

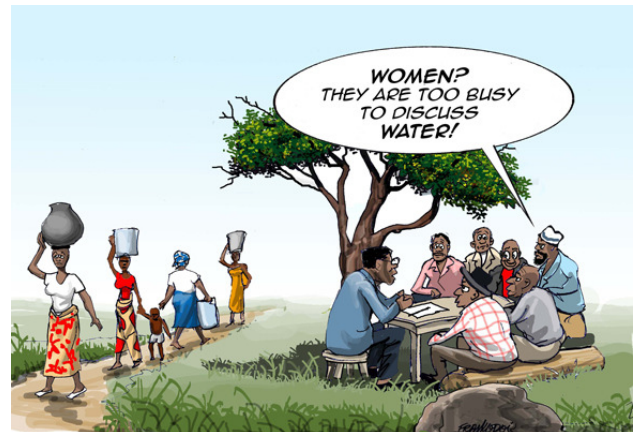
Gemma Bruyneel, oktober 2017

Genderchecklist voor 4^{de} Pijlers

Vrouwen maken nog steeds de grootste kans om in armoede terecht te komen.

Door vrouwen te betrekken bij je 4^{de} Pijlerproject, werk je aan de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en benut je een enorm potentieel aan medewerkers, nieuwe inzichten, talenten en creativiteit. Daarom is het als 4de Pijler belangrijk om rekening te houden met gender binnen je project.

Dit kan door met een 'genderbril' naar het project te kijken: Hoe is meer gelijkheid mogelijk is? En hoe kunnen vrouwen in het project ondersteund kunnen worden?



Via een 'Genderchecklist' kan je een eerste stap zetten naar een meer genderbewuste aanpak.

De lijst bestaat uit 19 vragen, opgedeeld in drie delen. Onderaan vind je ook een 'Actieplan in 7 stappen' dat je kan doorlopen met je 4^{de} Pijler.

De eerste vijf vragen geven een idee over gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de lokale omgeving van je organisatie. Dit zijn open vragen die uitdagen tot nadenken en zoeken naar voorbeelden in de samenleving, zowel positieve als negatieve.

De vragen uit het tweede en het derde deel hebben vooral betrekking op de werking van de organisatie en de projecten. Deze vragen worden beantwoord via een score van 1 tot 4. 1 geeft aan dat er nog aan gewerkt kan worden. 4 toont dat dit reeds in de organisatie wordt toegepast.

Deel 1: Context in de lokale gemeenschap - open vragen

<p>1. Is de toegang tot onderwijs even groot voor mannen als vrouwen? <i>(bv Blijven jongens en meisjes even lang naar school gaan?)</i></p>	
---	--

<p>2. Krijgen vrouwen de kans om deel te nemen aan het publieke leven? <i>(bv, Kunnen ze gaan werken? Kunnen ze zich aansluiten bij organisaties? Kunnen ze politiek actief zijn?)</i></p>	
<p>3. Helpen mannen in het private leven? <i>(bv Nemen ze ook huishoudtaken op zich? En de zorg voor de kinderen?)</i></p>	
<p>4. Hebben vrouwen evenveel rechten als mannen om autonoom bezit te hebben en dit zelf te beheren? <i>(woning, geld, voedsel, ...)</i></p>	
<p>5. Is er geweld tegen vrouwen in de samenleving? <i>(bv: huishoudelijk geweld, eremoorden, genitale verminking, ...)</i></p>	

Deel 2 - Beleid van de organisatie

1 = wordt geen rekening mee gehouden - 2 = is geprobeerd, maar heeft weinig tot geen effect - 3 = wordt deels in de organisatie toegepast - 4 = de organisatie houdt reeds rekening met gender, gelijkheid is gewaarborgd - nvt = neutraal of niet van toepassing op onze organisatie

<p>6. Werd bij het opstellen van de <u>missie</u> en <u>visie</u> van de organisatie rekening gehouden met de belangen van vrouwen? <i>(Waar ervaren ze nood aan hulp en ondersteuning? Hoe kan de man-vrouw gelijkheid bevorderd worden)</i></p>	1	2	3	4	n v t
<p>7. Werden vrouwen op dezelfde manier betrokken bij het opstellen van de missie en visie als mannen? <i>(Waren er vrouwen aanwezig en kwamen ze aan bod?)</i></p>	1	2	3	4	n v t
<p>8. Probeert de organisatie stereotiepe genderrollen te doorbreken? <i>(Boor bijvoorbeeld mannen te betrekken bij de opvoeding of door vrouwen ook budgetten te laten beheren?)</i></p>	1	2	3	4	n v t
<p>9. Wordt er gepeild naar positieve en negatieve effecten van het project op mannen en vrouwen op <u>korte termijn</u>? <i>(vb: Door vroedvrouwen rond te laten gaan in de dorpen kunnen vrouwen veiliger bevallen. Dit biedt echter vaak geen oplossing voor de oorzaak die ervoor zorgt dat vrouwen niet naar het gezondheidscentrum kunnen gaan)</i></p>	1	2	3	4	n v t

10. Wordt er gepeild naar positieve en negatieve effecten van het project op mannen en vrouwen op lange termijn? <i>(vb: Het is mogelijk dat de afschaffing van vrouwenbesnijdenis een statusvermindering inhoudt voor de vrouw in die samenleving)</i>	1	2	3	4	n v t
11. Wordt er gestreefd om vrouwen te betrekken bij het project? <i>(Vrouwen komen in sommige culturen minder in de publieke ruimte. Dit kan het contact met projecten of met hulpverlening bemoeilijken)</i>	1	2	3	4	n v t

Deel 3: De organisatiecultuur: kennis van medewerkers of vrijwilligers

(1 = we zijn er niet mee bezig - 2 = er wordt binnen onze organisatie al wat aan gewerkt - 3 = de organisatie houdt er reeds rekening mee - 4 = dit behoort tot de basis van de organisatie. - nvt = niet van toepassing in deze organisatie)

12. Zijn de medewerkers zich bewust van de noden en belangen van vrouwen? Streven ze naar man-vrouw-gelijkheid?	1	2	3	4	n v t
13. Wordt er een neutrale taal gebruikt in de organisatie? <i>(De interne gesprekken en documenten bevatten geen discriminatie)</i>	1	2	3	4	n v t
14. Hebben vrouwen evenveel kansen en mogelijkheden als mannen om in de organisatie te participeren? <i>(bv, Waar organiseer je vergaderingen? Is er kinderopvang? Zijn de werkuren haalbaar?, ...)</i>	1	2	3	4	n v t
15. Krijgen vrouwen evenveel kansen als mannen op leidinggevende posities? Zijn er elementen aanwezig die stereotypen doorbreken? <i>(vrouwen hebben soms extra ondersteuning nodig om hogerop te geraken)</i>	1	2	3	4	n v t
16. Wordt er bij de evaluatie rekening gehouden met de ontwikkelingen en de effecten op de situatie van vrouwen en mannen?	1	2	3	4	n v t
17. Wordt de genderverdeling onder medewerkers en deelnemers aan het project bijgehouden? Dit laat toe om een evolutie te zien op termijn?	1	2	3	4	n v t
18. Gebruikt de organisatie een instrument om de evolutie van man-vrouw-verhouding te meten? Zoals een analysekader voor de projecten.	1	2	3	4	n v t
19. Is een bijstelling van de doelstellingen van het project of de organisatie nodig om meer rekening te houden met de noden en belangen van vrouwen en om de gelijkheid te vergroten?	Open vraag:				

Een actieplan om zelf aan de slag te gaan

Stap 1: Probeer de genderchecklist zo eerlijk mogelijk in te vullen. Doe dit best samen met andere medewerkers van je organisatie.

Stap 2: Op welke vragen scoort je organisatie of project goed of minder goed? Analyseer wat de redenen daarvoor kunnen zijn. Noteer zowel de positieve als negatieve elementen.

- Doe een brainstorm met alle deelnemers die de genderchecklist hebben ingevuld.

Stap 3: Welk stappen en activiteiten kunnen ondernomen worden om de man-vrouw-gelijkheid te verbeteren en stereotypen te doorbreken.

- Er kan geprobeerd worden om de missie en de visie te analyseren en man vrouw gelijkheid in te verwerken.
- Mannen kunnen aangezet worden tot het opnemen van meer private taken
- Vrouwen kunnen aangezet worden tot grotere participatie in het publieke leven, zoals in besluitvormingsorganen en dergelijke.
- Er kan een praatgroep opgericht worden waar vrouwen hun mening kunnen geven. Let op: In sommige culturen hebben mannen en vrouwen gescheiden leefwerelden. Het kan zijn dat de beste manier om de mening van de vrouwen te horen, bestaat uit het oprichten van een praatgroep waar mannen niet toegelaten worden.
- Er kan iemand in de organisatie aangesteld worden als 'expert(e)' of iemand die bij alle projecten steeds de man vrouw gelijkheid zal analyseren.

Stap 4: Maak een analyse van de slaagkansen van de vooropgestelde doelen.

- Hebben de vooropgestelde doelen kansen en sterkten die tot duurzame relaties tussen mannen en vrouwen kunnen leiden.
- Wat zijn de bedreigingen en weerstanden in de organisatie of de omgeving die een duurzame veranderingen in de weg kunnen staan.

Stap 5: Hoe kunnen deze acties praktisch uitgevoerd kunnen worden? Stel een actieplan op met doelstellingen en deadlines.

Wat moet er precies gebeuren om de man-vrouwgelijkheid te bevorderen in de organisatie? Wat moet er bereikt worden en tegen wanneer? Wie moet wat doen? Hoe kan je de taken verdelen? Is er voldoende materiaal en kennis in de organisatie aanwezig?

Stap 6: Voer de geplande activiteiten en veranderingen uit.

Stap 7: Vergeet niet om een tussentijds evaluatie en een eindevaluatie van de activiteiten uit te voeren.

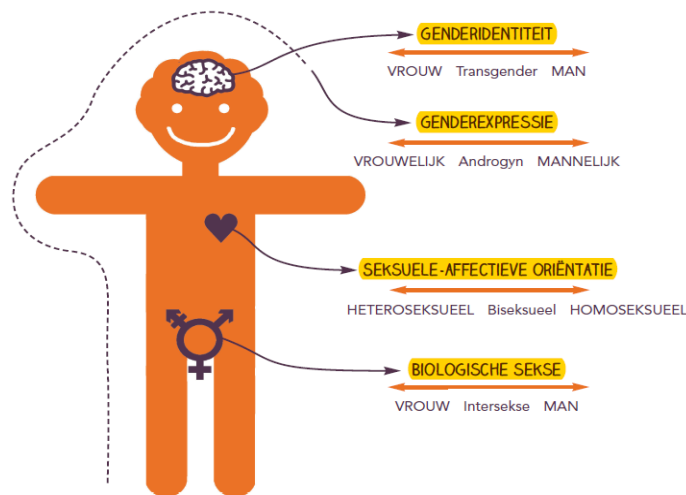
Nog wat meer informatie over gender en ontwikkelingssamenwerking

Het Gendersysteem:

Gender is een heel breed concept en wordt vaak verward met sekse. **Sekse** zijn de biologische verschillen op basis van geslacht, terwijl **gender** de sociale en culturele verschillen tussen mannen en vrouwen omvat. Deze genderrollen en verwachtingen worden bepaald door de samenleving.

Sekse en gender zijn twee segmenten binnen het Gendersysteem van mensen: iedereen wordt geboren met bepaalde biologische kenmerken, Biologische Sekse.

De Genderidentiteit toont in welke mate men zich identificeert met zijn of haar sekse. Vervolgens heeft iedereen ook een seksuele voorkeur, dit is de Seksuele -affectieve oriëntatie. Via de Genderexpressie toont men zijn of haar genderidentiteit op een bepaalde manier aan de samenleving. Elk segment kan gezien worden als een schaal tussen twee extremen. Zo is de Genderexpressie een schaal waarvan het zich volledig vrouwelijk of mannelijk voelen twee extremen zijn met daartussen nog vele andere mogelijkheden.



Ontwikkelingssamenwerking: de globale ongelijkheid tussen man en vrouw

Bij ontwikkelingssamenwerking beperken we ons tot de globale ongelijkheid tussen man en vrouw, die is namelijk nog prominent aanwezig in veel landen waar 4^{de} Pijlers actief zijn.

Genderongelijkheid wordt ook doorkruist door andere elementen: etniciteit, sociale klasse, leeftijd, religie, seksuele geaardheid, gezinssamenstelling, educatie, Dit kruispuntdenken toont hoe vrouwen niet alleen een onderdrukking ervaren op basis van hun gender, maar ook door andere identiteitskenmerken. Zo kan een vrouw in een ontwikkelingsland een grotere onderdrukking ervaren dan een westerse vrouw omdat ze behoort tot een bepaalde bevolkingsgroep.

En genderongelijkheid zit ook vervat in verschillende lagen van de samenleving:

1) Economische ongelijkheid:

- Op financieel vlak: ongelijkheid in inkomsten en uitgaven. 70% van de mensen die in armoede leven zijn vrouwen.
- Ongelijkheid in levensomstandigheden: Vrouwen hebben moeilijker toegang tot openbare diensten en tot basisbehoeften (zoals voeding, woning, gezondheid, onderwijs, ...).

- 2) **Sociale ongelijkheid:** ongelijk lidmaatschap in sociale netwerken. Vrouwen zijn actiever in het private leven, ze doen het huishouden en zorgen voor de kinderen. Hierdoor nemen ze minder deel aan het publieke leven en hebben ze minder contacten met anderen.
- 3) **Culturele ongelijkheid:** verschil in behandeling en waardering van vrouwen omwille van gender. Er zijn sociale regels en tradities die genderdiscriminatie kunnen bevestigen zoals huwelijkstradities, genitale verminking, prostitutie, ...
- 4) **Politieke ongelijkheid:** verschil in de mogelijkheid om autonoom beslissingen te nemen en deel te nemen aan politieke besluitvorming (in alle landen bekleden vrouwen minder dan 1% van de leidinggevende posities in privé ondernemingen).

Hoe en waarom aandacht schenken aan gender binnen je project?

De meeste samenlevingen worden gedomineerd door mannen. **Maar vrouwen maken nog steeds de grootste kans om in armoede terecht te komen.**

Door vrouwen niet te betrekken bij ontwikkelingsprojecten, ook binnen je 4^{de} Pijlerproject, wordt er een enorm groot potentieel aan medewerkers, nieuwe inzichten, talenten en creativiteit niet benut. **Daarom is het als 4de Pijler belangrijk om zelf ook aan de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te werken.**



Ook de **Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen** (SDG's) hebben trouwens een doelstelling die volledig gebonden is aan gendergelijkheid: Doelstelling 5: *Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes.*

Door met een 'genderbril' naar je project te kijken, krijg je zicht op hoe vrouwen in het project ondersteund kunnen worden.

Neem even tijd om de Gender-Checklist te beantwoorden: zo kan je het gendergevoeligheid van je project toetsen en eventueel verhogen.

Interessante websites, organisaties en brochures:

Hebt je meer interesse in gender en ontwikkelingssamenwerking kijk dan op deze website: 'Le Monde Selon les Femmes'. Daar kan je de **Nederlandstalige brochure 'Het essentiële van Gender: Sleutelbegrippen'** downloaden - Website: <http://mondefemmes.be/>

RoSa vzw is ook een organisatie die werkt rond gender. De **genderchecklist van UNESCO** is daar ter beschikking: *Gender Lens, Training.* - Website: <http://www.rosavzw.be/>

De 'Sustainable Development Goals' hebben een doelstelling die volledig gebonden is aan gendergelijkheid: 'Goal 5: Achieve Gender Equality and Empower all Women and Girls'. Het belang van genderongelijkheid wordt er uitgelegd. - Website: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>