



Genderstrategienota 2019-2023

WE FOR HER
#weforher

Aangepaste versie na goedkeuring door de Raad van
Bestuur van 20 juni 2018

Inhoudstafel

1	Mandaat Enabel	4
1.1	Wet tot wijziging van de naam van de Belgische Technische Coöperatie en tot vaststelling van de opdrachten en de werking van Enabel, Belgisch Ontwikkelingsagentschap (Wet Enabel, 23.11.2017).....	4
1.2	Enabel beheerscontract (01.01.2018).....	4
1.3	Enabel ondernemingsplan (2018).....	4
2	Geleerde lessen BTC genderstrategie 2010-2014	5
2.1	Beperkt maatschappelijk en institutioneel draagvlak.....	5
2.2	Beperkte invloed van de genderstrategie 2010-2014	6
2.3	Verkeerde interpretatie en toepassing van het conceptueel kader.....	6
2.4	Erkenning van het langetermijnkarakter	7
2.5	Beperkte integratie van gender in de beleidsdialoog en interventies.....	7
2.6	Het potentieel van interventies om belangrijke gendereffecten te genereren.....	8
3	Enabel genderstrategie 2019-2023	9
3.1	Algemeen principe: de empowerment van vrouwen en de bevordering van gelijkheid tussen mannen en vrouwen	9
3.2	Krachtlijnen	10
3.2.1	Bevestiging van de tweesporenaanpak	10
3.2.2	Adequate formulering en toepassing van ‘gendermainstreaming’	11
3.2.3	Toepassing van de mensenrechtenbenadering	11
3.2.4	Het vastleggen van duidelijke beleidsprioriteiten m.b.t. gendergelijkheid	12
3.2.5	Betrokkenheid van mannen in elke inspanning ten voordele van meer gendergelijkheid.....	13
4	Doelstellingen en actielijnen genderactieplan 2019-2023.....	14
4.1	Algemeen	14
4.2	Operationeel niveau	15
4.3	Organisationeel niveau	16
4.4	Monitoring en evaluatie.....	19
5	Communicatiestrategie	21
6	Middelen	22
6.1	Budget.....	22
6.2	Governance & implementatie.....	22
6.3	Het identificeren en aangaan van partnerschappen	23
7	Actieplan	24
8	Kalender	25

Bijlage 1. De beleidscontext met betrekking tot gender en ontwikkeling	26
Bijlage 2. BTC genderstrategie 2010-2014	31
Bijlage 3. Werkdefinities Enabel genderstrategie 2019-2023	39
Literatuurlijst	41

De genderstrategienota werd opgemaakt onder begeleiding van de stuurgroep die bestond uit (in alfabetische volgorde):

Marleen Bosmans, Experte Gender & Mensenrechtenbenadering (projectleider)
 Martine Brisse, Directrice Human Resources
 Charline Daelman, extern expert en redactrice (KUL)
 Samira El Keffi, Coördinatrice Organisatieontwikkeling
 Carl Michiels, Voorzitter van het Directiecomité
 Paul Verl , Coördinator Departement Sectorale en Thematische Expertise

Brussel, 30 juni 2018

Deze nota kwam tot stand in nauwe samenwerking met Charline Daelman, verbonden aan de Katholieke Universiteit Leuven (KUL).



1 Mandaat Enabel

1.1 Wet tot wijziging van de naam van de Belgische Technische Coöperatie en tot vaststelling van de opdrachten en de werking van Enabel, Belgisch Ontwikkelingsagentschap (Wet Enabel, 23.11.2017)

Eind 2017, werd een wet aangenomen tot verandering van de naam van de Belgische Technische Coöperatie (BTC) naar Enabel. De Wet Enabel legt de opdrachten en de werking van het nieuwe agentschap Enabel vast.

Voor de uitvoering van de opdrachten van Enabel is er een resultaatsverbintenis ten opzichte van de doelstellingen die de Wet Belgische Ontwikkelingssamenwerking voorop stelt waaronder de empowerment van vrouwen en de gelijkheid tussen man en vrouw (art. 5§4 Wet Enabel). Tevens moet men ook de door Minister De Croo vooropgestelde doelstellingen en prioriteiten respecteren.

1.2 Enabel beheerscontract (01.01.2018)

In het nieuwe beheerscontract van Enabel, dat in werking trad op 1 januari 2018, wordt de nieuwe koers van het agentschap verder verankerd. Het beheerscontract benadrukt dat de wervingsregeling zal worden herzien met als constant doel het respecteren van de wetten en overeenkomsten inzake gender, diversiteit en gelijke kansen. Het is de bedoeling dat bijzondere aandacht te besteden aan de planning van de personeelsbehoeften en aan de bevordering van de interne en externe mobiliteit (art. 29 §4 Beheerscontract).

Enabel erkent verder dat het zich aanpast aan de Belgische en Europese wetten en reglementeringen inzake gender en gendermainstreaming en verder zal bijdragen tot de verwezenlijking van de internationale verbintenissen van België op dat vlak, met als doel het bewerkstelligen van gelijkheid tussen mannen en vrouwen (art. 40 §1 Beheerscontract).

Om dit doel te bereiken, neemt Enabel zich voor om haar genderstrategie te herbekijken en een nieuwe versie voor te leggen aan de Raad van Bestuur tegen uiterlijk 30 juni 2018. De herziening heeft niet enkel betrekking op de interventies van Enabel, maar ook op de werkrelaties binnen Enabel (art. 40 §2 Beheerscontract). Tenslotte bepaalt het nieuwe mandaat dat de verwezenlijking van de nieuwe genderstrategie wordt voorzien vanaf 2019 (art. 40 §3 Beheerscontract).

1.3 Enabel ondernemingsplan (2018)

Ook het Enabel Ondernemingsplan 2018 benadrukt dat de uitvoering van de wetten en aanbevelingen inzake gender een specifiek aandachtspunt zijn voor het agentschap en herneemt de voornaamste genderspecten uit het beheerscontract. Men voorziet de verwezenlijking van de nieuwe genderstrategie via het ondernemingsplan vanaf 2019.

2 Geleerde lessen BTC genderstrategie 2010-2014

In functie van het ontwikkelen van een efficiënte en adequate genderstrategie, is het van belang te kijken naar de reeds geleverde inspanningen: welke doelstellingen werden (niet) behaald, welke processen bleken succesvol, welke hindernissen ondervond het voorgaande beleid, etc. Tot op heden is er buiten de eindevaluatie van de BTC genderstrategie 2010-2014, nog geen uitgebreide doorlichting geweest van het door BTC/Enabel gevoerde genderbeleid.

In 2014 heeft het Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD) een algemene evaluatie laten uitvoeren van de integratie van de genderdimensie in de Belgische Ontwikkelingssamenwerking, die streeft naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen en het verbeteren van de positie van de vrouw (DGD Evaluatie)¹.

Beide evaluaties dienen als basis voor een overzicht van de geleerde lessen van het voorheen gevoerde genderbeleid.

2.1 Beperkt maatschappelijk en institutioneel draagvlak

Ontwikkelingssamenwerking vindt niet plaats in een vacuüm maar komt tot stand en wordt uitgevoerd via maatschappelijke instituties hier en in het Zuiden. De DGD Evaluatie toont aan dat er onvoldoende rekening werd gehouden met de sterke maatschappelijke inbedding van de waarde en het belang van gendergelijkheid, in de eerste en voornaamste plaats in België zelf. Ook de organisatiecultuur van DGD en BTC/Enabel wordt geconfronteerd met dit gebrek wat een belangrijke hindernis vormt voor inspanningen ten voordele van gendergelijkheid. In België zijn nochtans de noodzakelijke initiële voorwaarden voor een effectief streven naar grotere gendergelijkheid wel degelijk aanwezig. We denken hierbij aan het wettelijk kader dat toelaat om gender, gendermainstreaming en de preventie van seksueel geweld aan te pakken. Verder is de genderdimensie geïntegreerd als transversaal thema in de voornaamste wetgeving (zie Bijlage 1).

Ondanks het bestaan van het wettelijk kader, blijkt dat het nog steeds moeilijk is om dat kader en de daarmee verbonden beleidsintenties te vertalen naar een effectieve praktijk zowel op beleidsvlak als binnen concrete programma's en projecten. Dit is deels te verklaren door het feit dat gender al van kinds af aan geïnternaliseerd wordt waardoor het ook moeilijk is om individuen aan te moedigen om bestaande genderidentiteiten en daaraan verbonden gedragingen en houdingen in vraag te stellen. Hierdoor wordt het sociale veranderingsproces dat nodig is voor het doorbreken en elimineren van genderongelijkheden bemoeilijkt.

Les 1: Het omzetten van het beleid m.b.t. gendergelijkheid in een goede uitvoeringspraktijk is een veeleisende opdracht die in het verleden te licht werd ingeschat. Zeker wanneer een sterk maatschappelijk draagvlak ontbreekt, is het omzetten van formele/legale verworvenheden in reële verandering in het leven van vrouwen en mannen een erg veeleisend en complex proces met vele dimensies en schakels, dat weerstanden oproept die niet alleen via een instrumentele benadering kunnen worden weggewerkt.

¹ Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD) Bijzondere Dienst Evaluatie, "De Lastige Weg naar Gelijkheid – Evaluatie Gender en Ontwikkeling in de Belgische Samenwerking" (November 2014).

2.2 Beperkte invloed van de genderstrategie 2010-2014

De eindanalyse van de genderstrategie 2010-2014 wijst in eerste instantie uit dat er wel degelijk vooruitgang is gemaakt en dat welbepaalde doelstellingen die initieel voorop werden gesteld, behaald werden. Nochtans toont de DGD Evaluatie aan dat de algemene invloed van de BTC/Enabel Genderstrategie 2010-2014 op de bijdrage tot gendergelijkheid van de algemene Belgische ontwikkelingssamenwerking eerder beperkt is.

Les 2: Gelet op de geleverde inspanningen, de geïnvesteerde middelen en de behaalde doelstellingen, is het teleurstellend vast te stellen dat de BTC/Enabel genderstrategie 2010-2014 slechts een beperkte impact heeft gehad op het bevorderen van gendergelijkheid via het algemeen Belgisch ontwikkelingssamenwerkingsbeleid. Het aangewezen om hierbij stil te staan en na te gaan op welke manier de nieuwe genderstrategie 2019-2023 meer impact kan genereren.

2.3 Verkeerde interpretatie en toepassing van het conceptueel kader

De DGD Evaluatie toont aan dat er reeds vele inspanningen zijn geleverd via het organiseren van trainingen en workshops die als doel hadden om het begrippenkader inzake gender en gendermainstreaming te introduceren, te verduidelijken en te operationaliseren. Deze inspanningen blijken echter hun effect gemist te hebben, aangezien beide begrippen nog steeds slecht begrepen worden. Vele organisaties en projecten reduceren gender nog steeds tot aandacht voor de inclusie van vrouwen en meisjes in projectacties.

Aangezien de volwaardige toepassing van de begrippen gender en gendermainstreaming problematisch is (of als dusdanig wordt ervaren), ontstaat er een erg diverse praktijk waarbij de noemer gendermainstreaming vele ladingen dekt en op verschillende manieren wordt ingevuld. Hierdoor wordt er voorbijgegaan aan de essentie van de sleutelbegrippen die het genderbeleid bepalen.

Het resultaat is een ‘gender light’ aanpak die enerzijds de noodzakelijke aandacht besteedt aan gender en gendermainstreaming, maar anderzijds een uitholling inhoudt van wat deze begrippen eigenlijk betekenen. Deze ‘gender light’ benadering is dus niet zozeer een vorm van begripsverwarring, maar een (bewust of onbewuste) begripsverwatering die het begrip van zijn essentiële betekenis ontdoet en ervoor zorgt dat het eigenlijk doel – gendergelijkheid die sociale transformatie impliceert – uit het oog wordt verloren. In plaats van een middel of een strategie te zijn, is gendermainstreaming geëvolueerd tot een op zichzelf staand doel dat op een beperkende wijze wordt geoperationaliseerd.

Les 3: Gender en gendermainstreaming houden in essentie een sociale transformatie (verandering van machtsstructuren) in en hun toepassing zal zich slechts realiseren indien aan een brede waaier van voorwaarden is voldaan zowel op individueel vlak als op organisationeel vlak.

Hierbij is het van belang te benadrukken dat gendermainstreaming niet enkel inhoudt dat de betrokken organisaties voldoende middelen vrijmaken, dat genderdeskundigheid aanwezig is en dat aangepaste instrumenten worden ontwikkeld. Het houdt vooral in dat de organisatiecultuur (inclusief de leiding) minstens een openheid ten aanzien van gender toont en de wil te kennen geeft om binnen de organisatie openheid te creëren voor de transformerende dimensie van gendermainstreaming en ook op die manier concreet te werk gaat. Zo niet zal gendermainstreaming in de eerste plaats een zaak blijven van (geëngageerde) individuen en is het aannemelijk dat het veranderingstraject zich tot het instrumentele niveau beperkt.

2.4 Erkenning van het langetermijnkarakter

In de genderstrategie 2010-2014 werd reeds benadrukt dat het bereiken van gendergelijkheid een langetermijnproces is². Zoals eerder gesteld is gender een concept dat reeds van jonge leeftijd geïnternaliseerd wordt bij personen. Het is niet evident om zulke ‘verworvenheden’ van de ene op de andere dag te veranderen. De DGD Evaluatie toont aan dat er een grote bereidheid voor en vraag is naar een betere genderpraktijk, maar dat deze verandering niet over een nacht ijs zal gaan.

Les 4: Het bereiken van gendergelijkheid is een langdurig proces van waarbij men dient te erkennen dat het niet evident is om personen uit te dagen hun opvattingen inzake gender te herzien omdat dit een concept is dat al van zeer jonge leeftijd geïnternaliseerd wordt. Daarom is het van belang dat de genderstrategie een pragmatische maar ambitieuze aanpak hanteert waarvoor een langetermijnstrategie wordt gedefinieerd.

2.5 Beperkte integratie van gender in de beleidsdialoog en interventies

In bijna alle organisaties en in de meerderheid van de onderzochte interventies die werden opgenomen in de DGD Evaluatie, is gender wel degelijk aanwezig als aandachtspunt, maar is er zelden sprake van een integrale en coherente praktijk. Verder werd er vastgesteld dat de recente aandacht voor de ‘results based management’ (RBM) aanpak het moeilijk heeft om gender adequaat te integreren. In theorie schept het resultaatgericht beheer mooie kansen voor de formulering van genderdoelstellingen en de opvolging van de realisatie ervan. Momenteel ontbreekt het echter aan een eenduidige aanpak die toelaat om, binnen de verschillende sectoren, een sterk verband te leggen tussen enerzijds “technische” projectdoelen (veelal gericht op de vervulling van praktische noden van vrouwen en

² BTC, Saskia Ravesloot, “Gender Mainstreaming in BTC: Gender@yourdesk” (Maart 2010), p. 30.

meisjes), en grotere gendergelijkheid anderzijds (waarbij ook strategisch noden en bijgevolg genderrelaties aandacht moeten krijgen).

Verder is het langetermijnkarakter van het gendergelijkheidsproces moeilijk te vereenzelvigen met het bereiken van kortetermijnresultaten. Het is belangrijk er op toe te zien dat er niet enkel wordt gekozen voor 'de weg met de minste weerstand' via het formuleren van relatief gemakkelijk te bereiken resultaten, maar dat er ook gewerkt wordt in de diepte. Dit is zeker van toepassing in moeilijke contexten waar er tijd nodig is om concrete veranderingen te realiseren. Tot slot kwam de DGD Evaluatie ook tot de vaststelling dat de ontwikkelingsinterventies op zich weinig bezig zijn met het meten en opvolgen van de gendereffecten die ze beogen.

Les 5: Een volwaardige genderintegratie in de beleids- en interventiecyclus vergt een volgehouden engagement en inspanning van de betrokken sleutelactoren wil zij bijdragen tot meer gendergelijkheid.

2.6 Het potentieel van interventies om belangrijke gendereffecten te genereren

Ondanks de vele uitdagingen om gender op een adequate manier in het Belgische ontwikkelingssamenwerkingsbeleid te integreren, heeft de DGD Evaluatie aangetoond dat er een aantal voorbeelden zijn van projecten op het vlak van onderwijs, gezondheid en economie die wel degelijk positieve resultaten behalen voor vrouwen en meisjes en een impact hebben gehad op het vlak van gendergelijkheid, zelfs als er geen sprake was van expliciete genderintegratie. Het gaat hier in hoofdzaak om projecten in de educatie- en gezondheidssector die tegemoet komen aan de concrete noden van vrouwen en meisjes.

Ondanks de grote uitdagingen inzake genderintegratie kan men uit de DGD Evaluatie afleiden dat de integratie van gender in fragiele contexten ook vele opportuniteiten creëert. Genderintegratie (via gendermainstreaming en specifieke acties) opent een enorm potentieel, niet enkel om meer gendergelijkheid te bereiken, maar ook om via de kracht van vrouwen en hun organisaties bredere ontwikkeling te brengen en bij te dragen tot institutionele ontwikkeling, vrede en stabiliteit.

Les 6: Zelfs indien de genderintegratie faalt, kunnen interventies belangrijke gendereffecten genereren. Hun impact zou desalniettemin groter kunnen zijn op de empowerment van vrouwen bij een betere genderintegratie. Dankzij de kracht en dynamiek van vrouwen(groepen) in het Zuiden, kunnen wij ook zonder de adequate integratie van gender positieve resultaten genereren op het vlak van de empowerment van vrouwen en gendergelijkheid.

3 Enabel genderstrategie 2019-2023

3.1 Algemeen principe: de empowerment van vrouwen en de bevordering van gelijkheid tussen mannen en vrouwen

De *empowerment van vrouwen* houdt in dat vrouwen macht en controle verwerven over hun eigen leven. Het omvat bewustmaking, het opbouwen van zelfvertrouwen, uitbreiding van keuzes, meer toegang tot en controle over middelen en acties om de structuren en instellingen te transformeren die genderdiscriminatie en ongelijkheid versterken en bestendigen. Het proces van empowerment is net zo belangrijk als het doel en houdt in dat vrouwen niet alleen gelijke capaciteiten moeten hebben (zoals onderwijs en gezondheid) en gelijke toegang tot middelen en kansen (zoals grond en werkgelegenheid), maar ook de mogelijkheid moeten hebben om deze rechten, capaciteiten, middelen en mogelijkheden te gebruiken zodoende strategische keuzes en beslissingen te nemen (a.d.h.v. leiderschapskansen en deelname aan politieke instellingen).

Empowerment komt van binnenuit, vrouwen stellen zichzelf in staat om welbepaalde keuzes te maken en op te komen voor zichzelf. Desalniettemin kunnen internationale ontwikkelingsinstellingen, zoals Enabel, de processen installeren en ondersteunen die zelfbekrachtiging van individuen en groepen kunnen bevorderen.

Inputs die de empowerment van vrouwen bevorderen, moeten vrouwen ondersteunen in het articuleren van hun behoeften en prioriteiten, en een meer actieve rol spelen in de promotie van deze behoeften en prioriteiten. De empowerment van vrouwen kan niet worden bereikt in een vacuüm; mannen moeten deelnemen aan het veranderingsproces. Het proces van empowerment van vrouwen mag niet gezien worden als een 'zero-sum game' waarbij winst voor vrouwen automatisch verliezen voor mannen impliceert. De macht van vrouwen versterken in empowerment-strategieën verwijst niet noodzakelijk naar macht over, of het beheersen van vormen van macht, maar eerder naar alternatieve vormen van kracht: kracht om, kracht met en kracht van binnenuit die gericht is op het gebruiken van individuele en collectieve sterke punten om te werken aan gemeenschappelijke doelen zonder dwang of overheersing³.

Gendergelijkheid impliceert dat de rechten, verantwoordelijkheden en opportuniteiten van een individu niet afhangen van het feit of ze als man of als vrouwen geboren worden. Het omvat een kwantitatief – eerlijke en gelijke vertegenwoordiging van vrouwen – en een kwalitatief aspect – bereiken van een billijke invloed op het vastleggen van ontwikkelingsprioriteiten en -resultaten voor vrouwen en mannen. De redenen om gendergelijkheid te promoten zijn tweeledig. Ten eerste, gelijkheid tussen vrouwen en mannen is een kwestie van mensenrechten en sociale rechtvaardigheid. Ten tweede, gendergelijkheid is een voorwaarde voor duurzame en mensgerichte ontwikkeling.

Alhoewel er de voorbije jaren belangrijke inspanningen zijn geleverd op internationaal en nationaal niveau en meer specifiek door Enabel, blijken deze onvoldoende om de empowerment van vrouwen en de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bestendigen. Recente cijfers van 2017 tonen aan dat er tot op de dag van vandaag nog steeds nood is aan

³ Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women, "Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming" (August 2001), beschikbaar op <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf> (laatst bezocht op 25 juni 2018), p. 1.

serieuze inspanningen, waaronder wettelijke omkadering, om gendergerelateerde discriminatie de wereld uit te helpen:

- 1) 19% van vrouwen tussen 15 en 49 jaar beweren het slachtoffer geweest te zijn van fysiek en seksueel geweld door een intieme partner.
- 2) Het aantal kindhuwelijken neemt af maar er is nog steeds 1 vrouw op 4 dat gedwongen wordt in een huwelijk voor de leeftijd van 18 jaar.
- 3) 1 op 3 vrouwen tussen 15 en 19 jaar ondergaan nog steeds vrouwenbesnijdenis in welbepaalde landen.
- 4) Vrouwen besteden gemiddeld nog altijd drie keer meer tijd aan onbetaald huishoudelijk werk of zorgwerk dan mannen.
- 5) De aanwezigheid van vrouwen in nationale parlementen maakt nog steeds maar 23.4% uit.
- 6) Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in managementfuncties en maken minder dan 1/3^e uit van senior functies en het middenmanagement.
- 7) Slechts 52% van vrouwen tussen de leeftijd van 15 en 49 jaar die getrouwd zijn of in een partnerschap, hebben beslissingsrecht over hun seksuele relaties en het gebruik van anticonceptiva en gezondheidszorg⁴.

De voorgaande cijfers benadrukken dat desondanks het behalen van een aantal tussentijdse doelstellingen, er nog steeds een lange weg is te gaan. De empowerment van vrouwen en bereiken van gendergelijkheid blijft daarom het algemene principe dat de Enabel genderstrategie 2019-2023 en het bijbehorende actieplan onderbouwt.

3.2 Krachtlijnen

3.2.1 Bevestiging van de tweesporenaanpak

De tweesporenaanpak was reeds een belangrijk aspect van de BTC genderstrategie 2010-2014. Na de uitvoering van de DGD Eindanalyse, heeft DGD in 2016 een herwerkte strategienota goedgekeurd inzake “Gender in de Belgische ontwikkelingssamenwerking”. In de nota worden de krachtlijnen vastgelegd voor toekomstige interventies. De nota herbevestigt het beland van de tweesporenbenadering, die bijgevolg gehandhaafd wordt. Om de empowerment van vrouwen en de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bewerkstelligen, wordt er aangeraden om op twee niveaus te werken die bovendien complementair zijn.

Ten eerste, er is nood aan een *transversale genderintegratie* (gendermainstreaming) om de ongelijke structuren in de maatschappij diepgaand te wijzigen. Gendermainstreaming moet toegepast worden van bij de aanvang van de programmeringscyclus en doorheen de hele cyclus en dit in alle sectoren. Deze systematische en transversale integratie van gender vereist over het algemeen meer tijd, meer betrokkenheid en meer coördinatie. Hierbij mag men niet vergeten rekening te houden met het feit dat de resultaten en de impact mogelijk minder direct zijn maar wel een structurele draagkracht hebben en duurzaam.

Ten tweede, de gendermainstreamingbenadering betekent geenszins dat er geen *specifieke acties* meer ondernomen kunnen/moeten worden. Specifieke acties zijn voornamelijk gericht op het tegemoetkomen aan prioriteiten en behoeften van vrouwen en meisjes via, bijvoorbeeld, wetgeving, beleidsontwikkeling, onderzoek en specifieke

⁴ Progress SDG 5 “Achieve gender equality and empower all women and girls”, Progress & Info (2017), beschikbaar op <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5> (laatst bezocht op 25 juni 2018).

projecten/programma's op het terrein. Deze (positieve) acties zijn gericht op de bevordering van gendergelijkheid en implementeren tevens gelijke rechten en kansen voor vrouwen. Specifieke acties gericht op vrouwen dragen bij tot de aanmoediging van vrouwen en fungeren als een belangrijke bron van inspiratie voor strategieën en initiatieven die vertaald kunnen worden naar de reguliere interventies. Over het algemeen zijn deze acties gemakkelijker te ondernemen en genereren zij tastbare resultaten zelfs met eerder geringe budgetten.

De beide sporen zijn niet bedoeld elkaar uit te sluiten maar zijn complementair ten opzichte van elkaar. Daarom is het van belang dat men in de ontwikkelingsprogramma's die opteren voor een transversale genderintegratie, systematisch aandacht blijft hebben voor het vastleggen van specifieke budgetlijnen of een bepaald percentage van het budget voorziet voor gender.

3.2.2 Adequate formulering en toepassing van 'gendermainstreaming'

Het concept van gendermainstreaming wordt al enkele decennia gezien als het heilige graal binnen het ontwikkelingsdenken, -beleid en -praktijk. De BTC genderstrategie 2010-2014 doopte de strategie zelfs om tot de gendermainstreamingsstrategie. De DGD Evaluatie toonde echter aan dat een aantal gendermainstreamingsmechanismen hun oorspronkelijke betekenis verloren hebben. Alhoewel sommigen ervoor opteren om de gendermainstreaming als strategie overboord te gooien, blijkt dit voor anderen een brug te ver te zijn. De genderstrategienota 2019-2023 opteert ervoor om gendermainstreaming als strategie te behouden met dien verstande dat de consequenties van mainstreaming, met name "het opnemen in de hoofdstroom", ten volle worden begrepen en dat gendermainstreaming verder gaat dan het louter transversaal integreren van het genderperspectief in de beleids- en programmacyclus.

Gendermainstreaming houdt niet in dat men aan alle bestaande activiteiten en voorziene activiteiten een 'gender' of 'gendergelijkheid' component toevoegt. Mainstreaming stelt gendergelijkheid centraal in het nemen van beleidsbeslissingen en het opstellen van middellangetermijnplannen, programmabudgetten en institutionele structuren en processen. Het proces van gendermainstreaming betekent dus dat men rekening houdt met de percepties, ervaringen, kennis en belangen van vrouwen en mannen bij de beleidsvorming, de planning en de besluitvorming. Gendermainstreaming kan bijdragen tot de wijziging van bepaalde doelstellingen om te verzekeren dat zowel mannen als vrouwen de ontwikkelingsprocessen kunnen beïnvloeden, eraan deelnemen en ervan profiteren. Het kan ook veranderingen in organisaties vereisen – structuren, procedures en culturen – om een structuur te bekomen die bevorderlijk is voor het bereiken van gendergelijkheid⁵.

Gendermainstreaming mag niet gezien worden als het uiteindelijke doel van de nieuwe genderstrategie, maar als een middel om de ultieme doelstelling, met name de empowerment van vrouwen en het bereiken van gendergelijkheid, te behalen.

3.2.3 Toepassing van de mensenrechtenbenadering

Het EU Gender Action Plan II (2016-2020) vat de relatie tussen mensenrechten en gendergelijkheid mooi samen door te stellen dat:

⁵ Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women, "Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality" (August 2001), beschikbaar op <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf> (laatst bezocht op 25 juni 2018), p. 1-2.

“Gender equality is a matter of human rights. It is the foundation of democratic societies and good governance, and the cornerstone of inclusive sustainable development”⁶.

De mensenrechtenbenadering werd voor het eerst aangehaald in de Wet Belgische Ontwikkelingssamenwerking (2013). Hierin stelt art. 4 dat:

“De Belgische Ontwikkelingssamenwerking draagt in dit kader bij tot de algemene doelstelling van ontwikkeling en versterking van de democratie en van de rechtsstaat, met inbegrip van goed bestuur, alsook tot het respecteren van de menselijke waardigheid, van de rechten van de mens in al hun dimensies en van de fundamentele vrijheden, met een bijzondere aandacht voor het bestrijden van elke vorm van discriminatie.”

Ook in zijn beleidsnota omtrent Ontwikkelingssamenwerking van oktober 2017, erkent Minister Alexander De Croo dat de mensenrechtenbenadering één van de twee beleidsassen is van zijn ontwikkelingsbeleid.

De mensenrechtenbenadering houdt in dat men van elk individu als dusdanig zijn mensenrechten erkent ongeacht herkomst, woonplaats, geslacht, seksuele geaardheid of geloof. Als gevolg kan men geen enkele overtuiging (religieus, etnisch of welke andere overtuiging dan ook) invoeren om mensenrechten in te perken. De bescherming van fundamentele rechten van burgers staat centraal in de mensenrechtenbenadering. Mensenrechten en ontwikkeling vormen twee kanten van dezelfde medaille met de empowerment van de rechtenhouder als ultiem doel.

3.2.4 Het vastleggen van duidelijke beleidsprioriteiten m.b.t. gendergelijkheid

De nieuwe genderstrategie staat voor tal van uitdagingen maar opent evenzeer tal van mogelijkheden in allerlei domeinen die uitnodigen tot actie. Daarom is het van belang om duidelijk afgebakende beleidsprioriteiten en -doelen met betrekking tot gendergelijkheid voor de nieuwe genderstrategie te definiëren. De prioriteiten moeten ervoor zorgen dat binnen de brede genderagenda, duidelijke en realistische doelen worden vooropgesteld waarvoor rekenschap en verantwoording moet worden afgelegd. Een goede afbakening van objectieven m.b.t. gender draagt ook bij tot een consistentere integratie van gender in sectorale en thematische strategienota's.

Hierbij is het van belang te benadrukken dat met “vrouwen”, vrouwen van alle leeftijden bedoeld worden en dus ook meisjes, adolescenten en oudere vrouwen. Het inzetten op duidelijke beleidsprioriteiten en -doelen m.b.t. gendergelijkheid zal niet enkel bijdragen tot een betere werking en zichtbaarheid, maar zal Enabel ook in staat stellen om rond die prioriteiten specifieke expertise op te bouwen en als kenniscentrum erkenning te verwerven.

⁶ European Commission, Joint Staff Working Document “Gender Equality and Women’s Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020”, SWD(2015) 182 (September 2015), beschikbaar op https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-working-document-gender-2016-2020-20150922_en.pdf (laatst bezocht op 25 juni 2018), p. 2.

3.2.5 Betrokkenheid van mannen in elke inspanning ten voordele van meer gendergelijkheid

De empowerment van vrouwen en het streven naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen is niet enkel een vrouwenkwestie, maar een maatschappelijke doelstelling waar de mannen bij betrokken moeten worden om op die manier de cultuuromslag te bewerkstelligen die gendergelijkheid met zich meebrengt. Om deze maatschappelijke doelstelling te bereiken, is het van cruciaal belang dat zowel mannen als vrouwen zich inzetten voor het bereiken van gendergelijkheid. Ze moeten zich beiden inzetten om de ongelijkheden in de maatschappij weg te werken en erkennen dat ze hiervoor een gedeelde verantwoordelijkheid dragen. Daarom is het noodzakelijk dat mannen (meer) betrokken worden in de strategieën die streven naar effectieve gendergelijkheid.

Tot op de dag van vandaag blijkt dit nog altijd een heikel punt, zelfs in organisaties, beleid en interventies die gender goed integreren. Dit tekort aan aandacht kan zeker voor een stuk toegeschreven worden aan de internalisering van het concept gender en de bestaande (mis)opvattingen rond gendermainstreaming. Het zal extra inspanningen vragen om mannen te betrekken bij genderanalyses en andere acties ten voordele van meer gendergelijkheid. Toch is het belangrijk om na te gaan hoe genderongelijkheid de attitude en het gedrag van mannen beïnvloedt en hoe mannen deze genderongelijkheid (bewust of onbewust) in stand houden. Op basis van de resultaten van die analyse kunnen acties en doelen worden geïdentificeerd die hiertegen ingaan.

4 Doelstellingen en actielijnen genderactieplan 2019-2023

De nieuwe genderstrategie dient gezien te worden als een veranderingstraject, met alle hindernissen en opportuniteiten die verandering met zich meebrengt. De ontwikkeling van het genderactieplan 2019-2023 zal ook reflecteren over de veranderingstheorie (identificatie van drijvende krachten achter verandering) op basis van een kapitalisatie van ervaringen en een identificatie van goede praktijken. De voorgestelde doelstellingen en actielijnen hebben dus een voorlopig karakter en hun definitieve inhoud zal vastgelegd worden in het licht van de geplande analyse van ervaringen en (goede) praktijken uit het verleden.

De beoogde doelstellingen zullen niet vanzelf tot stand komen en kunnen op weerstand stuiten. Desalniettemin is het belangrijk dat alle geledingen van Enabel zich betrokken voelen bij de nieuwe genderstrategie, zich medeverantwoordelijk voelen voor de succesvolle afhandeling ervan en hierover ook verantwoording moeten en kunnen afleggen.

Net zoals in de BTC genderstrategie 2010-2014, wordt er opnieuw voor geopteerd om te werken op twee niveaus bestaande uit, enerzijds, genderintegratie in het ontwikkelingsbeleid, programma's en projecten (operationeel niveau), en, anderzijds, gendermainstreaming op organisatievlak (organisationeel niveau). Over deze twee niveaus heen wordt ook een overkoepelend, algemeen spoor toegevoegd dat geldt over de beide niveaus heen.

4.1 Algemeen

Doelstelling 1: De verankering van gender in het besluitvormingsproces

Een algemene en centrale doelstelling van de nieuwe genderstrategie 2019-2023, is de verankering van gender in het besluitvormingsproces van Enabel. Door de systematische verankering van de genderdimensie in het planningsproces, managementproces, kernprocessen en de ondersteunende processen, zal Enabel de genderdimensie verder integreren in de relevante beleidslijnen en, waar nodig, richtlijnen. Deze beleidslijnen zullen concreet vertaald moeten worden in praktische instrumenten die de implementatie van de genderdimensie in het dagelijks werk ondersteunen. Het genderactieplan 2019-2023 zal analyseren welk beleid, beleidsrichtlijnen, procedures en instrumenten zullen worden gescreend, beoordeeld en aangepast. Niet alle processen zullen onderworpen worden aan een genderscreening. Enkel de relevante beleidslijnen zullen herbekeken worden volgens de jaarplannen en prioriteiten binnen de verschillende departementen.

- ACTIELIJN 1.1: Gender wordt geïntegreerd in het planningsproces.
- ACTIELIJN 1.2: Gender wordt verder geïntegreerd in de strategie en beleidsdocumenten.
- ACTIELIJN 1.3: Gender wordt verder geïntegreerd in de beleidslijnen, richtlijnen, procedures en instrumenten.

4.2 Operationeel niveau

Doelstelling 2: Gender op een volwaardige manier mainstreamen in de programmeringscyclus

Om gender op een volwaardige manier te mainstreamen, is het noodzakelijk om een genderanalyse uit te voeren bij de aanvang van de programmeringscyclus alvorens een specifiek programma op te starten en tijdens de uitvoering van bestaande programma's. Een genderanalyse benadrukt de verschillen tussen en onder vrouwen, mannen, meisjes en jongens m.b.t. de relatieve verdeling van middelen, kansen, beperkingen en macht in een bepaalde context. In het verleden, werd door Enabel voor welbepaalde interventies ofwel geen socioculturele analyse opgemaakt, ofwel werd deze opgesteld maar werd ze niet gebruikt. De redenen hiervoor zijn onduidelijk.

Ter uitbouw van de genderstrategie 2019-2023, zal het genderactieplan 2019-2023 voorzien dat vóór elke interventie een genderanalyse moet worden uitgevoerd, ongeacht de sector of het interventiegebied, evenals tijdens de uitvoering bestaande programma's waar nodig. Het uitvoeren van genderanalyses moet Enabel in staat stellen om genderongelijkheden te identificeren en deze adequaat aan te pakken. De genderanalyses onthullen waar mannen en vrouwen verschillend getroffen worden in welbepaalde situaties en waarom. Door het verrichten van genderanalyses, zal Enabel interventies kunnen opstellen die beter gericht zijn op het aanpakken van gendergerelateerde ongelijkheden en de behoeftes van de verschillende bevolkingsgroepen.

- ACTIELIJN 2.1: Het effectief hanteren van genderintegratie als een kwaliteitscriterium bij de beoordeling van projecten en programma's.
- ACTIELIJN 2.2: Het effectief integreren van gender in het results based management (RBM).
- ACTIELIJN 2.3: Het aanpassen van bestaande en het ontwikkelen van nieuwe genderinstrumenten zodat zij meer 'sectorspecifiek' en 'gecontextualiseerd' worden in functie van de lokale gegevens en noden.
- ACTIELIJN 2.4: Expliciete en systematische aandacht voor gender in de verschillende overleginstanties met de partners.

Doelstelling 3: Het opbouwen van expertise rond specifieke genderonderwerpen

De nieuwe genderstrategie zal bijdragen tot het opbouwen van een specifieke expertise rond de genderonderwerpen die door Minister De Croo doorheen zijn beleidsnota omtrent internationale ontwikkeling (2017) werden vooropgesteld. Deze werkwijze creëert mogelijkheden voor Enabel om haar genderbeleid te profileren rond specifieke thema's en domeinen en daarin ook een belangrijke actor te worden. Deze genderonderwerpen mogen evenwel niet gezien worden als focusgebieden die gendermainstreaming of genderspecifieke acties en programma's in andere domeinen uitsluiten.

- ACTIELIJN 3.1: Het genderbeleid zal bijdragen tot het opbouwen van expertise rond de volgende specifieke genderonderwerpen:
 - (i) vrouwen en economische ontwikkeling/ondernemerschap; (ii) vrouwen, digitalisering en communicatie; (iii) seksuele en reproductieve gezondheid en rechten (met een verhoogde aandacht voor en engagement t.a.v. de preventie en bestrijding van gender gerelateerd geweld); (iv) toegang van vrouwen tot opleiding, vorming en scholing; en (v) vrouwen en economische en politieke besluitvorming.

4.3 Organisationeel niveau

Doelstelling 4: Het versterken van de gendercompetenties binnen de organisatie en bij het personeel

Het versterken van de gendercompetenties binnen de organisatie en bij het personeel bereikt men door het uitvoeren van een genderanalyse, het organiseren van bewustmakingsevenementen en het voorzien van vormings- en opleidingsmogelijkheden. Door het uitvoeren van een genderanalyse, krijgt Enabel een goed zicht op de bestaande gendercompetenties binnen de organisatie en bij het personeel. Het is de bedoeling dat Enabel also kan inzetten op het valoriseren en versterken de bestaande competenties, mogelijke leemtes kan identificeren en initiatieven kan ontwikkelen om de nodige nieuwe competenties aan te leren of aan te trekken. Hierbij zal expliciet aandacht worden besteed aan het identificeren, valoriseren en versterken van lokale genderexpertise op het niveau van de representaties, van de interventies en bij de partners.

- ACTIELIJN 4.1: Het verder versterken van de gendercompetenties van het personeel door het organiseren van gendertrainingen op de hoofdzetel en op het terrein.
- ACTIELIJN 4.2: Het organiseren van bewustmakingsevenementen (debatten,...) rond gender en gendergelijkheid.
- ACTIELIJN 4.3: Het identificeren, ondersteunen en gebruiken van lokale genderexpertise.
- ACTIELIJN 4.4: Het geven van trainingen en capacity-building omtrent gender aan lokaal personeel.

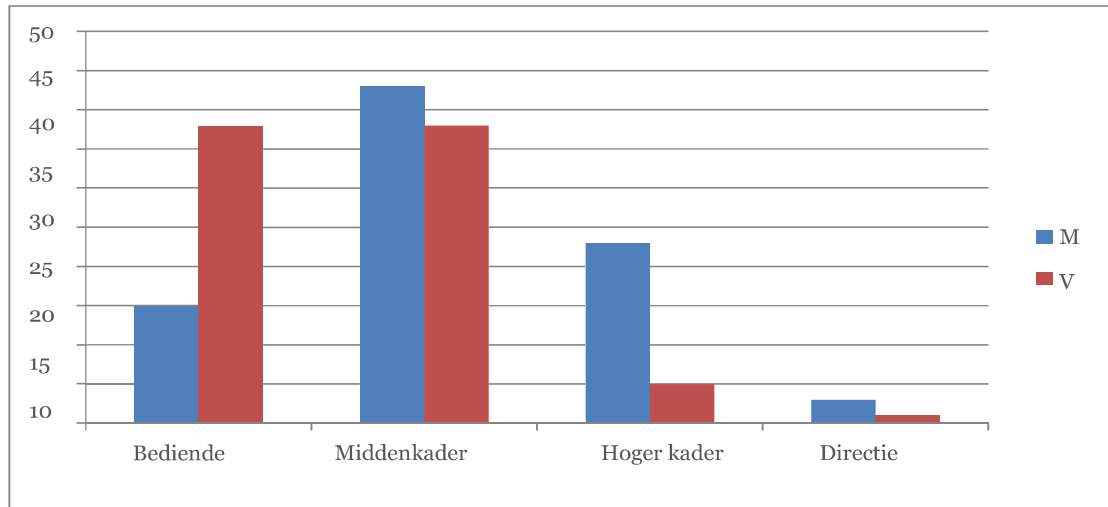
Doelstelling 5: Het versterken van de aanwezigheid van vrouwen binnen Enabel op alle niveaus

Eén van de grootste tekortkomingen van de BTC genderstrategie 2010-2014, is dat men er niet in geslaagd is om de aanwezigheid van vrouwen op alle niveaus binnen de werkorganisatiestructuur van het toenmalige BTC te versterken (zie bijlage 2, p. 5).

Om een zicht te krijgen op de meest recente stand van zaken, werden de huidige cijfers (december 2017) opgevraagd en worden deze hieronder weergegeven:

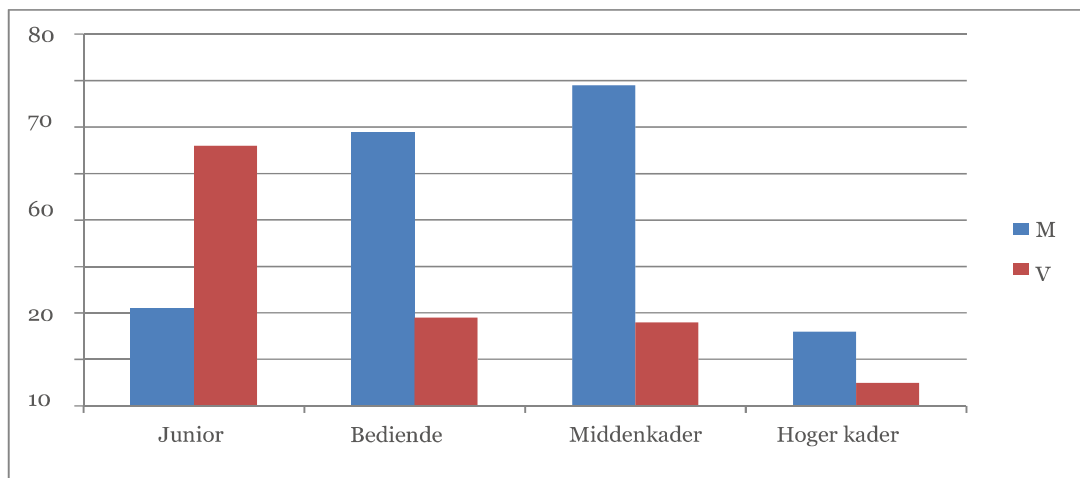
Figuur 1. Statistieken over het Enabel personeel op de hoofdzetel 31/12/2017

	M	V	Total
Bediende	15	38	53
Middenkader	43	38	81
Hoger kader	23	5	28
Directie	3	1	4
TOTAL	84	82	166



Figuur 2. Statistieken over het Enabel personeel op het terrein 31/12/2017

	M	V	Total
Junior	21	56	77
Bediende	59	19	78
Middenkader	69	18	87
Hoger kader	16	5	21
TOTAL	165	98	263



Uit de cijfers blijkt dat er meer mannen op basis van een expatcontract worden uitgezonden (77 %) dan vrouwen. De Junior Assistenten daarentegen zijn overwegend vrouwen (73 %).

Uit de cijfers die gepubliceerd werden in het Jaarrapport 2017 blijkt dat er ook bij het lokaal personeel een overwicht is aan mannen (65 % in de landenkantoren en 72 % in de interventies) ten nadele van de tewerkstelling van vrouwen (zie tabel 1).

Tabel 1. Cijfers over de tewerkstelling van mannen en vrouwen bij het lokale personeel 31/12/2017

2017	Landenkantoren			Interventies			Totaal		
	Lokaal contract			Lokaal contract			Lokaal contract		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Algerije	0	0	0	12	9	21	12	9	21
Burundi	9	5	14	100	35	135	109	40	149
Benin	8	3	11	83	20	103	91	23	114
Burkina Faso	2	2	4	7	2	9	9	4	13
Bolivia	4	3	7	5	5	10	9	8	17
Guinee	1	1	2	2	3	5	3	4	7
Mali	5	2	7	27	12	39	32	14	46
Marokko	4	3	7	41	34	75	45	37	82
Mozambique	4	0	4	4	2	6	8	2	10
Niger	6	1	7	30	13	43	36	14	50
Peru	4	2	6	27	20	47	31	22	53
Palestijns gebied	1	2	3	9	11	20	10	13	23
DR Congo	18	8	26	204	47	251	222	55	277
Rwanda	9	5	14	17	3	20	26	8	34
Zuid-Afrika	1	0	1	2	3	5	3	3	6
Senegal	5	3	8	22	5	27	27	8	35
Tanzania	4	2	6	39	9	48	43	11	54
Oeganda	4	5	9	48	24	72	52	29	81
Vietnam	2	2	4	3	3	6	5	5	10
Totaal	91	49	140	682	260	942	773	309	1082
%	65,00	35,00	100,00	72,40	27,60	100,00	71,44	28,56	100,00

Een lezing van deze meest recente cijfers leert ons dat de huidige situatie nog steeds tekortschiet en dat actie vereist is voor het streven naar de rekrutering van meer vrouwen als plaatselijke verantwoordelijken, als technische assistenten en in verantwoordelijke functies (leidinggevend en hooggekwalificeerde functies) of als medewerkers op de landkantoren en binnen de interventies

- ACTIELIJN 5.1: Verder streven naar de rekrutering van meer vrouwen in verantwoordelijke functies (leidinggevende en hooggekwalificeerde functies).
- ACTIELIJN 5.2: Verder streven naar de rekrutering van meer vrouwen als technische assistenten.
- ACTIELIJN 5.3: Verder streven naar de rekrutering van meer vrouwen als plaatselijke verantwoordelijken.
- ACTIELIJN 5.4: Streven naar het rekruteren van meer lokale vrouwen op de landenkantoren en binnen de interventies.

Doelstelling 6: De sensibilisering en bewustmaking over genderstereotypen die de (professionele) mogelijkheden van vrouwen ondermijnen

Een belangrijk aspect van het proces om gendergelijkheid te bereiken, is het bestrijden van stereotypen en vooroordelen die gelinkt zijn aan gender en die de (professionele) mogelijkheden van vrouwen ondermijnen. Op die manier wordt een open context gecreëerd waarin het onderwerp op een toegankelijke wijze besproken kan worden en fungeert als een katalysator voor verandering en verbetering in de omgevingen waar Enabel vooral een indirecte impact heeft (privésfeer, maatschappij,...).

- ACTIELIJN 6.1: Het (verder) ontwikkelen van beleidsinitiatieven en het organiseren van campagnes en infomomenten die het personeel bewustmaken over bestaande stereotypen die vrouwen verhinderen om hun (professionele) capaciteiten verder te ontplooiën.

Doelstelling 7: Het installeren van een veilige context waarin de problematiek van gendergerelateerde discriminatie besproken en behandeld kan worden

Enabel voorziet reeds in vertrouwenspersonen en een klachtenmechanisme dat nagaat in welke mate werknemers geconfronteerd worden met gendergerelateerde discriminatie en eventuele klachten kan ontvangen en verwerken. Deze vertrouwenspersonen/klachtenmechanisme worden ook opgeleid om hun functie op een adequate manier uit te oefenen. Het aantal ontvangen klachten is de dag van vandaag gering, maar de vraag dringt zich op of dit komt omdat er effectief weinig sprake is van gendergerelateerde discriminatie of omdat het huidige klachtenmechanisme te weinig gekend is en/of gebruik maakt van onduidelijke procedures.

Enkel voorzien in een klachtenmechanisme is niet voldoende. Het personeel en externen moeten op de hoogte zijn van het bestaan ervan en zich gesterkt en veilig voelen om er gebruik van te maken. Daarom moet Enabel verder inzetten op een betere bekendmaking van het beleid inzake (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en een versterking van de bestaande mechanismes door een betere communicatie, sensibilisering en vorming.

- ACTIELIJN 7.1: Zorgen voor een betere bekendmaking van het beleid inzake preventie van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.
- ACTIELIJN 7.2: Het versterken van de bestaande mechanismes door betere communicatie, sensibilisering en vorming.

4.4 Monitoring en evaluatie

Doelstelling 8: De installatie van een efficiënt en adequaat gendermonitoring- en evaluatiesysteem

De BTC genderstrategie 2010-2014 schiep hoge verwachtingen m.b.t. de monitoring en evaluatie van het genderbeleid, maar deze werden maar gedeeltelijk ingelost door de toepassing van een gebrekkige evaluatiestructuur of het gebrek aan toegang tot de resultaten van de voorziene evaluatiestructuur. Een goede toepassing van de voorgestelde evaluatiestructuur zou bijgedragen hebben tot het benadrukken van de successen van de BTC genderstrategie 2010-2014 en hebben geresulteerd in een stand van zaken die de ontwikkeling van de nieuwe genderstrategie verder zou kunnen informeren.

Het installeren van een efficiënt en adequate monitoring- en evaluatiesysteem inzake gender is onontbeerlijk voor het slagen van de Enabel genderstrategie 2019-2023. Daarom zal het genderactieplan 2019-2023 uitgebreid aandacht schenken aan de organisatie van een efficiënt en adequaat monitoring en evaluatiesysteem.

- ACTIELIJN 8.1: Een goed gebruik van de gendermarker bewerkstellingen.
- ACTIELIJN 8.2: Het ontwerpen van een matrix van resultaten, indicatoren en targets voor de monitoring en evaluatie van de implementatie van het genderactieplan 2019-2023.
- ACTIELIJN 8.3: Het organiseren van evaluaties door de evaluatiedienst op verzoek van de Raad van Bestuur, alsook een jaarlijks verslag over de uitvoering door het Directiecomité van de genderstrategie, inclusief over de middelen die beschikbaar zijn gesteld voor de uitvoering van het actieplan.
- ACTIELIJN 8.4: Het installeren en bijhouden en delen van een database van goede praktijken.
- ACTIELIJN 8.5: Het nagaan van de middelen voor het uitwerken van het genderbeleid a.d.h.v. de genderbudgetscan.

5 Communicatiestrategie

De communicatiestrategie is een belangrijk aspect van de nieuwe genderstrategie waarbij het nodig is om de verschillende aspecten van de communicatiestrategie te benoemen:

- 1) Een communicatiestrategie van en over de Enabel genderstrategie 2019-2023 en het bijhorende actieplan.
- 2) De interne en externe communicatie van Enabel moet men op een gendergevoelige manier uitvoeren.
- 3) Het bewustmaken over gendergelijkheid bij de doelgroepen en belanghebbenden van de Enabel projecten.

De ‘Communication for Development’ nota van BTC/Enabel (januari 2016), voorziet reeds in de verschillende fases die men dient te doorlopen om een efficiënte en effectieve communicatiestrategie te ontwikkelen⁷. Vooreerst, moet men de nodige data verzamelen en analyseren. Men moet de situatie analyseren waarin de communicatiestrategie zal worden uitgevoerd, de belangrijkste doelgroep(en) identificeren, hun houding en gedrag ten aanzien van gender analyseren en uiteindelijk nagaan welke hun belangrijkste communicatiekanalen zijn. Hierna moet de communicatiestrategie ontworpen worden. In deze fase is het van belang te analyseren wat de objectieven van de nieuwe genderstrategie zijn, welke communicatiedoelstellingen er worden nagestreefd met de nieuwe genderstrategie (informerende, bewustmaking, bevordering van actie, enz.) en wat de specifieke communicatiedoelstellingen zijn voor elke doelgroep. Hierbij moeten de communicatiedoelstellingen geformuleerd worden op een S.M.A.R.T manier (Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Timely). Voor de uitvoering van de gendercommunicatiestrategie moet men een actieplan opstellen bestaande uit de gestelde doelstellingen, het doelpubliek, de boodschappen, het materiaal, de kalender waarin de tijd wordt gespecificeerd voor elke sub-activiteit en de nodige financiële middelen om de gendercommunicatiestrategie uit te voeren.

Het is voorzien dat de communicatiestrategie concreet wordt uitgewerkt in het actieplan. Hierbij zullen de voorziene processen in de ‘Communication for Development’ nota gebruikt worden als een belangrijke leidraad.

⁷ BTC, “Communication for Development: Dialogue and Involvement to Achieve Sustainable Results” (Januari 2016), beschikbaar op [file:///C:/Users/u0073397/Downloads/Communication%20for%20Development Dialogue%20and%20involvement%20to%20achieve%20sustainable%20results_C4D%20Guide_BTC_EN%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/u0073397/Downloads/Communication%20for%20Development%20Dialogue%20and%20involvement%20to%20achieve%20sustainable%20results_C4D%20Guide_BTC_EN%20(1).pdf) (laatst bezocht op 25 juni 2018).

6 Middelen

Het is voorzien dat de nodige middelen worden vastgelegd in het Enabel actieplan 2019-2023, gebaseerd op een aantal vaststellingen en principes.

6.1 Budget

De nieuwe genderstrategie heeft enkel kans op slagen indien de nodige middelen worden vrijgemaakt die het mogelijk maken om de vooropgestelde doelstellingen te verwezenlijken en de actielijnen uit te voeren. Momenteel zijn de beschikbare middelen (financieel en personeel) voor de ontwikkeling en uitvoering van de nieuwe genderstrategie beperkt.

Genderbudgeting is een belangrijk hulpmiddel, gedefinieerd als “een toepassing van gendermainstreaming in het budgettaire proces. Het houdt een op gender gebaseerde beoordeling in van het budget, waarbij een genderperspectief geïntegreerd wordt op alle niveaus van de begrotingsprocedure en de ontvangsten en uitgaven geherstructureerd worden met het oog op de bevordering van de gendergelijkheid”⁸.

Concreet bestaat genderbudgeting uit de analyse en uitwerking van budgetten (zowel inkomsten als uitgaven) waarbij men rekening houdt met de respectieve situaties van vrouwen en mannen. De integratie van de genderdimensie zou in alle fases van de budgettaire cyclus moeten plaatsvinden nl. bij de budgetvoorstellen (ex-ante), bij de feitelijke uitgave (ex-nunc), tot bij de evaluatie en controle van het feitelijk uitgegeven geld (ex-post). Het louter opsommen van kredieten voor projecten of acties die specifiek gericht zijn op de promotie van gelijkheid tussen vrouwen en mannen is dus niet voldoende. Alhoewel het van belang is om zulke kredieten in acht te nemen, is genderbudgeting van toepassing op alle kredieten en dus ook op diegene die niet direct verband houden met de gelijkheid van vrouwen en mannen⁹.

De toepassing van genderbudgeting kan meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevorderen. Het is een doeltreffende manier om alle administraties te betrekken in de inspanning om een gendergevoelig beleid op te stellen en uit te voeren. Verder draagt de toepassing van de genderbudgeting bij tot een doeltreffender en doelmatiger gebruik van overheidsmiddelen en kan het dus gezien worden als een instrument om tot een ‘goed bestuur’ te komen. Tenslotte geeft genderbudgeting ook de mogelijkheid aan de overheid om te voldoen aan de internationale standaarden¹⁰.

6.2 Governance & implementatie

Tot november 2016 lag de verantwoordelijkheid voor het toenmalige gendermainstreaming beleid bij de genderexpert, die hiervoor een 100% aanstelling had. Na haar vertrek werd de genderexpert niet vervangen waardoor het op dit moment onduidelijk is wie nu de

⁸ Raad van Europa, “Gender budgeting: Final report of the Group of specialists on gender budgeting”, EG-S-GB (2004) RAP AN, 2005.

⁹ Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, “Handleiding voor de Toepassing van Gender Budgeting binnen de Belgische Federale Overheid”, beschikbaar op <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Handleiding%20gender%20budgeting.pdf> (laatst bezocht op 25 juni 2018), p. 18-19.

¹⁰ Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, “Handleiding voor de Toepassing van Gender Budgeting binnen de Belgische Federale Overheid”, beschikbaar op <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Handleiding%20gender%20budgeting.pdf> (laatst bezocht op 25 juni 2018), p. 19-20.

verantwoordelijkheid draagt voor het ontwerpen en uitvoeren van de nieuwe genderstrategie.

Bovendien beschikt niet elke representatie over een gendraanspreekpunt en is dit evenmin het geval voor de respectievelijke interventies. Het ontbreekt Enabel momenteel aan een goed overzicht van de (wel nog) actieve gendraanspreekpunten op het terrein en over de instrumenten en activiteiten die zij in de loop der jaren hebben ontwikkeld. Dit gebrek aan overzicht draagt bij tot de niet-efficiënte toepassing van de reeds beschikbare middelen.

Hoewel de genderstrategie 2019-2023 een verschuiving inhoudt van de verantwoordelijkheid om gendergelijkheid te promoten, van de genderexpert(en) naar het voltallig personeel, en inzonderheid ook naar het managementniveaus, wil dit niet zeggen dat genderexperten niet langer nodig zijn. Het benadrukt echter dat de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het Enabel genderbeleid niet enkel bij de genderexpert(en) ligt, maar bij de Raad van Bestuur die deze verantwoordelijkheid delegeert naar het Directiecomité.

Aan de genderexpert(en) moet een nieuwe rol worden toegewezen, met name het katalyseren, adviseren en ondersteunen van de inspanningen van anderen i.p.v. zelf de genderstrategie door te voeren. De effectiviteit van de genderexpert(en) wordt bepaald door een adequate toewijzing van middelen, duidelijke mandaten en een strategische positie binnen de organisatie van Enabel. De genderexpert(en) hebben behoefte aan een krachtdadige ondersteuning en directe toegang tot het hoogste managementniveau¹¹.

De behoefte aan gespecialiseerde ondersteuning kan toenemen door de implementatie van een Enabel genderstrategie 2019-2023, vooral tijdens de eerste fases van het genderactieplan 2019-2023.

6.3 Het identificeren en aangaan van partnerschappen

Enabel wordt gezien als een kleine ontwikkelingsorganisatie op wereldniveau met een eerder beperkte impact op het behalen van gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen. Om de potentiële impact van Enabel op de genderproblematiek (verder) te versterken, moet Enabel bij het voorzien van de middelen voor de uitwerking van de genderstrategie 2019-2023, ook analyseren welke allianties/partnerschappen men kan aangaan om gendergelijkheid en empowerment van vrouwen te bevorderen.

¹¹ Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women, "Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming", beschikbaar op <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf> (laatst bezocht op 25 juni 2018), p. 2.

7 Actieplan

De genderstrategienota 2019-2023 zal worden vertaald in een concreet actieplan waarvan de uitvoering start in januari 2019. Het actieplan 2019-2023 zal worden opgemaakt met inachtneming van de krachtlijnen en doelstellingen zoals bepaald in de strategienota en volgens de voorgestelde actielijnen.

Op algemeen niveau zal het actieplan uitgaan van het opmaken van een inventaris van de meest relevante beleidslijnen, procedures en instrumenten die bepalend zijn voor het adequaat uitrollen van de genderstrategie. Een eerste inschatting van de gendergevoeligheid van de beleidslijnen, procedures en instrumenten moet het mogelijk maken om de respectieve noden te identificeren en daarvoor de nodige oplossingen te ontwikkelen.

Wat betreft de genderstrategie op het operationeel niveau, zal bij de opmaak van het actieplan eerst in kaart worden gebracht wat de noden zijn inzake gender en gendermainstreaming in de nieuwe samenwerkingsprogramma's. In functie daarvan zal Enabel in een eerste fase gericht op zoek gaan naar reeds bestaande gendertools, zowel binnen als buiten de organisatie, die, mits enige aanpassingen, de managers van de respectieve interventies in staat moeten stellen om de gendermainstreaming te versterken en, waar nodig, specifieke genderacties in te plannen. Waar nodig zal beroep worden gedaan op het inzetten van specifieke externe genderexpertise. In dit verband zal Enabel proactief investeren in het uitbreiden van de kaderakkoorden met externe experts. Het actieplan zal in het bijzonder aandacht besteden aan de opmaak van de genderanalyses bij de aanvang van de respectieve interventies en de opvolging daarvan.

Wat de lopende interventies betreft, zal het actieplan uitgaan van het opmaken van een inventaris van de reeds bestaande genderinitiatieven in functie van het kapitaliseren van de reeds ontwikkelde expertise.

Voor de opmaak van het genderactieplan op het organisationeel niveau zal het actieplan vertrekken van een rapid assessment van de beschikbare gendercompetenties en –noden bij het personeel in functie van het opmaken van een gericht vormingsplan om aan de gendervereisten op operationeel en op organisationeel vlak te kunnen voldoen. Het versterken van de aanwezigheid van vrouwen op seniorfuncties en in het management is een belangrijke prioriteit op de hoofdzetel, als op de representaties en binnen de interventies. Daarbij zal ook bijzondere aandacht gaan naar het ontwikkelen van mechanismen om de lokale aanwerving van vrouwen te bevorderen.

Het actieplan zal worden opgemaakt in nauwe samenwerking met de betrokken directies, departementen en diensten en in overleg met de representaties en de interventies op het terrein. Dit geldt voor alle directies, en niet enkel voor de Directie Operations, de Directie Sectorale en Thematische Expertise en de Directie Human Resources. Samen met de dienst M&E zal worden nagegaan welke hun behoeften zijn om te voldoen aan de internationale standaarden inzake gender en gendermainstreaming. Het kwalitatieve luik zal hierbij evenveel aandacht moeten krijgen als het kwantitatieve luik. Samen met de Directie Financiën zal worden nagegaan welke de noden en behoeften zijn om een performant genderbudgetingbeleid op te zetten. Samen met de dienst Communicatie zal een gendercommunicatiestrategie worden uitgewerkt.

Samen met de Genderstuurgroep, waarbinnen drie Directies zijn vertegenwoordigd (Algemene Directie, Human Resources en Sectorale en Thematische Expertise) zal bestudeerd worden welke genderstructuur er moet worden opgezet die de organisatie in staat stelt om de ambities van de genderstrategie op een performante manier in praktijk om te zetten. De functiebeschrijving van de genderexpert(en) zal worden aangepast in functie van de nieuwe genderstructuur.

8 Kalender

Juni 2018	Enabel genderstrategie 2019-2023
Trimester 3-4 2018	Actieplan Enabel genderstrategie 2019-2023
Trimester 4 2018	Voorbereiding implementatie
Januari 2019	Begin implementatie Enabel genderstrategie 2019-2023 en actieplan

Bijlage 1. De beleidscontext met betrekking tot gender en ontwikkeling

1.1 Internationaal

1.1.1 CEDAW (1979)

De Algemene Vergadering van de Verenigde Naties (VN) keurde in 1979 de ‘Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women’ (CEDAW) goed. Dit verdrag wordt gezien als het basiskader dat verduidelijkt wat discriminatie tegen vrouwen inhoudt en hoe men actie kan nemen op het nationale niveau om een einde te stellen aan zulke discriminatie.

De CEDAW is tot op vandaag geratificeerd door 189 landen waardoor het een van de meest geratificeerde internationale mensenrechten verdragen is. Ook op nationaal niveau wordt het gezien als standaard om wetgeving en een beleid aan te nemen dat streeft naar de bescherming van vrouwenrechten. Verscheidene andere internationale initiatieven zijn gevolgd na de aanneming van de CEDAW, zoals de ‘Beijing Declaration’ en het ‘Platform for Action’ (1985), de ‘Millennium Development Declaration’ (2000), de ‘Paris Declaration’ (2005) en de ‘Accra Agenda for Action’ (2008).

1.1.2 Beijing Verklaring en Actieplatform (1995)

De ‘Commission on the Status of Women’ (CSW) is de functionele commissie van de ‘UN Economic and Social Council’ (ECOSOC) die zich exclusief inzet voor gendergelijkheid en de vooruitgang van vrouwen. Het is het belangrijkste beleidsorgaan m.b.t. de bevordering van gendergelijkheid. Dit orgaan organiseerde de wereldconferenties omtrent vrouwen in Mexico (1975), Copenhagen (1980), Nairobi (1985) en Beijing (1995). De CSW volgt systematisch de vooruitgang omtrent de implementering van twaalf kritieke aandachtspunten op, die werden geïdentificeerd in het Beijing Platform for Action (Beijing PfA)¹²:

1. Vrouwen en armoede
2. Onderwijs en opleiding van vrouwen
3. Vrouwen en gezondheid
4. Geweld tegen vrouwen
5. Vrouwen en gewapend conflict
6. Vrouwen en economie
7. Vrouwen met macht en beslissingsbevoegdheid
8. Institutioneel mechanisme voor de bevordering van vrouwen
9. Mensenrechten van vrouwen
10. Vrouwen en media
11. Vrouwen en het milieu
12. Het meisje-kind

Het Beijing Actieplatform werd in het Belgisch recht opgenomen door de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de

¹² Beijing Declaration and Platform for Action (September 2005), beschikbaar op <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf> (laatst bezocht 25 juni 2018).

wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen.

1.1.3 Millennium Development Declaration

In September 2000, kwamen de wereldleiders samen en keurden de UN Millennium Development Declaration (MDD) goed. De MDD luidde een tijdperk in van een nieuw globaal partnerschap om extreme armoede te reduceren tegen 2015 door het vooropstellen van acht doelstellingen, beter gekend als de ‘Millennium Development Goals’ (MDGs). De MDG3, omtrent de bevordering van gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen, houdt in dat sterke inspanningen moeten geleverd worden op het vlak van onderwijs, de tewerkstelling van vrouwen buiten de landbouw en vrouwelijke politieke vertegenwoordiging.

Het 2015 MDG rapport toonde aan dat er meer meisjes van onderwijs genieten dan 15 jaar geleden. Verder is het aantal vrouwen die tewerkgesteld zijn buiten de landbouw met 6% toegenomen, van 35% in 1990 naar 41% in 2015. De vrouwelijke politieke vertegenwoordiging is ook toegenomen en in 90% van de opgenomen landen maken vrouwen deel uit van de volksvertegenwoordiging. Het aandeel van de vrouwelijke politieke vertegenwoordiging is verdubbeld, maar slechts 1 op 5 leden van de volksvertegenwoordiging zijn vrouwen¹³. Alhoewel er dus zeker vooruitgang is gemaakt, blijft genderongelijkheid een probleem en worden vrouwen nog steeds geconfronteerd met discriminatie op het gebied van o.a. de toegang tot werk, economische opbrengsten en publieke besluitvorming. Vrouwen worden ook nog steeds benadeeld op de arbeidsmarkt en verdienen gemiddeld 24% minder dan mannen wereldwijd¹⁴.

1.1.4 Paris Declaration (2005) en Accra Agenda for Action (2008)

Op de tweede High Level Forum on Aid Effectiveness, werd de ‘Paris Declaration’ (2005) aangenomen. Het is een actiegerichte roadmap om de kwaliteit van ontwikkelingssteun en de impact ervan op ontwikkeling te verbeteren. Om de Paris Declaration en de implementering ervan verder te versterken, werd de ‘Accra Agenda for Action’ (2008) voorgesteld¹⁵.

The Paris Declaration en de Accra Agenda for Action erkennen dat vrouwenrechten en gendergelijkheid van cruciaal belang zijn voor de duurzame impact op de armoedebestrijding en het bereiken van alle MDGs. De Accra Agenda erkent dat:

“Gender equality, respect for human rights, and environmental sustainability are cornerstones for achieving enduring impact on the lives and potential of poor women, men, and children. It is vital that all out policies address these issues in a more systematic and coherent way”¹⁶.

1.1.5 Sustainable Development Goals

¹³ United Nations, “The Millennium Development Goals Report 2015” (2015), beschikbaar op http://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/english/UNDP_MDG_Report_2015.pdf (laatste bezocht op 25 juni 2018), p. 5.

¹⁴ United Nations, “The Millennium Development Goals Report 2015” (2015), beschikbaar op http://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/english/UNDP_MDG_Report_2015.pdf (laatst bezocht op 25 juni 2018), p. 8.

¹⁵ OECD, The Paris Declaration on Aid Effectiveness (2005) and the Accra Agenda for Action (2008), beschikbaar op <http://www.oecd.org/dac/effectiveness/34428351.pdf> (laatst bezocht 25 juni 2018).

¹⁶ Accra Agenda for Action, para. 3.

Ter opvolging van de MDD, werd in Januari 2016, de ‘2030 Agenda for Sustainable Development’ aangenomen met de daarbij horende 17 ‘Sustainable Development Goals’ (SDGs). Het algemene doel is dat alle landen wereldwijd zich de komende vijftien jaar (verder) inzetten om alle vormen van armoede te elimineren, ongelijkheden te bevechten en de klimaatsverandering aan te pakken.

Ook in de SDGs wordt de doelstelling voor het behalen van gendergelijkheid en de empowerment van de positie van de vrouw herhaald (SDG5). SDG5 bepaalt dat alle landen ernaar moeten streven om: (i) alle vormen van discriminatie tegen vrouwen en meisjes te beëindigen; (ii) alle vormen van geweld tegen vrouwen, zowel in de publieke als in de private sfeer, waaronder vrouwenhandel en de seksuele en andere vormen van exploitatie te elimineren; (iii) alle schadelijke praktijken waaronder kindhuwelijken en vrouwenbesnijdenis te elimineren; (iv) onbetaalde zorg en huishoudelijk werk te erkennen door het voorzien van publieke diensten, infrastructuur en sociale bescherming en het principe van gedeelde verantwoordelijkheid binnen de gezins- en familiestructuur verder te verspreiden waar nationaal mogelijk; (v) de volledige en effectieve deelname van en gelijke kansen voor vrouwen op alle niveaus van politieke, economische en publieke besluitvorming bewerkstelligen; (vi) de universele toegang tot seksuele en reproductieve gezondheid en rechten verder te verzekeren; (vii) gelijke rechten te geven aan vrouwen inzake toegang tot economische middelen, landeigendom, andere vormen van eigendom, financiële diensten, erfrecht, natuurlijke grondstoffen; (viii) het gebruik door vrouwen van technologie, in het bijzonder informatie- en communicatietechnologie, te versterken; (ix) het beleid en de wetgeving in functie van gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen en meisjes aan te passen en te versterken.¹⁷

1.2 Europa

De Europese Unie heeft in 2010 een genderactieplan geformuleerd voor de periode 2010-2015 (GAP I) met als doel het versnellen van de verwezenlijking van de millennium-doelstellingen 3 (gendergelijkheid) en 5 (moedersterfte), de doelen van de CEDAW, het Beijing Actieplatform en het Cairo Actieprogramma te bereiken¹⁸.

In 2015, nam de Europese Unie een genderactieplan voor de periode 2016-2020 aan (GAP II)¹⁹ waarin een monitoring en verantwoordingskader werd opgenomen. Dit kader volgt de vooruitgang op het vlak van gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen in ontwikkelingslanden, met aandacht voor fragiele settings, conflict- en noodsituaties.

1.3 België

1.3.1 Wet betreffende de Belgische Ontwikkelingssamenwerking (Wet Belgische Ontwikkelingssamenwerking, 19.3.2013)

De Wet Belgische Ontwikkelingssamenwerking van 2013 erkent dat het concept van ‘duurzame ontwikkeling’ een rechtvaardige overgang naar duurzame productie- en consumptiemethoden verzekert, de gelijkheid van vrouwen en mannen bevordert en een toegang van de bevolking tot publieke basisgoederen en-diensten, sociale bescherming,

¹⁷ Sustainable Development Goals Targets, beschikbaar op <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs> (laatst bezocht op 25 juni 2018).

¹⁸ European Commission, EU Plan of Action on Gender Equality and Women’s Empowerment in Development 2010-2015, SEC(2010) 265 (March 2010), beschikbaar op file:///C:/Users/u0073397/Downloads/Gender_Action_Plan.pdf (laatst bezocht op 25 juni 2018).

¹⁹ European Commission, Joint Staff Working Document “Gender Equality and Women’s Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020”, SWD(2015) 182 (September 2015), beschikbaar op https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-working-document-gender-2016-2020-20150922_en.pdf (laatst bezocht op 25 juni 2018).

alsook respect voor haar rechten, inclusief seksuele rechten en toegang tot informatie en diensten inzake seksuele en reproductieve rechten en gezondheid garandeert (art. 2, 12° Wet Belgische Ontwikkelingssamenwerking).

Verder impliceert een goed bestuur, een bestuur dat de optimalisering beoogt van het beheer van de institutionele capaciteiten de besluitvormingsprocessen van de overheden en het beheer van het overheidsgeld, met respect voor de democratie, de rechtsstaat alsmede de mensenrechten, de fundamentele vrijheden en de gelijkheid tussen mannen en vrouwen (art. 2, 14° Wet Belgische Ontwikkelingssamenwerking).

Ook dient elke vrouw en elke man toegang te hebben tot productief werk in vrije, rechtvaardige, veilige en waardige omstandigheden wat o.a. betekent dat er gelijke kansen en gelijke behandeling moet zijn van alle mannen en vrouwen op de werkvloer. De door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) aangenomen Waardig Werk Agenda streeft vier strategische doelstellingen na, waarbij de gelijkheid tussen mannen en vrouwen een transversale doelstelling is (art. 2, 21° Wet Belgische Ontwikkelingssamenwerking).

Als een basisprincipe, erkent de nieuwe Wet Belgische Ontwikkelingssamenwerking dat de genderdimensie, nl. de empowerment van vrouwen en de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de samenleving, wordt geïntegreerd op een transversale wijze in al haar interventies (art 11, §2 1° Wet Belgische Ontwikkelingssamenwerking).

1.3.2 Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet, 10.5.2007)

In januari 2007, heeft de Belgische overheid de ambitieuze Genderwet aangenomen om de genderdimensie te implementeren in de Belgische federale beleidsstructuren. Hierdoor is 'gendermainstreaming' niet langer een vrijwillige verbintenis maar een juridische verplichting. Hieruit volgt dat het principe van 'gendermainstreaming' en het streven naar gelijkheid tussen man en vrouw geïntegreerd moet worden in: (i) managementplanning; (ii) managementcontracten; (iii) elke strategische en operationele doelstelling; (iv) budgetten; en (v) statistieken.

1.3.3 DGD genderstrategienota (maart 2016)

De strategienota van de Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD) zet de prioritaire krachtlijnen uit voor de interventies van de Belgische ontwikkelingssamenwerking binnen dit domein. Deze nota werd uitgewerkt op basis van discussiegroepen opgericht binnen de DGD, van een gedetailleerde adviesnota van de Adviesraad Gender en Ontwikkeling en van bedenkingen vanuit de verschillende posten in de landen waar de Belgische coöperatie in 2015 actief was.

1.3.4 Algemene beleidsnota Internationale Ontwikkeling (17.10.2017)

In de 2017 beleidsverklaring van Minister voor Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecom en Post, benadrukte Minister Alexander De Croo het belang van de rechtenbenadering binnen het ontwikkelingssamenwerkingsbeleid. Als een belangrijke doelstelling wordt verwezen naar de empowerment van de burgers, en in het bijzonder van vrouwen en meisjes, in de partnerlanden. De Belgische regering speelt een voortrekkersrol in de internationale *She Decides* beweging die opkomt voor de rechten van vrouwen en

meisjes, en inzonderheid voor de verdediging van hun seksuele en reproductieve gezondheid en rechten .

De rechtenbenadering vormt ook de rode draad bij de uitwerking van nieuwe programma's en interventies. In de relatie met de overheden van de veertien partnerlanden, staan democratisering, respect voor de mensenrechten, aandacht voor de positie van vrouwen en kinderen en goed bestuur centraal. Verder zal België in de landen waar de rechtstreekse samenwerking met de overheid niet bijdraagt tot de empowerment van de rechten van de burger, inzetten op samenwerking met universiteiten, vrouwenorganisaties, lokale 'NGO's en mensenrechtenorganisaties.

Bijlage 2. BTC genderstrategie 2010-2014

1. Krachtlijnen

1.1 Gendermainstreaming: Een tweesporenbenadering

In de BTC genderstrategie 2010-2014 opteerde men expliciet voor een gendermainstreamingsstrategie om de ongelijkheden tussen man en vrouw weg te werken en nationale en internationale verplichtingen te respecteren. De gendermainstreamingsstrategie bestaat uit twee complementaire benaderingen, die enerzijds verwijzen naar het agentschap en anderzijds naar de ontwikkelingsprestaties. Deze tweesporenbenadering omvat:

- 1) In-house gendermainstreaming teneinde de genderdimensie te integreren in alle diensten en outputs van het agentschap;
- 2) Integratie van de genderdimensie in alle interventies in het veld, inclusief specifieke acties om ongelijkheden en discriminaties te remediëren.

Om adequate ontwikkelingsresultaten te behalen, is het belangrijk dat er een synergie bestaat tussen de beide sporen van de tweesporenbenadering.

De visie van het gendermainstreamingsbeleid van de BTC genderstrategie 2010-2014 werd als volgt omschreven:

“Voor 2015 zal het BTC personeel in het veld en op de hoofdzetel bijdragen tot de bevordering van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Elk van ons zal de genderdimensie integreren in zijn dagelijks werk op een gestructureerde en systematische manier. Om dit doel te bereiken, zal BTC de noodzakelijke training, capacity building, beleid, richtlijnen, procedures en instrumenten voorzien.”

1.2 Walk the talk

De BTC genderstrategie 2010-2014 benadrukte dat de strategie enkel kan slagen indien alle leden van het BTC management op de hoogte zijn van de implicaties van de strategie en hun volle steun verlenen aan de verwezenlijking ervan. Het verlenen van volledige steun houdt o.a. in:

- 1) Het voorzien van een sponsor voor de gendermainstreamingsstrategie
- 2) Het voorzien van een budget
- 3) Het voorzien van human resources
- 4) Het benadrukken van het belang en de prioriteit van gendergelijkheid op elke gelegenheid.

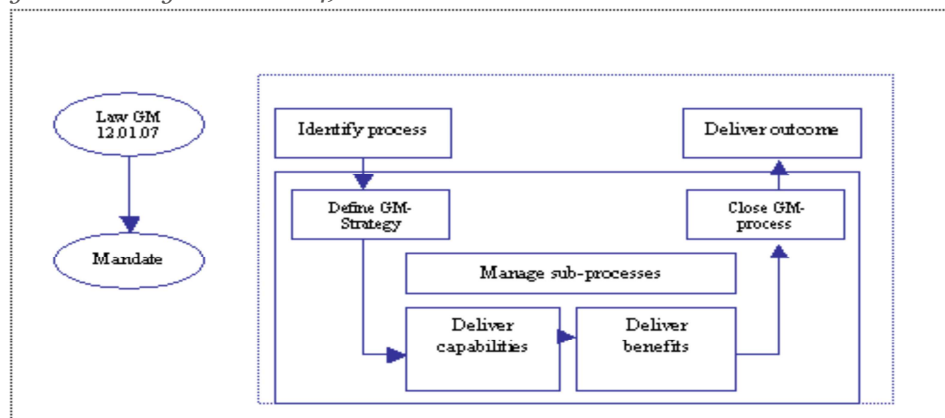
De BTC genderstrategie 2010-2014 voorzag in een genderexpert voor de tenuitvoerlegging van de tweesporenbenadering en benadrukte dat de gendermainstreamingsstrategie enkel kon slagen indien alle personeelsleden hun volledige samenwerking zouden verlenen aan de genderexpert.

1.3 Langetermijnproces

De toepassing van de BTC genderstrategie 2010-2014 zou uiteindelijk moeten resulteren in de noodzakelijke bevoegdheden en vaardigheden op elk niveau. De gendermainstreamingsstrategie streefde ernaar om noodzakelijke omstandigheden te garanderen voor het BTC personeel waardoor zij in staat zijn om (in de toekomst) de genderdimensie te integreren in hun dagelijks werk op hun respectievelijk niveau (hoofdkwartier, representaties, missie).

De BTC genderstrategie 2010-2014 benadrukte dat dit proces van lange termijn is, gespreid over vijf jaar. Om dit proces tot een goed einde te brengen, zou de genderexpert alle betrokken partijen begeleiden tijdens elke fase.

Figuur 1. Proces van de gendermainstreamingsstrategie (zoals voorgesteld in de genderstrategie 2010-2014)



1.4 Procesmanagementbenadering

In de BTC genderstrategie 2010-2014 benadrukte men dat gendermainstreaming meer inhoudt dan een loutere strategie voor het bereiken van gendergelijkheid. Het is een methodologie die de kwaliteit van het beleid versterkt op alle niveaus en domeinen. Indien gender wordt toegepast in alle processen van BTC, dan ondersteunt het efficiëntie en effectiviteit, meer specifiek in de core-processen en ondersteunende processen. Het is een instrument dat verscheidene voordelen heeft en bijdraagt tot het bereiken van 'goede administratie' door de kwaliteit van alle diensten en outputs te verbeteren.

Aangezien de gendermainstreamingsstrategie moet toegepast worden doorheen de hele organisatie (human resources, financiële dienst, logistieke dienst, management,...) zou dit leiden tot een meer efficiënt en coherent beleid. Sterker nog, de analyses, verspreiding, monitoring en evaluatie van de gendermainstreamingsstrategie zouden leiden tot meer transparantie.

2. Doelstellingen en stand van zaken

2.1 Organisationeel luik: De integratie van gender in de organisatie

2.1.1 Het versterken van de gendercompetenties van het BTC/Enabel personeel

Met de bedoeling om gender te integreren in de organisatie van BTC, voorzag de BTC genderstrategie 2010-2014 om de gender competenties van het BTC personeel te versterken a.d.h.v. een gendersensitieve analyse, bewustmaking en training.

De **gendersensitieve analyse** werd gezien als een essentiële eerste fase van de gendermainstreamingsstrategie, waarin de verschillende operaties binnen BTC onderzocht zouden worden. Verder sub-activiteiten omvatten de gender screening van BTC outputs om op die manier een preliminair zicht te krijgen op de manier waarop gender geïntegreerd is in de rapporten, documenten, voorstellen, planning, etc. De bedoeling zou zijn dat het BTC personeel in staat is om een gendersensitieve analyse uit te voeren. Het uiteindelijke resultaat van de BTC genderstrategie 2010-2014 is dat er jaarlijks één workshop over gender en planning is georganiseerd op het BTC hoofdkwartier. Het is niet duidelijk hoeveel personeelsleden effectief deelnamen aan de workshops en of de vooropgestelde doelstelling van 10% behaald werd. Verder zijn 75% van alle technische en financiële fiches gescreend op basis van gender en 95% van de jaarlijkse rapporten integreren de genderdimensie.

Bewustmaking en het creëren van discussieruimte werd ook gezien als een onontbeerlijke stap voor het opbouwen van de competenties van het BTC personeel. Indien men stereotypen en vooroordelen over gender wil uitroeien van in het begin, is het van belang dat gender kan geïntegreerd worden van bij het begin van elke operatie (bijvoorbeeld besluitvorming, de formulering van de missie of evaluatie, etc.). Hierbij voorzag de BTC genderstrategie 2010-2014 dat er: (i) een genderwebsite zou rapporteren over alle bewustmakingscampagnes georganiseerd door het BTC hoofdkwartier of terrein; (ii) jaarlijks een bewustmakingsevent georganiseerd wordt in samenwerking met een van de departementen van het BTC hoofdkwartier; en (iii) drie debatten worden georganiseerd elk jaar op het BTC hoofdkwartier omtrent actuele genderonderwerpen. Uit de eindanalyse van de genderstrategie 2010-2014 blijkt dat de interne website bijna alle bewustmakingscampagnes vermeldt die werden georganiseerd door het BTC hoofdkwartier of het terrein. Verder werden er elk jaar minstens drie bewustmakingsevenementen georganiseerd op het BTC hoofdkwartier of missie.

Omtrent het geven van **training**, voorzag de BTC genderstrategie 2010-2014 dat men twee soorten trainingen zou geven op het BTC hoofdkwartier om de gendermainstreamingsstrategie te implementeren: (i) algemene trainingen die aan de collectieve noden beantwoorden; en (ii) specifieke trainingen die beantwoorden aan individuele noden. De bedoeling was dat minstens 60% van het BTC personeel een introductiesessie zou volgen omtrent gender en gendermainstreaming. De eindanalyse van de genderstrategie 2010-2014 toont aan dat de genderexpert verscheidene gendersessies organiseerde tijdens missies naar het terrein voor specifieke programma's. Andere opleidingen werden georganiseerd via de programma's (zonder deelname van de genderexpert). Ten slotte werden gendertrainingen georganiseerd door de representaties.

2.1.2 Het integreren van gender in het besluitvormingsproces en de operaties

De BTC genderstrategie 2010-2014 streefde ernaar om gender te integreren in het besluitvormingsproces en de operaties van de organisatie door: (i) op een gendergevoelige manier te communiceren; (ii) te rapporteren op een gendergevoelige manier; (iii) gender te integreren in het procesmanagement; en (iv) gender te integreren in strategische plannen en beleidsdocumenten.

Communiceren op een gendergevoelige manier refereert naar de basisconventies van interactief gedrag en omvat zowel de interne als externe communicatie van de organisatie. Het was de bedoeling dat men een gedragscode zou aannemen alsook een portaal voor potentiële klachten. Om de uitwisseling van informatie omtrent genderactiviteiten, evenementen en campagnes te vergemakkelijken, zou men een genderwebsite ontwerpen. Volgens de eindanalyse van de BTC genderstrategie 2010-2014, is gender geïntegreerd in de ethische code van BTC. Verder maken de communicatiedienst en vertaaldienst gebruik van een gendergevoelige communicatie door het gebruik van gendergevoelige afbeeldingen, taalgebruik en het vermijden van stereotypen en discriminatie.

Op de basis van gender gescheiden data, kunnen gendervooroordelen en ongelijkheden worden geïdentificeerd, besproken en aangepast worden. Daarom is het van belang om op een **gendergevoelige manier te rapporteren** aangezien gendergelijkheid enkel kan verbeteren op basis van *evidence based* aanbevelingen. De doelstelling dat data zou worden voorgesteld op een gendergevoelige manier in de jaarlijkse rapporten werd volgens de eindanalyse bereikt vanaf 2013.

Door een systematische **integratie van de genderdimensie in de managementprocessen, de kernprocessen en de ondersteuningsprocessen**, zou BTC geleidelijk de genderdimensie integreren in het beleid en waar nodig, de richtlijnen. De BTC genderstrategie 2010-2014 streefde ernaar dat een gendergevoelige interne audit zou rapporteren over de vooruitgang van de integratie van gender in het beleid, richtlijnen, procedures en instrumenten vanaf 2013. Het uiteindelijke resultaat zou zijn dat gender een transversale kwestie was die geïntegreerd werd in het beleid, richtlijnen, procedures en instrumenten. De 2014 HR-audit omvatte een genderdimensie, maar een genderspecifieke audit werd niet uitgevoerd omdat DGD een algemene genderanalyse uitvoerde voor alle ontwikkelingskanalen.

Met de bedoeling om **gender te integreren in de strategische planning en beleidsdocumenten**, stelde de BTC genderstrategie 2010-2014 als doelstelling dat gender zou geïntegreerd worden in het BTC ondernemingsplan. Uiteindelijk werd gender opgenomen als een transversaal thema in de strategische benadering van BTC.

2.1.3 Het versterken van de aanwezigheid van vrouwen binnen BTC

De BTC genderstrategie 2010-2014 verduidelijkte dat de aanwezigheid van vrouwen moest worden versterkt door een algemene werving van vrouwelijke personeelsleden en meer specifiek door de aanwezigheid van meer vrouwen in klasse 7, 8 en op managementniveau, het aanwerven van meer vrouwelijke technische assistenten en het installeren van meer vrouwen als landenvertegenwoordigers.

Om het aantal vrouwelijke kandidaten voor verschillende functies te verhogen, was het de bedoeling dat alle vacatures geformuleerd werden op een genderneutrale manier. Hierbij moest men specifieke aandacht besteden aan de toepassing van genderneutrale selectieprocedures. Verder voorziet de Genderwet (art. 16 §1) dat positieve acties aangewezen zijn indien er: (i) een verifieerbare ongelijkheid is; (ii) het verdwijnen van deze ongelijkheid moet een doelstelling zijn; (iii) de maatregelen moeten tijdelijk zijn en verdwijnen van zodra de doelstelling bereikt is; en (iv) de maatregel van positieve actie mag de rechten van anderen niet beperken. Een vorm van positieve acties, is het installeren van quota.

Figuur 2. Argumenten pro en contra het gebruik van quota

The use of quota	Arguments in favour	Arguments against
	Slow progress via positive actions	Discrimination of target groups not involved
	Use of all talents, competencies have always been a criteria	Risk of installing tokens and questioning the credibility of women
	Positive results when women join management positions	The pool of candidates is sometimes too small

Verder voorzag de BTC genderstrategie 2010-2014 dat men specifieke acties zou ondernemen om voldoende competente kandidaten te vinden voor de posities van technische assistenten. Om een meer gelijke vertegenwoordiging van vrouwen te bekomen als landenvertegenwoordigers, stelde de BTC genderstrategie 2010-2014 de volgende positieve acties voor:

- 1) Identificatie van vrouwelijke kandidaten binnen BTC
- 2) Capacity-building en training voor potentiële kandidaten
- 3) Het voorbereiden van kandidates voor de selectieprocedure
- 4) Het aanmoedigen van vrouwen om te solliciteren voor de positie van vertegenwoordiger

Alhoewel de BTC genderstrategie 2010-2014 het belang van (positieve) acties benadrukte voor het versterken van de aanwezigheid van vrouwen binnen BTC, bleven de ondernomen acties beperkt en zijn de vooropgestelde doelstellingen niet bereikt.

Figuur 3. Overzicht tewerkstelling vrouwen binnen BTC-terrein (periode januari 2010-januari 2015) (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
RR	5.88	11.8	11.8	17.6	17.6	6.67
TA	13.9	14.6	18	19.7	21.3	21.8
JA	58.3	60.9	60.2	70.8	66.7	73.4
REP	15.8	28.6	8.33	7.69	15.4	45.5

RR: Landenvertegenwoordiger

TA: Technical assistant

JA: Junior Assistant

REP: Personeel in representatie

Ook op de hoofdzetel is er nog steeds geen genderevenwichtige samenstelling van de werknemers in klasse 7, 8 en 9. Ook werd de doelstelling van 35% vrouwelijke technische assistenten en 30% vrouwelijke landenvertegenwoordigers niet bereikt.

2.2 Operationeel luik

2.2.1 De zichtbaarheid van de beste praktijken

Een eerste doelstelling van het operationele luik van de BTC genderstrategie 2010-2014 omvatte het zichtbaar maken van de beste praktijken a.d.h.v. het organiseren van campagnes en het creëren van een Q&A forum.

Het **organiseren van campagnes** bestond uit bewustmakingscampagnes, seminars, workshops en training voor het BTC personeel op het terrein. De evenementen zouden worden voorgesteld door de genderaansprekpunten, junior assistenten, landenvertegenwoordigers en de co-verantwoordelijken van projecten en programma's. De genderexpert zou op de hoogte worden gebracht van de initiatieven die op het terrein genomen worden en steun verlenen aan de verspreiding van successen en outputs. De verschillende evenementen zouden vermeld worden op de genderwebsite. Volgens de eindanalyse van de BTC genderstrategie 2010-2014 werd de doelstelling bereikt en rapporteert de genderwebsite elk jaar over minstens drie bewustmakingscampagnes uit het terrein.

Een tweede vooropgestelde activiteit was het ontwerpen van een Q&A forum waarop te allen tijde vragen gesteld konden worden en antwoorden gegeven op basis van specifieke expertise en ervaring vanuit alle partnerlanden. Deze activiteit werd niet verwezenlijkt door budgetbeperkingen.

2.2.2 Het integreren van gender in het besluitvormingsproces en de operaties

Om een optimale integratie van gender in het besluitvormingsproces en operaties te bewerkstelligen, voorzag de BTC genderstrategie 2010-2014 dat gender zou worden geïntegreerd op drie niveaus, zijnde de beoordeling van de Indicatieve Samenwerkingsprogramma's (ICP), de Technische en Financiële Dossiers (TFF) en monitoring en evaluatie (M&E).

Voor de **integratie van gender in de beoordeling van de ICP**, voorzag men drie activiteiten. Ten eerste, de oprichting van een werkgroep rond gender en de ICPs. Ten tweede, de integratie van gender in de beoordelingsnota's van de ICPs. Ten derde, de formulering van voorstellen om de genderdimensie op een systematische manier te integreren in welbepaalde beleidslijnen, procedures en instrumenten. Uit de eindanalyse van de BTC genderstrategie 2010-2014 blijkt dat alle ICPs en de beoordelingsnota's de genderdimensie integreren.

Een van de belangrijkste doelstellingen van de gendermainstreamingsstrategie was de **integratie van de genderdimensie in alle projecten en programma's op het terrein (TFFs)**. Om dit doel te bereiken is een nauwe samenwerking vereist met de verschillende sectorale en geografische afdelingen van BTC. Twee specifieke acties werden voorzien waaronder de integratie van het genderspect in de formulering van de scenario's en de uitwerking van een gender toolkit voor elk partnerland. De eindanalyse van de BTC

genderstrategie 2010-2014 toont aan dat sinds 2015 elke nieuwe formulering de genderdimensie integreert door het gebruik van de genderbudgetscan.

Tenslotte, vereiste de **integratie van de genderdimensie in de programmering, formulering, implementering, monitoring en evaluatie van de ontwikkelingsinterventies** niet enkel competent personeel op het hoofdkwartier, de representaties en het veld. Er is ook nood aan instrumenten, sjablonen en checklists die de integratie van de genderdimensie in het dagelijks werk van het BTC personeel vergemakkelijken. Als een gevolg van de geleverde inspanningen, wordt gender behandeld in 95% van de jaarlijkse rapporten en is de genderbudgetscan geïntegreerd in TFF, Basislijnen en jaarlijkse rapportering.

2.2.3 Het integreren van gender in communicatie en strategie

De BTC genderstrategie 2010-2014 bepaalde verder dat de communicatie gendergevoelig dient te zijn en dat gender moet geïntegreerd worden in de strategische plannen van BTC.

De genderaansprekpunten op het niveau van het hoofdkantoor en de representaties, zouden de interne en externe communicatie inzake gender verzorgen. Verder zou er ook een gedragscode geformuleerd worden op het niveau van elke representatie, om BTC personeel en hun families te informeren en meer inzicht te verlenen in de genderrollen in de verschillende werk- en leefomstandigheden. Volgens de eindanalyse van de BTC genderstrategie 2010-2014, is er één gedragscode die gender integreert voor alle representaties.

De BTC genderstrategie 2010-2014 voorzag ook dat de BTC genderexpert steun zou verlenen aan de integratie van de genderdimensie in de ondernemingsplannen van de representaties. De eindanalyse van de BTC genderstrategie 2010-2014 toont aan dat er genderstrategieën werden ontwikkeld i.s.m. de representaties en de programma's in drie partnerlanden.

2.2.4 Het versterken van de competenties van de medewerkers op het terrein

Om de gendercompetenties van de terreinmedewerkers te versterken, plande de BTC genderstrategie 2010-2014 om: (i) meer vrouwen te rekruteren op de representaties en in de projecten en programma's; en (ii) meer vrouwen te trainen en capacity-building te voorzien.

In samenwerking met de formuleringsteams en het HR-departement, zouden er inspanningen geleverd worden om meer lokale genderexpertise te integreren in de projecten, programma's, formulering van de missie, evaluatie teams, enz. De doelstelling om 10% meer vrouwen te rekruteren als lokaal personeel werd behaald.

Een andere voorziene activiteit omvatte de e-learning faciliteiten voor technische assistenten en junior assistenten. Als een gevolg van de genderstrategie 2010-2014, werden alle technische assistenten en junior assistenten ingelicht over gender en gendermainstreaming alvorens ze een buitenlandse missie aanvatten. De doelstelling dat 10% van het veld personeel een e-learning cursus diende te volgen rond gender en ontwikkeling werd niet bereikt, maar goede voorbeelden worden wel gedeeld via intranet. Verder heeft men ook brochures ontwikkeld en verspreid in het veld omtrent de beschikbaarheid van trainingen.

2.3 Monitoring en evaluatie

In de BTC genderstrategie 2010-2014 werd een monitoring en evaluatiestructuur voorzien bestaande uit:

- 1) Semestriële interne beoordelingen van de vooruitgang (in de genderwerkgroep);
- 2) Jaarlijks genderactieplan;
- 3) Jaarlijks rapport, inclusief een evaluatie van het genderactieplan;
- 4) Mid-termevaluatie van de gendermainstreamingsstrategie, inclusief een enquête omtrent de veranderingen in attitudes en capaciteiten (indien financiële middelen beschikbaar zijn);
- 5) Eindevaluatie van de gendermainstreamingsstrategie, inclusief een enquête omtrent de veranderingen in attitudes en capaciteiten (indien financiële middelen beschikbaar zijn);
- 6) Ad hoc interne audit (2012) omtrent de integratie van gender in de HR-processen; en
- 7) Ad hoc interne audit in 2012 omtrent de integratie van gender in de processen.

2.4 Conclusie

Uit de analyse van de BTC genderstrategie 2010-2014 blijkt dat dit een uitgebreide strategie was met ambitieuze doelstellingen. Alhoewel volgens de eindanalyse, de meerderheid van de indicatoren behaald werden, zijn er nog steeds processen aan de gang en werden een aantal belangrijke doelstellingen zoals de empowerment van de aanwezigheid van vrouwen binnen BTC, niet bereikt.

Ook wat betreft de vooropgestelde monitoring en evaluatiestructuur, schiep de BTC genderstrategie 2010-2014 hoge verwachtingen, maar deze werden maar gedeeltelijk ingelost door de toepassing van een gebrekkige evaluatiestructuur of het gebrek aan toegang tot de resultaten van de voorziene evaluatiestructuur. Een goede toepassing van de voorgestelde evaluatiestructuur zou bijgedragen hebben tot het benadrukken van de successen van de BTC genderstrategie 2010-2014 en hebben geresulteerd in een stand van zaken die de ontwikkeling van de nieuwe genderstrategie verder zou kunnen informeren.

Bijlage 3. Werkdefinities Enabel genderstrategie 2019-2023

Gender

Gender refereert naar de sociale attributen en kansen die samenhangen met het mannelijk en vrouwelijk zijn en de relaties tussen vrouwen en mannen en meisjes en jongens, alsook de relaties tussen vrouwen en die tussen mannen. Deze attributen, kansen en relaties zijn gevormd door de maatschappij en worden geleerd door socialisatieprocessen. Ze zijn context/tijdsgebonden en veranderlijk. Gender bepaalt wat verwacht, toegestaan en gewaardeerd wordt in een vrouw of een man in een bepaalde context. Deze gedragingen zijn dus niet aangeboren, maar aangeleerd. In de meeste samenlevingen zijn er verschillen en ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in toegewezen verantwoordelijkheden, ondernomen activiteiten, toegang tot en controle over middelen, evenals mogelijkheden voor besluitvorming. Gender maakt deel uit van de bredere sociaal-culturele context. Andere belangrijke criteria voor sociaal-culturele analyse zijn klasse, ras, armoedeniveau, etnische groep en leeftijd²⁰.

Gender wordt vaak verward met de term 'geslacht'. Het begrip 'geslacht' verwijst echter naar het 'biologische' aspect, dat wordt bepaald bij de geboorte. Naargelang de gekregen chromosomen wordt men als man of als vrouw geboren. Men wordt op geslachtelijke wijze maatschappelijk erkend en 'ingeschreven' in de samenleving²¹.

Gendergelijkheid

Gendergelijkheid verwijst naar de gelijke rechten, verantwoordelijkheden en kansen van vrouwen en mannen en meisjes en jongens. Gelijkheid betekent niet dat vrouwen en mannen hetzelfde zijn, maar dat de rechten, verantwoordelijkheden en kansen van vrouwen en mannen niet mogen afhangen van het feit of ze geboren zijn als man of als vrouw. Het impliceert dat de belangen, behoeften en prioriteiten van zowel vrouwen als mannen in aanmerking worden genomen (ook erkennende de diversiteit van verschillende groepen vrouwen en mannen. Gendergelijkheid is geen 'vrouwenprobleem', maar belangt zowel vrouwen als mannen aan en betreft hen beiden. Gelijkheid tussen vrouwen en mannen wordt gezien als een mensenrechtenkwestie en als een voorwaarde voor, en indicator van, duurzame ontwikkeling²².

Gendermainstreaming

Gendermainstreaming bestaat uit het beoordelingsproces van de implicaties voor vrouwen en mannen van geplande acties, inclusief wetgeving, beleid of programma's, op alle gebieden en op alle niveaus. Het is een strategie om van de zorgen en ervaringen van vrouwen en mannen een integrale dimensie te maken in het ontwerp, de implementatie, monitoring en evaluatie van het beleid en programma's op alle politieke, economische en maatschappelijke gebieden, zodat vrouwen en mannen een gelijk voordeel genieten en

²⁰ Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, "Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality" (Augustus 2001), beschikbaar op <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf> (laatst bezocht 25 juni 2018), p. 1.

²¹ Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, "Leidraad voor een basisopleiding rond gender", beschikbaar op <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Leidraad%20opleiding.pdf> (laatst bezocht 25 juni 2018), p. 5.

²² Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, "Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality" (Augustus 2001), beschikbaar op <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf> (laatst bezocht op 25 juni 2018), p. 1.

ongelijkheid niet wordt bestendigd. Het uiteindelijke doel is om gendergelijkheid te bereiken²³.

Gendermainstreaming is geen doelstelling op zich, maar een benadering om gendergelijkheid te promoten²⁴.

Genderanalyse

Genderanalyse bestaat uit het kritisch onderzoek van de manier waarop verschillen in genderrollen, activiteiten, behoeftes, kansen en rechten/aanspraken een invloed hebben op mannen, vrouwen, meisjes en jongens in bepaalde situaties of contexten. Het onderzoekt de relaties tussen vrouwen en mannen en hun toegang tot en controle over middelen en de beperkingen waarmee zij te maken hebben ten opzichte van elkaar. Een genderanalyse moet geïntegreerd worden in alle sectorbeoordelingen of situatieanalyses om te waarborgen dat gendergerelateerde onrechtvaardigheden en ongelijkheden niet toenemen door interventies, en dat, waar mogelijk, grotere gelijkheid en rechtvaardigheid in genderverhoudingen worden bevorderd²⁵.

²³ ECOSOC Agreed Conclusions 1997/2, beschikbaar op <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF> (laatst bezocht op 25 juni 2018), p. 3.

²⁴ SIDA Gender Toolbox, "Tool on Gender Mainstreaming" (Maart 2015), beschikbaar op <https://www.sida.se/contentassets/3a820dbd152f4fca98bacde8a8101e15/gender-tool-mainstreaming.pdf> (laatst bezocht op 25 juni 2018), p. 1.

²⁵ UNICEF, UNFPA, UNDP, UN Women, "Gender Equality, UN Coherence and You", e-learning course beschikbaar op <https://trainingcentre.unwomen.org/course/description.php?id=10> (laatst bezocht op 25 juni 2018).

Literatuurlijst

Algemene Beleidsnota Internationale Ontwikkeling van Minister voor Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecom en Post Alexander De Croo (17 Oktober 2017).

Beijing Declaration and Platform for Action (September 1995), beschikbaar op <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>.

Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD) Bijzondere Dienst Evaluatie, “De Lastige Weg naar Gelijkheid – Evaluatie Gender en Ontwikkeling in de Belgische Samenwerking” (November 2014).

BTC, “Communication for Development: Dialogue and Involvement to Achieve Sustainable Results” (Januari 2016), beschikbaar op [file:///C:/Users/u0073397/Downloads/Communication%20for%20Development_Dialogue%20and%20involvement%20to%20achieve%20sustainable%20results_C4D%20Guide_BTC_EN%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/u0073397/Downloads/Communication%20for%20Development_Dialogue%20and%20involvement%20to%20achieve%20sustainable%20results_C4D%20Guide_BTC_EN%20(1).pdf).

BTC, Ravesloot, S., “Gender Mainstreaming in BTC: Gender@yourdesk” (Maart 2010).

Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD), “Gender Strategienota” (Maart 2016), beschikbaar op <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Gender-in-de-Belgische-Ontwikkelingssamenwerking.pdf>.

ECOSOC Agreed Conclusions 1997/2, beschikbaar op <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>.

European Commission, EU Plan of Action on Gender Equality and Women’s Empowerment in Development 2010-2015, SEC(2010) 265 (March 2010), beschikbaar op file:///C:/Users/u0073397/Downloads/Gender_Action_Plan.pdf.

European Commission, Joint Staff Working Document “Gender Equality and Women’s Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020”, SWD(2015) 182 (September 2015), beschikbaar op https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-working-document-gender-2016-2020-20150922_en.pdf.

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, “Handleiding voor de Toepassing van Gender Budgeting binnen de Belgische Federale Overheid” (2010), beschikbaar op <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Handleiding%20gender%20budgeting.pdf>.

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, “Leidraad voor een basisopleiding rond gender”, beschikbaar op <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Leidraad%20opleiding.pdf>.

OECD, The Paris Declaration on Aid Effectiveness (2005) and the Accra Agenda for Action (2008), beschikbaar op <http://www.oecd.org/dac/effectiveness/34428351.pdf>.

Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women, “Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming” (August 2001), beschikbaar op <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf>.

Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women, “Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality” (August 2001), beschikbaar op <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>.

Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women, “Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming” (August 2001), beschikbaar op <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf>.

Progress SDG 5 “Achieve gender equality and empower all women and girls”, Progress & Info (2017), beschikbaar op <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>.

Raad van Europa, “Gender budgeting: Final report of the Group of specialists on gender budgeting”, EG-S-GB (2004) RAP AN, 2005.

SIDA Gender Toolbox, “Tool on Gender Mainstreaming” (March 2015), beschikbaar op <https://www.sida.se/contentassets/3a820dbd152f4fca98bacde8a8101e15/gender-tool-mainstreaming.pdf>.

Sustainable Development Goals Targets and Indicators, beschikbaar op <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

UNICEF, UNFPA, UNDP, UN Women, “Gender Equality, UN Coherence and You”, e-learning course, beschikbaar op <https://trainingcentre.unwomen.org/course/description.php?id=10>.

United Nations, “The Millennium Development Goals Report 2015” (2015), beschikbaar op http://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/english/UNDP_MDG_Report_2015.pdf.

Verdrag inzake de Uitbanning van alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen (CEDAW) (New York, 18 December 1979).

Wet betreffende de Belgische Ontwikkelingssamenwerking (19 Maart 2013)

Wet ter Bestrijding van Discriminatie tussen Vrouwen en Mannen (10 Mei 2007)