



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN

Handleiding voor de toepassing
van gender mainstreaming
binnen de Belgische federale overheid



.be

Handleiding voor de toepassing
van gender mainstreaming
binnen de Belgische federale overheid

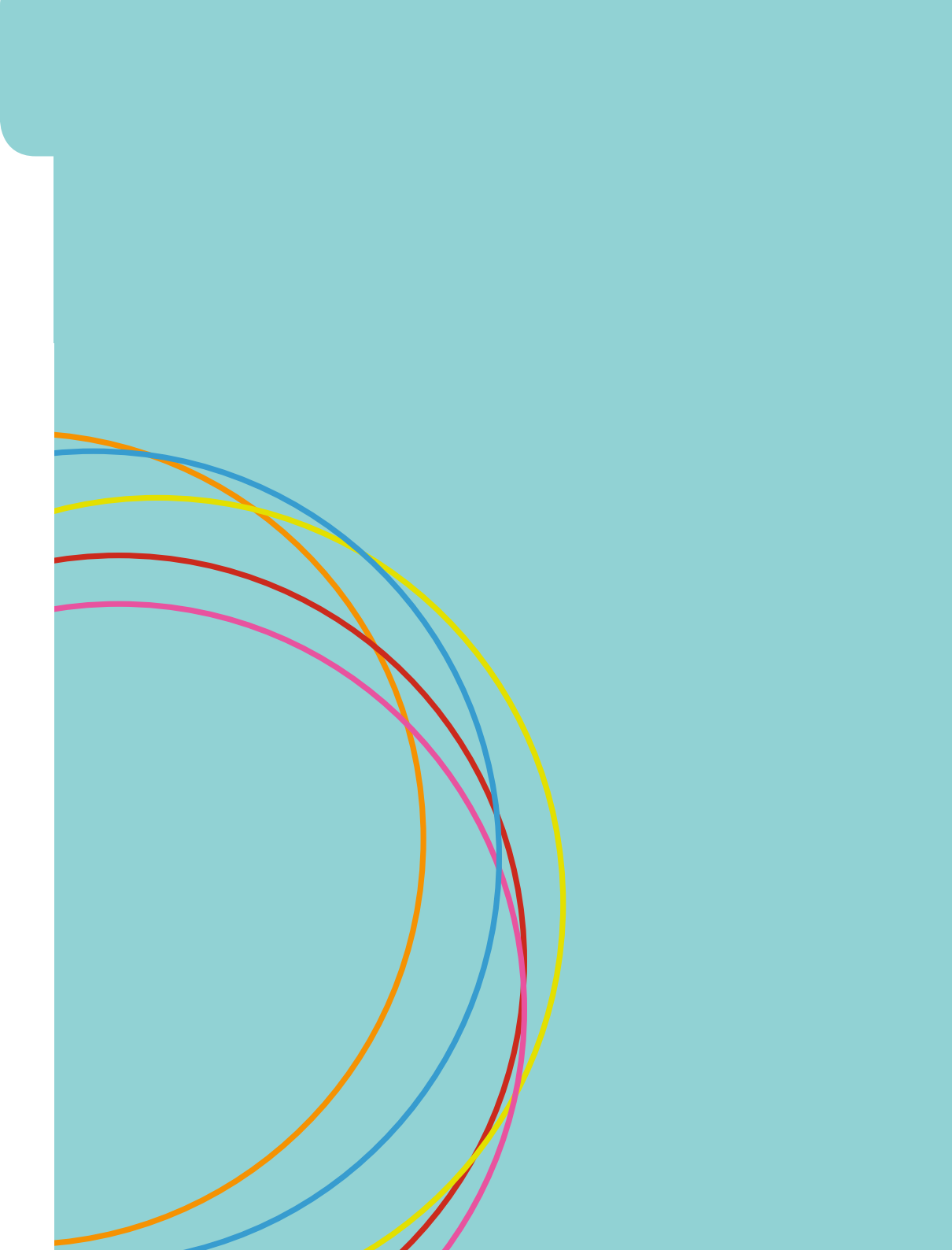




Deze handleiding is gebaseerd op "*Le mainstreaming de genre (ou approche intégrée ou différenciée selon les sexes) dans la fonction publique fédérale*" door professor Annie Cornet en wetenschappelijk onderzoeksters Anne-Marie Dieu en Véronique Tshiamalenge, van de EGiD, HEC, Ecole de gestion van de Université de Liège uit 2007, (in samenwerking met Els Flour en Ariane Dierickx van Amazone). IDEA Consult (Dr. Dafne Reymen en Debbie Sanders) en Marijke Weewauters en Hildegard Van Hove van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen hebben ook bijgedragen aan de realisatie van dit document.

Voor een meer gedetailleerde bibliografie over *gender mainstreaming*, waarop deze handleiding zich met name heeft gebaseerd, kan men zich wenden tot het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.







Inhoudstafel

Voorwoord	9
Hoofdstuk 1. Wat is <i>gender mainstreaming</i>?	15
1. De bestaansredenen van <i>gender mainstreaming</i>	16
1.1. Belgisch en Europees wettelijk kader	17
1.2. Doelstelling van <i>gender mainstreaming</i> : de gelijkheid van vrouwen en mannen versterken	18
1.3. <i>Gender mainstreaming</i> als middel om het “goed bestuur” te versterken	20
2. Wat is <i>gender mainstreaming</i> (of het integreren van de genderdimensie)?	21
2.1. Het begrip “gender”	21
2.2. De definities van <i>gender mainstreaming</i> op internationaal niveau	22
2.3. Het verschil en de complementariteit tussen <i>gender mainstreaming</i> en het specifieke gelijkheidsbeleid mannen-vrouwen	25
3. Het budgettaire luik van <i>gender mainstreaming</i>: <i>gender budgeting</i>	27
4. Samenvatting	28
Hoofdstuk 2. Toepassing van <i>gender mainstreaming</i> op federaal niveau in België	31
1. Korte historiek van de wet van 12 januari 2007	32
2. Integratie van de genderdimensie op politiek niveau	34
2.1. De rol van de regering	34
2.2. De rol van de ministers	35

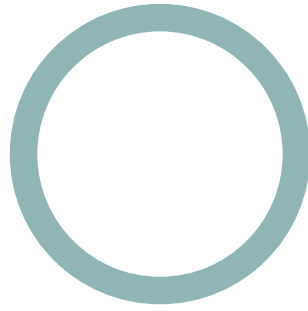
3. Integratie van de genderdimensie op bestuurlijk niveau	36
3.1. Integratie van de genderdimensie in de strategische planningsinstrumenten	36
3.2. Integratie van de genderdimensie in de begrotingen	38
3.3. Integratie van de genderdimensie in de genderstatistieken en -indicatoren	40
3.3.1. <i>Naar sekse opgesplitste statistieken</i>	40
3.3.2. <i>Van statistieken M/V naar "genderstatistieken"</i>	41
3.3.3. <i>Kruisen van genderstatistieken met andere kenmerken</i>	42
3.3.4. <i>Genderstatistieken en kwalitatieve gegevens</i>	43
3.3.5. <i>Ontwikkelen en verzamelen van specifieke statistieken</i>	44
3.3.6. <i>Toegankelijkheid en verspreiding van statistische gegevens</i>	44
3.3.7. <i>Van genderstatistieken naar genderindicatoren</i>	45
3.3.8. <i>Genderindicatoren in de context van de politieke besluitvorming</i>	47
3.4. Uitvoering van de "gendertest"	48
3.5. Integratie van de genderdimensie in de overheidsopdrachten en het toekennen van subsidies	49
3.6. Follow-upverslagen en communicatie	50
3.7. Menselijke middelen die nodig zijn om het proces in te voeren	52
3.8. Toevlucht tot aanvullende knowhow	53
3.8.1. <i>De actoren</i>	53
3.8.1.1. <i>Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen</i>	53
3.8.1.2. <i>De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen</i>	53
3.8.1.3. <i>De deskundigen inzake gelijkheid</i>	54

3.8.1.4. <i>De betrokken partijen</i>	55
3.8.2. <i>De opleidingen</i>	56
4. Samenvatting van de wettelijke verplichtingen	58
4.1. Op het vlak van de regering en de ministers	58
4.2. Op het vlak van de administratie	59
Hoofdstuk 3. Integratie van de genderdimensie in een beleid	61
1. De “beleidscyclus”: 4 fasen van het besluitvormingsproces	62
2. Integratie van de genderdimensie in de analysefase	64
2.1. Doelstelling van de analysefase	64
2.2. Uitvoering van de analysefase	65
2.2.1. <i>Gegevens verzamelen</i>	65
2.2.2. <i>Gegevens analyseren</i>	66
2.2.3. <i>Aanbevelingen formuleren</i>	68
2.3. Checklist van de analysefase	69
3. Integratie van de genderdimensie in de definiëeringsfase	71
3.1. Doelstelling van de definiëeringsfase	71
3.2. Uitvoering van de definiëeringsfase	71
3.2.1. <i>3R-analysekader en gender budgeting (analyse ex ante)</i>	71
3.2.2. <i>De “gendertest”</i>	75
3.2.3. <i>Het opstellen van indicatoren die rekening houden met de genderdimensie</i>	75
3.2.3.1. <i>De procesindicatoren</i>	76
3.2.3.2. <i>De beleidsindicatoren</i>	76

A. Outputindicatoren	76
B. Resultaatindicatoren	77
C. Impactindicatoren	77
3.3. Checklist van de definiëeringsfase	78
4. Integratie van de genderdimensie in de toepassingsfase (implementatie en monitoring)	80
4.1. Doelstelling van de toepassingsfase	80
4.2. Uitvoering van de toepassingsfase	80
4.2.1. Integratie van de genderdimensie in de toepassing van een beleid	80
4.2.2. Integratie van de genderdimensie in de follow-up en controle van het vastgelegde beleid	81
4.3. Checklist van de toepassingsfase	82
5. Integratie van de genderdimensie in de evaluatiefase	83
5.1. Doelstelling van de evaluatiefase	83
5.2. Uitvoering van de evaluatiefase	84
5.2.1. Gegevens verzamelen	84
5.2.2. Gegevens analyseren (analysekader 3R en gender budgeting - analyse a posteriori)	85
5.2.3. Aanbevelingen formuleren	86
5.3. Checklist van de evaluatiefase	87
6. Schema – integratie van de genderdimensie in de beleidscyclus	90
Nawoord	93
Bijlagen	95







Voorwoord



Voorwoord

In onze democratie is de politieke besluitvorming vaak het resultaat van een lang complex proces dat rekening houdt met een groot aantal gegevens die de belangen in onze maatschappij weerspiegelen.

Het is soms moeilijk voor de uitvoerende macht (ministers, leden van beleidscellen, ambtenaren) om rekening te houden met alle relevante parameters in een beslissingsproces. Sommige problematieken zijn niet onmiddellijk en evident zichtbaar bij de analyse van een dossier.

In sommige domeinen, duurzame ontwikkeling bijvoorbeeld, wilde de federale regering een globale en geïntegreerde denkoefening maken om zo de soms onverwachte gevolgen van de genomen beslissingen te voorzien. De politieke beleidsvormers en de administratieve verantwoordelijken zijn zich met name bewust geworden van het belang om analysetools te gebruiken die het mogelijk maken om de impact van beleidsmaatregelen op voorhand te analyseren. Deze maken het immers mogelijk om bepaalde in onze maatschappij als fundamenteel beschouwde belangen te integreren en kunnen dus echt bijdragen tot een meer objectieve besluitvorming.

Zoals geweten is het wettelijk arsenaal aangaande de gelijkheid van vrouwen en mannen zeer sterk ontwikkeld in België. Men zou dus kunnen denken dat de gelijkheid van vrouwen en mannen verworven is in onze samenleving en dat de voortbestaande ongelijkheden een gevolg zijn van persoonlijke keuzes. Men mag

echter de hardnekkigheid van deze ongelijkheden en stereotypen op het vlak van de gelijkheid van mannen en vrouwen in vele domeinen niet onderschatten.

Daarom heeft het Belgische Parlement op 12 januari 2007 een wet aangenomen met het oog op de tenuitvoerlegging van *gender mainstreaming* op federaal niveau. *Gender mainstreaming* is een strategie gericht op de versterking van de gelijkheid van vrouwen en mannen in de maatschappij door erover te waken dat bij alle stappen in het beleidsproces – ontwikkeling, uitvoering, opvolging en evaluatie – rekening gehouden wordt met de genderdimensie, de socio-economische verschillen tussen mannen en vrouwen.

Voor de concrete uitvoering van deze wet is het engagement van alle federale politieke en administratieve verantwoordelijken nodig.

Vanuit deze optiek is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen overgegaan tot deze publicatie, die men kan beschouwen als een handleiding die licht wil werpen op de verschillende belangen van *gender mainstreaming* en de toepassing ervan. Ze richt zich tot de ambtenaren van de federale overheidsdiensten, de leden van de beleidscellen en de federale mandatarissen. De eerste doelstelling is om deze benadering beter te begrijpen. Ze wil ook de toepassing van de wet *gender mainstreaming* van 12 januari 2007 vergemakkelijken, zowel op het niveau van de inhoud van het beleid in de federale bevoegdheidsdomeinen als wat betreft de organisatie en de werking van de verschillende federale administraties, door middel van het aanreiken van voorbeelden en raadgevingen.

De hoofdstukken van deze handleiding gaan achtereenvolgens in op de volgende vragen:

1. Wat is *gender mainstreaming*? Wat is het nut ervan?
2. Hoe aan *gender mainstreaming* doen op politiek en administratief niveau? Wat zijn de wettelijke verplichtingen? Welke instrumenten moeten ontwikkeld worden? Waar bijkomende knowhow vinden?
3. Hoe *gender mainstreaming* toepassen in de verschillende fasen van de ontwikkeling van een beleid? Wat zijn de concrete instrumenten voor elke fase?

Het is belangrijk om te verduidelijken dat we aan het begin van een lang proces staan. Enkel de dagelijkse toepassing van *gender mainstreaming*, een van nature levende en veranderende materie, in elke administratie, zal het mogelijk maken om concrete resultaten voort te brengen. Dit document zal overigens ongetwijfeld nog verder verfijnd kunnen worden na afloop van deze projecten.

Deze handleiding moet beschouwd worden als een van de beschikbare instrumenten, waarbij ook andere actiemiddelen zoals sensibilisatie en specifieke opleidingen nodig blijven. In dit opzicht kan er vanzelfsprekend een beroep worden gedaan op de expertise van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen opdat *gender mainstreaming* daadwerkelijk een onderdeel wordt van het beslissingsproces en een reële impact heeft in de Belgische samenleving.

Hoe dan ook moet dit proces gedragen worden door een noodzakelijke wil om een mentaliteitsverandering tot stand te brengen om de voortbestaande stereotypen en genderongelijkheden doeltreffend te bestrijden.

Ook hieraan wenst het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bij te dragen door middel van deze handleiding.

Michel Pasteel

Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

1





Hoofdstuk 1

Wat is *gender mainstreaming* ?

1

De bestaansredenen van *gender mainstreaming*

Wat is *gender mainstreaming*? Om deze vraag te beantwoorden is het misschien nuttig om te beginnen door zich af te vragen wat deze twee woorden betekenen en hoe ze worden vertaald in het Nederlands en in het Frans.

Om een goed begrip te hebben van de term "*gender*", dat in het Frans vertaald wordt door het woord "genre", is het noodzakelijk om te verwijzen naar het woord "geslacht", waar het verband mee houdt maar ook sterk van verschilt. Zoals we meer in detail zullen zien in de volgende pagina's, is het geslacht rechtstreeks gebonden aan het biologische aspect en meer bepaald wat mannen en vrouwen fysiek onderscheidt. "Gender" is daarentegen een culturele constructie door een samenleving rond elk van de twee biologische geslachten. Het gaat dus om de kenmerken die gebonden zijn aan het statuut van mannen en vrouwen, die niet aangeboren zijn, maar ingegeven door de samenleving.

Gender is dus cultuur- en tijdsgebonden en hangt vaak samen met het bestaan van stereotypen in een bepaalde samenleving. Simone de Beauvoir zegt het al in haar boek "*Le deuxième sexe*" als ze stelt: "men wordt niet geboren als vrouw, men wordt het".

"*Mainstreaming*", afgeleid van "mainstream" ("hoofdstroom"), betekent "integratie" in het Nederlands. Met elkaar verbonden en in de context van het overheidsbeleid, staat de term "*gender mainstreaming*" dus voor het proces van de integratie van gender in het geheel van de thema's die het voorwerp uitmaken van een beleid.

"*Gender mainstreaming*" impliceert dus dat er rekening wordt gehouden met de door de maatschappij ingegeven verschillen tussen mannen en vrouwen en hun potentiële impact in alle domeinen en in elke fase van het beleidsproces – ontwikkeling, toepassing, opvolging en evaluatie. De beleidsbeslissingen hebben immers altijd een uitwerking op mannen én vrouwen en het gebeurt regelmatig dat beleidsbeslissingen impliciet beïnvloed worden door een mannelijke perceptie van de zaken. Met andere woorden, elke politieke beslissing heeft een genderdimensie waarvan de positieve of negatieve impact moet geëvalueerd worden opdat de beslissingen met kennis van zaken zouden genomen worden.

Zoals we verder zullen zien, onderscheidt deze geïntegreerde aanpak zich duidelijk van de uitwerking van specifieke beleidsmaatregelen met het oog op de gelijkheid van mannen en vrouwen. De ene aanpak sluit de andere echter niet uit.

Deze vernieuwende en ambitieuze benadering die gericht is op de concrete versterking van de gelijkheid van vrouwen en mannen, die ook de evaluatiecapaciteiten van de overheid verbetert, werd bekrachtigd door een groot aantal internationale instanties zoals de Verenigde Naties, de Europese Unie en de Raad van Europa.

België heeft onlangs een wet aangenomen die de integratie van de genderdimensie in alle federale beleidslijnen bepaalt. Deze handleiding wil de toepassing van deze wet vergemakkelijken door de betrokkenen een beter begrip te geven van dit nieuw wettelijk kader en de begrippen waarop het gebaseerd is.

1.1. Belgisch en Europees wettelijk kader

De gelijkheid van mannen en vrouwen is een beleidsdoelstelling die zowel op Europees vlak als op Belgisch vlak duidelijk wordt bevestigd. Artikel 2 van het EG-verdrag bepaalt dat het een van de taken van de Europese Gemeenschap is om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen. Artikel 3 voorziet dat de EG er bij elk optreden naar moet streven de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen (*gender mainstreaming*).

In België garanderen de artikels 10 en 11bis van de Belgische grondwet de gelijkheid van vrouwen en mannen en met name de gelijke uitoefening van hun rechten en vrijheden. In mei 2007 werd een nieuwe wet¹ goedgekeurd die discriminatie tussen vrouwen en mannen wil bestrijden op het vlak van tewerkstelling, de sociale zekerheid, het leveren van goederen en diensten, de toegang tot economische, maatschappelijke en culturele activiteiten. Deze wet zet verscheidene Europese richtlijnen om en verbetert het systeem van strafmaatregelen in geval van discriminatie.

De wet van 12 januari 2007 “streckende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaats gehad

¹ De wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen van 10 mei 2007 werd gepubliceerd in het B.S. van 30 mei 2007 en werd van kracht op 9 juni. De wetten van 25 februari 2003 en 7 mei 1999 die voorheen de bepalingen bevatten ter bestrijding van op het geslacht gebaseerde discriminatie op federaal niveau werden door deze nieuwe wetten herroepen.

en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen² streeft ernaar het gelijkheidsprincipe van vrouwen en mannen concrete vorm te geven op Belgisch federaal niveau.

1.2. Doelstelling van *gender mainstreaming*: de gelijkheid van vrouwen en mannen versterken

Wij zouden kunnen denken dat de gelijkheid van mannen en vrouwen inmiddels bereikt is in de Belgische samenleving en dat de verschillen die blijven bestaan in hoofdzaak afhangen van persoonlijke keuzes. Wij kunnen trouwens de enorme vooruitgang die op enkele decennia tijd is gerealiseerd inzake de gelijkheid mannen-vrouwen niet ontkennen. Hoewel zij echter vaak als normaal worden beschouwd of niet opgemerkt worden, blijven er in tal van domeinen ongelijkheden bestaan tussen mannen en vrouwen.

Voorbeelden van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen

- *Op basis van de vergelijking tussen het gemiddelde brutoloon van mannen en vrouwen, ontvingen de vrouwen in 2005 85% van wat de mannen krijgen.*
- *De opvoeding van de kinderen en de huishoudelijke taken vallen over het algemeen op de schouders van de vrouwen, wat hen er vaak toe aanzet om deeltijds te gaan werken of loopbaanonderbreking te nemen. In 2004 werkte 41,5% van de vrouwen deeltijds, tegenover slechts 7% van de mannen. Deze situatie benadeelt de vrouwen in termen van sociale rechten, pensioen en inkomsten.*
- *De ongelijkheden op de arbeidsmarkt komen aan het einde van de loopbaan tot uiting in een pensioenverschil tussen vrouwen en mannen. In 2004 genoot slechts een kwart van de vrouwen een pensioen van meer dan 1000€ per maand, terwijl bij de mannen de helft dat pensioen kreeg.*
- *In 2004 vertegenwoordigden alleenstaande moeders met kinderen 9,3% van de gezinnen, terwijl alleenstaande vaders 3,4% van de gezinnen vertegenwoordigden. Het zijn ook deze gezinnen die een groter "armoederisico" lopen.*
- *Ondanks het feit dat wetten zijn goedgekeurd die bepalen dat er evenveel mannen als vrouwen op de kieslijsten moeten staan, blijven vrouwen ondervertegenwoordigd binnen wetgevende vergaderingen en zijn ze ten zeerste in de minderheid binnen de uitvoerende organen.*

² De wet van 12 januari 2007 inzake "gender mainstreaming" werd gepubliceerd in het B.S. van 13 februari 2007. De tekst van deze wet is als bijlage bij dit document gevoegd.

De sociaaleconomische ongelijkheden tussen mannen en vrouwen worden met name bepaald door de volgende factoren:

- verschillende levensomstandigheden (toegang tot hulpverlening, taakverdeling);
- verschillende specifieke behoeften;
- rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie;
- geslachtsgebonden en stereotiepe rollen.

De doelstellingen van een strategie inzake *gender mainstreaming* zijn de volgende:

- de oorzaken van de rechtstreekse en onrechtstreekse ongelijkheden tussen de geslachten identificeren;
- de oorzaken van deze ongelijkheden verhelpen;
- de gendergelijkheid invoeren in termen van toegangsvoorwaarden (gelijkheid in rechte);
- de gendergelijkheid concrete vorm geven op het vlak van de resultaten (feitelijke gelijkheid).

Gender mainstreaming is een strategie die ernaar streeft de gelijkheid van vrouwen en mannen binnen de samenleving te versterken door de genderdimensie te integreren in de inhoud van het overheidsbeleid. Bepaalde beleidskeuzes die steunen op stereotiepe beelden inzake de verwachtingen, bekwaamheden en rollen van mannen en vrouwen kunnen immers onbewust de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen versterken.

Voorbeelden van beleidskeuzes die de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in stand houden of versterken

- *Bepalen dat men pas een volledig pensioen geniet na 40 jaar voltijds te hebben gewerkt benadeelt de vrouwen die, rekening houdend met de (nog steeds) traditionele taakverdeling, vaker dan mannen een deeltijdse loopbaan hebben of hun loopbaan onderbreken.*
- *Men doet een beroep op het "gezinshoofd", in de meeste gevallen een man, om gezinsenquête's in te vullen. Dit soort van enquête's houdt dus zelden rekening met het standpunt van de vrouwen.*
- *Het feit dat men het ter beschikking stellen van opvangdiensten voor afhankelijke personen (bejaardenopvang, kinderkribbes, toegankelijke crèches,...) niet promoot zal een negatieve invloed hebben op de deelneming van vrouwen aan het beroepsleven.*
- *Het feit dat men een belastingaftrek voorziet ten gunste van het hoogste inkomen van het "gezin" zal een onrechtstreeks voordeel bezorgen aan de mannen.*

Een beleid dat daarentegen de genderdimensie integreert is een beleid waarbinnen men de situatie van vrouwen en mannen op een vergelijkende manier onderzoekt, waar men de oorzaken van de ongelijkheden tussen de geslachten identificeert en waar men ernaar streeft deze te beperken.

1.3. *Gender mainstreaming* als middel om het “goed bestuur” te versterken

Het systematisch rekening houden met de genderdimensie bij het bepalen en toepassen van een beleid past bovendien in het kader van het principe “goed bestuur” of “goed beheer” dat met name een hoge mate van transparantie en objectiviteit vereist bij het beheer van overheidszaken.

Gender mainstreaming is immers grotendeels gebaseerd op het ontwikkelen van het beoordelingsvermogen van de overheid, zowel wat betreft de situaties waartegen zij wil optreden (analysevermogen), als wat betreft het beleid dat zij wil toepassen (evaluatie *ex ante*) of dat zij heeft toegepast (evaluatie *ex post*). Door de bevolking niet langer te beschouwen als een homogene groep waarop het beleid op een uniforme manier wordt toegepast en door beter rekening te houden met de behoeften en verwachtingen van de burgers draagt *gender mainstreaming* immers bij tot een verhoogde doeltreffendheid³ en doelmatigheid⁴ van het beleid.

3 De doeltreffendheid van een maatregel is de verhouding tussen de maatregel, het vastgelegde doel en het bereikte doel.

4 De doelmatigheid of efficiëntie van een maatregel is de verhouding tussen de bereikte resultaten en de ingezette middelen.

2

Wat is *gender mainstreaming* (of het integreren van de genderdimensie)?

2.1. Het begrip “gender”

Om beter te begrijpen wat *gender mainstreaming* is, moeten wij eerst de begrippen begrijpen waarop het steunt.

Het begrip “gender” is geen synoniem van het woord “seks”. Sekse duidt op de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen. Deze verschillen zijn universeel en tijdloos. Zij veranderen niet in de ruimte (verschillende landen) noch in de tijd (verschillende periodes).

Het begrip “gender” omvat de sociale en culturele structuren rond de biologische verschillen tussen vrouwen en mannen en die een invloed uitoefenen op hun stereotiepe voorstelling. In tegenstelling tot de seks worden deze verschillen bepaald door de omgeving (zij veranderen naargelang van het land, de cultuur, de maatschappelijke omgeving, de religie, de leeftijd,...) en ze zijn tijdelijk (zij veranderen volgens de tijdsperiodes).

Voorbeelden: seks en gender

- *Het meest vanzelfsprekende voorbeeld van het verschil tussen mensen van de vrouwelijke seks en van de mannelijke seks betreft de voortplanting: enkel vrouwen kunnen zwanger zijn.*
- *Ook vandaag nog kan het vreemd overkomen of verkeerd geïnterpreteerd worden als een man beslist voorrang te geven aan de opvoeding van zijn kinderen ten nadele van zijn beroeps carrière.*

Alle culturen en maatschappijen leggen op basis van de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen mannelijke en vrouwelijke kenmerken en rollen vast. Deze sociale structuren gaan gepaard met stereotiepe beelden en voorstellingen van beide seksen over hun respectieve capaciteiten, activiteiten of rollen.

Voorbeelden

- *De privésfeer werd lange tijd gezien als het werkgebied van de vrouwen, terwijl de openbare sfeer als dat van de mannen werd beschouwd.*
- *Men gaat er vaak van uit dat wiskunde of technologie mannelijke domeinen zijn, terwijl alles wat met hulpverlening te maken heeft als een vrouwelijk domein wordt beschouwd.*

Over het algemeen zijn de maatschappijen opgebouwd rond een overwaardering van de als "mannelijk" beschouwde kenmerken, wat concrete gevolgen heeft voor de situatie van mannen en vrouwen.

Voorbeelden

- *De overwaardering van bepaalde "mannelijke" activiteitensectoren zoals de informatica of de financiële sector heeft een impact op de loonkloof tussen mannen en vrouwen.*
- *De ondervertegenwoordiging van vrouwen in plaatsen waar de macht wordt uitgeoefend houdt verband met het stereotiepe beeld dat vrouwen minder bekwaam zijn om verantwoordelijkheidsfuncties uit te oefenen dan mannen.*

Het begrip gender benadrukt het maatschappelijke karakter van de verschillen tussen mannen en vrouwen en de ongelijkheden die rond de stereotiepe beelden en maatschappelijke rollen ontstaan.

2.2. De definities van *gender mainstreaming* op het internationaal niveau

Het begrip *gender mainstreaming* dook voor het eerst op in verscheidene internationale documenten na de derde Wereldvrouwenconferentie van de **Verenigde Naties** (Nairobi, 1985). *Gender mainstreaming* werd uitdrukkelijk bekrachtigd en goedgekeurd

tijdens de vierde Wereldvrouwenconferentie van de Verenigde Naties (Peking, 1995). Het actieprogramma dat uit de Conferentie voortkwam, vermeldt herhaaldelijk dat: *“de regeringen en de andere actoren een actief en zichtbaar beleid moeten bevorderen dat ernaar streeft de seksegelijkheid te integreren in alle beleidsvormen en in alle programma’s door meer bepaald voorafgaand aan elke besluitvorming, desgevallend, de gevolgen te analyseren die eruit voortvloeien voor de vrouwen en voor de mannen”*⁵.

Zoals wij hebben gezien, wordt *gender mainstreaming* uitdrukkelijk vermeld in artikel 3 van het EG-verdrag en wordt het vernoemd in de gemeenschappelijke actieprogramma’s van **Europese Unie** inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen sinds 1991. Voor de Europese Commissie betekent de genderdimensie integreren *“rekening houden met deze dimensie in alle fases van het beleidsproces – opmaak, toepassing, follow-up en evaluatie – teneinde de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Het gaat er bijgevolg om te evalueren hoe het beleid het leven en het statuut van vrouwen en mannen beïnvloedt en indien nodig de verantwoordelijkheid op te nemen om dit beleid te wijzigen.”*

In 1999 is de Werkgroep van experts inzake *gender mainstreaming* van de **Raad van Europa** het in zijn finaal activiteitenrapport eens geworden over de volgende definitie: *“De integratie van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen (of gender mainstreaming) bestaat erin de besluitvormingsprocessen te laten (her)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren teneinde het perspectief van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op te nemen in alle domeinen en op alle niveaus, door de actoren die over het algemeen betrokken zijn bij de beleidsuitvoering”*⁶.

Gender mainstreaming is dus een transversale, systematische en preventieve aanpak die uitgevoerd wordt door en binnen de uitvoerende organen die betrokken zijn bij de definiëring, uitvoering en evaluatie van het beleid.

5 Rapport van de vierde Wereldvrouwenconferentie, A/CONF.177/20/Rev.1, Verenigde Naties, Beijing, 4-15 september 1995. Dit rapport is beschikbaar in het Frans op volgend websiteadres: <http://www.uneca.org/daweca/Documents/Beijing%20Declaration%20&%20Platform%20for%20Action%20FRENCH.pdf> of in het Engels: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/official.htm>

6 Raad van Europa, Eindrapport over de activiteiten van de werkgroep van experts inzake de integratie van de gelijkheid (EG-5-MS), De integratie van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, ontwerp kader, methodologie en voorstelling van de “goede praktijken”, EG (1999) 03. Dit rapport is beschikbaar in het Frans op het volgende adres: [http://www.coe.int/t/f/droits_de_l%27homme/egalit%E9/02_approche_int%E9gr%E9e/099_EG\(1999\)03.asp](http://www.coe.int/t/f/droits_de_l%27homme/egalit%E9/02_approche_int%E9gr%E9e/099_EG(1999)03.asp) - TopOfPage of in het Engels: [http://www.coe.int/t/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/099_EG\(1999\)03.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/099_EG(1999)03.asp#TopOfPage)

Gender mainstreaming is ten eerste een *transversale* strategie, d.w.z. een strategie die op alle beleidsdomeinen van toepassing is (bv.: tewerkstelling, sociale aangelegenheden, financiën, volksgezondheid, mobiliteit, justitie,...).

Gender mainstreaming is een *systematische* aanpak die in alle fasen van de “beleidscyclus” van toepassing is (voorbereiding, beslissing, toepassing, evaluatie). Bij elke voorziene beleidsmaatregel nagaan of er mogelijk een verschillende impact is voor vrouwen en mannen moet in feite een reflex, een automatisme worden voor elke ambtenaar die betrokken is bij de verschillende fasen van de beleidscyclus.

Gender mainstreaming is een *preventieve* strategie aangezien deze de bedoeling heeft te vermijden dat de overheid beleidslijnen zou invoeren die ongelijkheden tussen mannen en vrouwen zouden creëren of accentueren.

Gender mainstreaming betreft *alle actoren* van de beleidsvorming, beleidsuitvoering en beleidsevaluatie⁷:

- de beleidsmannen en -vrouwen⁸ (federale mandatarissen, ministers, staatssecretarissen) en de strategische cellen;
- de voorzitters en leden van de directieraden van de federale overheidsdiensten, parastatalen en overheidsbedrijven;
- de ambtenaren belast met de beleidsuitvoering;
- de ambtenaren van diensten en departementen belast met de ondersteuning van de administraties (interne communicatie, opleiding, opmaak en analyse van statistieken, beheer van human resources, interne evaluatiecellen, aankoopbeleid, budgetbeheer, enz.);
- de vakbondsafgevaardigden⁹ en de personeelsafgevaardigden;
- de partners met wie de overheid samenwerkt voor alle of een deel van haar opdrachten (verenigingen, sociale partners, universitaire teams, advies- of studie bureaus);
- de leden van de controlecommissies: interne auditcellen, inspecteurs van financiën, regeringscommissarissen, het Rekenhof, enz.

7 U vindt in de bijlage een schema dat illustreert dat *gender mainstreaming* betrekking heeft op het geheel van de uitvoerende federale organen die betrokken zijn bij de verschillende fasen van de “beleidscyclus”.

8 In januari 2007 hebben de politieke partijen een charter ondertekend waarin zij zich engageren om het principe van *gender mainstreaming* uit te werken.

9 In september 2004 hebben de vakbonden een charter ondertekend waarin zij zich ertoe verbinden inspanningen te leveren op het vlak van *gender mainstreaming*.

2.3. Het verschil en de complementariteit tussen *gender mainstreaming* en het specifieke gelijkheidsbeleid mannen-vrouwen

Zoals de naam het aangeeft is het specifieke gelijkheidsbeleid mannen-vrouwen een beleid dat wordt toegepast in een specifiek domein om situaties recht te zetten waarin ongelijkheden tussen mannen en vrouwen zijn vastgesteld. Met andere woorden, het specifieke gelijkheidsbeleid is dus beperkt tot een specifiek domein en wordt a posteriori toegepast om vastgestelde ongelijkheden aan te pakken.

De verschillen tussen *gender mainstreaming* en het specifieke gelijkheidsbeleid zijn dus evident: enerzijds hebben wij een *preventieve, transversale* en *systematische* aanpak, aan de andere kant een *curatieve* aanpak, *beperkt* tot een specifiek domein en gebaseerd op een vaststelling van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen.



Voorbeeld van een specifiek gelijkheidsbeleid mannen-vrouwen

De goedkeuring van de wetten¹⁰ die de politieke partijen ertoe verplichten kieslijsten voor te leggen waarop evenveel vrouwen als mannen staan om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de parlementen tegen te gaan is een duidelijk voorbeeld van een specifiek gelijkheidsbeleid.

Zoals de Europese instellingen regelmatig beklemtonen, vullen *gender mainstreaming* en het specifieke gelijkheidsbeleid mannen-vrouwen elkaar aan en moeten zij vaak samen worden gevoerd om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te versterken.

In het kader van haar "Roadmap voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen" voor de periode 2006-2010, "*herbevestigt* [de Europese commissie] *de dubbele aanpak van*

¹⁰ Wet van 17 juni 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van het Europees Parlement (B.S. van 28 augustus 2002); Wet van 18 juli 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van de federale Wetgevende Kamers en van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap (B.S. van 28 augustus 2002); Bijzondere wet van 18 juli 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van de Waalse Gewestraad, de Vlaamse Raad en de Brusselse Hoofdstedelijke Raad (B.S. van 13 september 2002).

gelijkheid door enerzijds rekening te houden met de genderdimensie (de gelijkheid tussen de seksen bevorderen in alle beleidsdomeinen en -activiteiten) en anderzijds specifieke maatregelen goed te keuren.”¹¹

¹¹ Referentie:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_fr.html of
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html

3

Het budgettaire luik van *gender mainstreaming*: *gender budgeting*

Overeenkomstig de *gender-mainstreamingaanpak* bestaat *gender budgeting* uit het realiseren van een op gender gebaseerde evaluatie van de begrotingen door het in aanmerking nemen van het genderperspectief op alle niveaus van de begrotingsprocedure en door de ontvangsten en uitgaven te herstructureren met het oog op de bevordering van de gendergelijkheid.

In dit kader worden de budgetten die worden toegewezen aan het beleid en aan de programma's van naderbij bekeken om te bepalen of zij een positieve of negatieve invloed zouden kunnen hebben op de respectieve situatie van vrouwen en mannen.

Meer concreet gaat *gender budgeting* na of:

- bij de toewijzing van de financiële (hulp)middelen rekening is gehouden met de sociaaleconomische werkelijkheden van vrouwen en mannen;
- de in het overheidsbeleid geïnvesteerde bedragen een (mogelijke) impact hebben op de sociaaleconomische situatie van vrouwen en mannen (vermindering of versterking van de ongelijkheden tussen de seksen).

4

Samenvatting

Gender mainstreaming (of integratie van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen) is een benaderingswijze die ervan uitgaat dat iedereen die betrokken is bij de beleidsvorming en –uitvoering preventief nadenkt over de doelstelling van gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Dit denkproces bestaat erin zich vragen te stellen over en rekening te houden met de mogelijk uiteenlopende gevolgen van elk beleid voor een van beide seksen en te bepalen of het geplande beleid de gelijkheid van vrouwen en mannen zou kunnen versterken of integendeel zou kunnen verminderen. *Gender mainstreaming* moet een reflex worden en uitgroeien tot een automatisme dat iedereen ertoe aanzet rekening te houden met de mogelijke invloed en impact van het beleid op de sociaaleconomische verschillen tussen mannen en vrouwen.

Gender mainstreaming betreft:

- alle beleidsdomeinen (bv.: tewerkstelling, sociale aangelegenheden, financiën, volksgezondheid, mobiliteit, justitie, ...);
- de interne overheidsactiviteiten (managementplannen, beheerscontracten, personeelsmanagement, overheidsopdrachten, subsidies, ...);
- de externe overheidsactiviteiten (wetgeving, beleidsmaatregelen, dienstverlening aan de burgers, ...);
- iedereen die betrokken is bij de federale beleidsvorming en –uitvoering (federale beleidsmandatarissen, federale ambtenaren, leden van de strategische cellen);
- alle fases van het besluitvormingsproces (voorbereiding, beslissing, toepassing, evaluatie).

Deze aanpak wordt gerechtvaardigd door het feit dat:

- **erondanks de geboekte vooruitgang en het invoeren van een specifiek gelijkheidsbeleid mannen-vrouwen nog steeds economische en sociale ongelijkheden bestaan tussen vrouwen en mannen;**
- **de regering zich ertoe heeft verbonden deze ongelijkheden op internationaal vlak te verminderen en deze verbintenis heeft omgezet in een wet die de genderdimensie opneemt in alle federale beleidslijnen; deze wet werd op 12 januari 2007 goedgekeurd.**

Deze aanpak sluit aan bij de bekommernis van de overheidsdiensten inzake doelmatigheid en doeltreffendheid en past in het perspectief van het “goed bestuur”.

2





Hoofdstuk 2

Toepassing van *gender mainstreaming* op federaal niveau in België



Korte historiek van de wet van 12 januari 2007

Op 12 januari 2007 keurde het federale parlement van België de wet goed “streckende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen”¹². Deze wet vervangt de wet van 6 maart 1996 strekkend tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad.

De vierde Wereldvrouwenconferentie vond in september 1995 plaats in Peking onder de auspiciën van de Verenigde Naties. Tijdens deze conferentie werden een verklaring en een actieprogramma opgesteld.

Het *Actieprogramma van Peking*¹³ bepaalt de strategische doelstellingen en de te nemen maatregelen om de gelijkheid van vrouwen en mannen te realiseren op twaalf actiedomeinen:

- 1°) het voortbestaan van de armoede, die almaar meer op de vrouwen doorweegt;
- 2°) onderwijs en opleiding van vrouwen;
- 3°) vrouwen en gezondheid;
- 4°) geweld jegens vrouwen;
- 5°) vrouwen en gewapende conflicten;
- 6°) vrouwen en de economie;
- 7°) vrouwen en besluitvorming;

¹² De wet “gender mainstreaming” van 12 januari 2007 werd gepubliceerd in het B.S. van 13 februari 2007. De tekst van deze wet is als bijlage bij dit document gevoegd.

¹³ Rapport van de vierde Wereldvrouwenconferentie, A/CONF.177/20/Rev.1, Verenigde Naties, Beijing, 4-15 september 1995. Dit rapport is beschikbaar in het Frans op volgend adres:

<http://www.uneca.org/daweca/Documents/Beijing%20Declaration%20&%20Platform%20for%20Action%20FRENCH.pdf> of in het Engels: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/official.htm>

- 8°) institutionele mechanismen voor verbetering van de positie van de vrouw;
- 9°) mensenrechten van vrouwen;
- 10°) vrouwen en de media;
- 11°) vrouwen en het milieu;
- 12°) meisjes.

De *Verklaring van Peking*¹⁴ vormt de verbintenis van de ondertekenende regeringen (waaronder België) en van de andere actoren om dit actieprogramma om te zetten in daden. Zoals wij in het eerste hoofdstuk hebben gezien, benadrukte deze wereldconferentie het belang van de integratie van de genderdimensie of *gender mainstreaming* als essentiële strategie om de gelijkheid van mannen en vrouwen te bereiken.

De herziening van de wet van 1996 kwam voort uit de noodzaak om – als gevolg van de evaluatie van twee proefprojecten die in 2001 en 2002 op federaal niveau werden gevoerd rond *gender mainstreaming* en *gender budgeting* – deze processen te institutionaliseren door verschillende doeltreffende mechanismen en instrumenten in te voeren.

14 Ibidem.

2

Integratie van de genderdimensie op politiek niveau

Verscheidene bepalingen van de wet van 12 januari 2007 hebben rechtstreeks betrekking op de regering en haar leden.

Artikel 2 van de wet bepaalt dat: “De regering waakt over de tenuitvoerlegging van de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 te Peking heeft plaatsgehad, en meer in het bijzonder over de integratie van de genderdimensie in het geheel van haar beleidslijnen, maatregelen, begrotingsvoorbereidingen of acties en dit met het oog op het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen.

Daartoe definieert zij, in het begin van de legislatuur, ter gelegenheid van de regeringsverklaring, voor het geheel van de beleidsvlakken, de strategische doelstellingen die zij in de loop ervan wil verwezenlijken in overeenstemming met de doelstellingen van de Vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking werd gehouden (...).”

2.1. De rol van de regering

Het is van belang eraan te herinneren dat de politieke impuls fundamenteel is. Het is de regering die als eerste verantwoordelijk is voor het toepassen van een doeltreffende strategie inzake *gender mainstreaming*.

Zij moet de genderdimensie integreren in het geheel van haar beleidslijnen, maatregelen of acties en zij moet de strategische doelstellingen definiëren die zij in de loop van de legislatuur wil verwezenlijken om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te versterken.

Voorbeeld

In het begin van de legislatuur legt de regering een aantal doelstellingen vast inzake het bestrijden van de onveiligheid, een betere toegang tot de gezondheidszorg, een belastingverlaging of het bestrijden van de klimaatopwarming.

Alle beleidslijnen, maatregelen en acties die op Belgisch federaal niveau worden vastgelegd om deze doelstellingen te halen zullen rekening moeten houden met de mogelijk verschillende impact op vrouwen en mannen.

De wet van 12 januari 2007 beoogt uitdrukkelijk de integratie van de genderdimensie op alle federale beleidsvlakken in ons land. Deze veralgemeende integratie zal vergemakkelijkt worden door de ervaring die werd opgedaan in het kader van de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen die verband houden met de verwezenlijking van de door de regering gedefinieerde strategische doelstellingen.

Voorbeeld

In de regeringsverklaring van 20 maart 2008 mogen wij aannemen dat twee van de strategische doelstellingen van de regering inzake de gelijkheid mannen-vrouwen enerzijds uit bestaan de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen en anderzijds het privéleven en het beroepsleven beter op elkaar af te stemmen.

Het is eveneens de regering die **de wet moet opvolgen**. Zij moet een tussentijds verslag en een verslag op het einde van de legislatuur voorleggen over het gevoerde beleid overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking werd gehouden (zie hierna: punt 3.6.).

2.2. De rol van de ministers

Artikel 3 van de wet bepaalt: “Elke minister integreert de genderdimensie in alle beleidslijnen, maatregelen en acties die onder zijn of haar bevoegdheden vallen. Daartoe waakt hij of zij over de tenuitvoerlegging van de strategische doelstellingen vastgesteld in artikel 2 (...).”

Net zoals voor de regering voorziet de wet enerzijds dat elke minister de genderdimensie integreert in alle beleidslijnen, maatregelen en acties die onder zijn of haar bevoegdheden vallen en anderzijds dat hij of zij waakt over de tenuitvoerlegging van de door de regering vastgestelde strategische doelstellingen inzake de gelijkheid mannen-vrouwen. Het is dus van belang dat elke minister deze duidelijk definieert in zijn **algemene beleidsnota**.

Daarenboven zal hij of zij moeten waken over de toepassing ervan in de **managementplannen** van de administraties waarover hij of zij het voogdijschap uitoefent (zie hierna punt 3.1.).

Om het proces op beleidsvlak te superviseren wordt tot slot een **persoon van de beleids-cel van elke minister** aangeduid om deel uit te maken van de **interdepartementale coördinatiegroep** die de toepassing van de wet moet verzekeren (zie hierna punt 3.7.).

3

Integratie van de genderdimensie op bestuurlijk niveau

3.1. Integratie van de genderdimensie in de strategische planningsinstrumenten

Artikel 3 van de wet bepaalt dat: “Elke minister waakt over de tenuitvoerlegging van de strategische doelstellingen vastgesteld in artikel 2, paragraaf 1, en van de integratie van de genderdimensie in de managementplannen, in de beheerscontracten en in elk ander instrument voor strategische planning van de federale overheidsdiensten, het ministerie van Landsverdediging, de programmatorische overheidsdiensten, de overheidsinstellingen voor sociale zekerheid, de federale wetenschappelijke instellingen en instellingen van openbaar nut die onder zijn bevoegdheid vallen.

Daartoe keurt hij de relevante genderindicatoren goed die het mogelijk maken om het proces van de integratie van de genderdimensie en de realisatie van de strategische doelstellingen te meten”.

Op basis van de inhoud van de algemene beleidsnota's van hun voorgedijminister moeten de federale besturen ervoor zorgen dat de integratie van de genderdimensie daadwerkelijk wordt overgebracht in de instrumenten voor strategische planning.

De strategische en operationele doelstellingen die in de instrumenten voor strategische planning zijn vastgelegd, moeten dus uitdrukkelijk rekening houden met:

- de algemene doelstelling tot integratie van de genderdimensie in alle beleidslijnen, getroffen maatregelen en acties die in de wet staan;
- de doelstellingen die meer specifiek verband houden met de doelstelling inzake de gelijkheid mannen-vrouwen, zoals die vervat zijn in de regeringsverklaring en in de algemene beleidsnota's.

Het principe van *gender mainstreaming* zou moeten voorkomen in de strategische documenten (managementplan, beheerscontracten,...) als horizontale strategische doelstelling.

Voorbeeld van integratie van de genderdimensie als horizontale strategische doelstelling

In het kader van zijn politiek engagement ten gunste van gender mainstreaming (Charter voor het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen bij het departement Defensie en voor de toepassing van de principes van resolutie 1325 van de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties van 8 maart 2007), heeft het ministerie van Defensie met name verduidelijkt dat: (...) men bij elke maatregel die men uitwerkt en bij elk beleid dat men voert telkens speciale aandacht heeft voor de mogelijke gevolgen van deze maatregel of van dit beleid op de gelijkwaardigheid en de gelijkheid van vrouwen en mannen. Aandacht hiervoor wordt dan ook van alle betrokkenen verwacht en in het bijzonder van de leidinggevende structuren.

De aandacht betekent concreet dat Defensie bij het opstellen van beleidsdocumenten (organieke reglementen, visies, algemene beleidsnota's, memoranda, enz.), rekening houdt met de impact van dit beleid op de gelijkheid van vrouwen en mannen."

Deze horizontale strategische doelstelling kan vervolgens worden omgezet in operationele doelstellingen en concrete actiepunten.

Voorbeeld

In het kader van een proefproject rond gender mainstreaming dat in 2001 en 2002 op Belgisch federaal niveau werd gevoerd, hadden de minister van Financiën en zijn administratie als strategische doelstelling vastgelegd dat "de personenbelasting volkomen neutraal zou zijn tegenover de persoon die het inkomen verwerft en diens levenskeuze".

Deze strategische doelstelling werd opgesplitst in twee operationele doelstellingen:

- *"een systematische inventaris opstellen (inzake personenbelasting) van specifieke bepalingen die gevolgen kunnen hebben op de gelijke kansen van mannen en vrouwen (...);"*
- *"binnen het departement Financiën een expertencomité oprichten dat, op basis van de opgestelde inventaris, corrigerende maatregelen zal voorstellen".*

Tip

Bij het herzien of opstellen van een managementplan wordt elke algemene strategische doelstelling bekeken vanuit het standpunt van de mogelijk verschillende impact op vrouwen en mannen.

Indicatoren worden vaak gebruikt bij de voorbereiding, opmaak en evaluatie van het overheidsbeleid, maar kunnen ook nuttig blijken om de concrete toepassing ervan te begeleiden en te meten. In dit kader betreffen de opgestelde indicatoren vaak de activiteiten die zijn gevoerd om een overheidsbeleid toe te passen. We hebben het dan over “**procesindicatoren**”.

Voorbeelden van procesindicatoren in verband met de toepassing van gender mainstreaming

- *Het aantal ambtenaren dat is opgeleid rond gender mainstreaming;*
- *Het al dan niet aanduiden van een ambtenaar die belast is met de coördinatie van gender mainstreaming binnen een departement;*
- *De budgettaire middelen die aan de toepassing van het proces worden besteed;*
- *Het aantal “gendertests” dat binnen een departement is uitgevoerd (zie hierna punt 3.4.);*
- *Het percentage aan per sekse opgesplitste statistische gegevens binnen een departement (zie hierna punt 3.3.);*
- *Het aantal en de aard van de genderindicatoren die binnen een departement zijn opgesteld (zie hierna punt 3.3.).*
- *Het al dan niet integreren van de genderdimensie in de doelstellingen van het managementplan van een departement;*
- *Het aantal gedefinieerde doelstellingen inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen;*
- *De concrete acties die het mogelijk hebben gemaakt de doelstellingen inzake gelijkheid of integratie van de genderdimensie te realiseren in de maatregelen van een departement.*

3.2. Integratie van de genderdimensie in de begrotingen

Artikel 2, §1 van de wet inzake *gender mainstreaming* voorziet “de integratie van de genderdimensie in de begrotingsvoorbereidingen”.

Paragraaf 2 van hetzelfde artikel bepaalt: “*de kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken, worden per departement (...) uiteengezet in een gendernota die als bijlage wordt gevoegd bij elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting.*”

De memorie van toelichting betreffende §1 van artikel 2 van de wet van 12 januari 2007 vermeldt duidelijk het begrip *gender budgeting*: *“De specifieke techniek om bij begrotingsvoorbereidingen de impact van de verdeling van overheidsmiddelen op de situatie van vrouwen en mannen te evalueren verwijst naar “gender budgeting”, een essentieel bestanddeel van het gender-mainstreamingproces¹⁵.”*

De memorie van toelichting betreffende §2 van artikel 2 van de wet van haar kant gaat over de specifieke acties die worden toegepast op het vlak van de gelijkheid van vrouwen en mannen: *“Paragraaf 2 creëert de verplichting om een zogenaamde “gendernota” op te stellen die tot doel heeft om duidelijk aan te geven welke kredieten zullen worden toegewezen aan de realisatie en de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen door de algemene administratieve diensten van de Staat. Deze nota dient bij elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting te worden gevoegd met het oog op het identificeren van de specifieke acties uitgevoerd door de regering in het domein van de gelijkheid van vrouwen en mannen.”*

Concreet heeft de gendernota dus in eerste instantie tot doel de specifieke begrotingen te identificeren die zijn voorzien voor projecten inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Voorbeeld

Voor het opstellen van de begroting 2009 werd aan de verschillende instanties gevraagd de programma's/projecten te identificeren die in aanmerking kunnen worden genomen voor gender budgeting (Omzendbrief van 25 april 2008 betreffende de richtlijnen voor de begrotingscontrole 2008 en de voorafbeelding van de begroting 2009).

In tweede instantie heeft de gendernota ook tot doel te onderzoeken welke impact de voorziene kredieten hebben op gendergebied, meer bepaald door de genderneutrale kredieten te onderzoeken en de kredieten die een impact kunnen hebben op gendergebied, dit wil zeggen die de sociaaleconomische situatie van vrouwen en mannen beïnvloeden (de ongelijkheden tussen de seksen verminderen of versterken).¹⁶

¹⁵ Wetsontwerp strekkende tot controle van de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen, DOC 51 2546/001, p 11.

¹⁶ Zie eveneens hoofdstuk 3, punt 3.2.1.

3.3. Integratie van de genderdimensie in de genderstatistieken en -indicatoren

Krachtens artikel 4 van de wet inzake gender mainstreaming, is duidelijk bepaald dat “de federale overheidsdiensten, het ministerie van Defensie, de programmatorische overheidsdiensten, de overheidsinstellingen voor sociale zekerheid, de federale wetenschappelijke instellingen en instellingen van openbaar nut erop toezien dat alle statistieken die zij in hun actiedomein produceren, verzamelen en bestellen naar geslacht opgesplitst worden en dat er genderindicatoren worden opgesteld”.

In een ingewikkelde en gediversifieerde maatschappij volstaat het gezond verstand heel vaak niet om de problemen waarmee de overheid geconfronteerd wordt behoorlijk af te bakenen, om de meest geschikte oplossingen voor deze problemen te vinden en om de reële impact van het gevoerde beleid te evalueren. In dit kader vertonen statistische gegevens een neiging om een alsmar belangrijker plaats in te nemen in het politieke besluitvormingsproces.

3.3.1. Naar sekse opgesplitste statistieken

Statistieken zijn per definitie cijfermatige gegevens, ze zijn over het algemeen talrijk en ze worden bruikbaar gemaakt voor iedereen die betrokken is bij het opstellen, toepassen en evalueren van een overheidsbeleid.

Om een duidelijk beeld te kunnen hebben over de respectieve situatie van vrouwen en mannen in een specifiek beleidsdomein, moeten de statistische gegevens eerst en vooral naar sekse worden opgesplitst.

Niet-opgesplitste statistieken verbergen immers vaak grote verschillen in de situatie van mannen en vrouwen. Statistieken opsplitsen naar sekse betekent gewoon dat de gegevens over de mannen en deze over de vrouwen worden gescheiden om zo de verschillen en eventuele ongelijkheden die tussen mannen en vrouwen bestaan te kunnen identificeren.

Voor gegevens die worden verzameld op het niveau van individuen is het opsplitsen naar mannen en vrouwen een vrij eenvoudige opgave. Het is een elementaire

statistische bewerking. De cijfergegevens moeten gewoon in tweeën worden gesplitst. Niet alle gegevens lenen zich evenwel makkelijk tot een opsplitsing naar sekse. Bij gegevens die worden verzameld op het niveau van het gezin of van de onderneming (en dus niet enkel op het niveau van het individu) is het immers moeilijker om naar sekse opgesplitste statistieken te verkrijgen.

3.3.2. Van statistieken M/V naar “genderstatistieken”

Statistieken naar sekse opsplitsen is een noodzakelijke, hoewel ontoereikende, bewerking om zich een eerste beeld te vormen van de respectieve situatie van vrouwen en mannen in een specifiek domein. De “genderstatistieken” zijn naar sekse opgesplitste gegevens waarvan de voorstelling het mogelijk maakt de bestaande verschillen tussen mannen en vrouwen in een specifiek domein zichtbaar en identificeerbaar te maken.

Als gevolg van de conferentie van Peking die de acties beschrijft die de nationale regeringen moeten nemen om de genderdimensie op te nemen in hun statistische instrumenten, omschrijven de Verenigde Naties de genderstatistieken als volgt: *“Genderstatistieken zijn statistieken die de verschillen en ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in alle levensdomeinen op een adequate manier weergeven. Om genderstatistieken te produceren is het noodzakelijk individuele gegevens en andere kenmerken naar sekse op te splitsen om deze verschillen of ongelijkheden aan het licht te brengen en om gegevens te verzamelen over specifieke problemen die meer betrekking hebben op de ene sekse dan op de andere of die verband houden met de genderrelatie tussen mannen en vrouwen. Dankzij genderstatistieken kunnen genderproblemen en ongelijkheden tussen mannen en vrouwen systematisch worden geëvalueerd”¹⁷.*

Samengevat: genderstatistieken zijn naar sekse opgesplitste statistieken die zodanig verwerkt zijn dat zij het mogelijk maken de bestaande verschillen tussen mannen en vrouwen te identificeren.

¹⁷ Vrije vertaling van de volgende definitie: *Gender statistics are statistics that adequately reflect differences and inequalities in the situation of women and men in all areas of life. Producing genderstatistics entails disaggregating individual data by sex and other characteristics to reveal those differences or inequalities, and collecting data on specific issues that affect one sex more than the other or relate to gender relations between women and men. Gender statistics thus allow for a systematic evaluation of gender issues and of inequalities between women and men.* United Nations, The World's Women 2005 Progress in Statistics, New York, pp.1-2.

Vanzelfsprekende verduidelijking: de identificatie van eventuele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen mag zich niet baseren op een gelijke vertegenwoordiging (50-50).

Voorbeeld

In 2005 stonden (gemiddeld) 263 mannelijke gevangenen en 12 vrouwelijke gedetineerden onder elektronisch toezicht. Volgens dit principe dragen de verdachten een enkelband die hen onthefte van het uitzitten van hun gevangenisstraf. In dit geval moeten wij vanzelfsprekend rekening houden met de verhouding mannen/vrouwen tussen het aantal gevangenen onder elektronisch toezicht en de totale gevangenisbevolking, namelijk 391 vrouwen en 8939 mannen, om een beeld te krijgen of er al dan niet een ongelijkheid bestaat tussen mannen en vrouwen¹⁸.

3.3.3. Kruisen van genderstatistieken met andere kenmerken

Om precies de bestaande ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in een specifiek domein te identificeren, blijkt het vaak noodzakelijk om de genderstatistieken te toetsen aan andere kenmerken zoals leeftijd, gezinssituatie, etnische origine of studieniveau.

Tip

Bij het definiëren van de variabelen waarmee u rekening moet houden, kunt u:

- zich baseren op uw eigen ervaring in het beleidsdomein;
- uw toevlucht nemen tot bestaande statistieken die vaak specifieke toetsingen bevatten;
- contact opnemen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen dat u zijn adviezen en knowhow ter beschikking stelt of dat u naar andere bronnen kan leiden.

Voorbeeld

Wat het percentage mannen en vrouwen in de internetbevolking betreft, speelt de leeftijd een doorslaggevende rol. Bij de jonge generaties zijn er geen belangrijke verschillen tussen mannen en vrouwen; de digitale breuklijn tussen mannen en vrouwen tekent zich geleidelijk aan af vanaf de leeftijd van 35 jaar¹⁹.

¹⁸ Vrouwen en mannen in België, editie 2006. p. 150-153.

¹⁹ Vrouwen en mannen in België, editie 2006. p. 86-87.

Wij moeten er wel rekening mee houden dat hoe meer dimensies er in de analyse zijn opgenomen (variabelen, kenmerken), hoe talrijker de voorgestelde gegevens zijn en hoe moeilijker het wordt om deze correct te interpreteren en de eruit voortvloeiende boodschap duidelijk te formuleren²⁰.

Tips

Grafieken opstellen kan het onthullen van verschillen tussen mannen en vrouwen vergemakkelijken. Wanneer er heel veel statistische gegevens zijn, moet u de relevante elementen duidelijk doen uitkomen.

3.3.4. Genderstatistieken en kwalitatieve gegevens

Hoewel de wet ze niet uitdrukkelijk vermeldt, kunnen naast de cijfermatige gegevens ook kwalitatieve gegevens noodzakelijk blijken om ongelijkheden tussen mannen en vrouwen te identificeren.

Voorbeeld

Wanneer men een preventiebeleid inzake partnergeweld uitwerkt, moet men rekening houden met een minderheid aan vrouwelijke daders en mannelijke slachtoffers. Het verzamelen van kwalitatieve gegevens veronderstelt bijvoorbeeld dat wordt nagegaan of er voor deze beide categorieën van mensen hulpverlening beschikbaar is.

Tip

Kwalitatieve gegevens kunnen soms worden gekoppeld aan kwantitatieve gegevens. Zo kan men via een enquête op een schaal van 1 tot 10 meten in welke mate de gebruikers (mannen en vrouwen) tevreden zijn over een dienst.

Tip

Om een massa gegevens te verzamelen over de aanwezige ongelijkheden kan men verenigingen en belangengroepen raadplegen. Terugvallen op hun ervaring en knowhow kan doorslaggevend blijken bij het verzamelen van kwalitatieve gegevens.

²⁰ Hedman & consorts., *Engendering Statistics. A Tool for Change*. p. 84-104. Hedman & consorts geven tal van adviezen om grafieken en tabellen te produceren die toegankelijk zijn voor beginners.

3.3.5. Ontwikkelen en verzamelen van specifieke statistieken

Het is goedkoper en sneller om bestaande statistieken te gebruiken dan om nieuwe te produceren. De bestaande gegevens kunnen evenwel onvoldoende blijken om een uiterst nauwkeurige tabel op te stellen van de situatie van vrouwen en mannen. In dat geval moeten nieuwe statistieken worden opgesteld of verzameld. Nieuwe gegevens kunnen worden verzameld door de reeds beschikbare instrumenten aan te passen (bijvoorbeeld formulieren) of door er nieuwe te ontwikkelen (bijvoorbeeld een enquête).

Voorbeeld

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen neemt het op zich om de naar sekse opgesplitste gegevens over de tijdsbesteding bij de Belgische bevolking gedetailleerd te onderzoeken.

Om de problematiek correct en genuanceerd af te bakenen, kan het ook nuttig zijn om de eigen gegevens aan te vullen met gegevens die door andere instellingen zijn verzameld.

Tip

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft in samenwerking met de vzw Sophia een inventaris opgesteld van het onderzoek en onderwijs rond gender, vrouwen, feminisme en sociale verhoudingen man-vrouw in België sinds 1995: http://www.sophia.be/index.php/genderstudies_database

3.3.6. Toegankelijkheid en verspreiding van statistische gegevens

Om zo doeltreffend mogelijk te zijn, moeten de naar sekse opgesplitste statistieken en de genderstatistieken ter beschikking worden gesteld van zoveel mogelijk betrokkenen in het besluitvormingsproces (beleidsverantwoordelijken, leden van de beleidscellen, ambtenaren, onderzoekers,...). Om de genderstatistieken meer te verspreiden en het

gebruik ervan te intensiveren, moet de genderdimensie in zoveel mogelijk federale statistische publicaties duidelijk naar voren worden gebracht.

Voorbeeld

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen publiceert om de twee jaar een brochure "Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren". In de brochure staan relevante, naar sekse opgesplitste statistische gegevens waarmee een stand van zaken kan worden opgemaakt van de respectieve situatie van vrouwen en mannen in België.

3.3.7. Van genderstatistieken naar genderindicatoren

Statistieken zijn cijfermatige gegevens die over het algemeen zeer talrijk zijn en die niet altijd makkelijk te gebruiken zijn. Indicatoren zijn gegevens (meestal percentages) waarmee een maatschappelijke werkelijkheid kan worden voorgesteld door haar meetbaar te maken.

Indicatoren hebben een aantal voordelen ten opzichte van statistische gegevens. Het eerste voordeel van indicatoren is dat zij het mogelijk maken de statistische gegevens te **beperken** tot één enkel getal, één enkel gegeven. Het tweede voordeel van indicatoren is dat zij het mogelijk maken situaties te **meten** en dus te **vergelijken** op verschillende ogenblikken of plaatsen. Het derde voordeel van indicatoren is dat zij **het inzicht** en dus de mededeelbaarheid van een situatie vergemakkelijken, omdat indicatoren makkelijker te begrijpen zijn dan reeksen cijfermatige statistieken.

Voorbeeld

De indicator betreffende de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies, beter gekend als het 'glazen plafond', is opgesteld op basis van de verhouding tussen het aantal vrouwen met een leidende functie en het percentage werknemers in een sector.

Al zijn de indicatoren vaak kwantitatief, d.w.z. gebaseerd op cijfermatige gegevens, toch is dat niet altijd zo. Naargelang van het aangehaalde thema kan het aangewezen zijn kwalitatieve indicatoren op te stellen om de eventuele gerealiseerde vooruitgang in een specifiek domein aan te tonen of om de voorstelling die men van een situatie heeft te vervolledigen.

Voorbeelden

Het al dan niet bestaan in een land van een wetgeving betreffende de bestrijding van discriminatie; Het al dan niet bestaan van overheidsinitiatieven inzake partnersgeweld.

Voorbeeld

Bij de problematiek rond verplaatsingen en mobiliteit volstaat het niet om een indicator op te stellen over de tijd die aan verplaatsingen wordt besteed om de specifieke realiteit van mannen en vrouwen af te bakenen. Er moeten ook gegevens verzameld en opgenomen worden over het tijdschema van de verplaatsingen, hun bestemming en de afgelegde afstand.

Zo kan men aantonen dat de dag van een vrouw vaker onderbroken wordt door korte trajecten (die verband houden met het gezinsleven of met de kinderen), terwijl bij de mannen alles veel meer draait rond de verplaatsingen binnen het woon-werkverkeer.

De indicatoren kunnen eenvoudig of ingewikkeld zijn. Het voordeel van ingewikkelde indicatoren is dat zij heel veel gegevens bevatten. De eenvoudige indicatoren van hun kant zijn makkelijker te begrijpen.

Voorbeelden

Ingewikkelde indicator:

De officiële indicator van de Europese Unie inzake de loonkloof tussen vrouwen en mannen wordt berekend op basis van het verschil tussen het gemiddelde bruto maandloon van vrouwen en mannen, uitgedrukt in percentage van het gemiddelde bruto maandloon van mannen.

Eenvoudige indicator:

Het aantal vrouwelijke ministers in verhouding tot het totale aantal ministers.

3.3.8. Genderindicatoren in de context van de politieke besluitvorming

In de politieke context worden indicatoren vaak gebruikt om bij het bepalen van een beleid een meetbare doelstelling te definiëren of om een schaal vast te leggen waarmee de gerealiseerde vooruitgang in een specifiek domein kan worden gemeten.

Voorbeeld

Op 26 maart 2007 werd het eerste rapport over de loonkloof voorgesteld. Daarbij heeft de minister bevoegd voor Gelijke Kansen bijvoorbeeld als doel gesteld dat de loonkloof binnen de zes jaar met een derde zou verkleinen.

Net als bij de statistieken worden indicatoren meer in het algemeen gebruikt:

- om een situatie te analyseren vooraleer een beleid wordt bepaald;
- om een doelstelling op te stellen bij het bepalen van een beleid;
- om de impact, de resultaten van de toepassing van een beleid te evalueren.

Hier volgt een reeks indicatoren die verband houden met een specifiek beleidsdomein.

Voorbeelden van indicatoren inzake het tewerkstellingsbeleid

- *Aantal personen dat loopbaanonderbreking neemt, in het totaal en per geslacht.*
- *Gemiddelde duur van de loopbaanonderbreking, in het totaal en per geslacht.*
- *Percentage mensen met voltijdse loopbaanonderbreking die na afloop hun vorige werkregime weer opnemen, in het totaal en per geslacht.*
- *Werkgelegenheidsgraad, in het totaal en per geslacht.*
- *Werkregime, in het totaal en per geslacht.*

Op Europees vlak staat men al zeer ver met het uitwerken en invoeren van genderindicatoren. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen stelt momenteel een inventaris op van de genderindicatoren die op internationaal vlak verplicht of vereist zijn.

Tip

De indicatoren die zijn opgesteld door de High Level Group on Gender mainstreaming van de Europese Commissie zijn beschikbaar op volgend adres: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/global/indicators_en.html

3.4. Uitvoering van de “gendertest”

Artikel 3 van de wet inzake gender mainstreaming voorziet dat elke minister “voor elk wetgevend en reglementair project een evaluatieverslag opstelt van de impact ervan op de respectieve situatie van vrouwen en mannen. De Koning regelt, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het model-evaluatieverslag van de impact, “gendertest” genaamd, en legt de inwerkingtreding ervan vast.”

De verschillende middelen die binnen de verschillende federale departementen zijn ingevoerd om de coördinatie en expertise inzake gender uit te bouwen, zullen met name dienen om de door de wet voorziene “gendertest” uit te voeren.

Deze test, waarvan vorm en inhoud nog bij Koninklijk Besluit moeten worden bepaald, zal van toepassing zijn bij alle wetgevende en reglementaire projecten. De bedoeling ervan is te vermijden dat wetgevende of reglementaire besluiten met een negatieve impact op de gelijkheid van vrouwen en mannen op Belgisch federaal niveau zouden worden aangenomen. De “gendertest” is transversaal (hij betreft alle federale bevoegdheidsdomeinen) en hij wordt voorafgaand aan de politieke besluitvorming toegepast (evaluatie ex ante).

De uitvoering ervan zal moeten worden gecoördineerd door de dossierverantwoordelijke op basis van gegevens die tijdens de projectvoorbereiding zijn verzameld en geanalyseerd.

3.5. Integratie van de genderdimensie in de overheidsopdrachten en het toekennen van subsidies

*Artikel 3 § 3 van de wet inzake **gender mainstreaming** bepaalt dat elke minister “waakt, in het kader van de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten en de toekenning van subsidies, over het in aanmerking nemen van de gelijkheid van vrouwen en mannen en de integratie van de genderdimensie”.*

De gelijkheid van mannen en vrouwen kan in verschillende fases van het toekenningsproces van **overheidsopdrachten** worden opgenomen.

- Als **selectie criterium**, bv. door te vermelden dat het niet-naleven van de wetgeving inzake de gelijke kansen gelijk kan staan aan uitsluiting.
- Als **gunningscriterium**, bv. Selor heeft “gelijke kansen” opgenomen in de toekenningscriteria van bepaalde opdrachten. Zo vormden “gelijke kansen” een subcriterium van het gunningscriterium “kwaliteit van de voorgestelde test” in de opdracht inzake het uitwerken van de selectietests. De offertes werden onderzocht wat betreft de gebruikte methodologie om de test op te stellen en meer bepaald wat betreft de genderneutraliteit van de tests.
- Als uitvoeringsvoorwaarde, bv. door te vermelden dat het team een evenwichtige samenstelling mannen-vrouwen moet vertonen.

Deze processen staan gedetailleerd beschreven in de handleiding “Gelijke kansen voor mannen en vrouwen in overheidsopdrachten”, opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze handleiding kan worden geraadpleegd op de website van het Instituut via de volgende link: <http://www.igvm.belgium.be>

Het in **aanmerking nemen van de genderdimensie bij de toekenning van subsidies** kan eveneens in het managementplan staan. Dat kan in verschillende vormen gebeuren:

- men kan beslissen een bepaald percentage van de subsidies toe te kennen aan projecten die rechtstreeks gaan over de gelijkheid mannen-vrouwen;
- men kan beslissen een bepaald percentage van de subsidies toe te kennen aan een specifieke doelgroep;
- men kan het toekennen van een gedeelte of van de totale subsidies koppelen aan de voorwaarde dat in het project of de gevoerde actie rekening wordt gehouden met de genderdimensie voor elke subsidie.

3.6. Follow-upverslagen en communicatie

Artikel 5 van de wet inzake **gender mainstreaming** bepaalt dat “de regering aan de federale kamers een tussentijds verslag en een verslag op het eind van de legislatuur voorlegt over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad. Deze verslagen integreren het ontwikkelingssamenwerkingsbeleid en het specifiek beleid inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen.” Het *tussentijds verslag* gaat over de opvolging van de vorderingen die werden verwezenlijkt met het oog op het bereiken van de in artikel 2 vastgelegde doelstellingen, waarbij de eventuele ondervonden moeilijkheden worden beschreven en de voorstellen die men voorziet om deze hinderpalen te verhelpen. Het *verslag op het einde van de legislatuur* is een diagnostische nota waarin de situatie aan het begin van de legislatuur wordt vergeleken met die op het einde van de legislatuur.

Deze **verslagen** moeten alle processen rond *gender mainstreaming*²¹ in de acties van het departement verduidelijken. Zij vormen het evaluatie-instrument, maar kunnen ook als intern en extern communicatiemiddel dienen.

Deze verslagen bevatten een overzicht van de resultaten volgens de vastgelegde doelstellingen en van de concrete acties die zijn ondernomen om ze te verwezenlijken. Zij kunnen ook kwantitatieve gegevens bevatten over de inspanningen die ten gunste van *gender mainstreaming* zijn geleverd en dus gegevens over het ingevoerde proces.

Voorbeelden

Opleiding: aantal verstrekte opleidingen, aantal opleidingsuren, aantal opgeleide personen.

Interne communicatie: aantal gevraagde interne raadplegingen, aantal georganiseerde vergaderingen.

Interne activiteiten: aantal personen dat in het kader van gender mainstreaming is aangeduid,

²¹ Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werkt de Koninklijke Besluiten ter zake uit (vormen inhoudsvoorschriften).

aantal gepresteerde uren, aantal coördinatievergaderingen tussen de verschillende strategische diensten en de diensten Statistiek en/of Begroting inzake de genderintegratie in het beleid/de begroting.

Raadplegingen van experts, van betrokken partijen: aantal raadplegingen, aantal gevraagde adviezen in verhouding tot de raadpleging in haar totaliteit.

Ondernomen acties: aantal uitgevoerde begrotingsanalyses, aantal uitgevoerde gendertests, aantal publicaties dat gewijd is aan de uitdagingen van de gendergelijkheid, aantal positieve maatregelen, aantal overheidsopdrachten waarbij rekening is gehouden met de gelijke kansen, aantal onderzoeken waarin de genderdimensie is opgenomen.

Dankzij een duidelijk verslag van het proces inzake *gender mainstreaming* zal men er ook een exacter beeld over krijgen en zal men het dus beter kunnen evalueren en doen vooruitgaan.

Meeralgemeen is het van belang duidelijk te communiceren over het invoeren van het proces en over de behaalde resultaten. Hierbij kan een analyse van de communicatiedragers voor **niet-seksistische communicatie** een stap vormen op weg naar *gender mainstreaming*. Sensibiliserings- en promotiecampagnes, documenten die de overheid verdeelt aan de gebruikers, interne magazines, maar ook websites en de verbale of visuele communicatie vormen evenveel mogelijkheden om seksistische stereotypes over te brengen, om de afhankelijkheid en de hiërarchie te bevestigen of om een terminologie te gebruiken die op een van beide seksen is gericht. Taal is nooit neutraal.

Tip

Het is aan te raden na te gaan of de communicatiedragers zowel qua woordenschat als qua illustraties seksistische stereotypes overbrengen wat betreft:

- de verticale kloof (bv. de mannen in invloedrijke functies en de vrouwen in ondergeschikte rollen);
- de horizontale kloof (seksistische voorstelling van beroepen en functies);
- de afhankelijkheidssituatie van de ene sekse tegenover de andere (gedrag en verhouding tussen de personen);
- de representativiteit en niet-representativiteit van beide seksen.

De interne en externe communicatiediensten en ook de partners die betrokken zijn bij de communicatiecampagnes van de overheid moeten er bewust van worden gemaakt hoe belangrijk het is boodschappen te vermijden die seksistische stereotypes versterken. Zodra deze cel hiervan doordrongen is, zou deze de externe en interne communicatie moeten controleren.

3.7. Menselijke middelen die nodig zijn om het proces in te voeren

Artikel 6 van de wet van 12 januari 2007 bepaalt: *“Om de tenuitvoerlegging van deze wet te waarborgen wordt, op federaal niveau, een interdepartementale coördinatiegroep opgericht van personen die aangewezen werden binnen de beleidscel van elke minister en binnen alle federale overheidsdiensten, het ministerie van Landsverdediging en de programmatorische overheidsdiensten, alsook vertegenwoordigers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.*

De ministers kunnen er een vertegenwoordiger uitnodigen per overheidsinstelling voor sociale zekerheid, federale wetenschappelijke instelling of instelling van openbaar nut die onder hun bevoegdheden valt.”

De **personen** die binnen elke FOD of POD zijn **aangewezen** als lid van de “interdepartementale coördinatiegroep” moeten een belangrijke rol spelen om *gender mainstreaming* binnen hun departement te coördineren. Deze “coördinatoren/trices *gender mainstreaming*” zullen immers, via netwerking, moeten toezien op het ontwikkelen van de interne expertisemogelijkheden inzake gender en de toepassing van de verschillende bepalingen van de wet van 12 januari 2007 binnen hun departement moeten coördineren.

De opdrachten van de “**interdepartementale coördinatiegroep**”, die bestaat uit deze personen die binnen elke FOD en POD zijn aangewezen, maar ook uit personen die binnen de beleidscel van elke minister zijn aangeduid en uit vertegenwoordigers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, zullen bij Koninklijk Besluit moeten worden opgesteld.

Deze groep zal met name toezien op:

- het bevorderen van de samenwerking tussen federale departementen;
- het verspreiden van tools, instrumenten, methodes die van nut zijn bij het toepassen van de wet;
- het verspreiden van gegevens en “goede praktijken” inzake de toepassing van de wet;
- het goedkeuren van een “federaal genderplan” aan het begin van de legislatuur;
- het goedkeuren van de “tussentijdse verslagen” en van de “verslagen op het einde van de legislatuur” die zijn voorzien in artikel 5 van de wet.

Al staat er geen enkele verplichting in de wet van 12 januari 2007, toch is een departement dat *gender mainstreaming* wil toepassen verplicht rekening te houden met de **genderdimensie in het personeelsbeheer**. De genderdimensie integreren in het personeelsbeheer kan op verschillende niveaus en op verschillende manieren gebeuren, gaande van de selectie via de werving, de opleiding, enz. tot de evaluatie. De FOD Personeel en Organisatie en de verschillende cellen P&O binnen de verschillende departementen zijn hiervoor verantwoordelijk.²²

3.8. Toevlucht tot aanvullende knowhow

Om de integratie van de genderdimensie binnen uw departement of uw bevoegdheidsdomein te vergemakkelijken, kunt u een beroep doen op aanvullende knowhow waarmee u beter zult kunnen voldoen aan de verplichtingen van de wet van 12 januari 2007 en waarmee u vastberaden kiest voor *gender mainstreaming*.

3.8.1. De actoren

3.8.1.1. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Het Instituut wordt door de wet van 12 januari 2007 belast met “de begeleiding en de ondersteuning van het proces van de integratie van de genderdimensie in de

²² Voor meer informatie betreffende dit onderwerp:

http://www.fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/index.jsp

beleidslijnen, maatregelen en acties van de overheid". Om informatie of een advies te krijgen over een vraag in verband met de toepassing van *gender mainstreaming* binnen uw departement kunt u contact opnemen met de leden van haar "cel *gender mainstreaming*" (<http://igvm.belgium.be>).

3.8.1.2. De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen brengt adviezen uit, stelt verslagen op, voert onderzoeken uit, stelt maatregelen voor en biedt verduidelijkingen en informatie over de gelijkheid mannen-vrouwen (<http://www.raadvandegelijkekansen.be>).

Voorbeeld

Bij de FOD Volksgezondheid werd een externe deskundige, lid van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, geraadpleegd om de resultaten van de gezondheidsenquête van 2001 naar gender te analyseren. Deze deskundige wees op de lacunes van de enquête in dit domein (ontbrekende gegevens, wijze waarop de gegevens worden verzameld en geïnterpreteerd). Daarna werden rondetafelgesprekken georganiseerd om de resultaten van deze analyse te bespreken vanuit genderperspectief. Hierdoor kon men concrete aanbevelingen formuleren om het opstellen van de gezondheidsenquête voor 2005 voor te bereiden.

3.8.1.3. De deskundigen inzake gelijkheid

Om de integratie van de genderdimensie in een specifiek domein te vergemakkelijken, kan er ook een beroep worden gedaan op tal van deskundigen inzake gelijkheid mannen-vrouwen die voornamelijk afkomstig zijn uit het academische en/of verenigingsmilieu.

Tip

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft onlangs, in samenwerking met Amazone, een databank online geplaatst met alle gegevens en de profielen van heel wat Belgische genderdeskundigen.

Deze databank is toegankelijk via het volgende adres: <http://vegastar.be/nl.htm>

Tip

U kunt een wetsvoorstel, een beleidsnota of een actieplan voor advies voorleggen aan een deskundige inzake de gelijkheid mannen-vrouwen of aan de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen.

Deze deskundigen kunnen u ook helpen in de controle- en evaluatiefase van de beleidscyclus²³.

U kunt ook contact opnemen met “genderdeskundigen” indien u ervaart dat de personeelsleden van uw departement nood hebben aan gerichte informatie rond *gender mainstreaming*.

Tip

Een databank die het referentiepunt wil zijn voor de Belgische markt inzake opleidingen rond gender en gender mainstreaming staat online op de website van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen: <http://igvm.belgium.be>

3.8.1.4. De betrokken partijen

Om een situatie beter af te bakenen of een beleidsproject te testen vanuit de invalshoek gender, kunt u meer in het algemeen ook de partijen raadplegen die rechtstreeks betrokken zijn bij een bepaalde problematiek. Deze partijen kunnen doelgroepen van een maatregel zijn, vrouwenorganisaties, belangengroepen, sociale partners,...

Voorbeeld

Bij de voorbereiding van het voorontwerp van plan duurzame ontwikkeling 2009-2012 heeft de NVR (de Nederlandstalige Vrouwenraad) een genderscreening uitgevoerd in het kader van een uitgebreide raadpleging van de betrokken partijen.

²³ De integratie van de genderdimensie in de verschillende fases van de beleidscyclus wordt in detail behandeld in hoofdstuk 3 van deze handleiding.

Tip

Het kan zeer nuttig zijn om bij het opstellen van een beleidsproject zoveel mogelijk betrokken partijen te raadplegen en zodoende voldoende genuanceerde gegevens te verzamelen. Deze betrokken partijen kunnen in verschillende fases van het proces betrokken zijn.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen kan u de gegevens bezorgen van de voornaamste Belgische vrouwenorganisaties.

3.8.2. De opleidingen

Het is belangrijk dat alle personen en groepen die zich inspinnen (of zich willen inspinnen) voor *gender mainstreaming* een opleiding kunnen krijgen over de basisprincipes van gender en *gender mainstreaming*. Deze zittingen betreffen zowel diegenen die het proces moeten sturen als de verantwoordelijken. Zij moeten dus ook gericht zijn tot leidinggevende ambtenaren, die de aanpak van gendergelijkheid binnen de organisatie en in hun managementplannen moeten rechtvaardigen.

Het doel van deze opleidingen is niet om de deelnemers om te toveren tot deskundigen ter zake, maar om hen **gevoelig** en **(re)actief** te maken voor gender.

Tip

- *Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft een opleidingsmodule uitgewerkt inzake gendergelijkheid.*
- *Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen beschikt over een databank die het referentiepunt wil zijn voor de Belgische markt inzake opleidingen rond gender en gender mainstreaming. De Genderbase wil een totaalbeeld aanbieden van alle bestaande opleidingen in België inzake gender, gelijke kansen van mannen en vrouwen en gender mainstreaming. Het betreft opleidingen over verscheidene disciplines.*

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen drie opleidingstypes:

- een **opleiding op het vlak van gender**, die het begrip gender en de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen uitlegt. Hierbij worden de deelnemers ertoe aangezet na te denken over hun vooroordelen, stereotypen en attitudes, over hun opvatting over vrouwen en mannen, over de mate waarin zij akkoord gaan met het gelijkheidsprincipe en waarin zij situaties van ongelijkheid benaderen. Deze bewustwording gebeurt via een cognitieve dimensie (kennis), een affectieve dimensie (gevoelens, emoties en attitudes) en een conatieve dimensie (tot de actie overgaan).
- een **opleiding inzake gender mainstreaming**, die verduidelijkt hoe deze aanpak moet worden ingevoerd. De inhoud van deze opleiding is methodologisch.
- Een specifieke opleiding over **bepaalde thema's** rond gender:
 - gender en overheidsfinanciën,
 - gender en gezondheid,
 - gender en ontwikkeling.

Een **meer ambitieus** programma dat aansluit bij deze aanpak bestaat erin het **volledige aanbod aan opleidingen** bestemd voor medewerkers **door te nemen** vanuit het genderoogpunt: inhoud, doelgroep, opleiders, pedagogische tools, opleidingsproces, schriftelijke of audiovisuele hulpmiddelen.

Voorbeeld

Het BIT/ILO heeft zijn eigen opleidingen doorgenomen vanuit een genderstandpunt. Men gaat meer bepaald na of de opleiding en het pedagogische materiaal geen stereotypen bevat en of het gemengde karakter verzekerd is, zowel op het vlak van de opleiders als wat betreft de begunstigen.

4

Samenvatting van de wettelijke verplichtingen

4.1. Op het vlak van de regering en de ministers

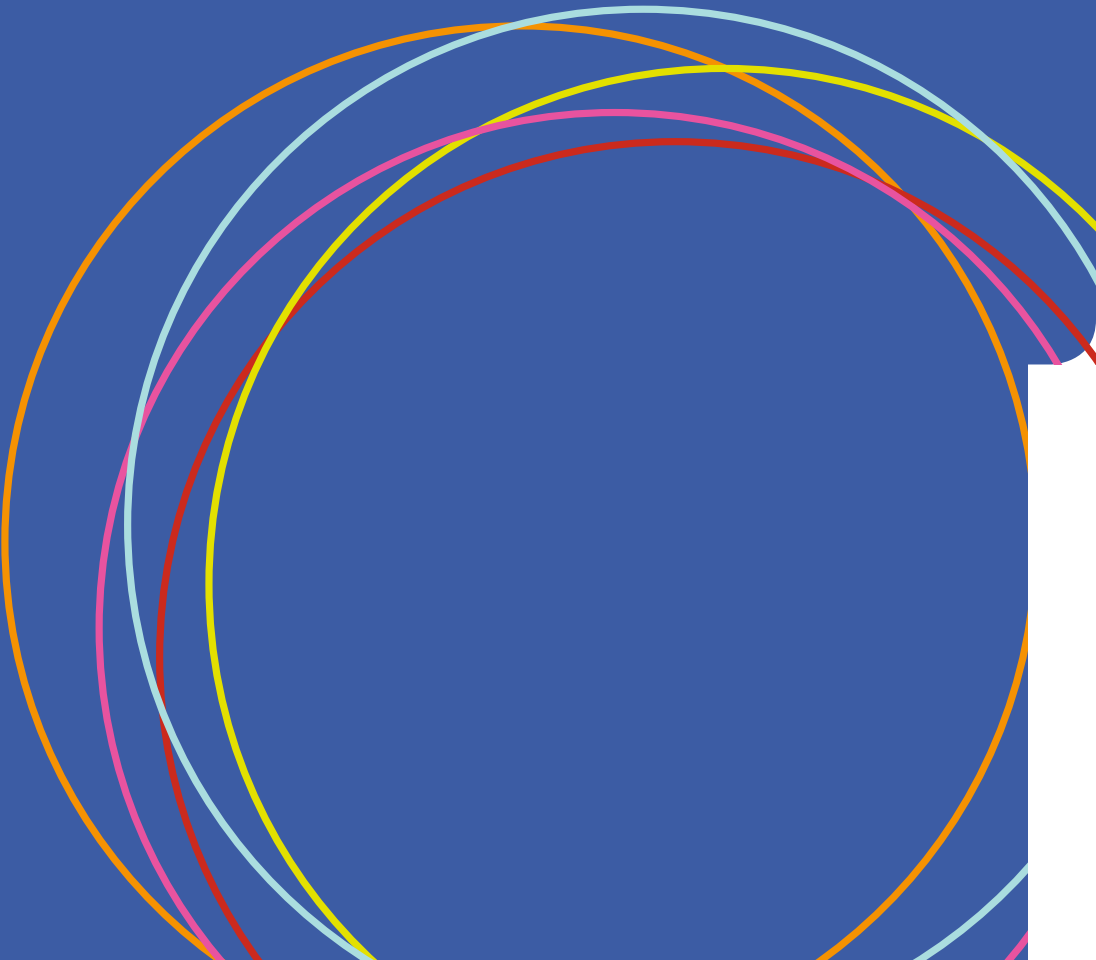
1. De regering moet waken over de tenuitvoerlegging van de doelstellingen van Peking en meer bepaald over de integratie van de genderdimensie in alle beleidslijnen, maatregelen, begrotingsvoorbereidingen of acties die zij onderneemt. Aan het begin van de legislatuur, ter gelegenheid van de **regeringsverklaring**, legt zij **strategische doelstellingen** vast in termen van gelijkheid mannen-vrouwen die zij wil verwezenlijken (art. 2 §1).
2. Elke minister stelt jaarlijks in zijn algemene beleidsnota de acties en maatregelen voor die bijdragen tot de verwezenlijking van de vastgelegde doelstellingen (art. 2 §3).
3. Hij moet vervolgens waken over de tenuitvoerlegging ervan in de **managementplannen** (beheerscontracten, instrument voor strategische planning) van de besturen die onder zijn voogdijschap vallen (art. 3 1°).
4. Elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting moet een **gendernota** bevatten die per departement de kredieten uiteenzet waarmee men de gelijkheid van vrouwen en mannen wil verwezenlijken (*gender budgeting*) (art. 2 §2).
5. Een **persoon van de beleidscel van elke minister** wordt aangewezen als lid van de **interdepartementale coördinatiegroep** die de tenuitvoerlegging van de wet moet verzekeren (art.6).
6. De regering moet twee evaluatie**verslagen** voorleggen aan de federale kamers (een tussentijds verslag, het tweede op het einde van de legislatuur). (art.5)

4.2. Op het vlak van de administratie

Onder het gezag van de ministers waarvan zij afhangen, moeten de federale administraties bij wet een reeks voorschriften uitvoeren:

1. Om de genderdimensie te integreren in de **managementplannen** stelt de voorzitter van het Directiecomité aan de minister maatregelen voor om de strategische doelstellingen te verwezenlijken. Hij stelt eveneens relevante **genderindicatoren** voor waarmee deze verwezenlijking kan worden gemeten (art. 3 1°). Het betreft procesindicatoren en beleidsindicatoren (*zie punt 3.1., 3.3.7. et 3.3.8. van dit hoofdstuk en 3.2.3. van het volgende hoofdstuk*).
2. Elke administratie bereidt de **gendernota** voor de departementsbegroting voor (art.2 §2) (*zie punt 3.2. van dit hoofdstuk en 3.2.1 van het volgende hoofdstuk*).
3. Voor elk wetgevend en reglementair project wordt voorzien dat een evaluatieverslag wordt opgesteld van de impact van het project op de respectieve situatie van vrouwen en mannen (de "**gendertest**") (art. 3 2°) (*zie punt 3.4. van dit hoofdstuk*).
4. Elke administratie moet rekening houden met de gelijkheid van vrouwen en mannen bij de toewijzingsprocedure van **overheidsopdrachten** en bij het **toekennen van subsidies** (art. 3 3°) (*zie punt 3.5. van dit hoofdstuk*).
5. Elke administratie moet erop toezien dat de **statistieken** die zij produceert, verzamelt en bestelt naar sekse zijn opgesplitst. Zij moet er ook op toezien dat er relevante **genderindicatoren** worden opgesteld (art. 4). Het betreft beleidsindicatoren (*zie punt 3.3.7. van dit hoofdstuk en 3.2.3.2. van het volgende hoofdstuk*).
6. Een **persoon van elke federale administratie** (FOD-POD) wordt aangewezen als lid van de **interdepartementale coördinatiegroep** die de tenuitvoerlegging van de wet moet verzekeren (art.6) (*zie punt 3.7. van dit hoofdstuk*).
7. De administratie moet de **verslagen** aan het parlement voorbereiden over de toepassing van *gender mainstreaming* voor de bevoegdheden van het departement (art. 5) (*zie punt 3.6. van dit hoofdstuk*).

3





Hoofdstuk 3

Integratie van de genderdimensie in een beleid

1

De “beleidscyclus”: 4 fasen van het besluitvormingsproces

Nu wij een duidelijker beeld hebben van wat de wet met zich meebrengt op politiek en administratief vlak en van welke middelen er nodig zijn om een expertise inzake gender uit te werken, zullen wij proberen de integratie van de genderdimensie in de verschillende fasen van het politieke besluitvormingsproces te beschrijven.

De meeste besluitvormingsprocessen bestaan uit vier fasen die de zogenaamde “beleidscyclus” vormen. De fasen van deze cyclus worden over het algemeen als volgt omschreven:

1° Analyse van de situatie

In deze fase wordt de situatie geanalyseerd waartegen de overheid wil optreden.

2° Definitie van het beleid

Deze fase bestaat erin:

- een strategie te bepalen die steunt op duidelijke doestellingen;
- een actieplan op te stellen dat steunt op concrete maatregelen.

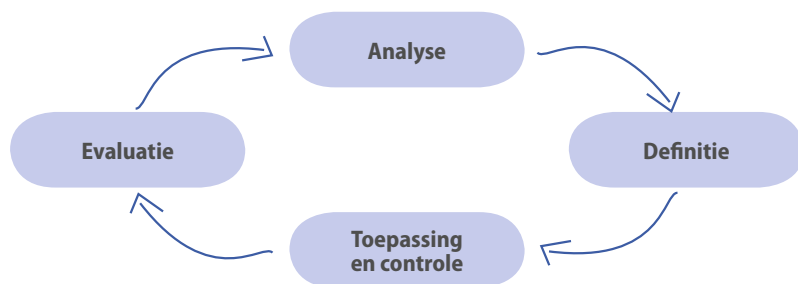
3° Toepassing en controle van het beleid

In deze fase worden de voorziene maatregelen en acties toegepast en wordt deze toepassing gecontroleerd.

4° Evaluatie van het beleid

In deze fase wordt de reële impact van het toegepaste beleid geëvalueerd

Afbeelding 1: Fasen van de beleidscyclus



Een **nieuw beleidsontwerp** komt dus voort uit de analyse van een situatie (1) die meer bepaald uitmondt in de omschrijving van de doelstellingen van het ontwerp. Daarna wordt in principe een strategie geformuleerd, dan een actieplan en een werkplan (2). Tijdens de toepassing verzamelt men gegevens om de uitvoering van het beleid te volgen en te controleren (3). Na een welbepaalde uitvoeringsperiode wordt het beleid geëvalueerd, zodat men kan beslissen ermee door te gaan, het aan te passen of de toepassing ervan te onderbreken (4).

Al ligt de chronologie van deze fasen onvermijdelijk vast, toch kan het startpunt verschillen. Een voorbeeld: als men vertrekt vanuit een **bestaand beleid** waarvan men bij de evaluatie vaststelt dat het de vastgelegde doelstellingen niet kan halen, dan zal de analysefase grotendeels gebaseerd zijn op de resultaten van de evaluatiefase. In de definiëeringsfase kan men dan een strategie herformuleren waarmee men de vastgelegde doelstellingen kan bereiken.

Nu gaan wij nader in op hoe de genderdimensie wordt geïntegreerd in elk van de vier fasen van deze beleidscyclus.

2

Integratie van de genderdimensie in de analysefase

2.1. Doelstelling van de analysefase

Dat men in een gegeven domein een beleid, een maatregel of een actie wil definiëren, vloeit meestal voort uit het feit dat de beleidsverantwoordelijken een probleem hebben geïdentificeerd waarvoor zij een antwoord willen aanvoeren.

De eerste fase van de beleidscyclus heeft tot doel zo duidelijk mogelijk de context af te bakenen waarin de overheid een beleid wil toepassen en de te bereiken doelstellingen te formuleren. Dat impliceert meer bepaald dat men het probleem begrijpt waarvoor het beleid een oplossing wil bieden en dat men het publiek dat rechtstreeks geraakt wordt door het geplande beleid, de voorziene maatregel of actie identificeert (doelgroep).

Een **SWOT-analyse** (sterktes, zwaktes, opportuniteiten en bedreigingen) kan nuttig zijn om een stand van zaken op te stellen van de context in kwestie en om een overzicht te maken van de bestaande beleidslijnen rond deze specifieke context. Met deze soort van analyse kan men meer bepaald het probleem omschrijven en de behoeften waaraan het beleid wil tegemoetkomen.

Het toepassen van een *gender-mainstreamingstrategie* in deze fase betekent dat de **identificatie** van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen integraal deel uitmaakt van de analyse van de context waarin het beleidsontwerp past en dat hun **afschaffing** tot de nagestreefde doelstellingen behoort.

Concreet moet het volgende gebeuren:

- de verschillen en eventuele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in het domein in kwestie identificeren;
- de oorzaken en de gevolgen van deze eventuele ongelijkheden identificeren en analyseren;
- doelstellingen bepalen waarmee de vastgestelde ongelijkheden kunnen worden bestreden of die rekening houden met de verschillen zodat wordt vermeden dat het beleid tot eventuele ongelijkheden zou leiden.

2.2. Uitvoering van de analysefase

Om de oorzaken en gevolgen van deze eventuele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen te identificeren en te analyseren, moeten wij stapsgewijs te werk gaan:

- 1°) Gegevens **verzamelen** die nodig zijn om de problematiek te analyseren;
- 2°) Deze gegevens **analyseren**;
- 3°) **Aanbevelingen** formuleren in verband met de geplande beleidsontwerpen, maatregelen of acties.

2.2.1. Gegevens verzamelen

Om de genderdimensie te integreren in deze analysefase moet men zowel over kwantitatieve als kwalitatieve gegevens beschikken.

Hiertoe zal men erop toezien dat men:

- beschikt over naar sekse opgesplitste statistieken over het probleem in kwestie²⁴;
- de eventueel eerder opgestelde genderindicatoren verzamelt en raadpleegt²⁵;
- onderzoeken verzamelt, raadpleegt, produceert of laat produceren waarbij gender aan het domein in kwestie wordt gekoppeld²⁶.

Het is van essentieel belang dat men bij de voorbereiding van het beleid over relevante en betrouwbare statistieken beschikt, want deze gegevens zijn onmisbaar om het probleem af te bakenen dat men wil oplossen. Het feit dat de gebruikte cijfergegevens naar sekse zijn opgesplitst is een onontbeerlijke voorwaarde om rekening te houden met de genderdimensie in de analyse die de definiëring van de beleidslijnen voorafgaat.

Tip

Bij onderzoeken en enquêtes die op mogelijke doelgroepen worden uitgevoerd, moet men er vanzelfsprekend op toezien dat er gegevens over beide seksen worden verzameld en moet men dus vermijden dat men zich tot een bevolkingscategorie beperkt waar één sekse oververtegenwoordigd is (bv.: gezinshoofd, bedrijfsleider, ...).

24 Zie hoofdstuk 2, punt 3.3.1.

25 Zie hoofdstuk 2, punt 3.3.2 tot 3.3.8.

26 Zie: http://www.sophia.be/index.php/genderstudies_database en hoofdstuk 2, punt 3.8.

2.2.2. Gegevens analyseren

Zodra men over voldoende kwantitatieve en kwalitatieve gegevens beschikt over de vrouwen en mannen in het domein in kwestie, moet men overgaan tot een analyse waarmee men zich een precies beeld kan vormen over de respectieve situatie van vrouwen en mannen en over de eventuele ongelijkheden die tussen beide seksen bestaan in het domein in kwestie.

Voorbeeld

In het kader van een beleid inzake armoede is het interessant te weten:

- *dat het inkomen van vrouwen vaak lager ligt dan dat van mannen;*
- *dat vrouwen de meerderheid uitmaken bij alleenstaande ouders;*
- *dat het armoederisico berekend op basis van de armoededrempel hoger ligt voor vrouwen dan voor mannen;*
- *dat vrouwen over het algemeen langer leven dan mannen.*

Dit soort van analyse houdt meer bepaald in:

- dat de naar sekse opgesplitste statistieken aandachtig worden onderzocht om de verschillen en eventuele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te sporen;
- dat men onderzoeken uitvoert of laat uitvoeren waarbij gender wordt gekoppeld aan het domein in kwestie;
- dat men een beroep doet op het advies van interne deskundigen (ambtenaren met een opleiding *gender mainstreaming* of met expertise in het domein in kwestie);
- dat men een beroep doet op het advies van externe deskundigen (deskundigen in *gender mainstreaming* en/of inzake de gelijkheid mannen-vrouwen);
- dat de genderdimensie wordt geïntegreerd in alle aanvragen van externe adviezen;
- dat de betrokken partijen worden geraadpleegd (vrouwenorganisaties, mogelijke doelgroep, ...).

Naargelang van het behandelde thema kan men de naar sekse opgesplitste statistieken in verschillende categorieën onderbrengen (gezinssituatie, opleidingsniveau, etnische origine, ...) en kan men zo de levensomstandigheden van vrouwen en mannen evenals hun behoeften beter leren kennen en dus de kennis over hun respectieve situaties vergroten.

Voorbeeld

Het aantal mensen met een leefloon vormt een van de indicatoren inzake armoede. In 2005 waren 60% van dergelijke steuntrekkers in België vrouwen en 40% waren mannen. Geslachtsgebonden indicatoren opstellen en/of gebruiken bij andere verdelingen in categorieën kan ertoe bijdragen de werkelijkheid te verduidelijken: 73% van de personen in de categorie "alleenstaanden die aanspraak kunnen maken op een verhoogde uitkering" zijn mannen. Het gaat voornamelijk om personen die onderhoudsgeld moeten betalen of die ten minste één minderjarig kind ten laste hebben (co-ouderschapsysteem).

Statistieken naar sekse opsplitsen en de verschillen tussen mannen en vrouwen naar voren brengen zijn de onontbeerlijke uitgangspunten voor het uitvoeren van de "gendertest" die is voorzien in artikel 3 van de wet; we zullen het hierover uitgebreider hebben in de volgende fase van de beleidscyclus.²⁷ Het identificeren en daarna analyseren van de verschillen tussen vrouwen en mannen in het beleidsdomein waarin u werkt, kan u immers belangrijke aanwijzingen verschaffen over:

- de te behalen doelstellingen om de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in het domein in kwestie te bestrijden en de respectieve situatie van vrouwen en mannen te verbeteren;
- de te nemen maatregelen om deze doelstellingen te behalen;
- de mogelijke impact van een gepland beleid op de respectieve situatie van vrouwen en mannen.

Zodra u dit soort van handeling automatisch uitvoert, doet u concreet aan *gender mainstreaming*.

²⁷ Zie ook hoofdstuk 2, punt 3.4.

Voorbeeld

Bij het bestrijden van het alcoholverbruik bij jongeren zal men de te behalen doelstellingen en de te nemen maatregelen beter kunnen bepalen als men bijvoorbeeld vaststelt dat het alcoholverbruik de neiging vertoont om duidelijk toe te nemen bij jonge meisjes, terwijl het bij jonge mannen geneigd is te stagneren (of omgekeerd).

Indien de gegevens en hun analyse geen verschil tussen de seksen aanwijzen, dan kan het interessant zijn ze aan een vorm van controle te onderwerpen vooraleer een beleid uit te werken dat voor beide seksen gelijklopend is en zo het risico te vermijden dat geen rekening wordt gehouden met verborgen verschillen en/of ongelijkheden.

Tip

Zo kunt u bijvoorbeeld:

- *de verkregen resultaten vergelijken met de conclusies van andere onderzoeken;*
- *een interactieve workshop organiseren met genderdeskundigen.*

2.2.3. Aanbevelingen formuleren

Dankzij al het werk dat bij het verzamelen en vervolgens analyseren van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens is geleverd, zou u in staat moeten zijn om:

- een **duidelijk en volledig beeld** te hebben van de respectieve situatie van vrouwen en mannen in het domein in kwestie;
- de **verschillen in termen van behoeften en verwachtingen** van beide seksen af te bakenen in het domein in kwestie;
- zich uit te spreken over **het al dan niet bestaan van ongelijkheden** tussen vrouwen en mannen in het domein in kwestie;
- **doelstellingen** te bepalen om de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in het domein in kwestie te bestrijden en de respectieve situatie van vrouwen en mannen te verbeteren.

Om deze eerste fase van de beleidscyclus af te ronden, kunt u een **samenvatting** maken:

- met vermelding van de voornaamste lessen uit de analysefase;
- met aanbevelingen die nuttig zijn bij de integratie van de genderdimensie in de definiëeringsfase van het beleid.

2.3. Checklist van de analysefase

STAP 1 – Gegevens verzamelen	<i>Ja</i>	<i>Neen</i>
<i>Kent u diegene(n) die belast is/zijn met gender mainstreaming in uw departement?</i>		<i>Identificeer deze perso(o)n(en). (zie hoofdstuk 2, punt 3.7.)</i>
<i>Zijn de statistieken van uw departement opgesplitst naar sekse?</i>		<i>Neem maatregelen hiertoe.</i>
<i>Geven de naar sekse opgesplitste statistieken u alle nuttige informatie om de situatie vanuit genderperspectief te analyseren?</i>		<i>Stel genderindicatoren op. (zie hoofdstuk 2, punt 3.3.7.)</i>
<i>Beschikt u over recente studies en adviezen (intern of extern) waarbij gender in verband wordt gebracht met uw activiteitendomein?</i>		<i>Zoek deze informatie. (zie hoofdstuk 2, punt 3.8.)</i>
<i>Beschikt u over een lijst met deskundigen inzake gendergelijkheid in uw activiteitendomein?</i>		<i>Identificeer deze personen (zie hoofdstuk 2, punt 3.8)</i>

STAP 2 – Gegevens analyseren

Voorbeelden van vragen om te beantwoorden in de analysefase

Tonen de naar sekse opgesplitste statistieken verschillen aan tussen vrouwen en mannen? Bewijs dat.

Toont het gebruik van andere criteria (bv. leeftijd, etnische origine, opleiding, gezinssituatie) verschillen aan tussen vrouwen en mannen?

Zijn er bepaalde aspecten van de problematiek die vooral betrekking hebben op één van beide seksen?

STAP 3 – Aanbevelingen

Voorbeelden van vragen om te beantwoorden om een eerste voorstel voor integratie van de genderdimensie in het beleid te kunnen formuleren.

Kunt u de verschillen tussen mannen en vrouwen in uw bevoegdheidsdomein omschrijven?

Kunt u de oorzaken van de vastgestelde verschillen tussen mannen en vrouwen in uw bevoegdheidsdomein aanduiden?

Kunnen deze verschillen worden beschouwd als ongelijkheden?

Hebt u een duidelijk beeld van de mogelijke begunstigen, naar sekse verdeeld, en van hun verwachtingen en behoeften?

Werd in de beleidsontwerpen, de geplande maatregelen of acties rekening gehouden met de verschillen en eventuele ongelijkheden?

Werden voorstellen geformuleerd om de vastgestelde ongelijkheden te verminderen?

3

Integratie van de genderdimensie in de definiëeringsfase

3.1. Doelstelling van de definiëeringsfase

Wanneer men een duidelijk en volledig beeld heeft van de respectieve situatie van vrouwen en mannen in het domein in kwestie, wanneer men de verschillen en eventuele ongelijkheden tussen beide seksen in het domein in kwestie heeft afgebakend, dan bestaat de volgende stap erin een **concrete strategie** te formuleren waarmee men de doelstellingen die men heeft vastgelegd om de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in het domein in kwestie te bestrijden en de respectieve situatie van vrouwen en mannen te verbeteren, concrete vorm wil geven. De integratie van de genderdimensie in deze tweede fase van de beleidscyclus heeft dus tot doel beleidslijnen, maatregelen of acties te **definiëren** en **goed te keuren** die rekening houden met de genderdimensie.

3.2. Uitvoering van de definiëeringsfase

Bij het definiëren van een strategie of een beleidsplan mag de integratie van de genderdimensie niet beperkt blijven tot een gewone intentieverklaring. Men moet de resultaten die in de analysefase werden verkregen gebruiken om de genderdimensie op te nemen in de strategische doelstellingen, in de operationele doelstellingen en in elke vastgelegde maatregel of actie.

Het kan ook zeer nuttig blijken om tijdens de definiëeringsfase van een beleid de betrokken partijen (vrouwenorganisaties, doelgroep, ...) te raadplegen.

3.2.1. 3R-analysekader en *gender budgeting* (analyse ex ante)

Bepaalde instrumenten zoals het *3R-analysekader* kunnen nuttig blijken om de **inhoud** van de verschillende geplande maatregelen en acties te analyseren vanuit genderperspectief.

In 1995 kende de Zweedse regering fondsen toe aan de Zweedse Vereniging van Lokale overheden om de integratie van de genderdimensie in de plaatselijke beleidsprocedures nog meer te bevorderen. Bij uitbreiding kan men dankzij het 3R-analysekader (Representatie-Resources-Realiteit) bij het toepassen van een beleid rekening houden met de genderdimensie door de volgende vragen te beantwoorden: “Wie bekomt wat en in welke omstandigheden?”.

Wij verduidelijken meteen dat deze methode ook nuttig kan blijken bij de evaluatie van een toegepast beleid (zie hierna punt 5.2.2. van de evaluatiefase).

1°) In de fase “*Representatie*” beschrijft men de doelgroep, rekening houdend met de samenstelling ervan volgens sekse. Hoe worden mannen en vrouwen in de doelgroep verdeeld volgens de geplande maatregel of beleidsactie?

2°) In de fase “*Resources*” geeft men een antwoord op de vraag “wie bekomt wat?”. Via deze vraag wil men te weten komen hoe de in het kader van het geplande beleid beschikbare resources (of middelen) verdeeld zijn tussen de mannen en vrouwen van de doelgroep.

De analyse van de verdeling van de budgettaire middelen tussen mannen en vrouwen (*gender budgeting*) vormt een belangrijk onderdeel van deze analyse van de verdeling van de resources. In deze tweede fase van de beleidscyclus houdt *gender budgeting* met name in:

- dat men de reële behoeften van de mannen en vrouwen kent die zullen genieten van de beschikbare budgettaire middelen (zijn de behoeften van mannen en vrouwen dezelfde?);
- dat men de vermoedelijke impact van de verdeling van de budgettaire middelen kent op de respectieve situatie van vrouwen en mannen.

Tip

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft een rapport²⁸ en een sensibiliseringsfolder opgesteld over gender budgeting. Deze is beschikbaar op de website van het Instituut: <http://www.igvm.belgium.be>

28 Cornet A., Cecchini I. (Ulg), Holvoet N. (OIB, UIA, Antwerpen) (2003), *Gender budgeting* – Genderbenadering van de begrotingen binnen de Belgische federale overheid, Studie in opdracht van de minister van Werkgelegenheid en Arbeid, Directie Gelijke Kansen.

3°) In de fase "Realiteit" probeert men de redenen te schetsen (met betrekking tot de levensomstandigheden, de rollen die aan beide seksen worden toegekend, stereotypes, ...) die tot eventuele wanverhoudingen tussen mannen en vrouwen leiden, zowel in het domein in kwestie als in het geplande beleid.

Tip

U komt meer te weten over het 3R-analysekader op http://www.women2top.net/download/employer/key/active_work_3R.pdf

Wilt u meer weten over andere instrumenten rond gender mainstreaming:

<http://db.amazone.be/digma/nl>

De behoeften evalueren (need assessment) vanuit genderperspectief, d.w.z. de specifieke behoeften van vrouwen en mannen evalueren, kan aanvullende informatie opleveren voor de hierboven voorgestelde analysevorm. Bij het evalueren van de behoeften van vrouwen en mannen is het vaak relevant om verschillende kenmerken met elkaar te kruisen.

Voorbeeld

Als we de specifieke behoeften van bejaarde mannen en vrouwen en hun gezinssituatie onderzoeken, dan merken we dat bejaarde vrouwen vaker alleenstaand zijn dan hun mannelijke tegenhangers, want zij beschikken minder vaak over een degelijk "verzorgingsnetwerk". Als wij rekening houden met deze verschillende leefomstandigheden, dan kan de impact van een beleid dus uiteenlopen bij mannen en vrouwen.

De **doelgroep** volgens gender beschrijven, de **verdeling van de resources** tussen mannen en vrouwen evalueren en de gevolgen van het plan, de maatregelen of de acties **op de respectieve situatie** van vrouwen en mannen evalueren, moet leiden tot de definiëring van een beleid dat werkelijk rekening houdt met de genderdimensie.

Voorbeeld

In het kader van een beleid ter ondersteuning van "jonge ondernemers" willen we te weten komen:

- uit hoeveel vrouwen en mannen de doelgroep bestaat;
- of de toegepaste middelen meer ten goede komen aan vrouwen of aan mannen;
- of vrouwen en mannen dezelfde behoeften hebben (via enquêtes, steekproeven, ...);
- waarom vrouwen of mannen meer of minder talrijk zijn onder de "jonge ondernemers" en welke vermoedelijke gevolgen het geplande beleid zal hebben op de situatie.

Uit een evaluatie van een beleid ter ondersteuning van het ondernemerschap in België blijkt dat 85% van de steun naar mannen ging, terwijl de vrouwen 30% van de zelfstandige ondernemers vertegenwoordigen (Diane-project Equal, ESF, 2000-2006). Deze cijfers wijzen dus op een ondervertegenwoordiging van vrouwen bij de begunstigden van het toegepaste beleid.

In dit opzicht kan men proberen de impact van de genderdimensie op het gevoerde beleid beter te kennen: bevatten de informatiebrochures over het beleid stereotypes waardoor de vrouwen zich minder rechtstreeks betrokken voelen? Geeft men vooral steun aan sectoren waar voornamelijk mannen tewerkgesteld worden?...

Voorbeeld

In het kader van een beleid dat het aanbod aan openbaar vervoer wil verbeteren, willen we te weten komen:

- uit hoeveel vrouwen en mannen de doelgroep bestaat;
- of de toegepaste middelen meer ten goede komen aan vrouwen of aan mannen;
- of de vrouwen en de mannen dezelfde behoeften hebben (via enquêtes, steekproeven, ...);
- waarom vrouwen of mannen meer of minder talrijk zijn onder de gebruikers van het openbaar vervoer en welke vermoedelijke gevolgen het geplande beleid zal hebben op de situatie.

Ter informatie: vrouwen beschikken minder vaak over een wagen dan mannen, het openbaar vervoer is onvoldoende geschikt voor de vereisten van de gezinsmobiliteit (kinderopvang, boodschappen, ...) en sluit niet aan op de beroepsverplichtingen.

3.2.2. De “gendertest”

Een beleid toepassen kan via verschillende soorten van middelen gebeuren. Een van deze middelen, het voornaamste, bestaat erin wetgevende of reglementaire projecten goed te keuren. Wij hebben gezien dat de wet aan elk departement oplegt om ieder wetgevend en reglementair project te onderwerpen aan een “gendertest” met als doel de impact van het project op de respectieve situatie van vrouwen en mannen te meten. Deze test bestaat uit een vragenlijst die moet worden ingevuld door de beleidsverantwoordelijke (lid van een beleidscel) of door een administratief verantwoordelijke (ambtenaar) van het dossier.

Aan de hand van de informatie die werd verzameld tijdens de genderanalyse van het beleidsdomein in kwestie en aan de hand van de maatregel die men wil goedkeuren, moet de dossierverantwoordelijke duidelijk de positieve en/of negatieve gevolgen van de maatregel evalueren op de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Indien de uitgevoerde evaluatie een aanzienlijke negatieve impact aan het licht brengt, kan een diepgaande aanvullende analyse:

- de aangetoonde negatieve impact op de gelijkheid van vrouwen en mannen bevestigen of ontcrachten;
- een aanpassing van de voorziene maatregel voorstellen, zodat de negatieve impact ervan op de gelijkheid van vrouwen en mannen aanzienlijk wordt verminderd of opgeheven;
- alternatieve maatregelen voorstellen om het negatieve effect op de gelijkheid van vrouwen en mannen te compenseren.

3.2.3. Het opstellen van indicatoren die rekening houden met de genderdimensie

De indicatoren waarmee het toepassingsproces van het vastgelegde beleid wordt gemeten (procesindicatoren) en waarmee de behaalde resultaten in het domein in kwestie worden gemeten (beleidsindicatoren) worden – in het ideale geval – opgesteld tijdens de definiëeringsfase van het beleid. Zij worden vervolgens gebruikt om de toepassing van het beleid te volgen en te controleren (toepassingsfase), daarna om de behaalde resultaten vanuit genderperspectief te evalueren (evaluatiefase).

3.2.3.1. De procesindicatoren

De procesindicatoren gaan vaak over de concrete maatregelen en acties (aanwerven van personeel, vastlegging in de begroting, een website opstarten, goedkeuren van een Koninklijk Besluit, naar sekse opgesplitste statistische gegevens opstellen binnen een departement, ...) die nodig zijn om een beleid toe te passen (zie hierboven punt 3.1. van hoofdstuk 2).

3.2.3.2. De beleidsindicatoren

De beleidsindicatoren dienen vervolgens om de resultaten van het toegepaste beleid te evalueren (evaluatiefase).

Zij bestaan over het algemeen uit drie soorten van indicatoren:

- de outputindicatoren;
- de resultaatindicatoren;
- de impactindicatoren.

Bij de drie hieronder voorgestelde soorten van indicatoren staan voorbeelden die zijn opgesteld binnen een beleid dat de toegang tot **loopbaanonderbreking** mogelijk maakt of uitbreidt.

A. Outputindicatoren

Deze indicatoren meten de rechtstreekse output van het gevoerde beleid.

Voorbeeld

*Aantal personen dat gebruik maakt van het stelsel van loopbaanonderbreking (in het totaal en per sekse).
Gemiddelde duur van de loopbaanonderbreking (in het totaal en per sekse).*

B. Resultaatindicatoren

Deze indicatoren meten de rechtstreekse effecten van het gevoerde beleid. Zij kunnen eventueel worden vergeleken met een “nulscenario”, d.w.z. een scenario waarin geen enkel beleid wordt gevoerd.

Voorbeeld

Percentage voltijdse loopbaanonderbrekers dat na afloop van de onderbreking zijn vroegere arbeidsregime herneemt (in het totaal en per sekse).

C. Impactindicatoren

Deze indicatoren meten de langetermijneffecten van het gevoerde beleid. Zij zijn nauw verbonden met de context en met de strategische doelstellingen van het gevoerde beleid. Bij loopbaanonderbreking kan een strategische doelstelling bijvoorbeeld zijn dat een betere overeenstemming tussen privéleven en beroepsleven leidt tot meer vrouwen op de arbeidsmarkt.

Voorbeeld

- *Werkzaamheidsgraad (in het totaal en per sekse).*
- *Arbeidsregime (in het totaal en per sekse).*

3.3. Checklist van de definiërfase

STAP 1 – Integratie van de analyse	Ja	Neen
1. Hebt u bij de definiëring van het beleid rekening gehouden met het werk dat tijdens de analysefase werd geleverd en meer bepaald met: <ul style="list-style-type: none"> • de verschillen tussen mannen en vrouwen in het domein in kwestie; • de vastgelegde doelstellingen inzake de gelijkheid mannen-vrouwen; • de geformuleerde aanbevelingen. 		Waarom?
2. Hebt u bij de definiëring van het beleid overleg gepleegd met: <ul style="list-style-type: none"> • de betrokken partijen; • de mogelijke begunstigden (M/V) 		Waarom?

STAP 2 – Definiëring van het beleid	Ja	Neen
Werd op alle niveaus van uw strategie (strategische doelstellingen, operationele doelstellingen, maatregelen, acties, ...) rekening gehouden met de genderdimensie?	Hoe?	Waarom?
Werden indicatoren opgesteld om te meten in hoeverre de vastgelegde doelstellingen zijn gerealiseerd?	Welke?	Waarom?
Werd bij het opstellen van de vastgelegde maatregelen rekening gehouden met de gendersamenstelling van de doelgroep?	Resultaat?	Waarom?
Werd bij het opstellen van de vastgelegde maatregelen rekening gehouden met de verdeling van de resources tussen mannen en vrouwen (<i>gender budgeting</i>) ?	Resultaat ?	Waarom?
Werd bij het opstellen van de vastgelegde maatregelen rekening gehouden met de impact van de maatregel op de respectieve situatie van vrouwen en mannen?	Resultaat ?	Waarom?
Werden indicatoren opgesteld om de genderimpact van de getroffen maatregelen te meten?	Welke?	Waarom?

STAP 3 – “Gendertest” en indicatoren	Ja	Neen
<p>Is de vastgelegde maatregel een wetgevend of een reglementair project? Zo ja, hebt u de door de wet van 12 januari 2007 voorziene “gendertest” uitgevoerd?</p>		
<p>Hebt u indicatoren opgesteld waarmee de toepassing van het beleid kan worden gemeten (procesindicatoren)?</p>		
<p>Hebt u indicatoren opgesteld waarmee de resultaten en de impact van het beleid kan worden gemeten (beleidsindicatoren)?</p>		
<p>Houden zij rekening met de genderdimensie?</p>		

4

Integratie van de genderdimensie in de toepassingsfase (aanwending en controle)

4.1. Doelstelling van de toepassingsfase

Deze derde fase heeft tot doel de genderdimensie te integreren in de toepassing en follow-up van beleidsbeslissingen, -maatregelen en acties die in de vorige fase zijn vastgelegd en goedgekeurd.

Net als bij de andere fases van de beleidscyclus kan het voor de integratie van de genderdimensie in deze derde fase nodig blijken een beroep te doen op bijkomende (externe) knowhow.

4.2. Uitvoering van de toepassingsfase

De integratie van de genderdimensie in deze fase van de beleidscyclus kan gebeuren:

- bij de toepassing van het vastgelegde beleid;
- bij de follow-up en controle van het vastgelegde beleid.

4.2.1. Integratie van de genderdimensie in de toepassing van een beleid

Om de genderdimensie te integreren in de uitvoerings- en toepassingsprocessen van een beleid kunnen verscheidene maatregelen worden genomen, zoals bijvoorbeeld:

- alle bij de toepassing van het beleid **betrokken partijen** (ambtenaren, externe medewerkers, ...) informeren en sensibiliseren over de gegrondheid van het gelijkheidsprincipe tussen vrouwen en mannen en van de doelstelling om de genderdimensie in hun acties op te nemen;
- ervoor zorgen dat alle **communicatie** die rond de toepassing van het beleid wordt gevoerd (interne mededelingen, externe publicaties, websites, audiovisuele mededelingen, ...) op één lijn zit met het gelijkheidsprincipe tussen vrouwen en mannen;

- het gelijkheidsprincipe tussen vrouwen en mannen integreren in de **overheidsopdrachten** die verband houden met het toegepaste beleid (zie hoofdstuk 2, punt 3.5.);
- toezien op de **evenwichtige vertegenwoordiging** van mannen en vrouwen binnen de beslissingsorganen en bij de toewijzing van de opdrachten in verband met het toegepaste beleid.

4.2.2. Integratie van de genderdimensie in de follow-up en controle van het vastgelegde beleid

Er kunnen ook maatregelen worden genomen om de genderdimensie te integreren in de follow-up en controle van de toepassing van een beleid, zoals bijvoorbeeld (interne of externe) personen met gendergerelateerde knowhow betrekken bij de eventueel opgerichte begeleidingscomités.

Ook de proces- en beleidsindicatoren die tijdens de definiëeringsfase van het beleid zijn opgesteld²⁹, kunnen vanaf de toepassingsfase van het beleid worden gebruikt. Door ze te gebruiken kunt u de toepassingsfases van het beleid volgen (procesindicatoren) en kunt u controleren of het beleid in de richting van de vastgelegde doelstellingen gaat (beleidsindicatoren). De controles die in deze fase van de beleidscyclus worden uitgevoerd, zijn een speciale evaluatievorm en kunnen eventueel leiden tot een herziening van de vorm of de inhoud van het vastgelegde beleid.

Wij verduidelijken dat deze indicatoren gestaafd moeten zijn met relevante gegevens om ze te kunnen gebruiken.

²⁹ Zie punt 3.2.3. *Het opstellen van indicatoren die rekening houden met de genderdimensie* van de definiëeringsfase van het beleid.

4.3. Checklist van de toepassingsfase

STAP 1 – De genderdimensie in de toepassing van het beleid	Ja	Neen
1. Werden initiatieven genomen om de bij het beleid betrokken partijen te informeren en te sensibiliseren over het gelijkheidsprincipe tussen mannen en vrouwen en over de genderdimensie?		Waarom?
2. Werd de genderdimensie geïntegreerd in de communicatie die rond het beleid werd gevoerd?		Waarom?
3. Werd bij de overheidsopdrachten rekening gehouden met het gelijkheidsprincipe tussen mannen en vrouwen?		Waarom?
4. Werd toegezien op de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de beslissingsorganen?		Waarom?
5. Werden “genderdeskundigen” betrokken bij de eventuele begeleidingscomités?		Waarom?
6. Zijn de betrokken partijen ervan op de hoogte dat er databanken met “genderdeskundigen” beschikbaar zijn?		Waarom?

STAP 2 – De genderdimensie in de follow-up en controle van het beleid	Ja	Neen
1. Werd toegezien op de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de begeleidingsorganen?		Waarom?
2. Werd bij de toepassing en follow-up van het beleid rekening gehouden met de indicatoren (proces- en beleidsindicatoren) die tijdens de definiëeringsfase werden opgesteld?		Waarom?
3. Werden de te verzamelen gegevens duidelijk bepaald?		Waarom?
4. Werden de modaliteiten om gegevens te verzamelen duidelijk bepaald?		Waarom?

5

Integratie van de genderdimensie in de evaluatiefase

5.1. Doelstelling van de evaluatiefase

Deze laatste fase van een “klassieke” beleidscyclus, d.w.z. van een cyclus die een beleid creëert, bestaat erin de reële impact van het toegepaste beleid te evalueren.

Dankzij de evaluatie van een beleid moet men zich een precies beeld kunnen vormen van:

- de geboekte vooruitgang in het domein in kwestie;
- de doeltreffendheid van het gevoerde beleid (mate waarin de doelstellingen werden bereikt);
- de doelmatigheid van het gevoerde beleid (verhouding tussen de toegepaste middelen en de behaalde resultaten);
- de toepasselijkheid van het gevoerde beleid en dus van zijn duurzaamheid.

Een beleid vanuit genderperspectief evalueren is ook een poging om volgende vragen te beantwoorden:

- Welke **impact** heeft het beleid gehad op de gelijkheid van vrouwen en mannen?
- Moeten wij het **herzien** of **bijsturen** en hoe?

Voorbeeld

Aan het eind van de jaren 90 bleek bij een eerste evaluatie van het preventiebeleid tegen tabak bij jongeren in Canada dat de overgebrachte boodschappen zich vooral tot jongens richtten, terwijl het tabakgebruik het meest was toegenomen bij meisjes. Dankzij deze evaluatie kon men de sensibiliseringscampagnes bijsturen.

Ter herinnering: de evaluatie kan ook gebeuren a priori (evaluatie ex ante), tijdens de toepassing (controle en follow-up) of a posteriori (evaluatie ex post).

5.2. Uitvoering van de evaluatiefase

Deze vierde fase, die bedoeld is om de impact van een beleid te evalueren en na te gaan of de vastgelegde doelstellingen bereikt werden, verloopt net als de analysefase in drie stappen:

1. **Verzamelen** van gegevens (gegevens verzamelen met betrekking tot de toepassing van het beleid);
2. **Analyseren** van de verzamelde gegevens;
3. Formuleren van **aanbevelingen** met betrekking tot de toekomst van het beleid in kwestie.

Een beleid vanuit genderperspectief evalueren kan ofwel via een afzonderlijke evaluatie, of men kan die evaluatie opnemen in een meer algemeen evaluatieproces. Het integreren van de genderdimensie in deze fase kan zowel intern als met de hulp van externe deskundigen gebeuren.

5.2.1. Gegevens verzamelen

Als we de vorige fases van de beleidscyclus nauwgezet hebben nageleefd, dan beschikken we al over zeer veel gegevens en dus over een uitstekende vertrekbasis voor de evaluatie. Wij herhalen hier nog even de voornaamste elementen ervan:

- Analyse en diagnose: analyse van het domein in kwestie en van de respectieve situatie van vrouwen en mannen in dit domein op basis van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens;
- Definiëring: het opstellen van een beleid en van indicatoren waarin de genderdimensie is opgenomen;
- Toepassing: gegevens verzamelen tijdens de toepassing van het vastgelegde beleid.

Om een evaluatie vanuit genderperspectief uit te voeren is het aangeraden de beschikbare gegevens aan te vullen met nieuwe gegevens die men via enquêtes of gesprekken heeft verzameld.

Voorbeeld

Als we de impact evalueren van de maatregelen die genomen zijn om de veiligheid in grootsteden te verbeteren, kunnen enquêtes ad hoc cijfers leveren inzake de slachtoffers, de evolutie van het geweld tegenover vrouwen of mannen en de impact van de maatregelen op beide seksen.

5.2.2. Gegevens analyseren (analysekader 3R en *gender budgeting* - analyse a posteriori)

Naast de evaluatie op basis van criteria zoals doelmatigheid of doeltreffendheid, kunnen we met het 3R-analysekader, dat werd voorgesteld bij de definiëeringsfase³⁰, de verkregen resultaten vergelijken met de aanvangssituatie en dus de geboekte vooruitgang vanuit genderperspectief meten.

- 1°) In de fase "*Representatie*" komen wij te weten hoeveel mannen en hoeveel vrouwen begunstigd worden door het toegepaste beleid en evalueren wij:
- de verhouding tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke begunstigten en het aantal mannen en vrouwen bij de referentiebevolking;
 - de verhouding tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke begunstigten en de vastgelegde doelstellingen.

Voorbeeld

Ter herinnering: uit een evaluatie van een beleid ter ondersteuning van het ondernemerschap in België blijkt dat 85% van de steun naar mannen ging, terwijl de vrouwen 30% van de zelfstandige ondernemers vertegenwoordigen. Deze cijfers wijzen dus op een ondervertegenwoordiging van vrouwen bij de begunstigten van het toegepaste beleid.

- 2°) In de fase "*Resources*" geven we een antwoord op de vraag "wie heeft wat bekomen?", d.w.z. wij evalueren a posteriori hoe de in het kader van het toegepaste beleid gebruikte resources (of middelen) zijn verdeeld tussen mannen en vrouwen.

Via deze evaluatie moeten wij de impact kunnen kennen van de verdeling van de resources op de respectieve situatie van vrouwen en mannen; deze evaluatie moet gebeuren in overeenstemming met de vastgelegde doelstellingen.

De analysefase a posteriori van de verdeling van de budgettaire middelen tussen mannen en vrouwen (*gender budgeting*) vormt een belangrijk onderdeel van deze analyse van de verdeling van de resources.

³⁰ Zie punt 3.2.1. 3R-analysekader en *gender budgeting* (analyse ex ante).

In deze laatste fase van de beleidscyclus houdt *gender budgeting* met name in dat men de impact van de verdeling van de budgettaire resources op de respectieve situatie van vrouwen en mannen definieert.

Voorbeeld

Terwijl het stelsel van het betaald vormings- en scholingsverlof geacht werd bepaalde sociale ongelijkheden op de arbeidsmarkt weg te werken (en met name de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt te verbeteren), blijkt uit de analyse van de financiering van deze maatregel dat slechts 25,1% van de uren waarvoor in 2003-2004 terugbetaling werd aangevraagd ten goede waren gekomen aan vrouwen.

3°) In de fase “Realiteit” bepalen we:

- of de beoogde doelstellingen al dan niet zijn bereikt;
- de impact van het gevoerde beleid op de respectieve situatie van vrouwen en mannen.

Net als bij de definiëeringsfase van een beleid kan een evaluatie van de behoeften (*need assessment*) vanuit genderperspectief, d.w.z. een evaluatie van de impact van een beleid op de specifieke behoeften van vrouwen en mannen, aanvullende informatie opleveren die van nut kan zijn tijdens de evaluatiefase van een beleid.

5.2.3. Aanbevelingen formuleren

Dankzij de analyseresultaten moeten wij een duidelijk beeld kunnen krijgen van de gevolgen van het gevoerde beleid en meer bepaald van de gevolgen ervan op de respectieve situatie van vrouwen en mannen.

De evaluatie wordt afgerond met een synthesenota of evaluatieverslag met nuttige **aanbevelingen** om het beleid eventueel aan te passen of te wijzigen, zodat het zou kunnen bijdragen tot het bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen in het domein in kwestie.

5.3. Checklist van de evaluatiefase

STAP 1 – Gegevens verzamelen	Ja	Neen
1. Beschikt u over naar sekse opgesplitste gegevens in verband met de reële begunstigden van het gevoerde beleid?		Verzamel deze gegevens bij de begunstigden.
2. Volstaan deze gegevens om het gevoerde beleid op een correcte manier vanuit genderperspectief te evalueren?		Formuleer aanbevelingen over welke gegevens in de toekomst moeten worden verzameld.
3. Beschikt u over kwalitatieve gegevens om de impact van het gevoerde beleid op mannen en vrouwen te meten?		Verzamel deze gegevens via gesprekken met deskundigen (inzake gendergelijkheid).
4. Zijn in het evaluatieproces vertegenwoordigers van beide seksen geraadpleegd?		Raadpleeg hen.
5. Zijn bij de begunstigden van de maatregel tevredenheidsenquêtes uitgevoerd? Zo ja, werd bij het uitvoeren van deze enquêtes rekening gehouden met de genderdimensie?		Voorzie dat deze differentiatie in de toekomst gebeurt.
6. Zijn de resultaten van deze enquêtes opgesplitst naar sekse?		

STAP 2 – Gegevens analyseren**Voorbeelden van vragen om te beantwoorden als inleiding tot de beleidsanalyse**

Werden de doelstellingen met betrekking tot gender bereikt?

Hebben mannen en vrouwen in gelijke mate genoten van de ondernomen acties en maatregelen?

Hebben de ondernomen acties en maatregelen wel degelijk rekening gehouden met de verschillen, beperkingen maar ook met de opportuniteiten die specifiek zijn voor beide seksen?

Hebben de ondernomen acties en maatregelen een verschillende impact of een ander resultaat gehad bij vrouwen en mannen?

Hebben de ondernomen acties en maatregelen een invloed gehad op de eventuele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen? Hebben zij ervoor kunnen zorgen dat de ongelijkheden zijn verminderd? Zo ja, hoe?

Werd bij het toepassen van het beleid op een correcte manier rekening gehouden met de verscheidenheid in de respectieve situatie van mannen en vrouwen, meer bepaald wat betreft leeftijd, etnische origine, woonplaats, maatschappelijke klasse, opleidingsniveau, gezinssituatie of andere criteria?

Waren de middelen waarop een beroep werd gedaan (budgetten, human resources, apparatuur, technische middelen,...) correct verdeeld tussen mannen en vrouwen en hebben zij ertoe bijgedragen om de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen te verminderen?

Houdt de evaluatie rekening met relevante studies in verband met de genderdimensie in het domein in kwestie?

Hebt u bij de evaluatie genderdeskundigen geraadpleegd?

Houdt de evaluatie rekening met nationale/internationale richtlijnen en wetten over seksualiteit?

STAP 3 – Gegevens consolideren

Voorbeelden van elementen om op te nemen in het evaluatieverslag

Bevat het evaluatieverslag naar sekse opgesplitste statistische gegevens en een dito analyse van de begunstigden?

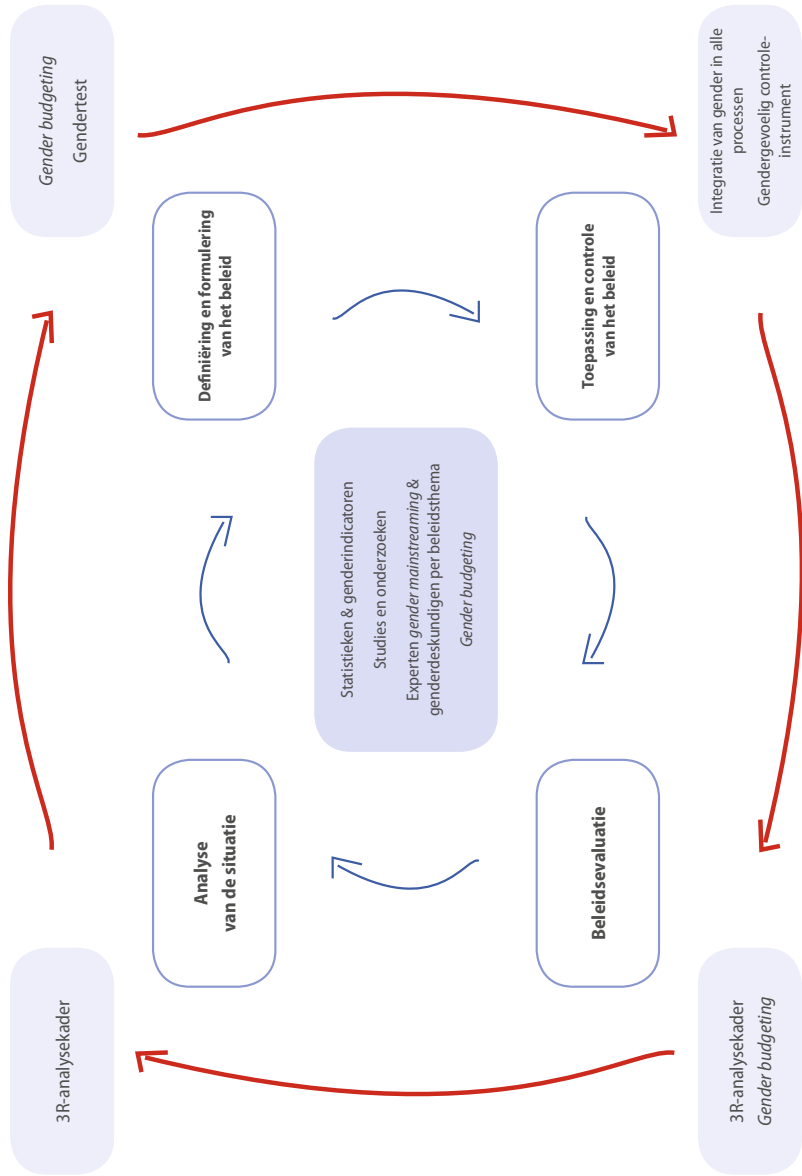
Bevat het evaluatieverslag een naar sekse opgesplitste analyse van de toekenning van middelen (financiële, menselijke en materiële) en van budgettaire middelen (gender budgeting)?

Brengt de evaluatie de positieve of negatieve indirecte gevolgen van het beleid op de levensomstandigheden van mannen en vrouwen aan het licht?

Kunnen dankzij de evaluatie nieuwe prioriteiten en nieuwe actiepistes worden bepaald om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen?

6

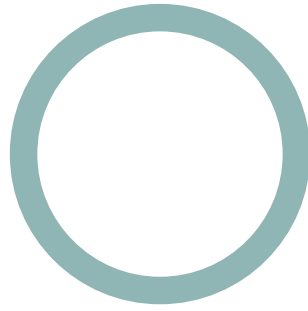
Schema: integratie van de genderdimensie in de beleidscyclus



4







Nawoord



Nawoord

Gender mainstreaming toepassen gebeurt door de gelijkheid van vrouwen en mannen te verankeren in alle domeinen, in alle beslissingen en in elke fase van de beleidscyclus. Dit veronderstelt een onfeilbaar engagement vanwege iedereen. Het is een kwestie van attitude, van voortdurende waakzaamheid tegenover een beleid dat op alle burgers, mannen en vrouwen, gericht is.

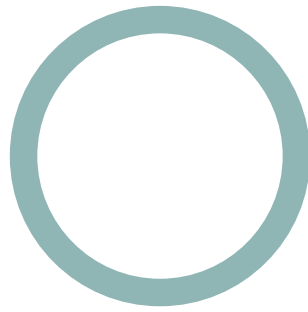
Deze toepassing is ambitieus. Ambitieuus rijmt niet noodzakelijk met eentonig, moeizaam of duur. De voorbeelden en tips in deze handleiding tonen soms aan dat vele kleintjes een grote kunnen maken.

Wij hopen dat gelijkheid een alledaagse reflex voor u mag worden en dat u de genderdimensie in uw dagelijkse werkzaamheden integreert! Succes ermee!

5







Bijlagen

1

Bijlage 1

Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen (gepubliceerd en in werking getreden op 13 februari 2007)

Art. 1.

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet. Ze zet meer bepaald artikel 1 om van de richtlijn 2002/73 van het Europees Parlement en de Raad van 23 december 2002 tot wijziging van de richtlijn 76/207 van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

Art. 2.

- § 1. De regering waakt over de tenuitvoerlegging van de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad, en meer in het bijzonder over de integratie van de genderdimensie in het geheel van haar beleidslijnen, maatregelen, begrotingsvoorbereidingen of acties en dit met het oog op het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen.
- Daartoe definieert zij, in het begin van de legislatuur, ter gelegenheid van de regeringsverklaring, voor het geheel van de beleidsvlakken, de strategische doelstellingen die zij in de loop ervan wil verwezenlijken in overeenstemming met de doelstellingen van de Vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking werd gehouden en, in de mate van het mogelijke, met de conclusies die werden geformuleerd door het Forum van de niet-gouvernementele organisaties dat tegelijkertijd met de Wereldvrouwenconferentie in China heeft plaatsgevonden.
- § 2. De kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken, worden per departement, staatsdienst met afzonderlijk beheer, overheidsbedrijf en instelling van openbaar nut, uiteengezet in een gendernota die als bijlage wordt gevoegd bij elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting.
- § 3. Elke minister stelt jaarlijks, ter gelegenheid van de bespreking van de algemene beleidsnota's, de acties, maatregelen en projecten voor die bijdragen tot de verwezenlijking van de strategische doelstellingen bedoeld in § 1 alsook tot de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen.

Art. 3.

Elke minister integreert de genderdimensie in alle beleidslijnen, maatregelen en acties die onder zijn of haar bevoegdheden vallen. Daartoe:

- 1° waakt hij over de tenuitvoerlegging van de strategische doelstellingen vastgesteld in artikel 2, paragraaf 1, en van de integratie van de genderdimensie in de managementplannen, in de beheerscontracten en in elk ander instrument voor strategische planning van de federale overheidsdiensten, het ministerie van Landsverdediging, de programmatorische overheidsdiensten, de overheidsinstellingen voor sociale zekerheid, de federale wetenschappelijke instellingen en instellingen van openbaar nut die onder zijn bevoegdheid vallen. Daartoe keurt hij de relevante genderindicatoren goed die het mogelijk maken om het proces van de integratie van de genderdimensie en de realisatie van de strategische doelstellingen te meten.
- 2° stelt hij voor elk wetgevend en reglementair project een evaluatieverslag op van de impact ervan op de respectieve situatie van vrouwen en mannen; De Koning regelt, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het model-evaluatieverslag van de impact, "gendertest" genaamd, en legt de inwerkingtreding ervan vast.
- 3° waakt hij, in het kader van de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten en de toekenning van subsidies, over het in aanmerking nemen van de gelijkheid van vrouwen en mannen en de integratie van de genderdimensie.

Art. 4.

Naast de maatregelen vervat in artikel 3 van deze wet, ziet elke minister er, in de domeinen die onder zijn bevoegdheden vallen, op toe dat de statistieken die de federale overheidsdiensten, het ministerie van Landsverdediging, de programmatorische overheidsdiensten, de overheidsinstellingen voor sociale zekerheid, de federale wetenschappelijke instellingen en de instellingen van openbaar nut in hun actiedomein produceren, verzamelen en bestellen, naar geslacht opgesplitst worden en dat er genderindicatoren worden opgesteld wanneer dit relevant is.

Art. 5.

- § 1. De regering legt aan de federale kamers een tussentijds verslag en een verslag op het eind van de legislatuur voor over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad. Deze verslagen integreren het ontwikkelings Samenwerkingsbeleid en het specifiek beleid inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen.

§ 2. Het tussentijds verslag gaat over de opvolging van de vorderingen die werden verwezenlijkt met het oog op het bereiken van de in artikel 2 vastgelegde doelstellingen, waarbij de eventuele ondervonden moeilijkheden worden beschreven en de voorstellen die men voorziet om deze hinderpalen te verhelpen.

Het wordt aan de federale kamers overgemaakt binnen een termijn van 60 dagen volgend op de indiening bij de kamer van volksvertegenwoordigers van het tweede ontwerp van algemene uitgavenbegroting.

§ 3. Het verslag op het einde van de legislatuur is een diagnostische nota waarin de situatie aan het begin van de legislatuur wordt vergeleken met die op het einde van de legislatuur. Het wordt aan de federale kamers overgemaakt binnen een termijn van 60 dagen volgend op de indiening bij de kamer van volksvertegenwoordigers van het vierde ontwerp van algemene uitgavenbegroting.

Art. 6.

Om de tenuitvoerlegging van deze wet te waarborgen wordt, op federaal niveau, een interdepartementale coördinatiegroep opgericht van personen die aangewezen werden binnen de beleidscel van elke minister en binnen alle federale overheidsdiensten, het ministerie van Landsverdediging en de programmatorische overheidsdiensten alsook vertegenwoordigers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

De ministers kunnen er een vertegenwoordiger uitnodigen per overheidsinstelling voor sociale zekerheid, federale wetenschappelijke instelling of instelling van openbaar nut die onder hun bevoegdheden valt.

Art. 7.

Overeenkomstig zijn opdracht, die werd omschreven in de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen belast met de begeleiding en de ondersteuning van het proces van de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen, maatregelen en acties van de overheid.

Art. 8.

De Koning bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van deze wet bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, in het bijzonder om sommige vormelijke en inhoudelijke regels te verduidelijken die moeten worden nageleefd bij de opstelling van de verslagen bedoeld in artikel 5, om een zeker niveau van minimale kwalificaties te waarborgen bij de aanwijzing van de personen in de beleidscellen en de overheidsadministraties die de in artikel 6 bedoelde interdepartementale coördinatiegroep vormen en om de regels te verduidelijken die verband houden met de oprichting en de werking van deze laatste.

Art. 9.

De Koning is gemachtigd om de bepalingen van deze wet te coördineren met de bepalingen van de wetten over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Met het oog hierop kan de Koning:

- 1° de volgorde van de nummering van de titels, hoofdstukken, afdelingen, artikelen, paragrafen en leden van de te coördineren teksten wijzigen, ze op een andere manier hergroeperen, sommige bepalingen groeperen in de nieuwe titels, hoofdstukken of afdelingen en deze voorzien van een opschrift;
- 2° de verwijzingen in de te coördineren teksten wijzigen om ze in overeenstemming te brengen met de nieuwe nummering;
- 3° de redactie van de te coördineren bepalingen wijzigen om ze onderling te doen overeenstemmen en eenheid in de terminologie te brengen.

Overgangsbepalingen.

Art. 10.

Deze wet treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad, met uitzondering van de artikelen 2, 3 en 5, die in werking treden vanaf de eerste dag van de nieuwe legislatuur die volgt op de legislatuur die loopt op het moment van de inwerkingtreding van deze wet. Tot het einde van de legislatuur zal de opstelling van de verslagen blijven gebeuren conform de voorschriften van de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad. Bij wijze van afwijking zullen deze verslagen bepaald in de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad, ook de vooruitgang beschrijven en evalueren die werd geboekt in de uitvoering van artikel 4 van deze wet.

Art. 11.

De wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad, wordt opgeheven vanaf de eerste dag van het begin van de legislatuur die volgt op de legislatuur die loopt op het moment van de inwerkingtreding van deze wet.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 12 januari 2007.

ALBERT

Van Koningswege:

De Minister van Gelijke Kansen,

C. DUPONT

Met 's Lands zegel gezegeld: De Minister van Justitie,

Mevr. L. ONKELINX.



Bijlage 2

