

WSM STRATEGISCHE NOTA OVER GENDER

INHOUDSTAFEL

WSM strategische nota over gender	1
1 Intro	1
2 Internationale instellingen komen op voor gendergelijkheid	2
2.1 Opeenvolgende VN-wereldvrouwenconferenties	2
2.2 Gender als belangrijk issue in de MDG's (Millenium Development Goals) en de SDG's (Sustainable Development Goals)	3
2.3 De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) onderschrijft het belang van gender als een transversaal thema.....	4
3 Gender en gendermainstreaming in het Belgische ontwikkelingsbeleid.....	4
4 De (internationale) arbeidersbeweging en gender	6
5 Enkele belangrijke begrippen	7
5.1 Gender versus geslacht	7
5.2 Gendermainstreaming.....	8
5.3 Empowerment of zelfbeschikking	8
6 Gender en gendermainstreaming: verworvenheden en uitdagingen voor WSM.....	8
6.1 Gender als transversaal thema geïntegreerd in visie, missie en programma's WSM.....	8
6.2 Oprichting en functionering van een thematische gendercel.....	9
6.3 Verworvenheden en ambities voor de toekomst	10
6.4 Versterking van competenties van stafmedewerkers door gendervorming	10
6.5 Gender als een belangrijk domein binnen capaciteitsversterking	11
6.6 Gender als aandachtspunt binnen het personeelsbeleid	11
6.7 Gender, ook een zaak van de beleidsorganen van WSM	12

1 Intro

In 2012 besliste de directie van WSM tot het oprichten van een thematische gendercel. Deze cel kreeg als opdracht om zowel de gendercompetenties binnen de organisatie als de genderdimensie binnen de programma's te versterken.

Ook in voorgaande programma's waren vrouwen een prioritaire doelgroep in de acties van de Zuidpartners, en werden er zowel in het zuid- als noordwerk belangrijke inspanningen geleverd rond gendergelijkheid. Toch bleek uit zowel interne als externe evaluaties dat een meer gestructureerde

en systematische aanpak tot betere resultaten zou leiden - de thematische gendercel kon hiervoor de nodige input aanreiken.

De eerste aanzet die de gendercel daarvoor gaf, was het uitschrijven van een strategische nota (2012) die als leidraad diende bij de voorbereiding en uitvoering van het programma 2014-2016. Cruciaal was dat deze strategische nota van bij de aanvang geïntegreerd werd in de voorbereiding van dat programma: zowel op het internationaal seminarie in 2012 als op de continentale seminars in 2013 werd bekeken hoe de inhoud ervan kon omgezet worden in concrete acties.

In het najaar van 2015 start WSM met de voorbereiding van het programma 2017-2021. Opnieuw willen we tijdens deze voorbereidingsfase voldoende aandacht besteden aan gender als transversaal thema. Daarom is het aangewezen onze aanpak op vlak van gender te evalueren en vanuit de lessons learned en good practices nieuwe strategieën te formuleren voor de versterking van de genderdimensie in het volgende programma en voor de versterking van de gendercompetenties van WSM als organisatie. Deze geactualiseerde strategische nota kan dan opnieuw een wegwijzer zijn voor de volgende jaren.

2 Internationale instellingen komen op voor gendergelijkheid

2.1 Opeenvolgende VN-wereldvrouwenconferenties

Het is nog maar enkele decennia geleden dat de wereld er zich van bewust werd dat ongelijkheid tussen mannen en vrouwen een universeel probleem is. Vrouwen worden gediscrimineerd op allerlei gebieden die hun ontwikkelingskansen (en die van hun gezin) hypothekeren: onderwijs, gezondheidszorg, beslissingsrecht in het gezin en in de gemeenschap, grond-, eigendoms- en erfgoedrechten, het recht om handel te drijven.

Het historische startschot voor de wereldwijde dialoog rond gelijkheid werd in 1975 gegeven: de Verenigde Naties riepen dat jaar uit tot **Internationaal Jaar van de Vrouw**. Hiermee wou de VN werk maken van één van hun fundamentele principes, **de gelijkberechtiging van man en vrouw**.

Ter afsluiting van het jaar werd in Mexico de eerste VN-Vrouwenconferentie gehouden. Die **eerste wereldvrouwenconferentie in Mexico** resulteerde in een World Plan of Action. Dit plan daagde regeringen uit om nationale plannen en streefdoelen op te stellen. Belangrijk aan de Mexico-conferentie was ook de grote deelname van vrouwen(organisaties) zelf. Mede hierdoor ontstond heel wat samenwerking en uitwisseling tussen vrouwen(organisaties) wereldwijd.

De **tweede wereldvrouwenconferentie in Kopenhagen (1980)**, zorgde voor een wereldwijde evaluatie. Hoewel er heel wat vooruitgang geboekt werd, groeide het inzicht dat gelijke rechten niet noodzakelijk gelijke kansen betekenden. Daarom werd in het Kopenhagen-actieplan vooral de nadruk gelegd op toegang tot onderwijs, gezondheidszorg en de arbeidsmarkt.

Op de **derde wereldvrouwenconferentie in Nairobi (1985)**, kwamen de deelnemers tot de vaststelling dat de doelstellingen van Mexico en Kopenhagen verre van gerealiseerd werden. Een nieuwe aanpak drong zich op. De Nairobi-conferentie werd een nieuwe mijlpaal. Nairobi resulteerde in '**Forward Looking Strategies**', waarin alle thema's tot vrouwen thema's werden uitgeroepen. Voor het eerst werden vrouwenrechten niet gezien als een apart beleidsdomein, maar als een zaak die binnen alle beleidsdomeinen moest behartigd worden.

Tijdens de **vierde** en misschien wel belangrijkste **wereldvrouwenconferentie in Peking (1995)** werd dit inzicht dankzij de introductie van nieuwe concepten als **gender** en **gendermainstreaming** omgezet in actieplannen. De actieplannen van de vorige conferenties hadden de omstandigheden voor vrouwen op enkele gebieden verbeterd, maar de fundamentele ongelijkheid tussen mannen en vrouwen bleef onveranderd. In de jaren '90 groeide het besef dat **de gelijkwaardige participatie van vrouwen in alle besluitvormingsprocessen** de sleutel vormde tot gelijkwaardigheid. De hele structuur van onze samenleving, met alle relaties tussen mannen en vrouwen erin verweven, moest herzien worden. Het **Peking Actieplatform, een actieplatform rond 12 belangrijke aandachtspunten, vertelde hoe dat moest gebeuren**. Onder toezicht van de VN vonden in 2000, 2005 en 2010 internationale evaluatievergaderingen plaats van het Peking Actieplatform.

In 2015 organiseerde de VN in New York "Beijing 20+", waar conclusies werden getrokken over de behaalde resultaten 20 jaar na de Wereldconferentie in Peking. Op bepaalde domeinen, en in bepaalde regio's, is er zeker vooruitgang geboekt, maar de eindmeet is zeker nog niet in zicht. Daarom lanceerde de VN de campagne "planet 50-50 by 2030: [Step it Up for Gender Equality](#)".

2.2 Gender als belangrijk issue in de MDG's (Millenium Development Goals) en de SDG's (Sustainable Development Goals)

De gedachte dat vrouwen een belangrijke rol spelen in ontwikkeling deed decennialang niet terzake. De opeenvolgende internationale vrouwenconferenties brachten hierin verandering. Binnen de VN groeide de overtuiging dat vrouwen een cruciale rol spelen in het ontwikkelingsproces. Het is daarom ook belangrijk dat hun rol in dat proces erkend en gevaloriseerd wordt.

In 2000 lanceerden de VN-lidstaten de **Milleniumverklaring**. In de verklaring worden de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en meer autonomie voor de vrouw erkend als een doorslaggevende factor voor de uitroeiing van de armoede in de wereld. [Doelstelling 3](#) gaat expliciet over het bevorderen van gendergelijkheid, en moet dus geïntegreerd worden in alle andere doelstellingen. De internationale gemeenschap erkent dat gendergelijkheid centraal staat in de verwezenlijking van de MDG's.

In 2014 stelde de VN-commissie voor de status van de vrouw vast dat er een bescheiden vooruitgang merkbaar is op vlak van gendergelijkheid en empowerment, maar dat er nog talloze ongelijkheden tussen mannen en vrouwen blijven bestaan. Een aantal van die ongelijkheden situeren zich op domeinen en thema's die prioritair zijn in het werk van WSM en haar partners: vrouwen hebben moeilijk toegang tot betaald werk en zijn oververtegenwoordigd in de informele economie, zijn oververtegenwoordigd in typisch vrouwelijke jobs met lage lonen, krijgen moeilijk toegang tot sociale bescherming en blijven ondervertegenwoordigd op alle besluitvormingsniveaus. Bovendien zijn vrouwen heel vaak het slachtoffer van geweld, zowel thuis als op de werkvloer, en van feminicide.

Eind september 2015 zullen de 193 landen van de VN hun goedkeuring hechten aan de nieuwe wereldwijde **doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling (SDG's)**. De komende 15 jaar zijn deze doelstellingen bepalend voor ontwikkeling en ontwikkelingssamenwerking op wereldschaal, in het verlengde van de Millenniumdoelen. Opnieuw is er 1 doelstelling, SDG 5, specifiek gewijd aan de bevordering van gendergelijkheid "*achieve gender equality and empower all women and girls*". Het spreekt voor zich dat deze doelstelling niet kan bereikt worden zonder terzelfdertijd ook voldoende te investeren in de gendermainstreaming van de andere doelstellingen.

2.3 De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) onderschrijft het belang van gender als een transversaal thema

Om samenlevingen op een duurzame en inclusieve manier op te bouwen, is WSM ervan overtuigd dat waardig werk een cruciale beleidsstrategie is. Het concept van **waardig werk** werd gelanceerd en wordt actief gepromoot door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en berust op vier pijlers: vrij gekozen en productieve arbeid (1) waarbij de internationale arbeidsrechten –waaronder de fundamentele arbeidsnormen- gerespecteerd worden(2), een werk dat toegang verschaft tot sociale bescherming(3) en waar de werknemers/werkneemsters gehoord worden via een sociale dialoog(4).

Ook hier geldt opnieuw het belang van gender als een transversaal thema. Niet alleen omdat gendergelijkheid een kwestie is van mensenrechten en sociale rechtvaardigheid, maar ook omdat de bijdrage van vrouwen aan de economie enorm is. Dat geldt zowel voor hun “betaalde” werk in de economie als hun “onbetaalde” werk dat ze daarbuiten vervullen (zorg voor kinderen, ouders...). Vandaar dat de [IAO gender](#) echt ziet als het hart van de waardig werk agenda. In 2009 gaf de Internationale Arbeidsconferentie de IAO een vernieuwd mandaat inzake gendergelijkheid. Het mandaat stelt uitdrukkelijk dat de IAO gender structureel moet inbedden zowel op institutioneel (d.w.z. in de werking van de organisatie) als op operationeel vlak (in haar activiteiten). De IAO stelde hiertoe het Gender Equality Action Plan 2011-2015 op, waarvan de resultaten jaarlijks geëvalueerd en opgevolgd worden.

Belangrijk in dit verband zijn ook de door de IAO goedgekeurde arbeidsnormen die ondersteunend zijn betreffende gendergelijkheid. Denken we aan Conventie 100 over gelijk loon voor gelijk werk, C111 over verbod van discriminatie op het werk, C156 over werknemers/werkneemsters met familiale verantwoordelijkheden, C183 over moederschapsbescherming, C189 over de erkenning van huishoudarbeid als volwaardige arbeid, Conventie 102 en Aanbeveling 202 over sociale bescherming en Aanbeveling 204 over de transitie van de informele naar de formele economie. Momenteel overweegt de IAO om een nieuwe arbeidsnorm uit te werken over geweld tegen vrouwen en mannen op de werkvloer vanaf 2018.

Terwijl Conventies bindend zijn voor de lidstaten die ze ratificeren, verschaffen Aanbevelingen vooral richtlijnen aan lidstaten voor de opmaak van hun beleid. Beide types van arbeidsnormen zijn zeer belangrijk in het werk van WSM en haar partners omdat we ze inzetten als een drukingsmiddel in ons politieke werk om overheden aan te zetten actie te ondernemen op vlak van gendergelijkheid wanneer het gaat om arbeidsrechten en sociale bescherming.

3 Gender en gendermainstreaming in het Belgische ontwikkelingsbeleid

Ook binnen [de Europese Unie](#) is er een consensus dat een duurzame ontwikkeling zonder vrouwen gedoemd is om te mislukken en dat het opnemen van het aspect gender essentieel is om de armoede terug te dringen.

De Belgische ontwikkelingssamenwerking onderschrijft dit. In 1993 werd de Belgische Commissie Vrouwen en Ontwikkeling (CVO) opgericht als uitvoerend orgaan van de politieke wil om te investeren in de ontwikkeling van vrouwen.

De wet van 1999 over internationale ontwikkelingssamenwerking zorgde ervoor dat gender een belangrijk multidisciplinair thema werd. De strategie van de Belgische ontwikkelingssamenwerking bestaat erin de inspanningen van de partners op het vlak van gendergelijkheid te steunen en het aspect gender op te nemen in alle beleidsmaatregelen, programma's en projecten. Die strategie werd herbevestigd in de prioriteiten die het Federaal Ministerie voor Ontwikkelingssamenwerking naar voren schoof in zijn beleidsnota van 23 december 2001.

De [strategienota "Gelijke rechten en kansen voor vrouwen en mannen" \(2002\)](#) die het toenmalige DGIS (directie generaal ontwikkelingssamenwerking) ontwikkelde, omvat o.m. een actieplan met daaraan gekoppeld de middelen die nodig zijn om werk te maken van gendermainstreaming in de Belgische ontwikkelingssamenwerking.

De huidige [wet op ontwikkelingssamenwerking](#), daterend van maart 2013, bepaalt uitdrukkelijk dat "de genderdimensie" (die de empowerment van vrouwen en de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de samenleving beoogt) op transversale wijze in alle interventies geïntegreerd wordt. Waardig en duurzaam werk wordt in de wet opgenomen als een prioritair thema, en in de definitie daarvan wordt uitdrukkelijk verwezen naar gelijke kansen voor en gelijke behandeling van alle mannen en vrouwen.

Recent (april 2014) werd bij KB [BE-Gender](#) opgericht, een Belgisch platform dat wil bijdragen aan een betere integratie van gender in het ontwikkelingsbeleid. Het groepeert een brede waaier aan organisaties uit het maatschappelijk middenveld, de coördinatie ervan werd toevertrouwd aan de Noord-Zuidkoepels CNCD en 11.11.11. Het Platform ondersteunt de expertise van zijn leden opdat zij de aandacht voor gender kunnen promoten bij de actoren van de ontwikkelingssamenwerking. Daarnaast voedt het Platform de adviezen die de Adviesraad Gender en Ontwikkeling verleent aan de minister van ontwikkelingssamenwerking en de Belgische regering.

De [Adviesraad Gender en Ontwikkeling](#), die ook werd opgericht in april 2014, heeft als opdracht de minister van Ontwikkelingssamenwerking op zijn verzoek te adviseren over de implicaties van de genderdimensie in de uitwerking van zijn beleid en voorstellen te doen om de werkzaamheden van internationale instanties te voeden, ook in het kader van de voorbereiding van de Belgische standpunten bij deze internationale instanties.

De [evaluatie van gender en ontwikkeling in de Belgische Ontwikkelings-samenwerking](#) uit 2015 komt echter tot een teleurstellende conclusie : ondanks een sterk wettelijk kader, is de Belgische Ontwikkelingssamenwerking er niet in geslaagd om een substantiële bijdrage te leveren aan gendergelijkheid. Er is sprake van een diepe kloof tussen het beleid en de uitvoering van het beleid. De vele inspanningen die werden geleverd, botsen vaak op het ontbreken van een sterk sociaal draagvlak voor gendergelijkheid – zowel hier als in het Zuiden. Veel initiatieven stoten nog steeds op expliciet en impliciet verzet: van politieke, institutionele en culturele aard, en dit zowel vanuit individuen en gemeenschappen als vanuit instellingen. De lessons learned en de aanbevelingen die opgenomen werden in het rapport, zijn voor WSM inspirerende handvaten, zeker te gebruiken bij de voorbereiding van het programma 2017-2021.

4 De (internationale) arbeidersbeweging en gender

Als NGO die deel uitmaakt van de Christelijke Arbeidersbeweging in België, is de visie en strategie van de (internationale) arbeidersbeweging op vlak van gendergelijkheid uitermate belangrijk – ook al omdat vele van onze partners in Noord en Zuid deel uitmaken van internationale structuren zoals de wereldvakbond IVV, het netwerk van de sociale en solidaire economie RIPPES of de jongerenbeweging IKAJ.

Internationaal Vakverbond (IVV)

In 2009 organiseerde het IVV in Brussel de [eerste wereldvrouwenconferentie](#) “decent work, decent life for women”, met als bedoeling gendergelijkheid hoger op de internationale agenda te zetten. De mondiale financieel-economische crisis dreigt de positie van vrouwen nog te verzwakken. De conferentie roept overheden daarom op een aantal belangrijke IAO-conventies te ratificeren en uit te voeren. (cfr.1.3.) De 450 afgevaardigden uit 100 landen, waaronder ook de vakbondspartners van WSM, doen ook concrete voorstellen om vooruitgang te boeken wat betreft de genderpariteit in de structuren van het IVV.

De [tweede wereldvrouwenconferentie](#) in Dakar (2013) “Building women workers’ power” zocht naar strategieën om de arbeidsrechten van vrouwen te laten respecteren in een mondiale economische context die erg onzeker is.

Op het congres werden oplossingen gezocht voor een zaak waar vrouwen wereldwijd mee geconfronteerd worden: de combinatie arbeid-gezin. Maatregelen zoals een leefbaar loon, moederschapsbescherming, goede collectieve voorzieningen, van informele arbeid formele maken...moeten de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt versterken.

Een erg belangrijke strategie is de meest kwetsbare en uitgebuite werknemers, zoals huishoudarbeidsters, te organiseren en te betrekken bij het vakbondswerk. De conferentie wil ook binnen de vakbond het glazen plafond wegwerken, en lanceert daarom de [Count Us In!](#) Campagne. Ook niet onbelangrijk is de oproep van de conferentie om een IAO-conventie te maken die geweld op vrouwen op het werk veroordeelt. Van alle mensenrechtenschendingen is geweld op vrouwen immers de meest verspreide en sociaal getolereerde schending.

Internationale Katholieke Arbeidersjeugd (IKAJ)

In het [International Plan of Action 2012-2016](#) van IKAJ wordt gendergelijkheid naar voor geschoven als één van de belangrijke actiedomeinen. Ook zij maken de analyse dat binnen de groep van jonge werknemers, vrouwen het meest kwetsbaar zijn: ze worden minder betaald, hebben het moeilijker om door te groeien en worden geconfronteerd met geweld op de werkvloer. Daarom zal de organisatie wereldwijd jongeren hierrond vormen en sensibiliseren, maar ook politieke acties voeren om bij voorbeeld hun eis rond gelijk loon voor gelijk werk onder de aandacht te brengen.

Réseau International pour la Promotion de l’Economie Sociale et Solidaire (RIPPES)

In dit internationale netwerk waarin organisaties participeren die actief zijn in de sociale economie, staat het streven naar gendergelijkheid hoog op de agenda. Vanuit (steeds opnieuw dezelfde) analyse dat vrouwen behoren tot de meest kwetsbare doelgroepen omdat ze meer dan mannen af te

rekenen krijgen met discriminatie en onderdrukking, zoekt RIPESS er uitdrukkelijk naar om samen te werken met o.m. vrouwenbewegingen. Het empoweren van vrouwen door middel van sociale economie staat hier centraal.

5 Enkele belangrijke begrippen

5.1 Gender versus geslacht

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

Gender verwijst naar **de sociale constructie** van het man of vrouw zijn. Gender vertrekt vanuit het principe dat de relaties tussen man en vrouw bepaald worden door de maatschappij. Studies hebben aangetoond dat de rollen die mannen en vrouwen toebedeeld krijgen, sociaal en cultureel geconstrueerd worden en dus wijzigbaar zijn. Ze zijn niet universeel, maar afhankelijk van de maatschappij, de tijdsgeest, de klasse, de leeftijdscategorie waartoe men behoort. Er is sprake van een machtsverhouding (de genderverhouding) die vaak gekenmerkt wordt door ongelijkheid, ten voordele van de man en ten nadele van de vrouw.

Gender laat toe te **analyseren** hoe ongelijkheid ontstaat binnen de uitoefening van rechten tussen mannen en vrouwen. Het is nodig deze te identificeren en van daaruit de nodige acties te ondernemen. Genderanalyses vestigen de aandacht op de maatschappelijke ongelijkheden tussen mannen en vrouwen inzake rollen en verantwoordelijkheden, toegang tot en controle over middelen, het nemen van beslissingen, het zelfbeeld.

De laatste jaren groeide het besef dat “gender” een belangrijke, maar niet de enige factor is waardoor mensen een maatschappelijke positie krijgen toegewezen. Het **“kruispuntdenken”** gaat ervan uit dat verschillende componenten van de identiteit (gender, leeftijd, klasse, etniciteit, nationaliteit, seksuele voorkeur...) gelijktijdig en in wisselwerking met elkaar actief zijn. De maatschappelijke positie van mensen wordt bepaald door die componenten . Ze zorgen er immers voor dat groepen mensen hoger of lager in aanzien staan, minder of meer succesvol zijn in het leven, makkelijk of moeilijker toegang hebben tot werk, gezondheidszorg, relaties en politiek. Aan die maatschappelijke positie zijn immers ook macht en machtsrelaties verbonden. Gender kan dus niet langer los gezien worden van andere assen van betekenisgeving.

Heel vaak maakt de combinatie van een aantal van deze elementen het voor vrouwen nog moeilijker, en worden ze daardoor nog eens extra gediscrimineerd.

Een Belgische hoog opgeleide lesbische carrièrevrouw moet bijvoorbeeld andere drempels over dan een Belgische laag opgeleide en werkloze alleenstaande moeder. Weer andere drempels zijn die van een Afrikaanse vrouw die werkt in de informele sector, of die van een Indische hoog opgeleide informaticus.

Bij het uitstippelen van een goed genderbeleid helpt het kruispuntdenken ons om te vertrekken van **een goede omgevingsanalyse**, een noodzakelijke voorwaarde om de gewenste resultaten te bereiken.

5.2 Gendermainstreaming

Gendermainstreaming of de geïntegreerde benadering van de gender-dimensie is een **strategie** die erop gericht is de gelijkheid tussen vrouwen en mannen binnen de samenleving te versterken. Gendermainstreaming is dus geen doel op zich, het is een middel om te komen tot gendergelijkheid. Gendermainstreaming betekent dat een organisatie in alle fasen, op alle niveaus en op alle verschillende terreinen van de besluitvorming rekening houdt met de mogelijke effecten ervan op vrouwen/mannen. Een beslissingsproces dat rekening houdt met het aspect ‘gender’, vergelijkt de situatie van vrouwen en mannen, bepaalt de eventuele ongelijkheden en streeft ernaar die ongelijkheden te verkleinen of te doen verdwijnen.

Toegepast op ontwikkelingssamenwerking zou je kunnen zeggen dat het genderspect systematisch moet worden opgenomen in alle fasen van de projectcyclus (ontwerp, uitvoering en evaluatie).

5.3 Empowerment of zelfbeschikking

Het volstaat niet om vrouwen of mannen rechten te geven, men moet ze ook de “macht” geven om die rechten te laten gelden. Empowerment is het proces waarbij individuen en/of gemeenschappen de mogelijkheden of voorwaarden scheppen om controle te krijgen over hun leven en omgeving en om die te kunnen veranderen. Daarbij spelen verschillende elementen een belangrijke rol:

- Zelfrespect, een gevoel van eigenwaarde, van iets te betekenen.
- De capaciteit om iets te ondernemen in de wereld: de vaardigheden, competenties, de kritische geest en de materiële autonomie.
- De bereidheid om zich te verenigen en om zich collectief te organiseren om op die manier verandering teweeg te brengen.

Meer gendergelijkheid op vlak van wetgeving en beleid kan empowerment van vrouwen bevorderen. Het omgekeerde werkt evenzeer: meer empowerment maakt het mogelijk dat vrouwen die formele rechten omzetten in daadwerkelijke rechten.

6 Gender en gendermainstreaming: verworvenheden en uitdagingen voor WSM

6.1 Gender als transversaal thema geïntegreerd in visie, missie en programma's WSM

Voor WSM gaat ontwikkeling in essentie over het opbouwen van samenlevingen. Het moet daarbij gaan om duurzame en inclusieve ontwikkeling:

- **Duurzaam**, want economische, ecologische en sociale ontwikkelingen gaan hand in hand; en
- **Inclusief**, want zowel overheid, economische actoren als het maatschappelijk middenveld moeten via dialoog bij de samenlevingsopbouw betrokken zijn.

Gendergelijkheid is volgens WSM essentieel om het duurzame en inclusieve karakter van ontwikkeling te garanderen. In de eerste plaats omdat vrouwen de helft van de wereldbevolking uitmaken. Er is geen sprake van duurzame en inclusieve ontwikkeling als de helft van de wereldbevolking daarvan is uitgesloten.

Naast dit “rechtvaardigheidsprincipe”, ziet WSM dat vrouwen in alle samenlevingen (Noord en Zuid) een belangrijke rol spelen. Vrouwen zijn een deel van de oplossing, zij zijn niet het probleem. Het is

voor WSM dus evident dat zij ook mee beslissen over hoe en in welke richting die samenleving evolueert. Vrouwen moeten hun plaats krijgen in het politieke bestel, in de economische structuren én in het middenveld. Vanuit die posities moeten ze effectief kunnen dialogeren over maatschappelijke ontwikkelingen.

De thematische benadering “**Waardig Werk**” is een sleutelstrategie om de transformatie naar een duurzame en inclusieve samenleving waar te maken. Arbeidsrechten en sociale bescherming zijn daarom de prioritaire thema’s waar WSM samen met sociale bewegingen in Noord en Zuid op inzet. Gender is hierbij een transversale as. Zowel op vlak van arbeidsrechten als van sociale bescherming bevinden vrouwen zich immers vaak in de meest precaire posities en het zijn zij die het meest te lijden hebben onder het gebrek van een systeem van sociale bescherming. In de beleidsnota’s die WSM ontwikkelde over deze thema’s zijn er voorbeelden terug te vinden van deze achtergestelde positie, maar ook van acties die partners op het terrein ondernemen om de rechten van vrouwen op vlak van Waardig Werk te doen naleven en te versterken.

Om haar overtuiging te concretiseren, levert WSM in haar programma’s belangrijke inspanningen om vrouwen hun terechte plaats te geven, zowel binnen de eigen organisatie als in de samenwerking met haar Noord- en Zuidpartners.

6.2 Oprichting en functionering van een thematische gendercel

Waarom een gendercel?

De cel werd opgericht in 2012, bij de start van de voorbereiding van het programma 2014-2016, met de bedoeling om het transversale thema van gender op een meer gestructureerde en procesmatige manier in heel onze werking, zowel institutioneel als operationeel, te integreren.

Opdracht van de gendercel

De algemene doelstelling was/is een positieve impuls te geven voor een geïntegreerd genderbeleid in de organisatie door de gendercompetenties binnen WSM te versterken.

Concreet gebeurt dit door:

- ✓ Het ontwikkelen van een genderbeleid- en strategie;
- ✓ Het organiseren van vorming voor de medewerkers;
- ✓ Het inventariseren van bruikbare tools voor medewerkers en zuidpartners;
- ✓ Het organiseren van specifieke activiteiten rond gender, in zuid en noord;
- ✓ Het uitwisselen van good practices met noordpartners die over thematische expertise beschikken;
- ✓ Het genderthema levend houden door het proces op te volgen, nieuwe impulsen te geven, aanbevelingen te doen aan andere werkcellen en aan het beleid van WSM.

Samenstelling van de gendercel

Eenzijds is elke dienst van WSM in de cel vertegenwoordigd: noorddienst, service nord, beleids- en studiedienst, zuiddienst. Dit is cruciaal om de betrokkenheid en gedragenheid transversaal te waarborgen.

Anderzijds doen we in de cel een beroep op enkele partnerorganisaties (noord) met een grote expertise op vlak van gender, nl. ACV-CSC, Femma en CIEP. De genderexpertise die deze organisaties bezitten en ons aanleveren is van onbetaalbare waarde. Zij engageerden zich, op vraag van WSM, om te participeren aan de gendercel en om van daaruit bepaalde activiteiten of acties mee te organiseren.

Ambities voor de toekomst van de gendercel

We kunnen stellen dat de oprichting en het functioneren van de gendercel ervoor gezorgd heeft dat er op vlak van genderbeleid veel stappen vooruit gezet zijn in de organisatie. Belangrijkste ambitie is dus dat deze cel ook de volgende jaren voldoende stimulansen blijft geven om gender als transversaal thema de prominente plaats te geven die het verdient, in het zuidwerk, noordwerk en politieke werk. Daarnaast blijft de cel multi-stakeholderinitiatieven rond gender ontwikkelen.

Wat de samenstelling van de cel betreft, blijft het belangrijk te kunnen rekenen op de expertise van ACV-CSC, Femma en CIEP. Daarnaast is het een uitdaging ook de Franstalige vrouwenbeweging van ons netwerk (Vie Féminine) tot deelname te overtuigen. Daarnaast willen we op zoek gaan naar manieren om ook de coöperanten in de drie continenten meer te betrekken bij de werking van de cel. Ook in het Zuiden beschikken sommige van onze partners over een grote genderexpertise die tot nu nog te weinig gekapitaliseerd wordt.

6.3 Verworvenheden en ambities voor de toekomst

In de strategische gendernota van 2012 stelde WSM dat gendergelijkheid één van de prioriteiten is in haar acties en die van haar partnerorganisaties. De nota lijstte een aantal verworvenheden op - zowel in de zuid- als de noordwerking - en identificeerde de uitdagingen die moesten aangepakt worden. Het is nog te vroeg om een eindevaluatie te maken – we zitten nog maar goed halfweg met het programma 2014-2016.

Vanwege het belang om de genderdimensie mee te nemen in de voorbereiding van het volgende programma (2017-2021) maken we wel een tussentijdse korte evaluatie van het actieplan dat begin 2014 opgesteld werd. Op basis daarvan maken we een aangepast actieplan voor de periode augustus 2015 – december 2016. Daarin omschrijven we de doelstellingen die we willen bereiken en waarvan de opvolging en monitoring bij de thematische gendercel ligt. Deze actieplannen moeten samen gelezen worden met deze strategische nota.

6.4 Versterking van competenties van stafmedewerkers door gendervorming

Vorming voor medewerkers stond in de vorige gendernota als een zeer belangrijke uitdaging ingeschreven. En daar heeft WSM de afgelopen jaren dan ook in geïnvesteerd. Na de start met een gezamenlijke vormingsdag voor al het personeel in 2013, werd er regelmatig een nieuw vormingsinitiatief genomen door de gendercel. Daarnaast volgden verschillende medewerkers ook een externe vorming rond gender. Deze vormingsmomenten hebben er in ieder geval toe geleid dat er een toegenomen bewustzijn is bij alle medewerkers voor het belang van gender, wat dan weer positieve tot positieve effecten resulteerde voor het geheel van de werking en de organisatie.

Ambities voor de toekomst: blijvend investeren in gendervorming

De gendercel neemt minstens 1 keer per jaar het initiatief een specifieke gendervorming te organiseren voor alle medewerkers. De organisatie voorziet daarnaast ook een vormingsbudget voor individuele medewerkers die hierrond extern vorming of training volgen. Zeker de leden van de gendercel krijgen de kans en doen voldoende inspanningen om hun gendercompetenties te versterken.

6.5 Gender als een belangrijk domein binnen capaciteitsversterking

Capaciteitsversterking van onze partners in het Zuiden is een heel belangrijk onderdeel van het WSM-programma. Gender is één van de vijf domeinen van ons programma waarrond capaciteitsversterking georganiseerd wordt. Daardoor maakt gender op een geïntegreerde manier deel uit van het programma, en komt het systematisch aan bod in de begeleiding en de opvolging ervan. Gegevens hierover zijn terug te vinden in de SMART-benadering bij de opmaak van het programma, ook in de rapportering beschikken we over gedifferentieerde cijfers per sexe. Zowel in 2013 als 2014 werd op de coöperantenweek tijd uitgetrokken om uit te wisselen rond de genderaanpak door/met de partners in het Zuiden.

In het noordprogramma is het intussen een natuurlijke reflex om in al onze activiteiten (educatie, sensibilisering, communicatie, politiek werk) gender mee te nemen. Concreet gebeurt dit door genderevenwichten na te streven wat betreft uitnodigingen voor de gasten uit het Zuiden, sprekers op vormingsinitiatieven, het nalezen van publicaties vanuit genderoogpunt, het integreren van gender bij de formulering van politieke eisen in campagnes, het organiseren van specifieke genderactiviteiten.

Ambities voor de toekomst: meer systematische opvolging van het domein gender binnen capaciteitsversterking

We willen meer investeren in een procesmatige opvolging van de progress-markers rond het domein gender in het lopende programma, en daarmee samen hangend in meer systematische gendervorming voor alle zuidpartners. Een belangrijk hulpmiddel hiervoor zijn de tools die vanuit de gendercel ter beschikking gesteld worden. Daarnaast voorzien we een reflectiemoment in kader van de voorbereiding van het nieuwe programma over de beste manier om resultaten te bereiken en te meten: verder zetten van het werken met progress-markers, of eerder opteren voor harde indicatoren.

6.6 Gender als aandachtspunt binnen het personeelsbeleid

WSM heeft aandacht voor een gezinsvriendelijk personeelsbeleid en arbeidsreglement waardoor voor zowel mannen als vrouwen de combinatie arbeid-zorg gefaciliteerd wordt (35-urenweek met veel vrijheid in het opnemen van AV-dagen, veel systemen van tijdskrediet in omloop, goed compensatiesysteem voor missies en avond- en weekendwerk, systeem van occasioneel thuiswerk...).

Ambitie voor de toekomst : streven naar genderevenwicht in directie en diensten

Vaststelling is dat er op vlak van genderevenwicht in de verschillende diensten verbetering mogelijk is. Zo zijn alle medewerkers van de noorddienst vrouwen, terwijl de coöperanten allemaal mannen zijn.

Bij aanwervingen zijn de kwaliteiten en competenties van de kandidaten uiteraard doorslaggevend, maar bij gelijke competenties zal het genderevenwicht als een belangrijk criterium worden gehanteerd.

6.7 Gender, ook een zaak van de beleidsorganen van WSM

Vanuit de gendercel en de directie was het de intentie om bij de nieuwe **samenstelling van de beleidsorganen** (januari 2014) voldoende aandacht te besteden aan een evenwichtige man/vrouw vertegenwoordiging. We moeten vaststellen dat deze doelstelling maar in zeer beperkte mate gerealiseerd is : enkel de commission nord en de noorddienst beschikken over meer dan een 1/3^e vertegenwoordiging van vrouwen. Vooral in de Raad van Bestuur, maar ook de Algemene Vergadering en de Zuidraad, zijn vrouwen sterk ondervertegenwoordigd. Een voorstel vanuit de gendercel om de 1/3^e regel in te voeren werd niet weerhouden door de directie om de autonomie van de noordpartners niet in het gedrang te brengen. Het is echter duidelijk dat er actief stappen moeten worden ondernomen om de beleidsorganen (Algemene Vergadering, Raad van Bestuur en Zuidraad) te vervrouwelijken.

In de afgelopen periode werd het **genderthema** regelmatig geagendeerd **op de directievergadering** – om de adviezen vanuit de gendercel op te volgen. Op niveau van de Raad van Bestuur en de Algemene Vergadering gebeurde dit zijdelings, maar werd er nooit een apart agendapunt aan gewijd. Daar zal in de komende periode wel werk van worden gemaakt.

Ambitie voor de toekomst: gender meer prominent aanwezig op beleidsniveau

Wat betreft **de samenstelling van de beleidsorganen**: op korte termijn zal WSM bij wissels in de Raad van Bestuur, Algemene Vergadering en Zuidraad steeds uitdrukkelijk de vraag stellen naar een vrouwelijke afvaardiging. Op langere termijn, bij de hersamenstelling van de beleidsorganen zal WSM een werkpunt maken van een evenwichtige samenstelling door vooraf hierover in dialoog te gaan met de noordpartners die deel uitmaken van deze beleidsorganen.

Wat betreft het **agenderen van het genderthema** op niveau van de Raad van Bestuur en de Algemene Vergadering: WSM zal dit minstens tweejaarlijks als een apart agendapunt aankaarten in de bestuursinstanties. Bij bespreking en goedkeuring van dossiers waarin gender een transversaal aandachtspunt is, zal dit ook systematisch aangestipt worden.