



INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID  
VAN VROUWEN EN MANNEN

**LEIDRAAD VOOR  
EEN BASISOPLEIDING  
ROND GENDER**

# INHOUDSTAFEL

Doelstelling van de leidraad	p. 2
Inhoud van de leidraad	p. 3
Schema van de opleidingscyclus	p. 4
Het begrijpen van het begrip gender	p. 5
Doelstelling 1	p. 5
Doelstelling 2	p. 8
Doelstelling 3	p. 11
De realiteit door een genderbril	p. 14
Doelstelling 4	p. 14
Doelstelling 5	p. 16
Doelstelling 6	p. 18
Hinderpalen en weerstand bij het begrijpen van de genderaanpak	p. 20
Voor een goede voorbereiding van de opleidingssessies rond de genderaanpak	p. 22

## DOELSTELLING VAN DE LEIDRAAD

Deze *Leidraad voor een basisopleiding rond gender* is bedoeld als ondersteuning voor de personen die een opleidingsprogramma moeten voorbereiden met het oog op de integratie van de gelijkheid van vrouwen en mannen door middel van een aantal initiatiesessies rond de 'genderaanpak'.

Door de voorgestelde fasen te volgen en de aangereikte elementen te gebruiken kunnen de lesgevers en lesgeefsters een kwaliteitsvolle opleiding aanbieden. De inhoud beantwoordt aan de criteria die door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) werden vooropgesteld voor een basisopleiding rond gender.

Zo'n basisopleiding moet een aantal belangrijke vragen beantwoorden. Dit maakt het mogelijk om de deelne(e)m(st)ers via een welbepaald traject voor te bereiden op de noodzakelijkheid van de invoering van een genderspectief in hun beroepsactiviteiten. Als beslissers of verantwoordelijken belast met de voorbereiding of de tenuitvoerlegging van beleidslijnen kunnen ze er de vruchten van de vorming in integreren. In de toekomst kunnen ze dan het geheel van de problematieken, beleidsmaatregelen en strategieën waarvoor ze instaan 'door een genderbril bekijken'.

## INHOUD VAN DE LEIDRAAD

Er zijn een aantal fasen nodig om te leren handelen vanuit een genderperspectief, om de verschillende materies waarmee men wordt geconfronteerd in de dagelijkse beroepsactiviteit, in de strategieën, beleidslijnen of acties die elke betrokkene bij het politieke, economische of sociale leven ten uitvoer moet leggen, 'door een genderbril' te bekijken.

Deze leidraad beschrijft de fasen die tijdens de opleiding moeten worden doorlopen. De opleiding bestaat uit twee halve dagen die elk uit drie delen zijn samengesteld. Voor elk van die delen worden de te bereiken doelstelling, de richtsnoeren van de methodiek en elementen voor de evaluatie aangegeven.

De twee halve dagen onderscheiden zich sterk van elkaar; ze hebben verschillende einddoelstellingen, maar vormen toch één geheel. Om de onderliggende logica van de opleiding goed te vatten is het van groot belang dat beide halve dagen worden bijgewoond in chronologische volgorde.

# SCHEMA VAN DE OPLEIDINGSCYCLUS

## EERSTE HALVE DAG: HET BEGRIJPEN VAN HET BEGRIP GENDER

De eerste halve dag is gewijd aan de **voorstelling** van het begrip gender en de **impact** ervan op de structurering van ieders denkpatronen. Dit wordt ontwikkeld in drie fasen, waarbij wordt gewerkt rond de volgende doelstellingen:

Doelstelling 1: De introductie van de begrippen geslacht en gender doorheen de tijd en de verschillende culturen. De evolutie van het gebruik ervan verduidelijken.

Doelstelling 2: Het belichten van de mechanismen waarmee vooroordelen, stereotypen, genderstereotypen worden gevormd.

Doelstelling 3: Het afbakenen van de oorzaken van de discriminaties die door de stereotypen worden teweeggebracht of ermee verband houden en de verbanden uitleggen tussen de stereotypen en de discriminaties, die oorzaken zijn van sociale onrechtvaardigheden.

## TWEEDE HALVE DAG: DE REALITEIT DOOR EEN GENDERBRIL

De tweede halve dag is gericht op het **begrijpen van** en **omgaan met** de genderproblematiek in het sociale leven. Ook dit proces gebeurt in drie fasen door te werken rond de volgende doelstellingen:

Doelstelling 4: Het analyseren van de evolutie van het maatschappijbeeld (beeldvorming en positie van vrouwen) en de verhoudingen tussen mannen en vrouwen (maatschappelijke genderverhoudingen) om er het verschijnen van het genderconcept in te integreren.

Doelstelling 5: Het bepalen van de middelen die het mogelijk maken om de genderdiscriminaties in het beroepsleven te identificeren.

Doelstelling 6: De genderbenadering leren gebruiken en toepassen in het beroepsleven om zo elk onevenwicht te vermijden en het permanente streven naar de gelijkheid van vrouwen en mannen transversaal in alle beleidslijnen en acties te integreren.

# HET BEGRIJPEN VAN HET BEGRIIP GENDER

## DOELSTELLING 1

### DE DOELSTELLING

De introductie van de begrippen geslacht en gender doorheen de tijd en de verschillende culturen. De evolutie van het gebruik ervan verduidelijken.

### INLEIDING

Tegenwoordig wordt het woord 'gender' vaak gebruikt. Velen weten echter niet wat de echte betekenis van het begrip is en hoe het op een correcte manier kan worden geïntegreerd binnen een organisatie. Als men iemand vraagt wat gender inhoudt, is het meestal spontane antwoord: 'Praten over gender, is praten over vrouwen.'

Deze reactie is niet zo verbazend want de strijd voor de gelijkheid van vrouwen en mannen die aan de 'genderbenadering' voorafging, vloeide voort uit het feministische streven om de aandacht van de samenleving te vestigen op de discriminatie waarvan vrouwen het slachtoffer waren en op de naleving van bepaalde rechten die zij opeisten.

Maar spreken over 'gender' is ook spreken over mannen.

Het doel van het eerste gedeelte van deze opleiding is om te leren een onderscheid te maken tussen de begrippen geslacht en gender en de door de ruimte en de tijd variërende inhoud van het genderconcept te vatten.

### METHODIEK

- **Voorstelling van het begrip geslacht**

Het begrip 'geslacht' verwijst naar het 'biologische' aspect, dat wordt bepaald bij de geboorte. Naargelang de gekregen chromosomen wordt men als man of als vrouw geboren. Men wordt op geslachtelijke wijze maatschappelijk erkend en 'ingeschreven' in de samenleving. Zo bevat de identiteitskaart de vermelding 'geslacht' en de letter die overeenkomt met het mannelijke (M) of vrouwelijke (V) geslacht.

- **Voorstelling van het begrip gender**

Het begrip 'gender' verwijst naar het 'maatschappelijke geslacht'. Het omvat de maatschappelijk bepaalde en aan het ene of het andere geslacht toegekende gedragingen. Zo worden van een vrouw bepaalde attitudes en gedragingen in het dagelijkse leven en de vervulling van bepaalde taken verwacht. Van een man verwacht men dan weer andere. Deze gedragingen zijn niet aangeboren maar aangeleerd. De maatschappij heeft ze gevormd via een socialisatieproces dat mannen en vrouwen ertoe heeft geleid om verschillende posities in te nemen in het maatschappelijke

leven. Het is als een scenario voor een theaterstuk waarin aan elk van de acteurs en actrices rollen worden toebedeeld. Het publiek verwacht hen die rollen te zien spelen.

- **Uitdieping van de analyse van de inhoud van het begrip gender:** rollen, taken, normen en waarden. Verduidelijken hoe dit concept van toepassing is op mannen en op vrouwen.

*Een groepsdiscussie over de beroemde zin van Simone de Beauvoir 'Men wordt niet als vrouw geboren, men wordt het' en proberen om de elementen te identificeren die samen de rollen van vrouwen en mannen in het dagelijks leven vormen.*

Werken rond de volgende dimensies:

## HET BEGRIP GENDER:

- verwijst naar de sociale en culturele identiteit van vrouwen en mannen;
- weerspiegelt de verwachtingen van de maatschappij met betrekking tot onze geslachtelijke rollen;
- verwijst naar een maatschappelijke constructie van deze rollen;
- maakt deel uit van het socialisatieproces dat tot de constructie van mannelijkheid en vrouwelijkheid leidt;
- varieert naargelang de tijd (sociale tijdvakken) en de maatschappij (culturen).

## VOORBEELDEN:

*In elke samenleving en in elk tijdvak is er een maatschappelijk beeld van 'de vrouw' en een van 'de man'. Het zijn 'modellen' van het 'ideale type' waarmee de samenleving als groep zijn kinderen, de jongeren die hun intrede doen in het maatschappelijke leven graag zou zien overeenkomen. Het socialisatieproces dat die jongeren doorlopen zal het hen mogelijk maken om zich eigen te maken wat de samenleving van hen 'verwacht'.*

*De 'maatschappij' wil zich voortplanten en behouden wat ze waardevol vindt. Daarom moet ze haar cultuur en normen en waarden die daarmee gepaard gaan doorgeven, communiceren. Zo moet ze laten weten wat goed is, goedgekeurd of getolereerd, en wat niet, voor haar modelman en -vrouw en voor de onderlinge betrekkingen tussen de geslachtelijke modellen die ze tot stand wenst te zien komen...*

*Zo vindt men in spreekwoorden, traditionele dansen en folklore het onderscheid tussen de rollen en de posities en wat 'mannelijk' en 'vrouwelijk' is.*

## EVALUATIE VAN DE VERWORVEN KENNIS

Zich ervan verzekeren dat de deelne(e)m(st)ers goed hebben begrepen hoe het begrip gender zich onderscheidt van het begrip geslacht.

Zich ervan verzekeren dat de deelne(e)m(st)ers goed hebben begrepen dat het begrip gender betrekking heeft op een maatschappelijke constructie van mannelijkheid en vrouwelijkheid.



## DOELSTELLING 2

### DE DOELSTELLING

Het belichten van de mechanismen waarmee vooroordelen, stereotypes, genderstereotypen gevormd worden.

### INLEIDING

Nadat ze hebben begrepen dat het begrip gender verwijst naar een constructie van mannelijkheid en vrouwelijkheid, wordt er gewerkt rond de vooroordelen, de stereotypes en hun verband met het genderconcept.

Stereotypen zijn mechanismen om te categoriseren en ze spelen een essentiële rol op het gebied van sociale interactie. Ze kunnen echter ook tot een stigmatiseringsproces leiden.

De doelstelling van dit deel van de opleiding is het vergemakkelijken van het begrijpen van de mechanismen die stereotypen voortbrengen en de rol die deze stereotypen spelen bij de constructie van mannelijkheid en vrouwelijkheid door de productie van de sociale normen die de gedragingen bepalen.

### METHODIEK

- Voorstelling van de begrippen 'vooordeel' en 'stereotype'.
- De oorsprong en de vorming van vooroordelen bespreken.
- De sociale functie van vooroordelen analyseren.
- Uitleggen hoe vooroordelen kunnen worden gedetecteerd.

*Ter illustratie van de vorm die vooroordelen vaak nemen een paar gangbare voorbeelden geven (veelal terug te vinden in spreekwoorden en geijkte uitdrukkingen). Om niet op de zaken vooruit te lopen, kan men er best voor zorgen dat die vooroordelen geen verband houden met de specifieke situaties of eigenschappen van mannen en vrouwen.*

- De oorsprong van vooroordelen als concept uitleggen en het gebruik ervan door individu en/of door groepen bespreken.
- Het maatschappelijke nut van stereotypen verklaren.
- De uitwerking van stereotypen op het sociale systeem uitleggen en wijzen op de invloed die ze hebben op het sociale evenwicht.

*Voorbeelden geven die in het licht werden gesteld door studies of onderzoeken met betrekking tot overheidsmaatregelen, media, enzovoort die het bestaan van mannelijke en vrouwelijke stereotypen hebben aangetoond.*

- De aandacht vestigen op het feit dat er vele vooroordelen bestaan over 'mannen' en 'vrouwen', de zogenaamde 'gendervooroordelen'.
- De stereotypen uitleggen die door de gendervooroordelen worden gedragen en verspreid.
- Illustreren hoe deze vooroordelen gedragingen bepalen die met deze stereotypen overeenkomen en mensen in starre en sociaal gedetermineerde rollen dwingen.
- Enkele gangbare vooroordelen over vrouwen zijn bijvoorbeeld:
  - Vrouwen hebben geen interesse voor automotoren. Vrouwen hebben niet veel kracht. Een band vervangen is een kwestie van kracht.  
Vaststelling: Weinig vrouwen kunnen een band vervangen, hoewel er daarvoor werktuigen bestaan die weinig kracht vereisen.
  - Een spreekwoord zegt 'vrouw aan het stuur, dood om de hoek'. Nochtans zouden, volgens door verzekeringsmaatschappijen opgestelde statistieken, vrouwen veel minder verkeersongevallen veroorzaken dan mannen.
- Onder de gangbare vooroordelen met betrekking tot mannen kunnen we de volgende aanstippen:
  - Een man kan niet voor een pasgeborene zorgen. Een baby heeft vooral nood aan een moeder.  
Vaststelling: In het algemeen laten jonge vaders de zorg voor kleine kinderen over aan de moeders.
  - Een man die huilt is niet erg mannelijk. Tegen jongetjes zegt men vaak 'Niet wenen, je bent een man.'  
Vaststelling: In het volwassen leven kunnen veel mannen hun emoties of gevoelens niet uiten door te huilen.
- Uitleggen in welke mate de keuzes die we maken in een sociale context vrij zijn of niet. Verduidelijken hoe we handelen en reageren in functie van gendervooroordelen en -stereotypen, zowel op individueel niveau (in onze interpersoonlijke relaties) als op het niveau van de groep (in onze maatschappelijke verhoudingen).

*Voorstellen om in kleine groepjes te werken om in uitdrukkingen op zoek te gaan naar gangbare vooroordelen met betrekking tot vrouwen en mannen of naar situaties die hen aanbelangen, ze op te lijsten en te analyseren.*

## EVALUATIE VAN DE VERWORVEN KENNIS

Zich ervan vergewissen dat de deelne(e)m(st)ers het verband tussen de gendervooroordelen en de stereotypen die eruit voortkomen goed hebben begrepen.

Zich ervan vergewissen dat de deelne(e)m(st)ers hebben begrepen wat de gevolgen van deze mechanismen zijn voor mensen en hun sociaal gedrag.

## DOELSTELLING 3

### DE DOELSTELLING

Het afbakenen van de oorzaken van de discriminaties die door de stereotypen worden teweeggebracht of ermee verband houden en de verbanden uitleggen tussen de stereotypen en de discriminaties, die oorzaken zijn van sociale onrechtvaardigheden.

### INLEIDING

De sociale constructies van vrouwen en mannen weerspiegelen onze verwachtingen tegenover hen. Deze constructies kunnen een differentiatie en zelfs een hiërarchie tussen de geslachten creëren.

De differentiatie tussen de geslachten kan een ervan uitsluiten uit een bepaalde dimensie van het maatschappelijke leven en zo sociale onrechtvaardigheden teweegbrengen.

De definitie van gelijkheid in algemene zin was in eerste instantie een gelijkheid tussen burgers. In deze definitie werd geen duidelijke uiting gegeven van een gelijkheid van vrouwen ten opzichte van mannen.

Gelijke kansen heeft betrekking op het principe om iedereen, man of vrouw, van bij de uitgangspositie dezelfde kansen te geven om een beoogd doel te bereiken.

Positieve acties zijn initiatieven die zijn gericht op het compenseren van bestaande onevenwichten in bepaalde situaties. Bijvoorbeeld het invoeren van quota in de politiek om meer vrouwen op sleutelposities te krijgen.

Onze beoordeling van de taken, rollen en waarden die aan mannen en vrouwen worden toegewezen situeert zich echter niet noodzakelijk op hetzelfde niveau voor deze twee categorieën.

Vroeger waren bepaalde handelingen maatschappelijk voorgeschreven en uitgesloten voor vrouwen:

- Tot 1948 hadden in België enkel mannen stemrecht.
- Tot 1976 kon een vrouw geen bankrekening hebben op haar eigen naam.
- Tot 1975 waren er geen vrouwen in het leger en pas in 1981 werden ze toegelaten tot de federale politie, die toen nog Rijkswacht heette.
- Een getrouwde vrouw moest het belastingformulier niet tekenen, zelfs niet wanneer haar eigen inkomsten werden vermeld. Het was het 'gezinshoofd' dat moest tekenen. Dat was in de jaren 1990 nog steeds zo.

Vandaag is de gelijkheid van vrouwen en mannen opgenomen in wetten en andere juridische bepalingen, maar de praktijk is anders:

- In 2005 bedroeg de loonkloof tussen mannen en vrouwen 30% bij bedienden, 21% bij arbeiders en 5% bij ambtenaren. Elk jaar wordt op 31 maart *Equal pay day* 'gevierd' om er op te wijzen dat een vrouw drie maanden langer moet werken dan een man om hetzelfde loon te verdienen.
- Het aantal vrouwen in hoge functies blijft veel lager liggen dan het aantal mannen, en dit zowel in de ondernemingen als in de overheidsadministraties en in de universiteiten. Op federaal niveau zijn er onder de leden van de directies en bestuursorganen van de overheid 20 vrouwen (15%) en 111 mannen (85%)
- Het aantal vrouwen dat in armoede leeft en dat een kind ten laste heeft en een leefloon ontvangt, is hoger dan het aantal mannen.
- Wat betreft pensioenen blijft er een groot verschil tussen de uitkeringen van mannen en vrouwen.

Het doel van het derde deel van de opleiding is het laten ontdekken en inschatten van de invloeden van de gendervooroordelen en -stereotypen op de totstandkoming van geslachtsdiscriminaties die ongelijkheden tussen mannen en vrouwen en sociale onrechtvaardigheden teweegbrengen.

## METHODIEK

De volgende punten behandelen en uitdiepen:

- Vrouwen en mannen worden vaak volgens sterk verschillende modellen gedefinieerd.
- De constructie van mannelijkheid en vrouwelijkheid kan leiden tot een scheidingslijn, een dichotomie tussen mannen en vrouwen.
- Deze dichotomie neemt vaak de vorm aan van een hiërarchie van enerzijds 'mannelijke' en anderzijds 'vrouwelijke' rollen, taken en waarden.
- Deze hiërarchisering kan leiden tot discriminaties, ongelijkheden en sociale onrechtvaardigheden.

*Wat tevoren werd besproken toepassen op de maatschappelijk bepaalde beeldvorming en posities van mannen en vrouwen en op de vooroordelen en stereotypen om zo de kwestie van de discriminatiemechanismen die deze constructies kunnen bevatten in groep te behandelen.*

- Formuleren hoe men kan verifiëren dat de dominante sociale rol mannelijk is. Vroeger was dit zeer expliciet het geval, maar in de huidige Belgische samenleving is dit subtieler.

*In kleine groepjes voorbeelden van de mannelijke norm bespreken en daarna samen de gevolgen ervan voor de sociale positie van vrouwen schetsen.*

## EVALUATIE VAN DE VERWORVEN KENNIS

Zich ervan vergewissen dat de deelne(e)m(st)ers het verband tussen genderconstructie en genderstereotypen hebben begrepen.

Zich ervan vergewissen dat de deelne(e)m(st)ers een beeld hebben van de bestaande interactie tussen de maatschappelijk bepaalde verwachtingen ten opzichte van vrouwen en mannen en de discriminaties, de ongelijkheden en de sociale onrechtvaardigheden die eruit kunnen voortvloeien.

# DE REALITEIT DOOR EEN GENDERBRIL

## DOELSTELLING 4

### DE DOELSTELLING

Het analyseren van de evolutie van het maatschappijbeeld (beeldvorming en positie van vrouwen) en de verhoudingen tussen mannen en vrouwen (maatschappelijke genderverhoudingen) om er het verschijnen van het genderconcept in te integreren.

### INLEIDING

Tijdens de eerste halve dag hebben de deelne(e)m(st)ers een beeld gekregen van de mechanismen achter bepaalde maatschappelijke modellen die tot sociale onrechtvaardigheden kunnen leiden. De bedoeling van de tweede halve dag is om de deelne(e)m(st)ers te leren hoe deze mechanismen kunnen worden vermeden opdat zich geen sociale genderonrechtvaardigheden (meer) voordoen.

Het principe van de gelijkheid werd al op verschillende manieren geïnterpreteerd. Zelfs vandaag de dag zijn er verschillende definities. Ook worden verschillende begrippen die hierboven werden gedefinieerd, zoals 'gelijke kansen', 'positieve acties', 'gelijkheid', vaak als synoniemen gebruikt.

Elke definitie van gelijkheid (voor zover ze verwijst naar de gelijkheid van vrouwen en mannen) is gebaseerd op een voorgevormd beeld van vrouwen en mannen, van hun sociale verhoudingen en de manier waarop de maatschappij hierin zou moeten tussenkomen om de vastgestelde sociale ongelijkheid te corrigeren.

De bedoeling van dit vierde deel van de vorming is om de deelne(e)m(st)ers te laten kennismaken met de fundamentele veranderingen voor mannen en vrouwen in de Belgische samenleving.

### METHODIEK

- In grote lijnen de maatschappelijke evolutie van de plaats en de rol van vrouwen in de Belgische samenleving schetsen.

*De deelne(e)m(st)ers aan de vorming voorstellen om te discussiëren over de vastgestelde verschillen in samenhang met de maatschappelijke positie van vrouwen doorheen de generaties.*

- In grote lijnen de evolutie van het gelijkheidsbeleid in België voorstellen.

- De historische evolutie van het begrip gelijkheid traceren.

*De groep voorstellen om het begrip gelijkheid te behandelen door middel van vrije associatie (vraag: wat betekent gendergelijkheid voor jullie?)*

*Groepsdiscussie rond verschillende standpunten aangaande dit concept en de betekenis die iedereen eraan geeft.*

- Voorstelling en bespreking van verschillende definities die verband houden met de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Voorstelling van de onderliggende beelden in het kader van de verschillende opvattingen van gelijkheid (rolmodellen voor mannen en vrouwen en modellen voor de sociale verhoudingen die tussen hen tot stand komen).
- De rol van het beleid uitleggen bij de totstandkoming, reproductie of instandhouding van genderstereotypen, discriminaties en ongelijkheden.
- Erop wijzen dat de meer hedendaagse opvattingen omtrent gelijkheid de sociale predominantie van de mannelijke rol in vraag stellen.

## EVALUATIE VAN DE VERWORVEN KENNIS

Zich ervan vergewissen dat de deelne(e)m(st)ers zich goed bewust zijn van het voortbestaan van sommige sociale onrechtvaardigheden en genderongelijkheidsmechanismen.

Zich ervan vergewissen dat de deelne(e)m(st)ers hebben begrepen dat het concept gendergelijkheid op verschillende manieren kan worden begrepen en begunstigd.



## DOELSTELLING 5

### DE DOELSTELLING

Het bepalen van de middelen die het mogelijk maken om de genderdiscriminaties in het beroepsleven te identificeren.

### INLEIDING

In het beroepsleven doen zich zowel in de maatschappij als geheel als in de werking van ondernemingen situaties voor die oplossingen vereisen, 'maatschappelijke problemen' waarrond moet worden gewerkt, zoals bijvoorbeeld de combinatie van professioneel en privéleven.

Op maatschappelijk niveau kunnen beleidsmaatregelen worden voorzien en in de bedrijfs wereld kan regelgeving de interne werking structureren en een weerslag hebben op de personeelsleden en hun privéleven.

De ontwikkeling van deze maatregelen en bepalingen wordt beïnvloed door de dominante normen en waarden in de samenleving. De collectieve verwachtingen aangaande de rollen van mannen en vrouwen maken er deel van uit en geven richting aan de verkozen oplossingen.

Het doel van dit vijfde deel van de opleiding is om de deelne(e)m(st)ers te leren om bij hun benadering van een maatschappelijk probleem de impliciete verwachtingen ten opzichte van vrouwen en mannen te detecteren en ze zichtbaar en expliciet te maken.

### METHODIEK

Werken rond de volgende punten:

- De 'maatschappelijke problemen' op het werk zijn niet objectief gedefinieerd. Ze zijn afhankelijk van onze referentiekaders geconstrueerd. Deze kaders worden gevormd vanuit de normen en waarden van de samenleving en de cultuur.
- Bij de analyse en de deconstructie van deze problematieken om ze beter te begrijpen en om aan de genderonevenwichten te werken, moet rekening worden gehouden met alle elementen die er deel van uitmaken en alle mogelijke invalshoeken.
- De constructies van vrouwelijkheid en mannelijkheid in deze 'problematieken' moeten vanuit een genderperspectief worden geanalyseerd, dit wil zeggen door duidelijk aan te geven wat een gevolg is van de sociale verhoudingen die worden bepaald door de verschillende verwachtingen van de samenleving ten opzichte van vrouwen en mannen.
- Overgaan tot de identificatie van het proces waardoor de 'sociale problematieken' worden verdraaid door de gendervooroordelen en -stereotypen. Deze stereotypen

zijn aanwezig van bij de totstandkoming van de problematiek waarrond men wil werken.

- Nadenken over hoe een foute of bevooroordeelde definitie van een problematiek kan worden vermeden.

Vragen die kunnen gesteld worden met betrekking tot de combinatie van privé- en professioneel leven:

- Wordt er bij de uitwerking van een beleid voor de combinatie van professioneel en privéleven op gelijke wijze rekening gehouden met mannen en vrouwen?
- Worden mannen als volwaardige partners beschouwd bij de combinatie van professioneel en privéleven?
- Wordt het beleid bepaald op basis van de wijdverbreide sociale beeldvorming: man = 'kostwinner', vrouw = 'moeder' en 'bijverdienste'.

Voorstellen om aandacht te besteden aan de volgende aspecten:

- Of het probleem vrouwen én mannen betreft en in welke mate, op welke wijze.
- In hoeverre de perceptie van het probleem wordt gevoed door de feiten en door onze verwachtingen.
- In welke mate dit probleem op een meer realistische wijze kan worden gedefinieerd en rekening houdend met alle aspecten van gender.

*Vorbereitung (individueel of in kleine groepjes) van een probleem dat verband houdt met het beroepsleven vertrekkend vanuit een vrouwelijk en een mannelijk standpunt. Groepsdiscussie om de aandacht te vestigen op:*

- *de andere mogelijke definities van het probleem;*
- *de verschillende definities van het probleem vanuit een vrouwelijk of mannelijk standpunt;*
- *de gendervooroordelen die men zou kunnen opsporen.*

## EVALUATIE VAN DE VERWORVEN KENNIS

Zich ervan vergewissen dat de deelne(e)m(st)ers hebben begrepen dat een maatschappelijk probleem nooit objectief wordt voorgesteld en dat het vanuit verschillende invalshoeken kan worden gedefinieerd, behandeld en benaderd.

Zich ervan vergewissen dat de deelne(e)m(st)ers een gendervooroordeel kunnen opsporen in de definitie van een op te lossen probleem.

## DOELSTELLING 6

### DE DOELSTELLING

De genderbenadering leren gebruiken en toepassen in het beroepsleven om zo elk onevenwicht te vermijden en het permanente streven naar de gelijkheid van vrouwen en mannen transversaal in alle beleidslijnen en acties te integreren.

### INLEIDING

Dit laatste deel van de vorming betreft het leren toepassen van de conceptuele instrumenten. De genderanalyse op alle niveaus en in alle domeinen van het sociale, economische en politieke leven maakt het mogelijk om de ongelijkheden te ontdekken en in het licht te stellen. De deelne(e)m(st)ers worden aangezet om hun perceptie van de realiteit te verbeteren en van stereotypen te ontdoen.

### METHODIEK

- Onderstrepen dat de oplossing voor een probleem zou moeten worden uitgewerkt naargelang van de definitie van het probleem, de oorsprong ervan en de factoren die met het ontstaan ervan in verband kunnen worden gebracht.
- Onderstrepen dat elke oplossing voor een maatschappelijk probleem in principe een gedeeltelijke oplossing is, en dat andere oplossingen ook waardevol zijn.
- Onderstrepen dat de keuzes die worden gemaakt niet enkel worden geleid door de aangehaalde problemen maar evenzeer door de perceptie van de maatschappelijke realiteit en de ideale samenleving.
- Eraan herinneren dat deze ideale sociale realiteit is doordrenkt van de individuele en collectieve perceptie die men heeft van de genderverhoudingen en hoe die verhoudingen zouden moeten zijn.

*Analyse (individueel of in kleine groepjes) van een onlangs opgelost probleem. De bedoeling is om een beeld te krijgen van de impact van de genderdimensie en na te denken over andere definities van het probleem en eventuele alternatieve oplossingen. De resultaten samen bespreken.*

- Verduidelijken dat het genderconcept relatief is want onderworpen aan veranderingen doorheen tijd en ruimte. De invulling van het begrip kan dus worden gewijzigd.

- De deelne(e)m(st)ers de te maken keuzes laten evalueren rekening houdend met de gevolgen die ze zouden hebben voor het evenwicht in de maatschappelijke verhouding tussen vrouwen en mannen.

Wat volgt is een goed voorbeeld van de geslachtsspecifieke gevolgen van een keuze waarbij geen rekening werd gehouden met de impact ervan op mannen en vrouwen.

In een onderneming werd beslist om opleidingssessies te organiseren om het personeel de kans te bieden om zich voor te bereiden op bevorderingsexamens.

De lessen werden woensdagnamiddag gegeven.

Veel vrouwen konden het opleidingsprogramma niet volgen omdat ze woensdagnamiddag niet werken (om voor de kinderen te zorgen).

- De deelne(e)m(st)ers laten begrijpen dat een oplossing slechts een maatschappelijke of persoonlijke keuze is.

## EVALUATIE VAN DE VERWORVEN KENNIS

Zich ervan vergewissen dat de deelne(e)m(st)ers beseffen dat elke oplossing voor een maatschappelijk probleem relatief is en dat het genderconcept veranderlijk is.

# HINDERPALEN EN WEERSTAND BIJ HET BEGRIJPEN VAN DE GENDERAANPAK

Praten over gelijke kansen of reële gelijkheid voor mannen en vrouwen gaat niet zonder het ook te hebben over de moeilijkheden die gepaard gaan met verandering.

Om de deelne(e)m(st)ers aan de opleiding door dit stadium te loodsen is het nodig om:

- de angsten te identificeren en ze openlijk te bespreken om rond alle tegenkantingen te kunnen werken;
- te weten dat weerstand vaak te wijten is aan een gebrek aan informatie of kennis.

De genderkwestie kan onbewust worden geassocieerd met bepaalde groepen en eisen, bepaalde programma's, beleidslijnen of persoonlijkheden. Ze wordt zelden beschouwd als iets dat eigen is aan alle organisaties, zoals dat vandaag de dag bijvoorbeeld het geval is met welzijn op het werk voor alle werknemers, de kwaliteit van de werkomgeving of die van het leefklimaat.

De genderkwestie of de gelijkheid van vrouwen en mannen blijft nog steeds hoofdzakelijk geassocieerd met vrouwen en niet met een positieve ontwikkeling voor vrouwen én mannen die bijdraagt tot de harmonieuze en duurzame ontwikkeling van de hele samenleving.

Met andere woorden, men moet het idee aanvaarden dat waken over het 'genderevenwicht' gelijkstaat met het 'beter-zijn' voor iedereen in een maatschappij gericht op een betere verdeling van hulpbronnen, lasten en verwezenlijkingen.

De noodzakelijke veranderingen moeten plaatsvinden:

- in de structuur;
- in de procedures;
- in de cultuur;

op het niveau van de samenleving en de organisaties. Maar ook:

- in de individuele attitudes en gedragingen.

Het is nodig om mensen als individu te overtuigen om te werken aan de eigen attitudes ten opzichte van verandering.

De deelne(e)m(st)er aan de vormingscyclus moeten weten:

- Er zijn geen 'pasklare' oplossingen om te overtuigen van de noodzaak van verandering. Elke situatie, elke organisatie moet worden bekeken rekening houdend met de eigen specifieke eigenschappen.

- Elk ondernomen of voorgesteld veranderingsproces roept tegenstand op.
- De terughoudendheid kan vele vormen aannemen: argumenten met betrekking tot moeilijkheden qua tijd, financiering, besluitvorming op elk vlak.

Begrijpen hoe de gesprekspartners de gestelde vragen benaderen, zien hoe ze denken en de problemen omschrijven zal zeker helpen om elementen en argumenten aan te reiken.

Het veranderen van standpunt, mening, attitude moet worden beschouwd als een proces in de loop waarvan men, stap voor stap, de gesprekspartners tot vooruitgang beweegt.

De deelne(e)m(st)ers zijn des te gewilliger om mee te werken als ze de voordelen van de verandering inzien. Tot dit inzicht komen vereist een zeer volledige uitleg, interessante voorbeelden en een grote beschikbaar vanwege de opleid(st)ers die blijk moeten geven van een grote capaciteit tot dialoog om alle argumenten aan te kaarten en vrijuit te bespreken.

# VOOR EEN GOEDE VOORBEREIDING VAN DE OPLEIDINGSSESSIES ROND DE 'GENDERAANPAK'

Een aantal elementen waarmee rekening moet worden gehouden bij de concrete voorbereiding van een opleidings- of sensibilisatiecyclus:

- vastleggen van het preciese moment waarop hij zal plaatsvinden, de duur ervan en de samenstelling van de groep: kleine groepen (12 à 15 personen) bestaande uit vrouwen én mannen zijn bevorderlijk voor de interactie en het goede verloop van de opleiding;
- het voor alle deelne(e)m(st)ers duidelijk maken dat de organisatie die om deze opleiding heeft gevraagd groot belang hecht aan het genderthema;
- de inhoud van de opleiding aanpassen aan de beroeps- of andere specialisaties van deelne(e)m(st)ers opdat ze het belang van een genderaanpak zouden zien voor hun eigen werk of hun eigen organisatie;
- tijdens de sessies alle deelne(e)m(st)ers aanmoedigen om zich vrij uit te drukken en hun meningen en standpunten kenbaar te maken;
- de misverstanden met betrekking tot de opvatting van gendergelijkheid ophelderen;
- de omstandigheden creëren om de gesprekken aan te zwengelen maar ook samenwerkingsverbanden tot stand te brengen;
- de deelne(e)m(st)ers bewust maken van het feit dat hun interacties tijdens de sessies ten goede zullen komen aan de werkzaamheden na afloop van de cyclus om tot een samenwerking te komen met het oog op het verwezenlijken van de gezamenlijke doelstelling: de introductie van een genderperspectief en werken aan meer gelijkheid voor vrouwen in hun eigen werk en organisatie.

#### Uitgever:

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen  
Ernest Blerotstraat 1  
1070 Brussel  
T 02 233 41 75 - F 02 233 40 32  
gelijkheid.manvrouw@meta.fgov.be  
<http://www.igvm.fgov.be>

#### Auteurs:

Ada Garcia  
C.A.P. Sciences Humaines  
asbl associée à l'Université Catholique de Louvain  
Avenue de L'Espinette 18  
1348 Louvain-la-Neuve

Petra Meier  
Universiteit Antwerpen  
Departement Politieke wetenschappen  
Stadscampus  
S.M. 278  
Sint Jacobstraat 2  
2000 Antwerpen

#### Eindredactie:

Marijke Weewauters

#### Vertaling:

Jan Droessart

#### Verantwoordelijke uitgever:

Michel Pasteel - Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Cette publication est également disponible en français.