

Charter Gender

Een gemeenschappelijk kader voor Belgische actoren van de civiele maatschappij en institutionele actoren

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

1. Introductie en bepaling van het concept

Met de goedkeuring van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens werden gelijke rechten voor mannen en vrouwen een internationale norm. Meer recent werden ze ook opgenomen in de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties (SDG's).

De belangrijkste tekst over het thema is de *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW). Deze conventie is goedgekeurd door 185 landen, waaronder België. De landen verbinden zich ertoe om het principe van gelijke rechten voor mannen en vrouwen in te schrijven in hun nationale recht. Ze beloven ook om mechanismen en instrumenten uit te werken om de discriminatie van vrouwen, zowel politiek, sociaal, economisch als cultureel, aan te pakken.

Zowel de SDG's als het Belgische ontwikkelingssamenwerkingsbeleid formuleren specifieke doelstellingen voor gendergelijkheid. Want ook al is er aanzienlijke vooruitgang geboekt, de gelijkheid tussen mannen en vrouwen is nog steeds bereikt en discriminatie op basis van gender bestaat nog altijd.

De relevante Belgische wetgeving is telkens opgenomen in de voetnoten van deze tekst. Bestaande voorschriften zijn soms te weinig bekend en nageleefd. Het is belangrijk om ze te implementeren.

Om duidelijk te maken wat we onder gender verstaan, geven we hier de definitie die we in dit document hanteren¹:

Terwijl het begrip 'geslacht' verwijst naar de biologische verschillen tussen vrouwen en mannen, verwijst 'gender' naar de verschillende rollen en statussen die de maatschappij toekent aan beide seksen, met - zeer vaak - een negatieve appreciatie voor de vrouwelijke rollen. Deze verschillende rollen en statussen variëren in tijd en ruimte. Ze worden bepaald door maatschappelijke, politieke, historische, culturele en religieuze normen. Door intellectueel het verschil te maken tussen de cultuur en de biologie stelt het concept 'gender' de clichés die gekoppeld zijn aan het geslacht in vraag.

Het concept 'gender' is tweeledig: het gaat na hoe iedere persoon zijn eigen identiteit opbouwt tijdens de opvoeding, maar ook door zijn/haar seksuele geaardheid (heteroseksueel, homoseksueel, enzovoort). Onderzoek naar het concept 'gender' moet dus ook discriminatie verbonden met seksuele geaardheid in acht nemen. Maar het concept heeft ook een aanvullende dimensie: "gender is een belangrijk middel om machtsrelaties uit te drukken."²

¹ Gebaseerd op de strategienota van de Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD), goedgekeurd in 2015, <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Gender-in-de-Belgische-Ontwikkelingssamenwerking.pdf>

² Joan W. Scott, 'Gender: A useful category of historical analysis', 1986, in *The American Historical Review*, vol 91, n° 5, december 1986, pp. 1053-1075.

In een gendergelijke samenleving hangen rechten, verantwoordelijkheden en de mogelijkheden die iemand krijgt, niet af van het geslacht van een persoon bij de geboorte. Gendergelijkheid betekent niet dat iedereen volledig gelijk wordt, maar wel dat iedereen zich kan beroepen op dezelfde waarden, dezelfde keuzes kan maken en dezelfde mogelijkheden heeft in de maatschappij³. Het gaat dus om gelijke rechten.

Ook minderheden zoals de LHBQTI-personen (lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, queer, transgenders, interseksuelen)⁴ kunnen zich op deze gelijke rechten beroepen. Seksuele identiteit kan niet in het simpele onderscheid mannen/vrouwen samengevat worden, er bestaat een variëteit aan genderidentiteiten⁵.

2. Inhoud van het charter in 8 punten

Door dit charter te onderschrijven, engageert de actor van de civiele maatschappij of institutionele actor (hieronder: 'de organisatie') zich om in haar structuur en werking de nodige acties te ondernemen om:

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

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

2.2. te ijveren voor een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen, mannen, transgenders en interseksuelen⁶ in haar beslissings- en bestuursorganen (raad van bestuur en andere instanties) met maximum 2/3 van eenzelfde sekse in deze organen⁷

Hoewel de situatie constant verbetert, zijn vrouwen, transgenders en interseksuelen nog altijd onvoldoende vertegenwoordigd in de beslissingsorganen van actoren van de civiele maatschappij en

³ www.genreenaction.net/Questions-et-reponses-sur-les-rapports-de-genre.html

⁴ De definities zijn gebaseerd op een strategische nota die de Belgische ontwikkelingssamenwerking in 2015 heeft aangenomen: <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Le-genre-dans-la-Cooperation-belge-au-developpement.pdf>

⁵ Voor meer informatie: de Franstalige actor van de civiele maatschappij Le Monde Selon les Femmes heeft 2 jaar lang expertise en tools ontwikkeld die specifiek toegepast zijn op de Belgische Ontwikkelingssamenwerking. Zie: www.mondefemmes.be

⁶ De Wet van 25 juni 2007 vergemakkelijkt in België verandering van burgerlijke status op basis van geslacht van een persoon. Er bestaat nog geen erkenning van een derde sekse (transgender of interseksueel). Meerdere actoren van de civiele maatschappij integreren ondertussen in hun dagelijkse praktijk de mogelijkheid om naast man en vrouw ook een andere sekse aan te geven. Het is evident dat voor diversiteit in de beslissings- en besluitvormingsorganen dezelfde openheid over verschillende seksen het uitgangspunt is: mannelijk, vrouwelijk, transgender of interseksueel.

⁷ Dit is al verplicht voor de raden van bestuur van Waalse vzw's. Het staat beschreven in het decreet van de Waalse regering van 9 januari 2014, dat een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen wil realiseren in de raden van bestuur van privé-organisaties erkend door het Waalse Gewest. Zie: <https://wallex.wallonie.be/index.php?doc=27199>

In Vlaanderen screent RoSa vzw elk jaar de Vlaams-Belgische organisaties. Het stelt vast dat de Belgische actor van de civiele maatschappij eerder goed scoret op de pariteit in hun raden van bestuur, maar veel minder goed op de pariteit in de directiecomités, die nog te mannelijk zijn. <https://www.rosavzw.be/site/index.php/kwesties/vrouwen-ad-top/belgie>

In Brussel bestaat er geen specifiek voorschrift. Voor meer informatie over de wettelijke verplichtingen voor vzw's:

http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecured&u=0&file=fileadmin/sites/sdec/upload/sdec_super_editor/sdec_editor/documents/BASBLGuide_011.pdf&hash=85192699affb992e0890190a291a7a2433fac089

institutionele actoren. **De organisatie streeft naar een proportionele vertegenwoordiging in haar beslissingsorganen.** Ze neemt de nodige maatregelen opdat **maximum twee derde van de leden van deze instanties hetzelfde geslacht hebben.** Zo weerspiegelen de beslissingsorganen van de organisatie beter de maatschappij en worden haar beslissingsprocessen gelijkwaardiger.

Ook de organisatie die werkt met vrijwilligers in beslissings- en besluitvormingsorganen, onderneemt specifieke acties om participatie van vrouwen te stimuleren. We stellen vast dat vrouwen nog steeds weinig vertegenwoordigd zijn in de directiecomités van actoren van de civiele maatschappij en institutionele actoren, zoals elders in de maatschappij. **We moedigen dus pariteit aan in directiefuncties, voorzitterschappen en teams van de actoren van de civiele maatschappij en institutionele actoren.**⁸

2.3. te werken aan een dubbele benadering van gender: een transversale (gender mainstreaming)⁹ en een specifieke benadering.

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

De Raad van Europa definieert **gendermainstreaming** als volgt: "de geïntegreerde aanpak omvat de (re)organisatie, verbetering, ontwikkeling en evaluatie van beleidsprocessen op zo'n manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in alle beleidsdomeinen en op alle beleidsniveaus door de actoren die normaal dat beleid maken."¹⁰ De organisatie zal gender dan ook integreren in alle aspecten van haar acties en haar beleid, zodat er binnen haar structuur continu aan dit thema gewerkt wordt.¹¹

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

2.4. een algemeen actieplan uit te werken rond gender, samen met verifieerbare¹² opvolgings- en evaluatiemaatregelen en een budget voor dit plan¹³

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

2.5. gendergelijkheid expliciet te integreren in het personeelsbeleid

⁸ Zonder een karikatuur te willen maken, wijzen we erop dat sommige afdelingen en thema's binnen actor van de civiele maatschappij de neiging hebben om ofwel erg vrouwelijk te zijn (bv. onderwijs), of erg mannelijk (bv. logistiek). Diversiteit in ruime zin, op het vlak van gender maar ook van andere aspecten, is belangrijk en schept een echte meerwaarde voor elke werking.

⁹ De Belgische wet van 12 januari 2017 schept een verplicht kader voor gendermainstreaming in alle Belgische openbare besturen, waaronder dat van ontwikkelingssamenwerking. Een strategienota en een actieplan over de integratie van gender in de ontwikkelingssamenwerking voorzien een specifiek luik over ANGS. Zie actieplan:

<https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Actieplan-betreffende-de-integratie-van-de-genderdimensie.pdf>

En strategienota: <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Gender-in-de-Belgische-Ontwikkelingssamenwerking.pdf>

¹⁰ http://igvm-iefh.belgium.be/nl/onderzoek/gender_mainstreaming

¹¹ Gendermainstreaming is een wettelijke verplichting voor het openbare Belgische beleid.

¹² Met baselines en objectief meetbare indicatoren.

¹³ Dit engagement biedt de actor van de civiele maatschappij en institutionele actoren de mogelijkheid om gender te integreren met oog voor hun eigen realiteit. Gender is al een transversale evaluatiefactor voor de screening van de actor van de civiele maatschappij en institutionele actoren, maar de screening moet het actieplan niet bepalen. Het actieplan moet passen bij de realiteit van de organisatie.

De organisatie houdt **in alle aspecten van haar personeelsbeleid rekening met gendergelijkheid**: aanwerving van personeel, gelijke lonen, werktijd, vorming, specifieke voordelen voor (plus-)ouders, ouderschapsverlof voor mannen,...¹⁴

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

Het personeelsbeleid voorziet preventieve maatregelen (bv. door sensibilisering over seksistische stereotypen of handtastelijkheden op het werk) en **wil elke vorm van discriminatie voorkomen, of het nu gaat over gender, seksuele oriëntatie, een handicap, huidskleur, religie,...**¹⁵ Er bestaat een wettelijke lijst met 19 criteria waarop discriminatie gebaseerd kan zijn. Het 18^{de} criterium is geslacht¹⁶.

2.6. gendergelijkheid expliciet te integreren in een gedragscode voor medewerkers/medewerksters

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

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

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

De organisatie ontwikkelt een organisatiecultuur van zero-tolerantie voor elke vorm van pesterijen¹⁷, misbruik of uitbuiting op alle niveaus (tussen collega's, met deelnemers aan acties, tegenover vrijwilligers, tussen vrijwilligers,...). De organisatie biedt bescherming en herstel aan de slachtoffers van elk ongewenst gedrag, aan de hand van duidelijke procedures en met personen die opgeleid zijn om deze procedures te begeleiden. De organisatie werkt samen met nationale overheden als zich misdrijven voordoen die onder de strafwet vallen.

¹⁴ Er bestaat een wettelijke kader over gelijke verloning: de wet van 22 april 2012. Organisaties met meer dan 50 werknemers hebben specifieke verplichtingen. Elke 2 jaar moeten ze de neutraliteit van hun remuneratiepolitiek evalueren op vlak van gender.

¹⁵ De Wet van 10 mei 2007 over de strijd tegen discriminatie tussen vrouwen en mannen verbiedt elke vorm van discriminatie gebaseerd op sekse. Discriminatie gebaseerd op sekse, genderidentiteit of genderexpressie vallen hieronder. Deze wet verbiedt expliciet directe of indirecte discriminatie, aanzetten tot discriminatie, pesterijen en seksuele intimidatie. De gelijkstelling van een onderscheid op basis van geslachtsverandering met een onderscheid op basis van sekse (art.4 §2) komt overeen met De Europese richtlijn 2006/54/CE. Deze richtlijn, die volgt op een uitspraak van de Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, stelt dat het principe van gelijke behandeling van vrouwen en mannen niet beperkt mag worden tot een of andere sekse, maar ook van toepassing is op discriminatie op basis van geslachtsverandering.

¹⁶ Onder invloed van de Europese Unie onderging de federale wetgeving rond antidiscriminatie een grondige hervorming in 2003, met aanpassing van de antidiscriminatie wet van 25 februari 2003, die aanvullend was bij de antiracismewet (1981) – op dat moment uitsluitend strafwet – en de wet op gelijke behandeling van mannen en vrouwen (1999).

¹⁷ De wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. <http://www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=41483>

2.7. zorgen bij alle activiteiten en communicatie voor een niet-stereotype en evenwichtige vertegenwoordiging van mannen, vrouwen en transgenders, en besteden specifieke aandacht aan seksuele diversiteit

Bij elke activiteit en communicatie zorgt de organisatie ervoor dat seksistische stereotypen en heteronormativiteit¹⁸ niet bevestigd worden. Ze heeft daarbij aandacht voor een proportionele vertegenwoordiging van vrouwen, mannen, transgenders en interseksuele personen en toont de verschillende impact van de globale uitdagingen op mannen en vrouwen. Door in haar interne en externe communicatie gendergelijkheid en seksuele diversiteit te promoten, neemt de organisatie een maatschappelijke verantwoordelijkheid op.

2.8. bij te dragen tot empowerment van vrouwen en sociaal gediscrimineerde groepen¹⁹

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

¹⁸ Heteronormativiteit drukt een sociale norm uit over wat als normaal heteroseksueel gedrag wordt beschouwd. Elk individu dat dit sociale en culturele gedrag niet aanneemt, wordt benadeeld tegenover de rest van de maatschappij. Heteronormativiteit ligt aan de basis van een discriminerend discours en vooroordelen tegenover LHBQTI-personen, en speelt sterk als het gaat over gezinsvorming en de manier waarop koppels zich horen te gedragen in het openbaar. Bron: LGBT Communication Manual, Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transsexual Association en UNAIDS.

¹⁹ Empowerment is zich bewust zijn van het eigen handelen en er los van komen, de macht over het eigen leven in handen nemen. Het is zowel een individueel als een collectief proces. Empowerment vraagt versterking van vier soorten macht: interne macht, macht van kennis, economische macht en sociale en politieke macht. Het proces start bij personen, collectieve groepen en sociale organisaties.

“In feite is het proces van empowerment niet iets lineairs of rechtlijnigs. Het varieert in intensiteit volgens de momenten. Het veronderstelt soms vooruitgaan en dan achteruitgaan (...). De verschillende stappen in empowerment zijn niet noodzakelijk chronologisch. Individuen en/of sociale groepen kunnen dan eens hun welzijn versterken, dan hun deelname, etc. Kortom, de evolutie in het proces is niet altijd constant: de individuen en/of sociale groepen vertonen wijzigend gedrag naargelang de periode van hun leven of in functie van beïnvloedende (politieke, sociale of economische) factoren.” Le M/F, Essentiel du Genre n°10 « Genre et Empowerment », Bruxelles, 2017.