wij een genderstrategie. Ze vormt een leidraad bij het kiezen van prioriteiten voor alle projecten en programma's.





TWEEDE STAP

HET MAKEN VAN EEN GENDERACTIEPLAN

Een **genderactieplan op maat van de organisatie is een goede leidraad** en een hulpmiddel om stappen vooruit te zetten. Belangrijk is dat dit actieplan voorziet in de nodige middelen, zowel op personeelsvlak als op financieel vlak. De organisatie volgt

het actieplan op, evalueert of ze de vooropgestelde doelen haalt en stuurt bij waar nodig. **Betrokkenheid van alle medewerkers** hierbij is cruciaal. Een goed genderactieplan omvat gendermainstreamingsmaatregelen gecombineerd met genderspecifieke interventies. ●



MAATREGELEN VOOR GENDER MAINSTREAMING.



- Zorg ervoor dat de organisatie een expliciet genderbeleid integreert, met programma's en procedures om gelijkheid m/v te bevorderen.
- Vorm de medewerkers (op alle niveaus van de organisatie) en maak hen mee verantwoordelijk.
- Stel doelen over een evenwichtige genderbalans op het vlak van rekrutering en promotie van stafleden.
- Voorzie voldoende menselijke en financiële middelen om tot meer gendergelijkheid te komen.



HET WOORD AAN...

Op alle niveaus in de organisatie is er een vrouwen-vertegenwoordiging.

Gefont – Vakbondsconfederatie in Nepal

“We zijn trots op Gefont. Er is een sterk genderbeleid. **Op alle niveaus in de organisatie is er een vrouwenvertegenwoordiging.** Toch blijft het voor de vrouwen soms moeilijk om hun stem te laten horen. Dat heeft veel te maken met de cultuur in onze samenleving.”

Conamuca – Vrouwenorganisatie in de Dominicaanse Republiek

“Veel tradities in onze samenleving zijn geënt op de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Daarom integreren wij in onze vorming voor medewerkers ook bijvoorbeeld **religie en cultuur.**”

Gefont – Vakbondsconfederatie in Nepal

“Wij zetten heel sterk in op **empowerment** van vrouwen zodat ook zij leiderschap kunnen en willen opnemen. **Ook de mannen in onze organisatie moeten een gendervorming volgen.** Daardoor zijn ze zich nu meer bewust van het belang van gendergelijkheid.”

ANP – Vakbond van journalisten in Peru

“Onze strategie is het **versterken van vrouwen.** We doen dat door vrouwen te vormen, door hen bewust te maken van de realiteit. Er nemen veel minder mannen dan vrouwen deel aan de gendertraining.”

Ook de mannen in onze organisatie moeten een gendervorming volgen.

KSBSI – Vakbondsconfederatie in Indonesië

“Training en **leiderschapsvorming van vrouwen** is cruciaal. Veel vrouwen kampen immers met een groot gebrek aan zelfvertrouwen. Dat komt omdat onze samenleving vrouwen nog steeds als tweederangsburgers ziet. Daarom is gendertraining ook voor de mannen in onze organisatie verplicht.”

Gregoria Apaza – Feministische organisatie in Bolivia

“Onze organisatie werkt op **een structurele manier** rond genderkwesties. We hebben een genderbeleid op institutioneel niveau. 70 % van ons personeel is vrouw. Toch stellen we de noodzaak vast om gendertraining te geven aan alle medewerkers, ook de mannen. We werken aan **een proces van deconstructie van de mannelijke dominantie** in het team.”

We stelden onze visie en missie officieel bij én er is een sterk engagement bij de leiding van de organisatie.

GRAIM – NGO die mutualiteiten ondersteunt in Senegal

“In 2018 hebben wij voor al onze medewerkers **een reflectiedag** georganiseerd, met ondersteuning van WSM. We werkten er rond de implementatie van onze genderstrategie in heel ons programma.”

JOC – Jongerenorganisatie in Peru

“Gendergelijkheidskwesties **maken integraal deel uit van onze organisatie**. Ze komen expliciet aan bod bij al onze beleidsbeslissingen, bij de samenstelling van onze beleidsorganen, bij alle maatschappelijke standpunten die we innemen.”

CEFOTRAR – Vormingscentrum in Rwanda

“Op basis van onze genderanalyse **formuleerden we duidelijk welke vooruitgang we willen realiseren**. We stelden onze visie en missie officieel bij én er is een sterk engagement bij de leiding van de organisatie. We vormen onze stakeholders (leerkrachten, ouders, jongeren). Onze belangrijkste doelstelling is **het verhogen van de inschrijvingen van meisjes voor beroepsopleidingen** die kansen geven op een goed inkomen. We kunnen mooie resultaten voorleggen. Tussen 2014 en 2017 is het aantal meisjes dat een opleiding voor de bouw volgt, gestegen van 3,5% tot 26%.”

ACV-CSC – Vakbondsconfederatie in België

“Tijdens ons congres van 2019 pasten we op alle thema's een gendertoets toe. We vroegen ons telkens af welk effect de keuze die we maakten had voor vrouwen en voor mannen.”

We vroegen ons telkens af welk effect de keuze die we maakten had voor vrouwen en voor mannen.

Gendergelijkheidskwesties maken integraal deel uit van onze organisatie. Ze komen expliciet aan bod bij al onze beleidsbeslissingen.



GENDERSPECIFIEKE INTERVENTIES.



- **Organiseer positieve acties om bestaande discriminatie of ongelijkheid weg te werken. Installeer bijvoorbeeld quota.**
- **Organiseer specifieke activiteiten voor mannen (participatie van mannen is noodzakelijk om vooruitgang te boeken)**
- **Geef meisjes en vrouwen een stem: zorg voor evenwichtige participatie in beleids- en besluitvormingsprocessen - 50/50 is de ideale representatie, maar streef minimaal naar 40/60.**
- **Voorzie een genderbudget. Het is een essentieel onderdeel van gendermainstreaming.**
- **Evalueer regelmatig de genderplannen en trek er lessen uit zodat de gendercapaciteit van je organisatie stapsgewijs versterkt wordt.**



HET WOORD AAN...

Wij organiseren workshops waarin we journalisten leren non-seksistische taal te gebruiken.

Gefont – Vakbondsconfederatie in Nepal

“Om **vrouwen aan te moedigen** organiseren wij een top 100 van vrouwelijke kaders.”

Gefont – Vakbondsconfederatie in Nepal

“Wij gaan zelf naar de fabrieken om vrouwen te overtuigen naar de vergaderingen te komen. We bouwen een vertrouwensrelatie op. We organiseren op fabrieksniveau **studiecirkels met vrouwen** waar we samen praten over allerlei gender gerelateerde thema's.”

Wij werken op alle niveaus met vrouwencomités. We doen dit ook op fabrieksniveau. Dat helpt vrouwen om de eerste stappen naar de vakbond te zetten.

ANP – Journalistenvakbond in Peru

“Wij organiseren workshops waarin we journalisten leren **non-seksistische taal** te gebruiken. We moedigen hen ook aan hun bronnen te diversifiëren. De invloed van de media op de publieke opinie is immers enorm in Peru, het is dus heel belangrijk die stereotypen te doorbreken.”

CPFO – Vrouwenorganisatie in Haïti

“Als vrouwenbeweging werken wij vooral rond seksuele en reproductieve gezondheid en geweld op vrouwen. We organiseren vorming, maar we hebben ook een gezondheidscentrum voor vrouwen.”

KSBSI – Vakbondsconfederatie in Indonesië

“Wij werken op alle niveaus (district, provincie, nationaal) met **vrouwencomités**. We doen dit ook op fabrieksniveau. Dat helpt vrouwen om de eerste stappen naar de vakbond te zetten. We werkten ook **een specifieke methodologie uit die vrouwen aanmoedigt het woord te nemen**, want uit zichzelf doen ze dat niet. We vormen vrouwen om te onderhandelen. En we geven training in zelfverdediging. Ook in ons politieke werk voeren we acties voor vrouwen. Op dit ogenblik focussen we ons op de conventie rond gendergerelateerd geweld op het werk. En we werken dikwijls samen in een netwerk met andere organisaties om de belangen van vrouwelijke werknemers te verdedigen: met migrantenorganisaties, organisaties van huisarbeidsters...”

Wij willen dat vrouwen dankzij hun beroep waardig kunnen leven. Daarom organiseren wij jaarlijks beroepsvorming voor 1000 vrouwen.

Gregoria Apaza – Feministische organisatie in Bolivia

“Wij willen dat vrouwen dankzij hun beroep waardig kunnen leven. Daarom leiden wij jaarlijks duizend vrouwen op tot kok, bakker, naaister, landbouwer of schoenmaker. We verlenen juridische en psychologische bijstand aan slachtoffers van geweld. En we voeren grote sensibiliseringscampagnes om de beeldvorming rond mannen en vrouwen te veranderen. Zo was er de campagne “You are a 10” met als opschrift *laten we het werk van thuis delen en samen van de wereld genieten.*”

IYCW Asia Pacific – Internationale jongerenbeweging

“Veel van onze acties in de verschillende landen draaien rond **het verdedigen van de rechten van vrouwen**. Zo voerden we in Sri Lanka een actie in de vrijhandelszone voor betere lonen en arbeidsvoorwaarden. In Indonesië ondersteunden we arbeidsters in hun strijd voor het recht op zwangerschapsverlof. In de Filippijnen bieden we vormingen aan alleenstaande moeders zodat ze een inkomen kunnen genereren. In Pakistan ondersteunen we huisarbeidsters die seksueel misbruikt werden bij het indienen van een klacht bij het gerecht.”

GK – Gezondheidsorganisatie in Bangladesh

“Op het terrein zetten wij sterk in op **preventie en bewustwording**. Onlangs voerden we campagne bij dertienjarige scholieren rond het kindhuwelijk. We organiseren festivals waar we via theater moeilijke thema's bespreekbaar maken, zoals dat van geweld op vrouwen. Bij de overheid pleiten wij voor goede pre- en postnatale gezondheidszorg. Maar als we echt gelijkheid willen tussen mannen en vrouwen, dan zullen we ook moeten **investeren in het bewustmaken van jonge mannen.**”

Dankzij dit inkomen kunnen meer vrouwen aansluiten bij de mutualiteit, waardoor dan weer meer mensen toegang krijgen tot betaalbare medische zorgen.

UTM – Geeft technische ondersteuning aan mutualiteiten in Mali

“Wij verlenen microkredieten en geven **daarbij voorrang aan vrouwen**. Met een kleine lening kopen vrouwen samen een perceel land aan om te verbouwen. Dankzij dit inkomen kunnen meer vrouwen aansluiten bij de mutualiteit, waardoor dan weer meer mensen toegang krijgen tot betaalbare medische zorgen.”

Conamuca – Vrouwenorganisatie in de Dominicaanse Republiek

“Wij ontwikkelen acties voor **politieke vorming** rond gender en rechten. Telkens snijden wij thema's aan die belangrijk zijn voor vrouwen. Zoals politieke participatie van vrouwen, seksuele en reproductieve rechten, geweld tegen vrouwen, zorgeconomie, sociale bescherming. We organiseren daarnaast ook specifieke activiteiten voor mannen, over de zorgeconomie, over seksuele en reproductieve rechten, over de beeldvorming rond geweld.”

We pasten onze vormingsmodules aan de behoeftes van meisjes aan.

CEFOTRAR – Vormingscentrum in Rwanda

“Om onze droom rond gendergelijkheid te realiseren, gebruiken wij verschillende strategieën. We hebben **genderclubs** om uit te wisselen. We pasten onze vormingsmodules aan de behoeftes van meisjes aan. We passen een politiek van **positieve discriminatie** toe bij de inschrijvingen. We begeleiden meisjes na hun afstuderen bij het zoeken naar een job. We voorzien aparte sanitaire installaties voor meisjes en jongens. Onze uitgesproken keuze om te investeren in gender is efficiënt en duurzaam. Dat heeft zeker te maken met de lange termijnstrategie die we hebben uitgezet. We gingen tevens allianties aan met andere gespecialiseerde organisaties. Het blijft wel vechten tegen culturele stereotypen en vooroordelen.”

ACV-CSC – Vakbondsconfederatie in België

“In alle centrales en verbonden zijn **genderverantwoordelijken**. Dat geldt ook voor het nationale niveau. We organiseren één keer per jaar **een genderstudiedag** en jaarlijks voeren we op 8 maart **acties rond de loonkloof**. Centrales nemen regelmatig eigen initiatieven, gericht op hun specifieke sector. Zo komt de metaalcentrale regelmatig samen met een groep van vrouwelijke militanten die ze empoweren om (in deze voornamelijk mannelijke sector) hun stem te laten horen. Zo heeft de centrale Voeding en Diensten, die onder meer huishoudpersoneel verenigt een enquête gedaan en actie gevoerd rond gender gerelateerd geweld op het werk. Zo heeft de centrale Puls binnen de culturele sector danseressen verenigd die regelmatig het slachtoffer werden van verbale en fysieke grensoverschrijdende handelingen op het werk.”

Gefont – Vakbondsconfederatie in Nepal

“**Na de genderanalyse werden de statuten aangepast.** Dat ging vrij vlot omdat de leiding van de organisatie het belang ervan inzag. In het nationaal uitvoerend comité zijn nu 40% van de leden vrouw. Er is een vrouwelijke vicepresident, één van de twee nationale secretarissen en drie van de zeven secretarissen zijn vrouwen. Toch blijft het moeilijk om vrouwen te overtuigen om een leidinggevende functie op te nemen. Het belangrijkste obstakel is hun driedubbele dagtaak.”

Onze uitgesproken keuze om te investeren in gender is efficiënt en duurzaam.

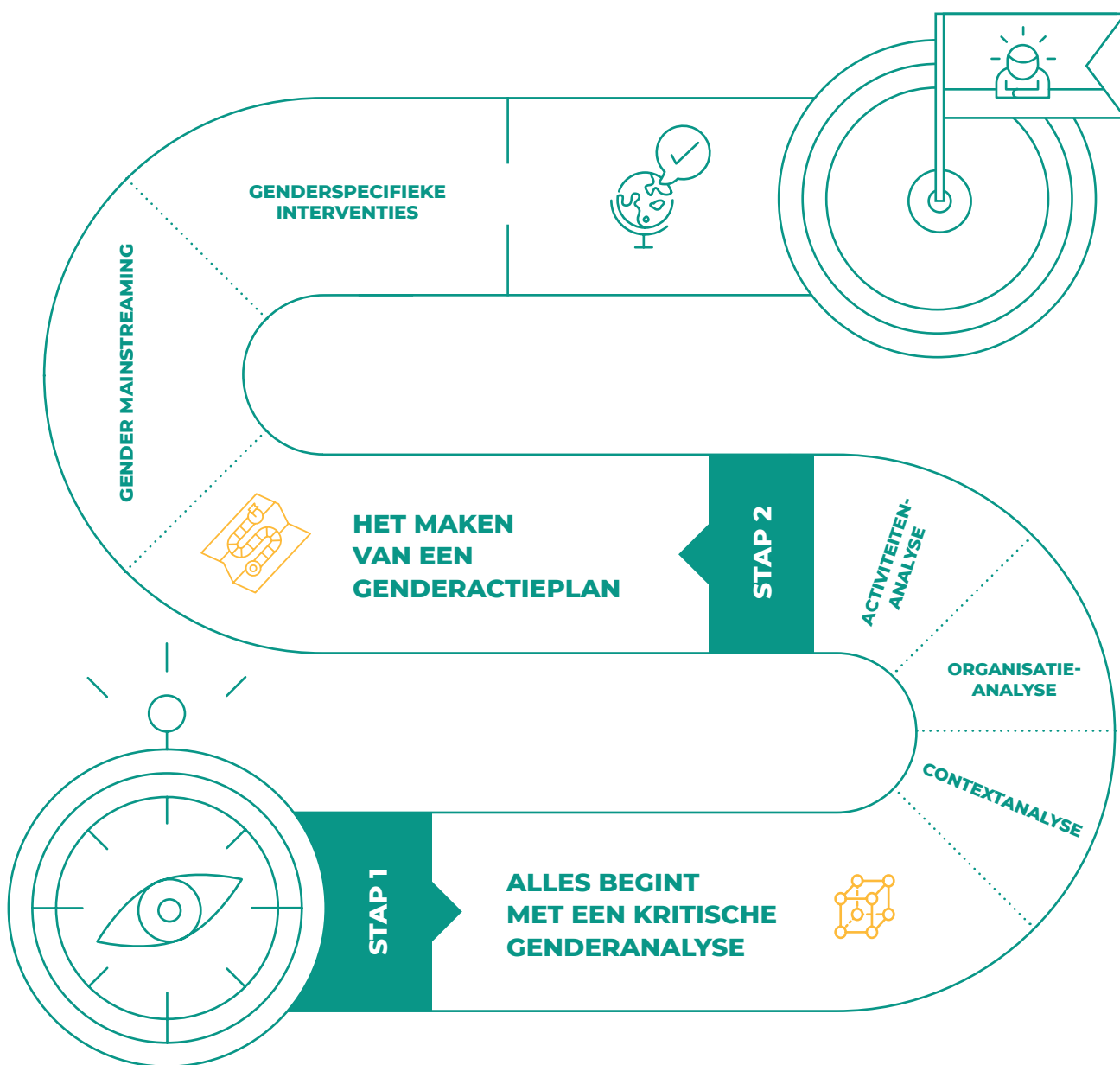
CGTB – Vakbondsconfederatie in Benin

“Wij empoweren vrouwelijke leiders. We moedigen hen aan om mentor te worden van jonge vrouwen. We moedigen vrouwelijke leiders ook aan om verantwoordelijkheid te nemen en te krijgen voor functies zoals voorzitter, secretaris generaal... Het is belangrijk dat ze niet enkel in die departementen blijven zitten die hen “traditioneel” toebedeeld worden, zoals vrouwenzaken of sociale zaken.”

Één keer per jaar organiseren we een genderstudiedag en jaarlijks voeren we op 8 maart acties rond de loonkloof.



CONCLUSIE: STAPPENPLAN





GENDER- WOORDENLIJST



Geslacht:

verwijst naar de biologische verschillen tussen man en vrouw: vrouwen baren kinderen en hebben borsten.

Gender:

is het geheel van eigenschappen en rollen die de meeste mensen “typisch” mannelijk of vrouwelijk vinden. Gender verwijst naar de sociale constructie van het man of vrouw zijn. De rollen die mannen en vrouwen toebedeeld krijgen zijn sociaal en cultureel geconstrueerd, en dus wijzigbaar. Er is sprake van een machtsverhouding die vaak gekenmerkt wordt door ongelijkheid ten nadele van de vrouw.

Gendergelijkheid:

is het principe dat vrouwen en mannen een gelijke behandeling moeten krijgen en niet gediscrimineerd mogen worden op basis van hun geslacht. Dat betekent dat de rechten, de verantwoordelijkheden en de kansen van de individuen niet mogen afhangen van hun geslacht.

Gendergelijkheid wil dus niet zeggen dat mannen en vrouwen identiek zijn. Maar in een situatie van gendergelijkheid dragen vrouwen en mannen gelijk bij tot alle sociale sferen.

Gendermainstreaming:

is een strategie die erop gericht is de gelijkheid van mannen en vrouwen binnen de samenleving te versterken.

Gendermainstreaming betekent dat een organisatie in alle fasen, op alle niveaus en op alle verschillende terreinen van de besluitvorming rekening houdt met de mogelijke effecten ervan op vrouwen/mannen.

Empowerment:

is het proces waarbij individuen en/of gemeenschappen de mogelijkheden en voorwaarden scheppen om controle te krijgen over hun leven en omgeving en om die te kunnen veranderen.

Positieve actie:

maatregelen om discriminatie van een bepaalde groep in de organisatie weg te werken door hen een duwtje in de rug te geven zonder de kwalificatievereisten te verlagen.

Quota:

een vastgelegd en verplicht te bereiken percentage van de ondervertegenwoordigde groep. Het niet bereiken van deze norm houdt soms een sanctie in.

Evenredige vertegenwoordiging:

het aantal vrouwelijke of mannelijke mandaten staat in verhouding tot het aantal vrouwelijke of mannelijke leden van de organisatie.

Pariteit:

evenveel vrouwen als mannen

1/3^e regel:

een overheersende cultuur kan maar worden doorbroken wanneer minstens één derde van een minderheid in de organisatie wordt opgenomen. Er is een minimale aanwezigheid van 33% vereist opdat de laagst vertegenwoordigde groep niet meer wordt benaderd vanuit haar eigen (stereotiepe) kenmerken.

SAMENSTELLING

Annemie Janssens &
Jennifer Van Driessche

MET DE MEDEWERKING VAN

Karin Debroey,
Santiago Fischer,
Ilère Ngongang,
Jolien Pollet,
Bart Verstraeten

MET CORRECTIES VAN

Marte Beldé,
Annemie Janssens,
Katrien Liebaut,
Marie-Line Simon,
Jennifer Van Driessche,
Bart Verstraeten

GRAFISCHE VORMGEVING

Switch vzw

GEPUBLICEERD DOOR

WSM vzw
Haachtsesteenweg 579
1030 Schaarbeek
België
+32 2 246 31 31
www.wsm.be

September 2020

MET DANK aan alle
partnerorganisaties die een bijdrage
leverden aan deze brochure.



België
partner in ontwikkeling

Met de medewerking van de Belgische
Ontwikkelingssamenwerking.





STAPPENPLAN NAAR GENDERGELIJKHEID

**Met inspirerende praktijkverhalen
uit vier continenten**

Anno 2020 **blijft ongelijkheid tussen mannen en vrouwen onmiskenbaar**. Er bestaat geen magische formule om gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bereiken. Wel is het zonneklaar dat een echt engagement de cruciale voorwaarde is om die doelstelling te realiseren. Dat is de sleutel om een sterk genderbeleid te implementeren.

Deze brochure wil een gids zijn voor organisaties om een **diepgaande reflectie** te organiseren over de verschillende stappen op de weg naar gendergelijkheid. We geven **tips en concrete aanbevelingen**. Maar vooral delen we **inspirerende verhalen** uit de realiteit. Daarvoor laten we partners uit alle continenten aan het woord. We hopen op die manier mekaar te versterken op onze zoektocht naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen, overal ter wereld.

