



Steunpunt Gelijkekansenbeleid – consortium UA en LUC – 2004

ISBN 90-77271-08-2

Wettelijk Depot: D/2004/3680/01

NUR 745

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Druk- en bindwerk : Reprografie Antwerpen (UA) – Campus Drie Eiken



**GENDER MAINSTREAMING:  
KRITISCHE ANALYSE VAN GENDER MAINSTREAMING  
ALS THEORETISCH CONCEPT EN ALS  
BELEIDSINSTRUMENT**

Bloeme van Roemburg  
Sonja Spee

Prof.Dr. Magda Michielsens



Steunpunt Gelijkekansenbeleid

Consortium Universiteit Antwerpen en Limburgs Universitair Centrum



## INHOUD

<b>1.</b>	<b>Inleiding.....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Inhoudelijke oriëntatie: het concept 'gender mainstreaming'.....</b>	<b>5</b>
2.1.	Het begrippenkader en definities.....	5
2.2.	Een korte, historische situering.....	6
2.3.	Het belang van gender mainstreaming.....	8
<b>3.</b>	<b>Onderzoekskader.....</b>	<b>11</b>
<b>4.</b>	<b>De receptie van gender mainstreaming in de praktijk: een exploratief onderzoek.....</b>	<b>15</b>
4.1.	Onderzoeksopzet en methode.....	15
4.2.	Registratie, verwerking en codering en analyse van de interviews ....	17
<b>5.</b>	<b>De onderzoeksresultaten.....</b>	<b>19</b>
5.1.	Situering binnen het bredere kader: gelijke kansen.....	19
5.2.	Begripsbepaling en situering van 'gender mainstreaming'.....	20
5.2.1	Het begrip 'gender mainstreaming'.....	20
5.2.2	De ontvangst van het begrip 'gender mainstreaming'.....	22
5.2.3	Een alternatieve term voor 'gender mainstreaming'?.....	24
5.2.4	De relatie tussen positieve actie en gender mainstreaming.....	25
5.3.	'Wie' of 'de actoren die normaal het beleid maken'.....	26
5.3.1	De dialoog en 'the triangle of empowerment'.....	26
5.3.2	De top en de basis van een organisatie.....	28
5.3.3	Overtuigen van de politieke en ambtelijke top.....	30
5.4.	'Wat' of 'dat een perspectief van gendergelijkheid wordt ingebouwd'. 31	
5.4.1	Theorie en praktijk: een volwassen siamese tweeling?.....	31
5.4.2	Gender mainstreaming: de grote verdwijntruc?.....	33
5.5.	'Hoe' of het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen.....	34
5.5.1	Hindernissen voor het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen.....	34
5.5.2	De voorwaarden voor het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen.....	38
5.5.3	De instrumenten voor het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen.....	44
5.6.	6.6. 'Waar' of 'in al het beleid op alle niveaus en in alle fasen'.....	50
5.6.1	6.6.1. Horizontaal vs. vertikaal beleid.....	50

5.6.2	6.6.2. Beleidsdomeinen .....	52
5.6.3	6.6.3. Beleidsniveaus .....	56
5.7.	6.7. Een toekomstperspectief.....	58
5.7.1	6.7.1. Een algemene toekomstschets .....	58
5.7.2	6.7.2. Gender mainstreaming: een deel van het diversiteitsbeleid in de toekomst? .....	60
<b>6.</b>	<b>Conclusies .....</b>	<b>63</b>
<b>7.</b>	<b>Aanbevelingen .....</b>	<b>67</b>
<b>8.</b>	<b>Bijlagen .....</b>	<b>71</b>
8.1.	Overzicht van de respondenten (in alfabetische volgorde).....	71
8.2.	Vragenlijst .....	72
8.3.	Overzichtschema van de gehanteerde codes .....	76

## 1. Inleiding

Mainstreaming is 'in'. Iedereen die rechtstreeks of onrechtstreeks met gelijke kansen 'm/v' of emancipatiebeleid bezig is, heeft al van deze term gehoord. De term duikt steeds vaker op in wetenschappelijke artikels en beleidsnota's. Niet alleen in Vlaanderen, maar ook binnen de Verenigde Naties en op Europees niveau wordt er druk 'gemainstreamed'. Er blijkt echter, ondanks dat er veel over gesproken wordt, heel wat verwarring te bestaan over het begrip. Het is nuttig om eerst en vooral antwoord te geven op een aantal vragen die mogelijke verwarring en misvatting veroorzaken: Wat is mainstreaming? Waar komt het vandaan? En wat betekent mainstreaming in de praktijk? Vooral op deze laatste vraag pogen we in deze studie een antwoord te geven.

Dit is een onderzoeksproject waar de analyse van 'gender mainstreaming' als concept centraal staat. In een eerste fase werd een literatuurstudie over gender mainstreaming gemaakt. In een tweede fase zijn sleutelfiguren geïnterviewd die een rol spelen in de sturing en de implementatie van gender mainstreaming in het beleid, op verschillende niveaus. Dit onderzoek zal zowel aandacht hebben voor de theoretische als de praktijkgerichte aspecten van gender mainstreaming, maar met een duidelijke nadruk op dit tweede luik. Dit onderzoeksproject heeft tot doel een kritische analyse te ontwikkelen over (de ontvangst van) het begrip én de implementatie van gender mainstreaming in de praktijk op verschillende beleidsniveaus, met specifiek oog voor het Vlaamse niveau.

Deze kritische kijk is gebaseerd op empirisch onderzoek. Door middel van 21 diepte-interviews zijn de visies van bevoorrechte (lokale, nationale en Europese) getuigen gehoord en met elkaar vergeleken. Thema's die de leidraad vormden doorheen de interviews waren: terminologie/conceptualisering, draagwijdte, methodologie, actoren, instrumenten, financiële middelen en uitdagingen voor de toekomst. De respondenten van dit onderzoek spelen o.i. een cruciale en centrale rol op het vlak van gender mainstreaming. Cru gezegd is er zonder hen geen sprake van gender mainstreaming. Dit wordt ook benadrukt door de Raad van Europa die de volgende definitie van gender mainstreaming geeft:

'het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen, op zo'n manier dat een perspectief van gendergelijkheid wordt ingebouwd in al

het beleid op alle niveaus en in alle fasen, door de actoren die normaal dat beleid maken'.<sup>1</sup>

Deze definitie bevat verschillende sleutelbegrippen. Gender mainstreaming staat of valt met de mensen die zich op de verschillende niveaus inzetten om gender mainstreaming in de praktijk te vertalen. De actoren maken en vormen gender mainstreaming tot wat het is.

Deze laatste stelling lijkt misschien een evidente stelling. Toch moeten we toegeven dat we geen duidelijk en systematisch overzicht en inzicht hebben van hoe het concept gender mainstreaming leeft bij de actoren en hoe deze dan, vanuit hun visie, dit concept naar de dagelijkse realiteit vertalen. Daarom zijn we er van overtuigd dat dit onderzoek noodzakelijk is. Hopelijk kan het op zijn beurt een steentje bijdragen in het verhaal van gender mainstreaming, juist doordat het inzicht geeft over hoe het concept gender mainstreaming en de praktijk rond gender mainstreaming zich tot elkaar verhouden.

Dit onderzoek kadert binnen de strategie om het Steunpunt Gelijkekansenbeleid verder uit te bouwen tot een kenniscentrum in verband met gender mainstreaming. Bovendien heeft dit onderzoek uiteraard ook de ambitie om een bescheiden rol te spelen in de opdracht van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid om beleidsondersteunend te werken. Uit de interviews blijkt immers meermaals dat mainstreaming belangrijk is voor de kwaliteit en de effectiviteit van het beleid.

We hopen bovendien dat dit onderzoek niet alleen leidt tot de uitbreiding van de kennis binnen het Steunpunt Gelijkekansenbeleid en als inspiratiebron kan dienen voor het beleid maar ook dat het iedereen die van ver of dichtbij, rechtstreeks of onrechtstreeks met gender mainstreaming te maken heeft of krijgt, beseft dat zijn/haar houding en zijn/haar bijdrage essentieel is opdat woorden in daden worden omgezet.

Dit rapport is als volgt opgebouwd. Eerst wordt in een inhoudelijke oriëntatie het begrippenkader en de belangrijkste concepten gedefinieerd. Na een korte historische situering zal het belang van gender mainstreaming aangehaald worden. Vervolgens wordt de onderzoeksopzet en het methodologisch kader in

---

<sup>1</sup> Raad van Europa, "Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices". Strasbourg, 1998



hoofdstuk 5 besproken. In een zesde hoofdstuk wordt uitgebreid ingegaan op de onderzoeksresultaten. Tenslotte worden de conclusies van dit onderzoeksrapport en enkele beleidsaanbevelingen geformuleerd in een laatste hoofdstuk.

Tenslotte is dit onderzoek ook een dankbetoon aan al de mensen – hier geïnterviewd of niet – die dag in dag uit gender mainstreaming mee gestalte geven in het beleid en in de praktijk.



## **2. Inhoudelijke oriëntatie: het concept 'gender mainstreaming'**

### **2.1. Het begrippenkader en definities**

Om de term gender mainstreaming goed te kunnen begrijpen is het noodzakelijk om allereerst het basisbegrip 'gender' te verduidelijken. Gender en sekse zijn eigenlijk twee woorden die vaak voor verwarring zorgen. Het begrip sekse verwijst naar het biologische verschil tussen mannen en vrouwen. Gender is een Engelstalige term waarvoor - nog - geen geschikte Nederlandse vertaling voor handen is. Letterlijk vertaald is het geslacht, maar het houdt meer in: het verwijst niet naar de biologische sekseverschillen maar naar de sociaal-culturele constructie van vrouwelijkheid en mannelijkheid in de maatschappij: wat is een man, wat is een vrouw, hoe zijn zij, hoe horen zij te zijn (capaciteiten, rollen, functies, eigenschappen), hoe worden zij gewaardeerd, hoe bepaalt dit de onderlinge maatschappelijk bepaalde relaties tussen mannen en vrouwen? Verschillen tussen mannen en vrouwen, die aangeleerd zijn, kunnen met de tijd veranderen. Ze kunnen ook zowel binnen als tussen culturen sterk variëren.<sup>2</sup>

Gender verwijst dus naar de sociale en culturele identiteit van een vrouw of een man. Het is een maatschappelijk geconstrueerde definitie van mannen en vrouwen, van mannelijkheid en vrouwelijkheid en van de verhoudingen tussen mannen en vrouwen. Gender speelt echter ook een rol bij de structurele ordening van de samenleving. Aan mannen en vrouwen worden systematisch verschillende activiteiten toegewezen. Daarnaast heeft gender een betekenis als symbolisch systeem, namelijk een systeem dat normen en waarden in de samenleving structureert, waarbij het vrouwelijke meestal ondergeschikt is aan en lager wordt gewaardeerd dan het mannelijke. Maar net zoals cultuur leeft en onderhevig is aan externe invloeden, kan ook de verhouding tussen vrouwen en mannen wijzigen – positief en negatief. Het is overal aanwezig, net zoals vrouwen en mannen overal aanwezig zijn. Gelinkt aan deze punten kan de vraag gesteld

---

<sup>2</sup> Uit: "Gelijke kansen in 100 woorden, Eenheid Gelijke Kansen, DGV Europese Commissie, Brussel 1998

worden naar de mate waarin mannen en vrouwen al dan niet gelijk zijn of verschillen.<sup>3</sup>

Als we dan de stap zetten van 'gender' naar 'gender mainstreaming' dan kunnen we dit laatste begrip met de reeds eerder geciteerde definitie van de Raad van Europa als volgt omschrijven:

“het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen, op zo'n manier dat een perspectief van gendergelijkheid wordt ingebouwd in al het beleid op alle niveaus en in alle fasen, door de actoren die normaal dat beleid maken”.<sup>4</sup>

Deze definitie wordt nu door iedereen als dé standaarddefinitie gehanteerd. De definitie gaat in op de verschillende factoren: wie, wat, hoe en waar. Allereerst gaat het om de actoren, wie gender mainstreaming zullen implementeren. Daarnaast de wat-vraag: het perspectief van gendergelijkheid moet geïntegreerd worden in al het beleid, wat tegelijk het doel is van gender mainstreaming. Hoe dat doel bereikt wordt, staat ook beschreven in de definitie, namelijk door het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen. En tenslotte bepaalt de definitie ook waar er aan gender mainstreaming dient gedaan te worden, namelijk in al het beleid op alle niveaus en in alle fasen.

## **2.2. Een korte, historische situering**

Mainstreaming is een nog relatief nieuw begrip. Om het begrip te kunnen situeren is het nodig kort te schetsen waar het begrip vandaan komt, wat het betekent en wat de verschillende visies hierop waren en zijn.

Mainstreaming is een term die voor het eerst in de jaren '80 opduikt, ongeveer gelijk met de discussie voor en na de Derde Wereldvrouwenconferentie in Nairobi (1985), meer bepaald in het kader van vrouwen in ontwikkelingslanden. Mainstreaming had in die tijd twee betekenissen. Enerzijds betekende het dat er

---

<sup>3</sup> Meier P., Gelijke kansen, emancipatie, facetbeleid, mainstreaming, gender..., Studiedag 'specifiek en geïntegreerd emancipatiebeleid: het een en het ander', NVR.,11/4/2000

<sup>4</sup> Raad van Europa, "Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices". Strasbourg, 1998

meer vrouwen zouden moeten instromen in de 'mainstream', dus het idee was om vrouwen op machtsposities te plaatsen om het systeem van binnenuit te veranderen. Anderzijds was mainstreaming er opgericht dat de ontwikkelingsprogramma's voor vrouwen geïntegreerd moesten worden in het algemene ontwikkelingsbeleid. Maar integreren in de 'hoofdstroom' betekent niet automatisch dat die hoofdstroom verandert.<sup>5</sup> Mainstreaming was op dat moment een strategie die op VN-niveau fel bediscussieerd werd, maar wel een breder gedragen draagvlak had. In de jaren '90 raakte het begrip echt ingeburgerd door het slotdocument 'Platform for Action' van de Vierde Wereldvrouwenconferentie in Peking (1995). Hierin werd gesteld dat:

"governments and other actors should promote an active and visible policy of mainstreaming and a gender perspective in all policies and programmes, so that, before decisions are taken, an analysis is made of the effects on women and men respectively"<sup>6</sup>

Veel nationale overheden verbonden zich aan de 'Forward looking strategies for the advancement of Women in the Year 2000', met als voorwaarde dat de VN-organisaties deze strategie zouden meenemen in hun dagelijkse werk.

Eind jaren '90 werd mainstreaming als strategie duidelijk gedefinieerd door een werkgroep opgericht door de Raad van Europa. De nadruk ligt daarbij op het integreren van een genderperspectief in het beleid en in beleidsprocessen. Hier duikt dan de definitie van de Raad van Europa op die we hierboven reeds aanhaalden. Door het Verdrag van Amsterdam, dat per 1 mei 1999 in werking is getreden, is het emancipatiebeleid ook beter verankerd als één van de taken van de Europese Unie. Tot dan toe stelde het gelijkheidsbeleid op de erg smalle basis van het gelijke-loonartikel (art. 119). In artikel 2 van het Verdrag van Amsterdam wordt gesteld dat de gelijkheid van mannen en vrouwen één van de hoofdpodochten is (naast onder meer een hoog niveau van werkgelegenheid en duurzame economische groei). Artikel 3 stelt dat de Europese Unie nastreeft, op alle gebieden waar zij bevoegd is, de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. Dit artikel heeft wel een beperking, namelijk dat de maatregelen op basis van unanimiteit

---

<sup>5</sup> VERLOO M., Another velvet revolution? Gender mainstreaming and politics of implementation. IWM Working Paper, Nr5/2001, Vienna

<sup>6</sup> UN Fourth World Conference on Women: Global Platform for Action, Beijing, 1995, New York, UN Publishing.

(in plaats van gekwalificeerde meerderheid) besloten moeten worden. Zelfs nu deze intentie in het verdrag is ingeschreven, dient er over gewaakt te worden dat dit geen dode letter blijft. Verschillende overheden in Europa trachten nu aan mainstreaming te doen. Enerzijds onder invloed van internationale promotoren of voortrekkers, anderzijds omdat het inzicht er is dat emancipatie niet te vatten is in één apart beleidsterrein dat losstaat van andere beleidsdomeinen.<sup>7</sup>

In België stond men op federaal niveau tot voor kort heel huiverachtig tegenover het concept mainstreaming. De internationale invoering van gender mainstreaming als nieuwe fase in het gelijke kansenbeleid viel samen met de komst van een nieuwe regering (zomer 1999). Laurette Onkelinx nam de zorg voor Gelijke Kansen over van Miet Smet. In 2000 legden de verschillende ministeries voor het eerst een rapport voor over wat zij gerealiseerd hadden in het kader van de doelstellingen van Peking. Eind 2000 is het werk aan die opvolging en de implementatie van het mainstreamingsprincipe nog versterkt door de oprichting van de Cel Mainstreaming<sup>8</sup>. Deze Cel Mainstreaming heeft twee jaar lang het beleid van de verschillende federale ministers geëvalueerd en opgevolgd, in het kader van gender mainstreaming. Sinds eind 2002 werd het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht. Dit instituut is bevoegd om studies en onderzoeken betreffende gender en gelijkheid van vrouwen en mannen te verrichten, ontwikkelen, ondersteunen en te coördineren, en de impact van de concrete beleidslijnen, programma's en maatregelen vanuit genderperspectief te evalueren. In Vlaanderen wordt het gelijke kansenbeleid sinds 1995 gedefinieerd als een horizontale bevoegdheid en is men actief bezig met het ontwikkelen van methoden, technieken en instrumenten om dit te kunnen waarmaken. De meest recente ontwikkeling op dat vlak die betrekking heeft op het lokale beleidsniveau is de LEER, de lokale emancipatie-effectrapportage<sup>9</sup>.

### **2.3. Het belang van gender mainstreaming**

Mainstreaming is belangrijk voor de kwaliteit en de effectiviteit van het beleid. Beleidsmakers maken, bewust of onbewust, beleid gericht op de 'blanke,

---

<sup>7</sup> Nelen, S., "Gender mainstreaming: de aard van het beestje", Instituut van de Overheid, KULeuven, november 2000

<sup>8</sup> Michielsens M., Mechanismen en structuren ter begunstiging van de gelijkheid van mannen en vrouwen, in het bijzonder 'mainstreaming'. In: Vrouwen en mannen in België, naar een egalitaire samenleving, Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 2001

<sup>9</sup> Meier P., Gelijke kansen, emancipatie, facetbeleid, mainstreaming, gender..., Studiedag 'specifiek en geïntegreerd emancipatiebeleid: het een en het ander', NVR., 11/4/2000

gestudeerde, gezonde, werkende man van rond de 40'. Vaak blijkt onbewust en impliciet deze bepaalde norm steeds weer op te duiken. Uiteraard zijn beleidsmakers vaak afhankelijk van politieke keuzes, die op hun beurt ook normatief bepaald worden en vooral gericht is op de gemiddelde, gezonde burger (m). Een bekend voorbeeld is het openbaar vervoer dat vaak moeilijk toegankelijk is voor mensen met kinderwagens, voor bejaarde personen en voor rolstoelgebruikers. Of aan de farmaceutische industrie, die heel wat medicatie enkel op mannen testte, tot bleek dat vrouwen er anders op reageren. Terwijl het zowel interessanter als efficiënter is om bewust te kijken naar de effecten van het beleid op mannen én vrouwen, met verschillen in etniciteit, leeftijd, seksuele voorkeur, opleidingsniveau, enz.<sup>10</sup>

De genderbenadering gaat uit van de vaststelling dat vrouwen en mannen verschillende posities bekleden in de maatschappij (bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt en in de economische en politieke besluitvorming). Ze hebben verschillende levenservaringen, verschillende waarden meegekregen en hebben soms verschillende verwachtingen. Alhoewel deze verschillen gelinkt zijn aan hun man of vrouw-zijn, zijn ze niet aangeboren: het gaat om sociale constructies. Vrouwen en mannen krijgen specifieke rollen toegeschreven, die kunnen variëren naargelang de culturele en historische context. Aan die rollen worden bovendien waarden gekoppeld, zodat er een hiërarchie ontstaat tussen "mannelijk" en "vrouwelijk". En hier komt gender mainstreaming op de proppen.

Door te mainstreamen worden beleidsmakers uitgenodigd met een andere (kritische) bril naar hun beleid te kijken. Welke doelgroep hebben ze over het hoofd gezien? Hoe sluit hun beleid beter aan bij de doelgroep? Het doel is bewust rekening te houden met relevante verschillen tussen mannen en vrouwen zodat een kwaliteitsverbetering tot stand wordt gebracht. Zo worden onbedoelde neveneffecten van beleid zichtbaar gemaakt, die eventueel nadelig zijn voor bepaalde bevolkingsgroepen. Het reguliere beleid kan door middel van mainstreaming meer gelijkheid bewerkstelligen, in plaats van ongelijkheden te blijven bestendigen. Mainstreaming is belangrijk vanuit het oogpunt van emancipatie. Voor het daadwerkelijk tot standbrengen van een geëmancipeerde samenleving is een verandering van vastgeroeste structuren onontkoombaar. Emancipatie is op alle terreinen van toepassing. Mannen en vrouwen zijn nu eenmaal overal aanwezig. Het gaat niet om incidentele en geïsoleerde ingrepen.

---

<sup>10</sup> E-quality: Meer over mainstreaming. Kohlmann, C., Notos, S., april 2002, Den Haag

Het probleem situeert zich niet op één plek, maar in de kern van de beleidsprocessen.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> E-quality: Meer over mainstreaming. Kohlmann, C., Notos, S., april 2002, Den Haag



### 3. Onderzoekskader

Bij onze probleemstelling willen we andermaal vertrekken vanuit de definitie die de Raad van Europa van gender mainstreaming geeft. Dit is immers dé standaard-definitie. Nog eens ter herinnering deze definitie:

“het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen, op zo’n manier dat een perspectief van gendergelijkheid wordt ingebouwd in al het beleid op alle niveaus en in alle fasen, door de actoren die normaal dat beleid maken”.<sup>12</sup>

Als we de samenstellende elementen van deze definitie analyseren dan stellen we vast dat deze definitie ingaat op wie, wat, hoe en waar.

**Wie** een genderperspectief moeten integreren, zijn 'de actoren die normaal het beleid maken'. Beleidsmakers dus. Het succes van mainstreaming is van hen afhankelijk. De ‘mental commitment’ en de medewerking van beleidsvoerders op alle terreinen en op alle niveaus is nodig. Opvallend is dat de definitie de nadruk legt op de reguliere beleidsactoren, niet op gespecialiseerde emancipatie-ambtenaren. Ieder die normaal het beleid mee maakt is van belang voor gender mainstreaming. Het gaat met andere woorden om beleidsmakers van alle niveau’s. In een brede invulling van beleidsmakers kan bijvoorbeeld ook het middenveld opgenomen worden: ook vrouwenorganisaties worden vaak specifiek betrokken bij het beleidsvoorbereidend en -evaluerend werk.

**Wat** geïntegreerd moet worden is een perspectief van gendergelijkheid. De opstellers van de definitie hebben bewust gekozen voor het begrip gender. Het gaat niet alleen om de effecten van beleid op bestaande mannen en vrouwen, maar ook om constructies van mannelijkheid en vrouwelijkheid in het beleidsproces van probleemdefiniëring tot implementatie en evaluatie. Indien het gaat over gender mainstreaming betekent het dat er beleidsmatig voor gezorgd wordt dat vrouwen er in alle opzichten maatschappelijk kunnen bijhoren. Hierbij dient men er niet stilzwijgend van uit te gaan dat, aangezien alle beleid in

---

<sup>12</sup> Raad van Europa Raad van Europa, “Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices”. Strasbourg, 1998

algemene termen wordt geformuleerd, vrouwen automatisch ingesloten zijn. Gender mainstreaming houdt in dat beleidsmakers op alle vlakken bewust rekening mee houden dat er twee geslachten bestaan, met een verschillende geschiedenis, mogelijk een verschillende rolinvulling en dat dit kan leiden tot een verschillende 'onderworpenheid' aan het beleid.

Het inbouwen van een perspectief van gendergelijkheid in al het beleid is het doel van mainstreaming. En **hoe** dat doel te bereiken is de kern van de definitie, namelijk door 'het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen'. De vraag die ze daarbij dienen te stellen is niet welke problemen bepaalde doelgroepen hebben (vb. migranten, ouderen, bijstandsmoeders, ...) maar te kijken naar het probleem zelf (armoede, herintreden, schooluitval,...) en vervolgens te kijken welke groepen met dat probleem te maken hebben (i.e. probleembenadering versus doelgroepbenadering).<sup>13</sup> Belangrijk om op te merken is dat de definitie bepaalt dat het gaat om het integreren van een genderperspectief in het bestaande beleid, niet om nieuwe specifieke beleidsmaatregelen gericht op vrouwen en dat we hiervoor beleidsprocessen dienen te reorganiseren en te veranderen.

In het kader van dit onderzoek wordt er hier nog één element aan toegevoegd. Namelijk **waar** gender mainstreaming aan bod dient te komen in het beleid en zijn implementatie. De Raad van Europa stelt dat dit in **al** het beleid op **alle** niveaus en in **alle** fasen moet gebeuren. Dit betekent dat gender mainstreaming kan gezien worden als horizontaal gelijkheidsbeleid of een beleid om over alle sectoren en beleidsdomeinen heen het gelijkheidsperspectief te integreren. In die zin is het een noodzakelijke aanvulling op het verticale gelijkheidsbeleid of het sectorbeleid. Terwijl het gelijkheidsbeleid als verticaal beleid één specifiek uitgangspunt heeft, namelijk de gelijkheidsproblematiek, heeft mainstreaming de problematiek in verschillende beleidsdomeinen als uitgangspunt en tracht daar een gelijkheidsperspectief te integreren. Terwijl het gelijkheidsbeleid als verticaal beleid vooral werkt met de gelijke kansen- of emancipatieambtenaren, werkt men in mainstreaming met beleidsactoren in verschillende domeinen en tracht hen zo ver te krijgen dat zij een gelijke kansenperspectief integreren in hun werk. Het eerste heeft vaak snel impact en werpt eerder vruchten af, terwijl mainstreaming een trager proces op (middel)lange termijn is.

---

<sup>13</sup> E-quality: Conferentieverlag: Munt slaan uit mainstreaming, gender en etniciteit in overheidsbeleid"., Utrecht 4/12/2001

Beide beleidsvormen hebben elkaar dus nodig: de rond gelijke kansen opgebouwde expertise is een noodzakelijk medium om te kunnen komen tot mainstreaming, want de nieuw betrokken actoren in de verschillende beleidsvormen moeten o.a. kennis opbouwen. Het traditionele gelijkekansenbeleid biedt die nodige back-up. Daarnaast moet een traditioneel verticaal gelijkekansenbeleid blijven bestaan omdat er steeds aan gelijke kansen gerelateerde problemen zullen zijn die in de verschillende beleidssectoren niet aan bod komen. Aan de andere kant is er behoefte aan mainstreaming omdat het gelijkekansenbeleid als sectorbeleid niet voldoende impact heeft.<sup>14</sup>

De definitie van de Raad van Europa is ideaal als vertrekpunt voor dit onderzoek. Ze legt immers de nadruk op de praktijk. Mainstreaming is de verantwoordelijkheid van alle beleidsmakers. Daarbij gaat het ook om het integreren van een genderperspectief in het bestaande beleid en niet een roep om nieuwe specifieke beleidsmaatregelen gericht op vrouwen. Mainstreaming gaat niet vanzelf. Organisatorische en bureaucratische inspanningen zijn nodig om de beleidsprocessen te veranderen. Hieruit besluitend kunnen we stellen dat het bestaande beleid en beleidsprocessen ter discussie worden gesteld. De nadruk wordt nu ook gelegd op het handelen van de organisatie. Beleidsmakers krijgen hierdoor nieuwe verantwoordelijkheden en verplichtingen. Waarbij dus zoals gezegd de nadruk wordt gelegd op de praktijk, op de mensen zelf die het verschil (moeten) maken.

Bij de analyse van de onderzoeksresultaten zal de hier geschetste structuur – de wie-, wat-, hoe- en waar-vragen– gevolgd worden om de resultaten van de 21 diepte-interviews weer te geven. Er werden namelijk interviews afgenomen van 21 actoren die, elk op hun niveau, gender mainstreaming mee gestalte geven of gegeven hebben en die dus regelmatig voor zichzelf, bewust of onbewust, de vragen beantwoorden ‘wie, wat, hoe en waar’. Deze vier elementen worden in de analyse aangevuld en geschraagd met een inleidend en concluderend deel: enerzijds een bepaling en kadering van het begrip ‘gender mainstreaming’ en anderzijds het schetsen van een toekomstperspectief.

De probleemstelling of onderzoeksvraag welke in dit onderzoek centraal staat is: *‘Hoe wordt het begrip gender mainstreaming begrepen, ingevuld, gehanteerd en in de praktijk vertaald door personen die rechtstreeks of onrechtstreeks met dit thema*

---

<sup>14</sup> Meier P., Gelijke kansen, emancipatie, facetbeleid, mainstreaming, gender..., Studiedag ‘specifiek en geïntegreerd emancipatiebeleid: het een en het ander’, NVR.,11/4/2000

*te maken hebben?* '. Het doel is, op basis van de verschillende interviews, een kritische analyse te kunnen maken van gender mainstreaming als theoretisch concept en als beleidsinstrument.

## **4. De receptie van gender mainstreaming in de praktijk: een exploratief onderzoek**

### **4.1. Onderzoeksopzet en methode**

In onderstaande paragraaf wordt besproken op welke manier dit kwalitatieve onderzoek geconcipeerd en uitgevoerd werd. Welke factoren bepaalden de keuze voor een kwalitatieve onderzoeksbenadering? Hoe werd de onderzoeksgroep afgebakend en op welke manier werden de gegevens verzameld en verwerkt. En tenslotte: hoe verliep de eigenlijke analyse?

#### a) De keuze voor kwalitatief onderzoek

In dit onderzoek werd geopteerd voor een kwalitatieve onderzoeksmethode omwille van het exploratief karakter van dit onderzoek.

Het begrip gender mainstreaming is bij alle respondenten een min of meer gekende term. In de eerste plaats werd getracht om de kennis, de vertrouwdheid en de manier van omgaan met gender mainstreaming, trends, tendensen en mechanismen aan de oppervlakte te brengen. Er werd gezocht naar analogieën bij verschillende respondenten, identificatie, ... Het was van groot belang dat het persoonlijke getuigenissen waren, oprechte meningen, dat knelpunten duidelijk gemaakt werden en dat er verschillende standpunten geuit werden door de verschillende posities van de respondenten.

#### b) Afbakening van het onderzoeksveld en selectie van de respondenten

De criteria voor het selecteren van de onderzoekseenheden of respondenten zijn niet zeer strikt bepaald. De basisvoorwaarde was wel dat de 21 respondenten theoretische kennis en/of meer praktijkgerichte ervaring over gender mainstreaming hadden. Op voorhand werd er gekozen voor diversiteit tussen de respondenten. In de mate van het mogelijke werd er gestreefd naar een evenwicht tussen mannen en vrouwen.

Drie groepen zijn te onderscheiden:

- Academics met kennis over het thema
- Politici/Beleidsmakers
  - Ambtenaar met betrekking tot thema
  - Ambtenaar met betrekking tot algemeen domein

- Beleidsmaker (kabinet, parlementair, ...)
- Middenveld (vrouwenorganisatie, Kind & Gezin, VVSG,...)

Op basis van bovenstaande criteria werd de eerste selectie doorgevoerd (zie respondentenlijst in bijlage).

### c) De vragenlijst en de afname van de interviews

Het afnemen van diepte-interviews kan, methodologisch gezien, op verschillende manieren. Vooral de mate waarin het interview gestructureerd is, kan erg verschillen. Er werd voor dit onderzoeksproject gekozen voor een semi-gestructureerde vragenlijst. Als basis voor het gesprek werd een vragenprotocol gebruikt: een gedetailleerde vragenlijst, met een weloverdachte vragenvolgorde. Bij het opstellen van de vragenvolgorde werd getracht om een opbouw te creëren waarin aan het begin van het interview de nadruk lag op gelijke kansen in het algemeen, hoe hun interesse tot dit onderwerp was gegroeid, wat gelijke kansen voor hen betekende. De bedoeling van dit begin was ook om het geheel van het interview te kaderen. Na deze inleiding werd voorzien om dieper in te gaan op het concept gender mainstreaming op zich en wat dit voor hen inhield als begrip en in de praktijk, hoe het geïmplementeerd kan worden en wie daarbij van belang is. De vragenlijst is als bijlage toegevoegd. Dat er een bewuste volgorde in de vragenlijst werd ingebouwd impliceerde daarom niet dat deze volgorde altijd gerespecteerd werd in de gesprekken. Een diepte-interview biedt immers juist het voordeel te kunnen schuiven met de volgorde van de vragen.<sup>15</sup>

Wie mensen interviewt krijgt zeer verschillende types mensen voor zich: aan de ene kant gesprekspartners die aan één woord genoeg hebben om van wal te steken om een heel discours te brengen omtrent het aangebrachte thema en aan de andere kant personen die vrij kort van stof zijn. Gevaar binnen kwalitatief onderzoek is dat die personen die slechts weinig vertellen als het ware uit de analyse wegglijden, en dat vooral de 'veelpraters' uit de analyse oplichten.<sup>16</sup> Om dit fenomeen te vermijden of zoveel mogelijk te vermijden, werd door de interviewer, Bloeme van Roemburg, gewerkt met gedetailleerde 'vragenbatterijen' die op respondenten konden afgevuurd worden indien zij niet spontaan/vlot

---

<sup>15</sup> Van Hove, E., Mortelmans, D. (Eds.), 'Kwalitatief onderzoek', in: Cursus Informatieverwerking. Hoofdstuk vier: kwalitatief onderzoek, (1-51), Antwerpen: UIA, 1999.

<sup>16</sup> Dit wordt ook het probleem van elitevertekening genoemd. Data afkomstig van welbespraakte, goedgeïnformeerde en vaak hoger opgeplaatste respondenten (Van Hove, E., Mortelmans, D. 1999:15).

antwoordden. Dit was vooral het geval bij de vragen over de instrumenten en de beleidsdomeinen.

De respondenten kregen de vragen niet op voorhand omdat het doel was hun spontane reactie over het onderwerp te peilen. Slechts één kandidaatrespondent weigerde een interview op basis van dit criterium.

#### d) Toegang tot respondenten en afname van de interviews

Van half mei tot september 2002 werden de interviews afgenomen. De twee eerste interviews werden beschouwd als proefinterview. Inzake uittesten van een vragenlijst kan men twee wegen bewandelen. Enerzijds het participeren uittesten waarbij de ondervraagden weten dat het om een proefinterview gaat en anderzijds een uittesten waarbij de ondervraagden hiervan niet op de hoogte zijn. Er werd voor de eerste optie gekozen. De twee respondenten kregen nadien uitgebreid de mogelijkheid om de vragenlijst te becommentariëren, de goede aspecten en de knelpunten ervan aan te duiden. Zo kon de vragenlijst nog beter afgestemd worden. De suggesties van deze personen werden in de vragenlijst verwerkt. Aangezien deze proefgesprekken zeer interessante informatie opleverden, werd besloten deze interviews ook op te nemen bij de analyse.

## 4.2. Registratie, verwerking en codering en analyse van de interviews

Alle interviews werden opgenomen met een digitale dictafoon en vervolgens in de computer ingeladen. Daarna werden alle gesprekken integraal uitgetypt. Omwille van de grote tijdsinvestering, werd beroep gedaan op externe medewerkers voor het uitschrijven van de interviews.

Parallel met het uittypen van de interviews werd er gestart met de opbouw van een codeboek. Het was noodzakelijk een overzicht en een ordening op te maken van de codewoorden die het analyseproces moest vergemakkelijken. Elk codewoord werd daarbij voorzien van een precieze omschrijving. Het coderingsproces zelf hield in dat de onderzoekster de uitgetypte interviews integraal doornam en daarbij codes toekende aan de tekstfragmenten. Aan de hand van de codes werden de interviews te vatten in een aantal kernwoorden. De codering gebeurde eerst op papier. Pas nadien werden de codes in de computer ingevoerd.

De verwerking van de gegevens gebeurde aan de hand van het computerprogramma **Atlas/ti for Windows**. Dit liet toe om nadien per code of

per twee of meerdere codes samen tekstfragmenten van alle interviews (of een deel ervan) op te vragen. In bijlage vindt u een verkorte versie van dit codeboek.

Na de codering kon gestart worden met de eigenlijke analyse. Dit bestond uit een eenvoudig en continu zoek- en vergelijkingsproces. Verschillende praktijkverhalen werden met behulp van de codes voortdurend met elkaar geconfronteerd en vergeleken. Uitspraken over duidelijk gedefinieerde en afgebakende thema's werden samengebracht en er werd gezocht naar gelijkenissen en verschillen. Op die manier was het mogelijk weerkerende patronen te ontdekken. Bij dergelijke methode van voortdurende vergelijking worden zoveel mogelijk overeenkomsten en verschillen naar voren gebracht.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Driessens, K., 'Kwalitatief evaluatie-onderzoek: de cliënten aan het woord', in: Tijdschrift voor Welzijnswerk, 18 (177-178): 60-70, 1994.



## 5. De onderzoeksresultaten

### 5.1. Situering binnen het bredere kader: gelijke kansen

Aan het begin van het interview werd iedereen gevraagd wat ze onder 'gelijke kansen' verstaan. Bijna iedereen vond dit een moeilijke vraag. Alle respondenten begrijpen onder gelijke kansen 'het geven van gelijke mogelijkheden, toegang of uitgangssituatie'. De overheid speelt daar een belangrijke rol in omdat zij actief dient in te grijpen om dit doel te bereiken, eventueel via het aanpassen of creëren van structurele mechanismen die inspelen op de economische en sociale achterstellingen.

Een respondent werkte deze stelling verder uit:

“Wat zijn gelijke kansen? Dat je er dus voor zorgt dat je de mensen niet enkel een gelijke startpositie geeft want iedereen is ongelijk geboren volgens mij. Want er is natuurlijk niet alleen de gender dingen, maar er zijn ook andere afkomst, culturele verschillen, sociale verschillen. Dus er zijn zoveel verschillen dat je er bijna niet kunt voor zorgen dat mensen vanuit gelijke kansen starten, maar als je een organisatie bent of je bent werkgever dan moet je er wel vanuit gaan dat iedereen dezelfde kans heeft om in te stromen in die organisatie en dat je dan mensen begeleidt doorheen het hele arbeidsproces, doorheen de hele loopbaan om een zo groot mogelijk welzijn op het werk te creëren, wat dat dus ook weer indirect met dat privé-leven te maken heeft, dus daar moet dus rekening mee gehouden worden.” (P4)

Enkelen voegen aan 'gelijke kansen' spontaan 'gelijke resultaten' toe. Wat dan betekent dat:

“niet iedereen, noch mannen, noch vrouwen, maar ook vrouwen onderling niet, op dezelfde eindmeet te eindigen. Maar de mannen en de vrouwen die dat willen en die aan een verschillende beginmeet staan, moeten indien ze dat wensen wel aan dezelfde eindmeet kunnen eindigen. En instrumenten aanreiken, middelen aanreiken aan mensen zodanig dat ze dat willen dat ze aan de eindmeet kunnen geraken ondanks een verschil in beginsituatie omwille van hun vrouw zijn, maar ook omwille van hun sociale klasse, omwille van weet ik veel welke

omstandigheden. Ja, niet dat iedereen op hetzelfde eindpunt moet komen, maar dat ze wel de mogelijkheid hebben om zover te geraken.” (P1)

De respondenten zien dit niet beperkt tot de man-vrouwthematiek, maar breiden het uit naar allochtonen en andere sociale groepen, waarbij al “deze groepen niet zomaar op één hoop mogen gegooid worden”(P4). In die zin raakt gelijke kansen ook aan het diversiteitsbeleid. Op het diversiteitsbeleid gaan we verder (cfr. infra 5.6.2.) dieper in.

## **5.2. Begripsbepaling en situering van ‘gender mainstreaming’**

### 5.2.1 Het begrip ‘gender mainstreaming’

Sinds de definitie geformuleerd door de Raad van Europa, is er enige duidelijkheid geschapen omtrent het begrip gender mainstreaming. In de praktijk blijkt dat er nog een grote begripsverwarring blijft bestaan. Het woord ‘gender mainstreaming’ is nog geen ingeburgerd begrip, zeker niet voor mensen die niet dagelijks met deze thematiek in aanraking komen. Bij de geïnterviewden was iedereen vertrouwd met het begrip, alhoewel sommigen het begrip niet actief gebruikten. De meeste geïnterviewden wisten de lancering van het begrip ook terecht te situeren bij de Vierde Wereldvrouwenconferentie in Peking.

Er werd aan de respondenten de vraag gesteld of ze het begrip ‘gender mainstreaming’ konden definiëren of omschrijven. Alle respondenten gaven ‘hun’ definitie van gender mainstreaming. Velen sluiten (nauw) aan bij de meest gangbare definitie zoals die door de Raad van Europa is geformuleerd.

Er werd inderdaad verwezen naar deze definitie en benadrukt dat deze definitie over het hele beleidsproces gaat, over alle beleidsmakers en over alle terreinen waarbij dus heel veel mensen de grote inspanning moeten doen om gender in het achterhoofd te houden bij alles wat ze doen.

Of vertrekkend vanuit de definitie van de Raad van Europa werd het accent gelegd op het doorvoeren van veranderingsprocessen in het beleid door de actoren zelf die dat beleid maken, zodanig dat je een integratie krijgt van het gelijkheidsbeleid in verschillende beleidsdomeinen op alle niveaus en dit in alle fases van het beleid (voorbereiding, uitvoering en evaluatie). Een andere respondent merkte wel op dat we hierbij moeten oppassen niet steeds en alleen de nadruk te leggen op de verschillen maar dat we ook steeds moeten bekijken welke bruggen kunnen gelegd worden inzake gender.

Anderen formuleerden een definitie in eigen bewoordingen en/of vanuit hun positie binnen de organisatie. Een geïnterviewde emancipatieambtenaar formuleerde het kort en krachtig:

“om het simpel te zeggen is dat eigenlijk uw eigen job overbodig maken, dat zou de ideale situatie zijn, [...] maar er zal altijd wel een iemand of een groepje moeten zijn die blijft ondersteunen.”(P11)

Een deel van de respondenten betrok gender mainstreaming vooral op de beleidsdomeinen, allen of enkel zij die rechtstreeks betrekking hebben op hun organisatie:

“Het gender perspectief introduceren in alle lagen van uw organisatie en in alle beleidshoeken. Gender meenemen als insteek; dat zowel het mannelijk als het vrouwelijk perspectief geïntegreerd is in alle maatregelen, in beleid, in acties die over heel andere dingen kunnen gaan.”(P4)

Twee respondenten plaatsten gender mainstreaming in een breder perspectief en dit betrokken op de gehele maatschappelijke context. Zoals:

“Doorheen alle levensfasen van het maatschappelijke gebeuren, maatschappelijke sectoren, op alle sociale en maatschappelijk gebieden er voor zorgen dat er aandacht is voor zowel feminiene als masculiene kenmerken zowel in gedragingen als in besluitvormingsprocessen op verschillende domeinen.” (P5)

Gender mainstreaming dient dus als een hoofdstroom en als inclusief beleid gezien te worden. Hierin onderscheidt het zich van en gaat het verder dan het emancipatiebeleid en het gelijkkansenbeleid. Een andere respondent benadrukte dan weer dat mensen een reflex dienen in te bouwen in hun dagelijkse werk en in het beleid dient gekeken te worden of dat een impact heeft op de positie, de economische situatie, de verantwoordelijkheden, de rolverdeling van mannen en vrouwen in onze samenleving en dus niet enkel te kijken hoeveel vrouwen of mannen er zijn of naar het kwantitatieve aspect.(P15) Het werd door anderen beaamd dat het genderperspectief een kwaliteitscriterium is en dat kwaliteitsbewaking dient geïntegreerd te zijn in alle normale processen.

### 5.2.2 De ontvangst van het begrip 'gender mainstreaming'

De definitie van gender mainstreaming, ook zoals ze door alle respondenten wordt gegeven, is heel breed. Een zinvolle opmerking die daarbij gemaakt wordt is dat er opgelet dient te worden dat:

“indien gender mainstreaming enkel wordt gezien als iets dat over alles van vrouwen gaat, dan wordt het een vieze brij. Gender mainstreaming moet zich inpassen in een beleid en dat beleid is gericht op een bepaald doel en er zijn bepaalde instrumenten voor en vanuit het gender perspectief vragen we ons af zowel over het bepaalde doel als over de instrumenten wat daar de specifieke, de te onderscheiden effecten van zouden kunnen zijn op de positie van vrouwen. Die oefening is belangrijk om niet in het theoretische te blijven hangen.” (P17)

In het algemeen bleek uit de antwoorden van alle respondenten dat de zorg leeft dat deze definitie niet louter theorie mag zijn, maar blijvend dient getoetst te worden aan de dagelijkse praktijk. Deze moet ook ingebed zijn in de evolutie van het emancipatie- en gelijkheidskansenbeleid om hanteerbaar te blijven.

Maar een andere, grotere zorg van alle respondenten betreft het begrip van de term 'gender mainstreaming' zelf die de hanteerbaarheid enorm bemoeilijkt. Op twee na vinden alle respondenten het een moeilijke term.

Wel wordt het onderscheid gemaakt naar gelang de context waarin het begrip gebruikt wordt. Voor mensen die al lang met het begrip bezig zijn, voor wie het vertrouwd is, stelt het begrip geen probleem. Voor deze mensen is de definitie duidelijk, ze is al veel beschreven, veel geanalyseerd en dus mogen we spreken van een duidelijke definitie. Ofschoon we vaststelden dat in de voormelde definities van de respondenten toch verschillende accenten gelegd werden. Door één van de respondenten (P5) werd zelfs aangekaart dat de term 'gender' tegenwoordig ook voor de problematiek rond allochtonen en gehandicapten wordt gebruikt. Maar de term wordt ook als positief gezien omdat hij door zijn neutraliteit de mogelijkheid kan bieden uit het jargon van het gevecht tussen mannen en vrouwen te komen en ook de mogelijkheid biedt dat vrouwen niet “weer in hun slachtofferrol gaan zitten” (P1) of geduwd worden en het niveau van de spektakelacties (P9) overstegen wordt. Kortom dat 'gender mainstreaming' als nieuwe term de mogelijkheid biedt voor een nieuw elan dat niet dadelijk geassocieerd wordt met de vrouwenbeweging en de term 'emancipatie'.

Tot nu toe behoort de term vooral tot het vakjargon van een al bij al beperkte groep. Zodra er gekeken wordt naar de reacties van mensen die er niet of minder vertrouwd mee zijn dan zien de meeste respondenten wel een probleem, dan scheidt die term zelfs zeer grote problemen.

De term roept bij veel mensen weerstand op en wordt als abstract ervaren. Het is van groot belang om de term toegankelijker te maken voor meer mensen, want anders kan het begrip, de strategie nooit aan de man of vrouw gebracht worden. Sommige geïnterviewden menen dat de term 'gender mainstreaming' op zich hanteerbaar is, dat iedereen dat kan verstaan, maar dat het niet altijd toepasbaar is. Dat gewoon iedereen duidelijk moet worden gemaakt wat er achterzit omdat dat niet altijd zo helder is. Als bijvoorbeeld wordt uitgelegd dat 'gender' niet helemaal samen valt met 'vrouw' dan snappen de mensen dat meestal wel. Maar als dan wordt overgestapt naar een concrete toepassing dan zijn ze verloren. Alhoewel ook het tegendeel beweerd werd, namelijk dat het zeker voor lokale beleids mensen en misschien eigenlijk ook op hoog niveau belangrijk is het begrip toe te lichten met voorbeelden die direct aansluiten bij de leefwereld. Niemand is namelijk geïnteresseerd in de theoretische terminologieën en iedereen wil in de eerste plaats concreet aan de slag gaan.

Daarnaast moet er blijkbaar ook op gelet worden dat de kernbetekenis van de Engelse term (i.e. "iets in de hoofdstroom binnenloodsen") wel goed de lading dekt, maar dat er gemakkelijk negatieve quoteringen aan gegeven worden en een gelimiteerd interpretatie aan gegeven wordt. Zulk een beperkte interpretatie van de term kan ook leiden tot een beperkter toepassing en op dat moment kan beter gesproken worden van 'seks mainstreaming' dan van 'gender mainstreaming'.

Verschillende respondenten menen dat het niet kan en/of dat het niet goed is een Engelse term te gebruiken. Alhoewel daartegen kan ingebracht worden:

"dat wij zoveel Engelstalige begrippen gebruiken waar mensen absoluut geen probleem mee hebben, zoals bijvoorbeeld sms'en of alle dingen die te maken hebben met nieuwe technologieën en met computers. (P1)

Als Nederlandse vertalingen van de term 'gender mainstreaming' werden volgende begrippen aangehaald: inclusief beleid, geïntegreerd beleid, horizontaal beleid, impliciet beleid, facetbeleid en ook gelijkheidsbeleid. Vele respondenten geven echter toe dat ze niet beschikken over een goede, Nederlandse term in de plaats van 'gender mainstreaming'. Maar dat een goede vertaling wel nodig blijkt om het begrip en de waarden die er inherent aan zijn, gedragen te weten door de brede

samenleving. Alhoewel vanuit politieke hoek wordt opgemerkt dat voor de gehele bevolking het onderscheid tussen ‘gender mainstreaming’ en ‘gelijkekansenbeleid’ niet van belang is. Een respondent formuleerde het als volgt:

“Moeilijke begrippen kunnen zelfs zaken verdoezelen en misverstanden creëren. Daarom is het beter te vertrekken vanuit de manier waarop de samenleving de taken invult, waarde hecht aan mannentaken en vrouwentaken en wat de inhoud daarvan is. En daarom is het goed de term ‘gelijkekansenbeleid’ te blijven gebruiken. Want zolang de term ‘gender mainstreaming’ in het geheel van de bevolking onbestaande is, is ook de problematiek onbestaande. Daarom is het goed dat in het geheel van de bevolking het allemaal vechten is voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen in om het even welk domein en gender mainstreaming dus reeds bestaat en gebeurt maar onder een andere noemer. Bijvoorbeeld: Als je aan de mensen zegt er moeten meer vrouwelijke politieagenten komen zodanig dat de thema's of de gevoeligheden van vrouwen in heel de geweldscène beter aan bod komen dan is dat voor de bevolking gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Wij vertalen dat hier onder gender mainstreaming.” (P14)

### 5.2.3 Een alternatieve term voor ‘gender mainstreaming’?

De vraag werd voorgelegd of ‘inclusief of geïntegreerd beleid’ als alternatief kan dienen voor de term ‘gender mainstreaming’. Voor de meeste geïnterviewden dekt de term ‘inclusief of geïntegreerd beleid’ dezelfde lading als de term ‘gender mainstreaming’. Alhoewel één respondent (P16) suggereert om eerder de term ‘aanpak’ te gebruiken in plaats van ‘beleid’. De term zou een goed alternatief zijn. Hiervoor werden verschillende redenen aangehaald. De term is duidelijker doordat hij in het Nederlands is en hij dus begrijpbaar duidt op het feit dat er geïntegreerd dient te worden in het normale, algemene beleid. Alhoewel de term voor de rest ook vaag blijft en dus zeker ook uitleg behoeft als hij gebruikt wordt bij het brede publiek. Bij beleids mensen die vertrouwd zijn met de problematiek van gender mainstreaming is de term ‘inclusief of geïntegreerd beleid’ reeds bekend en voor hen stelt deze term dus geen probleem. Op Europees en internationaal vlak zal uiteraard de term ‘gender mainstreaming’ steeds gebruikt blijven worden. Een ander voordeel, tenslotte, is dat deze term reeds ingeburgerd is in andere beleidssectoren; bijvoorbeeld integraal of inclusief welzijnsbeleid, op het vlak van ruimtelijke ordening, cultuurbeleid.

#### 5.2.4 De evolutie van positieve actie naar gender mainstreaming

De respondenten situeren zowel de positieve acties als gender mainstreaming in de evolutie die het werken voor vrouwen op beleidsniveau doorgemaakt heeft. Drie grote lijnen kunnen onderscheiden worden. In een eerste fase werd gepoogd wettelijke gelijkheid te realiseren. Deze wettelijke gelijkheid is nu, nog niet 100%, maar toch quasi bekomen (P1). In een tweede fase volgden de positieve acties. Deze vertrokken vanuit het "idee van de achterstand van vrouwen" (P1). Een emancipatieambtenaar, aangevuld door andere respondenten, omschreef positieve acties als acties om mensen, om een bepaalde groep van mensen, in dit geval vrouwen, niet te bevoordelen, maar om hen toch een duwtje in de rug te geven. Dus om hen op een positieve wijze te benaderen. Positieve acties zorgden er dus voor dat via middelen, quota, campagnes, onderzoek of specifieke beelden vrouwen meer kansen werden gegeven daar waar ze ondervertegenwoordigd waren in bepaalde domeinen, bepaalde sectoren of in sociale piramides, bijvoorbeeld in een raad van bestuur, bij de brandweer, bij de politie of in de politiek. Positieve acties bestreken vooral het domein van het personeelsbeleid.

Er werd door verschillende respondenten op gewezen dat positieve acties vaak nogal geïsoleerd waren. Zij waren niet echt geïntegreerd in een totaalvisie en richtten zij zich ook slechts op één groep, met name de vrouwen. De mannen werden daarin totaal vergeten (P4). Toch speelden positieve acties juist ook hun rol in het overwinnen van weerstanden. En ze waren dan ook te verantwoorden als kon aangetoond worden dat het doelpubliek 100 % had meegeteld. Alhoewel een respondent er ook op wees dat positieve acties ook een beetje negatief hebben ingewerkt en sommige vooroordelen nog eens bevestigd hebben (P9). Het doel was dus een inhaalbeweging van de vrouwen ten opzichte van de mannen of het bevorderen van gelijke kansen. Maar de norm bleef wel dé man:

"De fase van de positieve acties is zeker nog niet voltooid – de nieuwe Europese richtlijn inzake gelijke behandeling van vrouwen en mannen illustreert dit - maar hopelijk en in principe zullen ze ooit ophouden te bestaan."(P17)

En dan is gender mainstreaming de derde fase, het vervolg op de positieve acties. Vele respondenten wezen er op dat dit niet betekent dat de vorige fases afgesloten zijn. Bijvoorbeeld positieve acties blijven onder andere belangrijk omdat zij de kracht hebben mensen bewust te maken van de verhoudingen tussen mannen en vrouwen. De aparte instellingen die zijn ontstaan in vorige fases

dienen te blijven bestaan met hun expertise en hun ervaring om een beetje de motor te kunnen zijn en blijven voor het hele beleid.

Gender mainstreaming gaat ruimer dan positieve acties. Gender mainstreaming beoogt een mentaliteitsverandering en werkt dus onrechtstreeks, onzichtbaarder en op langere termijn waarbij er niet echt een eindpunt kan bereikt worden. En mainstreaming gaat over alle beleidsdomeinen. Gender mainstreaming is meer fundamenteel in zijn geïntegreerde beleidsaandacht voor een andere verhouding tussen vrouwen en mannen in termen van sociale rol, maatschappelijke rol en gezinsrol (P15).

### **5.3. 'Wie' of 'de actoren die normaal het beleid maken'**

#### 5.3.1 De dialoog en 'the triangle of empowerment'

Bij de verschillende geïnterviewden komen steeds dezelfde drie kernspelers van het gender mainstreamingsbeleid terug: de NGO's of de vrouwenbewegingen, de overheid (i.e. politici en ambtenaren) of het bedrijfsleven en de wetenschappelijke wereld. Deze drie partijen dienen een dialoog te voeren. Zo schetst een respondent heel duidelijk:

“De NGO's, de vrouwenbewegingen moeten ervoor zorgen dat de punten op de politieke agenda blijven, zij moeten lobbyen. Dat is niet de rol van de overheid.”  
(P10)

Andere geïnterviewden wijzen er dan weer op dat door het ontwikkelen van bepaalde structuren de overheid en in casu de ambtenarij wel een belangrijke rol kan gaan spelen in het op de politieke agenda plaatsen en houden van gender mainstreaming. Hierin kan de 'emancipatiedienst' ook een rol spelen, beklemtoonde een emancipatieambtenaar:

“Een voltijds deskundige dient volgens de respondenten aangeduid te worden en kan een belangrijke rol spelen. Deze persoon moet gedragen worden, legitiem zijn. Mensen moeten erop kunnen terugvallen en toejuichen dat er zo iemand is. Deze persoon moet strijdvaardig zijn en acties kunnen dragen. Deze persoon moet daar door de top geplaatst zijn maar moet ook een achterban hebben. In die zin wordt hij een soort van drukkingsgroep op zichzelf. De overheid kan zorgen dat er instrumenten ontwikkeld worden, campagnes organiseren en meedenken. Ook hier is een belangrijke taak weggelegd voor deskundigen. Hier is



de deskundige niet de verantwoordelijke, wel diegene die de kennis over gender moet verspreiden en stimuleren, expertise aanreiken, instrumenten en actieplannen uitdenken. Maar de uiteindelijke verantwoordelijkheid ligt ergens anders.” (P4)

Daar is politieke wil voor nodig en die dient te vinden te zijn bij de leidende ambtenaren en de politici:

“Bij leidende ambtenaren dienen we bijvoorbeeld te denken aan leidende ambtenaren op alle niveaus, afdelingshoofden, secretarissen-generaal, directeurs-generaal. Maar ook aan de personeelsdienst, HRM, dienst aanwervingen, afdeling vorming, mensen die bezig zijn rond statutaire aangelegenheden en verantwoordelijken communicatie.”(P3)

Het belang van politieke wil mag niet onderschat worden. Experts kunnen alleen en op zichzelf werken maar het is belangrijk dat ze gecoverd worden en steun krijgen van de top:

“Zo een implementatie is niet zo maar een technische aanpassing, maar je moet een heuse cultuuromslag realiseren. Daarom dienen diegenen die het beleid uitdragen, i.e. de top van de administratie en de regeringsleden, er ook in te geloven.”(P14)

Stilaan steunen meer en meer politici, op alle niveaus, het idee van gender mainstreaming. Een geïnterviewde wees er op dat:

“Vrouwen promoten’ nu een voorwaarde van succes is. Vroeger was het engagement. Nu is het de wet die het gebiedt. Maar anderzijds blijft het een gevecht. Vrouwen moeten altijd vechten binnen hun partijen en in het parlement blijven ze een minderheid. Wat heel belangrijk kan zijn is het coachen van mensen, en dat gebeurt veel te weinig. Partijleiders zijn daar immers over het algemeen heel slecht in.”(P21)

Onderzoekers op hun beurt dienen data aan te brengen die de overheid kan verwerken en gebruiken. Bij onderzoekers wordt gedacht aan experts uit de universiteiten en het Steunpunt voor Gelijkekansenbeleid. Onderzoekers spelen een belangrijke rol want - dat is een mening - anders is het niet mogelijk om

voldoende gender expertise op redelijk korte termijn binnen te brengen in het beleid.

De drie voormelde partijen dienen dus in dialoog en/of in dialoog te treden en te zijn. Om dit met een aangehaald voorbeeld te illustreren:

“Op lokaal vlak bijvoorbeeld moet een schepen een goede combinatie of team te vormen met de ambtenaren.”(P7)

Er werd op gewezen dat om dit doel te bereiken ook formele overlegstructuren nodig zijn. De NGO's weten immers vaak niet hoe de overheid werkt en wat haar taak is. Een geïnterviewde meent dat zij:

“als beleidsmakers op het kruispunt zitten tussen wat leeft er in de samenleving en de vertaling naar het beleid. Dus een beleidsvoorbereidende taak. Het zijn uiteindelijk de politici die de beslissingen nemen. Zij hebben ook richtlijnen en wij moeten ook hun invalshoeken vertalen naar het veld van die onderzoekers en de NGO's. Dus een facilitatorrol, ook een controlerende taak. Indien deze dialoog vlot verloopt dan kan de 'triangle of empowerment' werken.”(P10)

We mogen dit deel echter niet afsluiten zonder een vierde actor te vermelden die verschillende geïnterviewden aanhaalden, namelijk het onderwijs. Er werd op gewezen dat het onderwijs ook aandacht zou moeten besteden aan de sociale rollen van mannen en vrouwen en dat niet alleen in de specifieke vrouwenstudies maar in het gehele onderwijsnet.

### 5.3.2 De top en de basis van een organisatie

Bij de geïnterviewden wordt steeds gewezen op het belang van de houding van de top van de organisatie en de verhouding tussen die top en de basis van de organisatie. Bij de top wordt onder andere gedacht aan de executieven op alle beleidsniveaus die aan de kar moeten trekken omdat die de grotere richtlijnen van het beleid uitstippelen, de grote koppen van de politieke partijen of de partijvoorzitters, de beleidsmakers en bijvoorbeeld bedrijfsleiders. De teneur is ongeveer als volgt: de vraag kan vanuit de basis van de organisatie komen maar de top van de organisatie moet de kar trekken, het proces in gang trekken en blijven steunen.

Sommige geïnterviewden leggen hierbij de klemtoon op de top door bijvoorbeeld te zeggen:

“Binnen een organisatie eerder van boven naar beneden. De vraag komt wel van beneden uit, maar als de top niet mee wil, vrees ik dat je kan blijven vechten.”(P13)

of

“De belangrijkste actoren zijn diegenen die een topfunctie hebben of een grote verantwoordelijkheid dragen in een organisatie, het bedrijfsleven of de politieke wereld. Als je aan de rand van een organisatie zit, kun je de dingen heel moeilijk veranderen. Dit is geen pleidooi voor een top-down benadering, maar je moet de top mee hebben. Er moet ook een brede basis zijn, maar als die actoren mee marcheren gaat het veel vlugger.”(P9)

Anderen leggen de nadruk op de wisselwerking tussen de top en de basis van een organisatie:

“Het moet een combinatie zijn tussen de top van het beleid die de taak moet geven en een kern, een groep mensen in elk beleidsdomein. Die als infobalie fungeren voor de anderen.”(P2)

Op lokaal niveau kan dit bijvoorbeeld betekenen:

“dat je de steun krijgt van je directie. Als de dienst waaronder je valt er achter staat, ben je al een heel eind op weg. Er is vertrouwen en je moet ze niet meer van de zaak overtuigen. Daarnaast dien je steun te krijgen vanuit het kabinet en van de Schepen. En tenslotte is ook de stem van de stads- of gemeentesecretaris als hoogste ambtenaar, heel belangrijk.”(P11)

Een interessante invalshoek is ook dat de benadering – top-down of bottom-up – afhankelijk is van welk aspect van gender mainstreaming we willen benaderen. Enerzijds moeten we top-down denken voor het nemen van beleidsopties en het bepalen van de strategie. Anderzijds voor de technische kant van het verhaal dienen we bottom-up te denken. (P13)

### 5.3.3 Overtuigen van de politieke en ambtelijke top

Uit de vorige paragrafen blijkt het belang om de top van een organisatie mee te krijgen en te overtuigen van het belang van gender mainstreaming. De volgende vraag is dan ook hoe we de top van een organisatie zo ver krijgen dat ze aan gender mainstreaming doen?

Een eerste argument dat door de geïnterviewden werd aangehaald is een inhoudelijk argument. Mensen aan de top moeten inzien dat een beleid dat geen rekening houdt met gender een eenzijdig beleid is.(P10) Dat gender mainstreaming een meerwaarde geeft voor mannen én vrouwen. Om topmensen hiervan te overtuigen is het belangrijk heel concrete voorbeelden te geven, verschillen aan te kaarten, te duiden wie de doelgroep is en wat de effecten van het “op het eerste zicht neutrale beleid” zijn, confronteren met cijfers. Kortom ze met hun neus op de feiten drukken.

De impact van macht kan niet onderschat worden:

“Vanaf het moment dat mensen aan de top van de hiërarchie het gevoel hebben dat het interessant is om zich op dat domein te profileren, vanaf het moment dat ze gaan denken dat ze er mee gaan scoren, zal het onderwerp meer ‘top of mind’ worden. Dus moeten ze overtuigd worden dat ze daar mee kunnen scoren, dat het voor hun zelf een meerwaarde is. Beïnvloeding van de macht is één zaak, de macht zelf in handen hebben is een andere. De aanwezigheid aan de top van een behoorlijk aantal vrouwen en in het algemeen van mensen die overtuigd zijn van het belang van gender mainstreaming is belangrijk. Als je aanwezig bent is er ook aandacht voor de problematiek.”(P13)

Dit leidt tot het volgende argument. Verschillende geïnterviewden (P6, P9, P10, P12, P14) wezen op de noodzaak om de structurele mechanismen aan te pakken: instroom van vrouwen, jury's bij rekrutering, vrouwen in politieke organen en instellingen, systematische opname in regeerakkoorden. Daar moet gender aandacht ingebouwd worden. Maar evengoed houdt dit in de vrouwenbeweging te versterken en te professionaliseren, de nodige middelen te geven, vrouwenstudies te steunen. De vrouwenbeweging middelen geven om studie en know-how vrij te maken, actie te voeren, zich te herbronnen, te communiceren: de boodschap te vertalen en te communiceren. Politieke wil komt er maar als er druk is vanuit de

samenleving. Zolang de druk uit de samenleving niet groot genoeg is kan de politieke wil in termen van responsabiliteit niet bestaan. Om mensen in het algemeen tot een mentaliteitsverandering te brengen - en gender mainstreaming vraagt om een mentaliteitsverandering – is het nodig hen te blijven confronteren met dit onderwerp. Dit kan op verschillende manieren: door een geniale vorming zodat ze de klik maken, door systematisch statistieken en cijfermateriaal voor te leggen, door voortdurende wetenschappelijke aandacht, door het onder de aandacht brengen van concrete voorbeelden en cases, door te verwijzen naar Europa en andere landen en door de internationale piste te gebruiken om in eigen land wat proberen te doen en misschien vooral door de verschillende vrouwenbewegingen en de basis van de organisatie, want zij dienen het beleid uiteindelijk te ondersteunen.(P7, P10)

Nu zijn er vele mensen die de mentaliteitsverandering nooit of toch niet snel gaan maken. Daarom is blijven sensibiliseren zo belangrijk. Maar er werd door één van de geïnterviewden ook op gewezen dat dingen soms heel snel veranderen:

“Als we denken aan het milieu. Twintig jaar geleden was dat zo iets van een paar uitzonderingen, uitzonderlijke mensen die begonnen te zeggen dat er iets ging mislopen met milieu. En ondertussen zijn er dan toch al veel acties genomen en is er toch al een veel grotere bewustwording bij de bevolking. Dus soms gebeuren er dingen waardoor de evolutie eventjes omslaat in een revolutie en op die treinen moet je natuurlijk met het gelijkekansenbeleid en gender mainstreaming ook springen. Als de evolutie van gelijke kansen af en toe eens in een revolutionair stadium zou komen, dan zouden we natuurlijk met sprongen vooruit gaan.”(P10)

#### **5.4. 'Wat' of 'dat een perspectief van gendergelijkheid wordt ingebouwd'**

##### 5.4.1 Theorie en praktijk: een volwassen siamese tweeling?

**Wat** geïntegreerd moet worden is een perspectief van gender gelijkheid. Dit perspectief dient zowel gecreëerd te worden in de praktijk als in de theorie. Hier gaan we niet zozeer op de vraag in wat dat 'perspectief van gender gelijkheid' inhoudt. Deze vraag werd trouwens reeds (deels) beantwoord in 5.1. over de invulling van de begrippen 'gelijke kansen, gender en gender mainstreaming'. Tijdens de gesprekken kwam eerder ter sprake hoe er in theorie en in de praktijk omgegaan wordt met die begrippen.

De aanleiding was de uitspraak die aan de respondenten werd voorgelegd dat “De weidse vergezichten in geen verhouding staan tot de tastbare resultaten” oftewel “mooie theorie, maar wat in de praktijk?”. Theorie en praktijk zijn aan elkaar gelinkt. Theorie wordt gevormd door praktijkgerichte ervaringen en omgekeerd. Er is een wisselwerking tussen beide. Belangrijk is dat de vertaling van theorie naar praktijk en omgekeerd wel goed gebeurt en dat heeft met cultuur en ontwikkeling te maken. Theorie en praktijk zijn gelinkt maar spelen ieder hun rol. Of zoals geïnterviewden vertelden:

“Misschien is het eerder aan de theorie om een weids vergezicht te schetsen om naar toe te werken. De praktijk verandert immers maar naar mate er een drijvende kracht is die gender mainstreaming stuurt.(P21)

“In de praktijk moet er eerder in kleine stapjes gewerkt worden. Je kan niet via een verplichting of een wetgeving zomaar alles ineens realiseren. Mensen zijn daar niet op voorbereid, een combinatie van opleiding en verplichting. Via kleine stapjes overtuigen vergt natuurlijk zeer veel werk en overtuigingskracht en moed om het allemaal door te komen.”(P7)

Of zoals het ook werd verwoord:

“Maar het belangrijkste is in de praktijk het proces, niet iets punctueel, 't is op zeer lange termijn, 't heeft te maken met mentaliteitsverandering. Het gaat zeer traag maar je kunt wel stappen zetten. Maar ik denk dat dat eindeloos is eigenlijk. En dat je ook maar zelf er voldoening kunt uithalen als je dat aanvaardt. Als je verwacht dat je sowieso met een eerste project al fantastische resultaten boekt en iedereen kan overtuigen, dan kan je alleen maar ongelukkig worden.”(P11)

Theorie en praktijk zijn gelinkt en spelen elk hun rol maar ze staan, volgens verschillende geïnterviewden, beide ook nog in hun kinderschoenen, aan het begin van een lange ontwikkeling. Op wetenschappelijk niveau zijn er reeds veel “knappe woorden maar weinig theorie”. Volgens een academische respondent:

“presenteren de teksten ofwel een instrument ofwel een ervaring. Een analytische of normatieve benadering van gender mainstreaming ontbreekt nog. En de theorie moet methodologisch nog verfijnd worden. Dus in de

beleidswetenschappelijke theorie staan we nog niet ver. Er is niet veel theorie en er is ook niet veel praktijk! Waar er op wetenschappelijk niveau veel woorden zijn en nog te weinig theorie is, zijn er op politiek niveau vooral veel woorden, weinig daden. Maar men is er ook nog niet lang mee bezig. Het wordt gezien als een verschijnsel van deze tijd dat men ineens een theoretisch antwoord wil hebben op alle vragen terwijl het veel tijd vraagt.” (P13)

Dus: theorie en praktijk zijn een tweeling maar volwassen zijn ze nog niet. Langs de andere kant wordt er op gewezen dat er al wel heel wat gerealiseerd is én dat niet mag vergeten worden dit te valoriseren. Er wordt te weinig tijd besteed aan evaluaties en impactonderzoek. Ook de positieve aspecten moeten eens belicht worden. En daarbij mag ook niet vergeten worden de resultaten aan een ruimer publiek bekend te maken. Zo wordt er een grotere basis gecreëerd en blijven we niet steeds in hetzelfde kringetje en bovendien wordt op die manier ook de reeds bestaande expertise erkend en gevaloriseerd.

#### 5.4.2 Gender mainstreaming: de grote verdwyntruc?

Gender mainstreaming houdt in dat beleidsmakers er op alle vlakken bewust rekening mee houden dat er twee geslachten bestaan, dat die een verschillende geschiedenis hebben, mogelijk een verschillende rolinvulling en dat dit kan leiden tot een differentiële onderworpenheid aan het beleid. Hierbij dient men er niet stilzwijgend van uit te gaan dat, aangezien alle beleid in algemene termen wordt geformuleerd, vrouwen automatisch ingesloten zijn. Met andere woorden gender mainstreaming mag niet gebruikt worden als de grote verdwyntruc. Gender mainstreaming is een ‘containerbegrip’ (P5) en door een verbreding van de definitie bestaat het gevaar dat iedereen zijn gading vindt en niemand nog iets doet. Het is dus een reëel gevaar maar geen bewuste verdwyntruc. Door abstracter te werken is het minder tastbaar voor alle actoren en het brede publiek.

Alle respondenten zijn er daarom van overtuigd dat zowel horizontaal als vertikaal beleid noodzakelijk zijn:

“Je kan ze niet van elkaar loskoppelen anders verwatert het. Positieve acties zijn nodig om de grote kloof te dichten, gelijkheidsbeleid om een deftig beleid te voeren en gender mainstreaming om het beleid op elkaar af te stemmen. De specifieke structuren, ontstaan door positieve acties en gelijkheidsbeleid,

dienen in stand te worden gehouden anders kan er niet aan mainstreaming gedaan worden. En tenslotte zou dan het verticale en het horizontale beleid verdwijnen. Je moet dus verticaal beleid blijven in het oog houden. Het is niet of-of maar én-én.”(P2)

### **5.5. ‘Hoe’ of het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen**

Het inbouwen van een perspectief van gendergelijkheid in al het beleid is het doel van mainstreaming. En *hoe* dat doel te bereiken is de kern van de definitie, namelijk door *'het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen'*.<sup>18</sup>

#### 5.5.1 Hindernissen voor het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen

Er werden probleemloos een hele reeks hindernissen of problemen door de respondenten aangehaald. Blijkbaar ondervinden zij allemaal moeilijkheden bij het implementeren van gender mainstreaming.

Bewust zijn/maken van het issue

De mensen zijn zich niet (meer) bewust van het issue van de man-vrouwproblematiek. Men hoort te snel het volgende discours zoals het werd geschetst tijdens een interview:

“Ja maar vrouwen willen dat toch zo, ze hebben hun huisgezin, ze hebben daar hun verplichtingen en dus kunnen ze niet tot aan de top doorstoten. Dus dat men altijd het excuus zal gebruiken van vrouwen in hun gezinssituatie en vrouwen hebben altijd kleine kinderen, ook als ze zestig jaar zijn, ze blijven kleine kinderen hebben en er ook verantwoordelijk zijn en dat is wat men voortdurend zal hebben om niet consequent gelijke kansenbeleid door te voeren.

---

<sup>18</sup> Raad van Europa Raad van Europa, “Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices”. Strasbourg, 1998



En dat gelijke kansen bestaan, dat iedereen de kans heeft en dat ie ze maar moet opnemen.”(P12)

Er is opnieuw een sensibiliserende taak om de problematiek duidelijk te maken. Eén respondent heeft het gevoel:

“dat x-aantal jaren geleden niemand nog twijfelde aan de problematiek of de ongelijke behandeling of de ongelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen. Maar deze houding is niet geïnternaliseerd. Het mag daarom niet bij positieve acties blijven of beperkt blijven tot een éénmalige actie of maatregel en dat is nog vaak het geval. (P4)

Maar het is uiteraard moeilijk om mensen echt duidelijk te maken dat het een andere zienswijze is en bovendien, signaleert een respondent:

“wordt een blijvende, enorme *weerstand* vastgesteld. Mensen zeggen dat niet of niet expliciet. Maar in beperkte kring ervaar je dat men daar eigenlijk niet echt in gelooft of zelfs dat men daar eigenlijk tegen is in een aantal gevallen.(P9)

Die grote weerstand heeft te maken met verschillende redenen. Soms heeft het te maken met macht, soms schrik om positie te verliezen, maar ook met *identiteit*.

“Man/vrouw-aspect, dat is echt je identiteit. Mensen voelen zich persoonlijk aangevallen, aangesproken wanneer dit ter sprake komt.”(P11)

En belangrijk aspect om rekening mee te houden is dat die weerstand op zijn eigen manier ook bij vrouwen bestaat:

“Vrouwen willen niet op hun vrouw zijn gepakt worden, vooral jonge hooggeschoolde vrouwen. Zij willen geen gebruik maken van positieve discriminatie, zij willen zeggen “*wij staan ons mannetje*” en indien ze een topfunctie bekleden dan speelt bij hen deze mening ook mee op het vlak van benoemingen en bevorderingen.(P6)

Gebrek aan zichtbare resultaten op korte termijn

Doordat bij gender mainstreaming “een knop in je hoofd moet omgedraaid worden” is het een proces van lange duur, zeker voor mensen die al lang op een zelfde plaats werken. Dus als het snel moet gaan – bijvoorbeeld resultaat boeken binnen één legislatuur - zijn velen al snel geneigd om dan om gender mainstreaming als één van de eerste dingen te laten afvallen.

Abstract begrip

“Gender’ en ‘gender mainstreaming’ zijn abstracte begrippen. En uit de ervaring van de respondenten blijkt dat mensen maar overtuigd kunnen worden aan de hand van concrete dingen. En dat is problematisch, aldus een respondent van het lokale niveau:

“Bijvoorbeeld het theoretisch model van de LEER is eigenlijk moeilijk te hanteren om dat zomaar in 1,2,3 om te zetten naar praktijk. De LEER is handig voor iemand die daarmee alle dagen werkt maar daarbuiten is er totaal geen interesse (P7).

Een andere geïnterviewde vertrouwd met het lokale niveau voegt daar aan toe:

“Het is niet altijd even gemakkelijk om aan te tonen hoe je daar nu praktisch, concreet, in de dagdagelijkse werkelijkheid stappen vooruit kunt zetten. Ik heb het gevoel dat het nog te vaak blijft hangen in algemene concepten en visies en zo. Op het terrein moet je het natuurlijk wel hard maken met heel concrete dingen. Dan zeggen ze 'ja, ja, gelijke kansen. Maar hoe? Hoe concreet? Wat moeten we daar aan doen? Ja, theorie is wel goed, maar je hebt geen prachteeffect en zo.” (P4)

Gebrek aan politieke wil

Politici en mensen in topfuncties zijn niet of nauwelijks overtuigd van de relevantie. Op het politieke veld kent gender mainstreaming in vergelijking met

de politiek van positieve acties nog het bijkomend probleem dat er geen specifiek verantwoordelijke minister is.

“Bij gender mainstreaming is in principe elke minister bevoegd en verantwoordelijk. En hier ontbreekt het bij zeer veel ministers aan politieke wil en verantwoordelijkheidsbesef maar ook aan *expertise en deskundigheid, kennis en inzicht* zodat ze het issue zelfs niet (kunnen) zien. Ze geven daardoor ook heel weinig signalen aan mensen in hun administratie en in hun kabinetten. En zelfs als ze belangrijk vinden, is het niet prioritair. En dat betekent ook dat er *te weinig (financiële) middelen en tijd* voor vrij gemaakt worden.”(P13)

Het gebrek aan politieke wil uit zich ook in de resultaten van het beleid. De algemene teneur die uit de interviews blijkt is dat er weinig resultaten geboekt zijn door de politiek op het vlak van gender mainstreaming in de laatste jaren. De indruk leeft wel dat er meer over gesproken wordt en dat mensen die er mee bezig zijn, wel meer erkend worden en zelfs naar hun mening gevraagd worden maar dat dit nog te weinig in resultaten uitmondt. Zeker op federaal vlak is er, op enkele uitzonderingen na, te weinig vooruitgang geboekt. Over het Vlaamse niveau zijn de respondenten over het algemeen positiever maar ook daar kan nog aan professionalisering worden gewerkt en worden gemiste kansen gesignaleerd, zoals bijvoorbeeld de integratie van het gender perspectief in het beleid rond kwaliteitszorg. De meeste impulsen – zij het niet als gevolg van een continu, coherent beleid – komen, volgens verschillende respondenten, van het Europese niveau, bijvoorbeeld inzake werkgelegenheid en wetenschap. Maar ook bij de implementatie van dit beleid in België is de top niet geëngageerd.

#### Sociaal-economische situatie

De sociale-economische situatie blijft ongelijkheden genereren, bijvoorbeeld voor privéfuncties is er nog altijd een onderscheid in termen van beloning, het vraagstuk werk-zorg is nog altijd niet bevredigend opgelost. De *macht blijft in handen van mannen* en iemand die macht heeft wil die niet afgeven. En volgens een respondent is er dus:

*“een derde revolutie nodig om die macht in handen te krijgen, ook als macht niet gezien wordt als een te verdelen volume maar als iets dat gezamenlijk te voeren is, uit te voeren is. Dus eerder een ‘vrouwelijke definitie’ van macht? Maar om de definitie van macht te kunnen veranderen moet je de macht in handen hebben. Vandaar de nood aan een derde revolutie. (P16)*

Alhoewel bij een verdere verjonging van de top is het mogelijk dat op die manier ook meer vrouwen naar de top geraken. Maar, zo waarschuwde een politica, vrouwen kunnen ook onze grootste vijanden zijn (cfr. supra *“Wij staan ons mannetje”*). Zij zijn geen waarborg dat het beter zal gaan.

#### Gebrek aan sanctionering

Een voorbeeld werd gegeven door een respondent:

*“Iedereen weet dat de gemeenten in 1990 de wettelijke opdracht gekregen hebben om een jaarplan te maken, een analytisch rapport. Ze hebben dat gedaan, maar er is geen sanctionering. Er zijn nog amper enkele gemeenten die dat elk jaar doen.” (P10)*

#### Gebrek aan lobbygroepen

Vanuit het lokale niveau werd opgemerkt dat daar zeer weinig lobbygroepen van vrouwengroepen of politieke groepen zijn.

Gebrek aan *instrumenten*, bijvoorbeeld vorming, cijfermateriaal, monitoring.

#### 5.5.2 De voorwaarden voor het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen

Tijdens de interviews haalden de respondenten vele voorwaarden aan. Dikwijls werd door hen niet duidelijk de lijn getrokken tussen hindernissen, voorwaarden en instrumenten. Maar hindernissen kunnen dan ook misschien evengoed bekeken worden als belemmerende voorwaarden.

Drie voorwaarden kwamen in vele of bijna alle gesprekken aan bod: de (politieke) wil, een uitgebouwd kader in de vorm van structuren en regelgeving en voldoende financiële middelen. Deze drie voorwaarden hangen uiteraard ook samen en werken op elkaar in.

a. (Politieke) wil

Alle respondenten noemen (*politieke*) wil als voorwaarde. Bij de hindernissen vermeldden we reeds dat er een gebrek aan (politieke) wil is. Het gebrek aan expertise en deskundigheid, kennis en inzicht speelt hierin, volgens verschillende geïnterviewden, een belangrijke rol. Daarom is er een belangrijke taak weggelegd voor sensibilisering en opleiding. Deze twee komen hierna daarom bij de bespreking van de instrumenten nog uitgebreid aan bod. Bij het bevorderen van de (politieke) wil kan het ook van belang zijn aan te tonen, aan de hand van cijfermateriaal, onderzoek en monitoring, dat de kwaliteit van het beleid verbetert door rekening te houden met gender mainstreaming. Daarnaast blijft het verticale gelijkheidsbeleid ook van belang om de (*politieke*) wil te stimuleren voor een gender mainstreamings- of horizontaal beleid.

Wel dient in dit proces van bevorderen van (politieke) wil steeds gewaakt te worden dat er wel degelijke sprake is van politieke wil op lange termijn en niet enkel geageerd wordt vanuit de attitude van even te willen 'scoren'. Een wil dient aanwezig te zijn binnen de top van een organisatie. Maar die wil kan en, volgens een respondent:

“mag ook gebaseerd zijn op redenen die buiten het rechtvaardigheidsdenken of het gelijkheidsdenken liggen. Bijvoorbeeld het spreekt voor zich dat een organisatie die zichzelf respecteert vandaag de dag dat die ook naar buiten toe moet communiceren en dat gelijke kansenbeleid daar nu eenmaal op de palmares wordt gezet, om naar buiten te kunnen komen.(P4)

Een geïnterviewde wees er op dat er al gesproken kan worden van de aanwezige wil in een organisatie als maar een deel en niet 100% achter het idee van gender mainstreaming staat:

“100 % achter u, dat krijg je nooit. Natuurlijk als maar 20 % achter u staat, heb je een probleem. Er moet politieke wil aanwezig zijn. Maar je kunt niet verwachten als je dat toepast op de Vlaamse regering, dat 8 ministers daar staan te trappelen om daaraan mee te doen. Dan ga je lang wachten. Dat is het perfecte excuus. Als het de minister-president is die er achter staat, is dat

ideaal. Maar als bijvoorbeeld ambtenarenzaken, de minister-president en één of twee vakministers daarachter staan, is dat een voldoende voorwaarde om te beginnen. Dan vind ik dat je geen excuus meer hebt. Dat bedoel ik met politieke wil. Ik denk dat dat voor de samenleving ook geldt of voor policy in bedrijven. Er moeten een aantal topmanagers zijn die daar voor zijn. Anders gaat dat nooit lukken. Dan kan er van alles gebeuren op het middenkader, maar dat gaat eigenlijk op het plafond stoten. Daar ben ik van overtuigd. Maar daarmee bedoel ik niet dat er 100 % coverage moet zijn. Dat haal je nooit.”(P5)

Naast de nood aan de aanwezige wil binnen de top van een organisatie dient deze wil (op lange termijn) ook te leven binnen de basis van een organisatie. Verschillende geïnterviewden wezen er immers op dat je zonder de top van een organisatie ook heel wat kan bereiken. Het denkpatroon van de mensen zelf speelt, naast het commitment van de top, ook een belangrijke rol. Deze redenering geldt niet enkel voor een organisatie maar ook voor de hele bevolking. De wil dient ook binnen een bredere laag van de bevolking te bestaan en te leven. Een respondent verwoordde dit als volgt:

“Voor wie doen we het eigenlijk, voor welke grote massa doen we het. Want als dat voor al die huisvrouwjes is die thuis lekker zitten en die eigenlijk helemaal geen nood hebben aan meer kansen op de arbeidsmarkt of meer kansen zus of zo, dan kun je je afvragen van zijn wij misschien toch niet een hele kleine elite die denken dat we er goed aan doen om het zagezegd voor anderen te bewerkstelligen. Terwijl we het misschien enkel en alleen maar voor onszelf doen, want wij zijn ons daarvan bewust dat we iets willen. Maar volgens mij is 75 % van de vrouwen niet bewust van wat er eigenlijk allemaal zou kunnen als ze zich inzetten. Dus ik denk dat het andere voorwaarde is dat die volumineuze massa, dat die zich eens in beweging zou zetten. Mijn probleem is een beetje met dit feminisme ook van 'voor wie doen we het en krijgen we de steun van de grote vrouwelijke groep burgers?' En dan heb je nog niet gesproken over de mannelijke groep. Ik denk dat daar dan misschien ook een voorwaarde ligt van 'kijk, die moeten ook het nut ervan inzien dat, als ze dit proces ondersteunen, dat ze er zelf ook beter van worden.' Dus je zou eigenlijk zo'n ideaal moeten kunnen ophangen en je zou er ook in moeten geloven van wij doen dit allemaal om een betere wereld te krijgen. Ik denk dat mettertijd, met het vorderen van de

jaren, ik denk dat het imperialisme ook wel wat realistischer wordt telkens. Maar je hebt idealisten nodig om toch iets in beweging te zetten.”(P16)

#### b. Structuren en regelgeving

Een tweede voorwaarde die door vele respondenten werd aangehaald is *een uitgebouwd kader in de vorm van structuren en regelgeving*. Om structuren en regelgeving in te voeren is er wel (politieke) wil nodig. Maar zodra er structuren en regelgeving zijn kunnen deze mensen dwingen om in hun beleid, werk of bezigheid rekening te houden met gender mainstreaming, ook als de wil er niet steeds is. Met regelgevingen kan immers steeds geschermd worden. Voorbeelden die werden vermeld zijn het nieuwe decreet op de evenredige participatie en het artikel over gelijke kansen in het Verdrag van Nice.(P1,P15)

Een organisatie dient dus ook in zijn structuren plaats te maken voor gender mainstreaming.

“Dit impliceert ook dat er man- of vrouwkracht – met vrijheid, vertrouwen en steun van de directie of de top - ter beschikking is om in die organisatie rond gender mainstreaming te werken. Zij zijn de uiteindelijke actoren van de gender mainstreaming. Zij kunnen een belangrijk motor zijn, maar dat is maar een heel kleine fractie.”(P4)

Sommige geïnterviewden meenden dat het nuttig is een kwantitatieve aanwezigheid van vrouwen te garanderen, in de zin dat zij het verschil kunnen maken louter door hun aanwezigheid en hun visies. Ofwel kan dit gerealiseerd worden door een proces van democratisering waarin vrouwen hun plaats krijgen – maar een respondent stelde dat de democratisering op andere gebieden dan het politieke, zoals economie en cultuur, de laatste twintig jaar niet ten goede is geëvolueerd – ofwel door normatief op te treden en dwingende regelgeving in te voeren. Twee citaten om het belang van vrouwen in de structuren te illustreren:

“Ik geloof eigenlijk maar dat het ten gronde verandert en echt vooruit gaat als er voldoende vrouwen op de goede plaatsen zitten. Ik denk dat dat echt een randvoorwaarde is. Ik moet constateren dat hier, in onze organisatie, vrouwen overal op alle functies zitten en kunnen zitten en dat we 50-50 mannen/vrouwen hier zijn. Vaak is in commissie of adviesraden eenderde nog niet genoeg. Omdat het gewicht anders niet echt voldoende zal doorspelen. Dat is het probleem bijvoorbeeld in een College van burgemeester en schepenen, daar moet minstens één vrouw zijn. Dan moet dat toch al een sterke vrouw zijn en goed alles

bewaken om daar die invloed te kunnen laten spelen. En ik constateer dat er nu nog van de 300 schepencolleges bijna 100 schepencolleges zijn waar geen enkele vrouw zit. Dus je moet niet vragen als daar niemand van de mannen daar gevoelig is voor. Want er zijn wel mannen die daar ook aandacht voor hebben. Dus ik denk toch om echt mainstreaming realiseren, dat dan in die besluitvormingsorganen, in die commissies, werkgroepen enzovoort dat daar toch echt een serieuze aanwezigheid, vertegenwoordiging van vrouwen moet zijn. Omdat je anders niet vooruit gaat.”(P9)

Ook volgend citaat verwijst ernaar:

“Als je als gelijkemansambtenaar daar alleen voor staat dan is dat een bijna onmogelijke opdracht. Je wordt toch niet au sérieux genomen, maar van het moment dat je een draagvlak hebt gecreëerd, een soort van netwerk, nu hebben we een stuurgroep maar we willen dat uitbreiden naar andere diensten, dus gaandeweg proberen gewoon ook om uzelf te beschermen voor een stuk zodat je niet vereenzaamd, want een gemiddelde dat een gelijke kansambtenaar het uithoudt, is een jaar of twee, misschien drie maar echt lang is dat niet.(P11)

#### c. (Financiële) middelen

De derde voorwaarde die naar voor werd geschoven als zeer belangrijk heeft betrekking op *voldoende financiële middelen*. Niettegenstaande het als een belangrijke voorwaarde voor gender mainstreaming wordt aanzien hebben heel wat respondenten totaal geen idee hoe het financiële aspect ervan ingeschat dient te worden. Toch werden verschillende voorstellen gedaan. Uit de gesprekken blijkt dat er vandaag bijzonder weinig budget voor handen is voor gender mainstreaming. De meeste respondenten zijn het er over eens dat het belangrijk is dat er geld voor vrijgemaakt wordt. Geld vrijmaken betekent immers ook een ‘commitment’. (P3) Bovendien stellen ze dat de budgetten te beperkt zijn en hier speelt het gebrek aan politieke wil parten of zoals een respondent het verwoordde:

“Ik heb het debat meermaals gehad, er was géén geld voor een instituut, maar als je weet dat elke voetbalmatch van hoog niveau 50 miljoen kost om voor één match de veiligheid te garanderen. En dat verdwijnt gewoon in de algemene kosten en dat men geen 50 miljoen vindt om het instituut te doen draaien, dat zou niet genoeg zijn maar dat zou toch al de helft van het budget zijn en waar is



men mee bezig. In die zin ik vind dat de budgetten voor gelijke kansen drastisch moeten verhogen, meer dan verdubbelen en dan is het mij om het even van waar het geld komt. Ik ga u een ander voorbeeld geven: 0,7% ontwikkelingssamenwerking, federaal nog altijd niet gerealiseerd, regionaal dus helemaal niet. Nu ben ik een onderzoek aan het doen naar de gemeenten en ik stel vast dat er heel veel, tientallen gemeenten zijn die 0,7% realiseren, met een beperkt budget. Je moet het gewoon doen, opnieuw hangt dat samen met de politieke wil.”(P14)

Verschillende respondenten wezen er op dat op het vlak van gender mainstreaming hogere overheden nogal eens durven om maatregelen en verplichtingen op te leggen aan lagere overheden en hen daarbij verplichten het budget hiervoor zelf op te hoesten. (P14) Natuurlijk is geld geen garantie voor een goed beleid. Bovendien werd door een respondent gewaarschuwd dat:

“budget vrijmaken ook impliceert dat iemand wordt aangesteld, een dienst wordt opgericht, budget toegewezen, ... Als het echt mainstreamingsbeleid is mag je het niet structureel apart plaatsen tenzij in de vorm van een waakzaamheidscomité als een permanente luis in de pels zijn. Gender mainstreaming dient immers een horizontaal beleid te blijven. Op de korte termijn kan het wel goed en noodzakelijk zijn maar niet op lange termijn. Een apart budget met een aparte structuur kan ook goed als excuus gebruikt worden in de trant van ‘wij hebben een dienst opgericht, dus...”. (P9)

Een andere respondent argumenteert dat:

“er uiteraard geld nodig is om dingen te doen maar dat het soms beter is met een klein idee en een klein budget te starten en dat te laten groeien vanuit de overtuiging dat dit op langere termijn meer impact heeft. Dit betekent wel dat er openheid moet zijn om budget te creëren.(P10)

Budgettering zou dienen te vertrekken vanuit een analyse van de noden en concrete, hoogstaande voorstellen van beleid. Verschillende mogelijkheden van budgettering werden door de respondenten naar voor geschoven:

Het budget van gelijkkansenbeleid voldoende groot maken, zeker indien het volledige 'doelgroepenbeleid' uit deze pot dient gefinancierd te worden. Deze vorm van budgettering werd vooropgesteld vanuit de vrees dat als het niet meer van gelijkkansenbeleid zal komen, het er dan niet meer zal komen.

Of het opdragen aan verschillende ministers door het gekaderd binnen een globale visie in te schrijven in het regeerakkoord, zodat ze er zich toe verbinden om elk hun eigen budget vanuit hun eigen middelen op te hoesten. (P13)

De regering kan een apart budget voor gender mainstreamingsprojecten voorzien. Maar wie gaat het dan beheren? Volgens een respondent zou het kernkabinet zou hierover kunnen beslissen. (P13)

De premier of de minister van Gelijkekansenbeleid zou bovendien een extra budget kunnen hebben voor informatie, sensibilisering, extra acties. zodat weerstand omdat alles uit 'eigen' budgetten van de verschillende ministers dient te komen wordt overwonnen.

Naast de 'drie-eenheid' - de (politieke) wil, een uitgebouwd kader in de vorm van structuren en regelgeving en voldoende financiële middelen – werden ook andere voorwaarden voor het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen aangehaald zoals vorming, een lange termijnvisie, statistieken, databanken en samenbrengen van expertise, ... Deze bespreken we hier niet verder onder het punt 'voorwaarden' maar zullen hierna onder de 'instrumenten' verder besproken worden.

### 5.5.3 De instrumenten voor het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen

Er kan een oneindige reeks instrumenten, technieken en hulpmiddelen bedacht worden. Maar het doel moet duidelijk gesteld worden volgens één van de geïnterviewden.

"Het doel is dat ze allemaal bijdragen aan het doel van gender mainstreaming, dus ze moeten helpen te kijken door een gegenderde bril. Teruggaande naar de

definitie van gender mainstreaming dient een instrument dus de verschillen en gelijkheden tussen man en vrouw in kaart te brengen.”(P13)

Bij het gebruiken van instrumenten is het belangrijk de mensen eerst te sensibiliseren voor de problematiek van gender mainstreaming. Vervolgens dient in vorming voorzien te worden want hoe meer je in de praktijk aan gender mainstreaming moet doen, hoe meer je eigenlijk zou moeten weten, ook van de technische modaliteiten. En tenslotte dient er op alle niveaus van de organisatie ook de wil aanwezig te zijn om deze instrumenten te gebruiken.(P13)

De verschillende respondenten sommen dikwijls dezelfde instrumenten op. We geven hier een kort lijstje van de vernoemde instrumenten:

- Geëigende structuren die een horizontaal beleid toelaten, bijvoorbeeld de emancipatiediensten en hun overlegfora, fora voor emancipatieambtenaren en andere verantwoordelijken;
- Een wetgevend kader om bepaalde zaken af te dwingen, bijvoorbeeld de toepassing van de gemaakte afspraken op de Vierde Wereldvrouwenconferentie in Peking;
- Ontwikkelen van en inschrijven in een lange termijn visie en planning, bijvoorbeeld vrouwen en besluitvorming in de beleidsnota van deze legislatuur;
- Opzetten van databanken en genderstatistieken omdat gegevensverzameling een conditio sine qua non is voor beleid;
- Vorming om mensen de nodige kennis te bezorgen zodat ze idealiter zowel op hun dagelijkse terrein als op het vlak van gender mainstreaming beslagen zijn (bijvoorbeeld de ‘vliegende genderexperten’ in Scandinavië) (P2), zodat ze bewust gemaakt worden en gemotiveerd geraken;
- Checklists zoals de EER, de EET en de LEER die beleidsmensen helpen om rekening houdend met gender mainstreaming;
- Monitoring of systematische meetsystemen opzetten waardoor het genderperspectief zichtbaar wordt; en daarmee samenhangend statistieken en cijfermateriaal verzamelen onder het motto ‘meten is weten’ (P12);
- Mogelijkheden creëren voor informele discussie met sleutelfiguren zoals leidende ambtenaren en het uitbouwen van netwerken op de verschillende beleidsniveaus;
- Wetenschappelijk onderzoek via losse projecten of door het opzetten van permanente structuren zoals het Steunpunt Gelijkekansenbeleid en met aandacht voor de korte en fundamenteel onderzoek op lange termijn;

- Sensibiliseren van de betrokkenen en de bevolking door het verspreiden van informatie via nieuwsbrieven, websites, documentatiecentra, ... en door campagnes rond specifieke thema's, bijvoorbeeld 'Stem vrouw';

Bij deze lijst van mogelijke instrumenten maakten verschillende respondenten enkele algemene opmerkingen.

Verschillende respondenten wijzen er op dat de specifieke instrumenten voor gender mainstreaming nog maar in hun kinderschoenen staan. Dit betekent dat heel wat instrumenten zichzelf nog moeten bewijzen. Maar ook kan reeds de opmerking gemaakt worden dat blijvende aandacht nodig is om de instrumenten toegankelijk en dus toepasbaar te maken en te houden:

"Dit laatste is niet eenvoudig vermits gender mainstreaming zo iets complex als een mentaliteitsverandering nastreeft. Een deel van het instrumentarium valt logischerwijze terug op het instrumentarium dat reeds bestond voor de fase van de positieve acties. Het is moeilijk deze fase te ontgroeien wetend dat in de praktijk geen instrumenten vol met concepten gevraagd worden maar dat mensen behoefte hebben aan zeer tastbare, kleine dingen, een soort van tips die uitvoerbaar zijn.(P4)

Een opmerking die ook gemaakt werd is dat meestal instrumenten ontwikkeld worden voor de 'zachte' (sociale) sectoren. En dat specifieke instrumenten voor gender mainstreaming veelal rond arbeid en tewerkstelling en media werken. (P2) De bestaande instrumenten zijn dus heel erg gericht op specifieke beleidsdomeinen, meer algemene en gestandaardiseerde instrumenten bestaan nog niet. En omdat gender mainstreaming de bedoeling en de ambitie heeft om te werken in alle domeinen op alle niveaus is het belangrijk dat hieraan gedacht wordt bij de ontwikkeling van de instrumenten. Voorts werd ook gezegd dat de bestaande instrumenten te veel gelinkt zijn aan zeer concrete beleidsstappen. Heel wat instrumenten richten zich voornamelijk op de evaluatie van het beleid. Er moet meer aandacht besteed worden aan instrumenten gericht op eerdere fases in het beleidsproces, zoals de planning.(P16)

Een respondent wees er ook op dat het belangrijk is een wisselwerking te hebben tussen de verschillende instrumenten: de stand van zaken meten, analyseren, plannen en/of te evalueren. Al de instrumenten zouden met elkaar moeten

interageren en een cirkel moeten vormen die voortdurend moet doorlopen worden. (P4)

#### 5.5.3.1 De EER en LEER<sup>19</sup>: een gender mainstreaming specifiek instrument

De EER en LEER worden terecht, ook door de respondenten van het lokale bestuur, niet als screeningsinstrumenten gezien maar eerder als instrumenten om een beleid te maken, als instrumenten die aangeven welke opeenvolgende stappen moeten genomen worden. Ook het geven van LEER-trainingen en gendertrainingen kan beschouwd worden als instrumenten.

Verschillende respondenten signaleren dat de LEER, nog maar weinig is doorgedrongen bij de lokale besturen, gemeenten, steden en dat het zelfs op het hoger niveau problemen stelt. Vanuit lokaal bestuursniveau werd aangegeven dat het zelfs na de vormingsronde nog te ingewikkeld, te omslachtig en niet hanteerbaar is. Het is een goed instrument maar voor de experts, de verantwoordelijken gelijkemansbeleid. Een lokale respondent meent zelfs dat:

“het geen zin heeft om massale vorming te geven, mensen zijn daar nog niet klaar voor. Maar indien de EER en de LEER instrumenten zijn die vooral door experts worden gebruikt, dan komt het idee van gender mainstreaming niet tot zijn recht. Want het zijn niet de experts die de uiteindelijke verantwoordelijkheid dragen maar wel de mensen in de organisatie zelf.”(P4)

De LEER en de EER worden als vrij volledige instrumenten gezien. Maar het zijn instrumenten die veel te veel tijd vergen om te gebruiken. Ze zijn nogal omslachtig om toe te passen en niet echt realistisch. Dit geldt blijkbaar zowel voor mensen die de materie niet kennen als voor diegenen die wel weten waarover het gaat. (P7)

#### 5.5.3.2 Vorming: een noodzakelijk instrument

Op één na zijn alle respondenten overtuigd van de noodzaak en het nut van vorming in het kader van gender mainstreaming. Wel wordt er op gewezen dat

---

<sup>19</sup> EER: Emancipatie Effect Rapportage  
LEER: Lokale Emancipatie Effect Rapportage

vorming als instrument omslachtig, arbeidsintensief en vrij duur is. Sommigen zien deze vormingsopdracht zeer breed en zeggen dat vorming dient gegeven te worden aan alle mensen die op één of andere manier te maken hebben met het beleid. De meesten echter pleiten voor een beperkte, gedifferentieerde, gerichte en gefaseerde vorming.

#### Beperkte vorming?

Met beperkte vorming wordt bedoeld dat aan de hand van de doelgroep de inhoud en de duur van de opleiding aanpast worden. De grenzen van de opleiding dienen in rekening gebracht te worden.

“Als de mentale kaders vastzitten dan kan vorming en opleiding daar weinig aan doen en dan heeft vorming en opleiding weinig nut.” (P5)

#### Gedifferentieerde vorming?

De verschillende doelgroepen gepast bewerken. Als doelgroepen werden vermeld: de top van een organisatie en sleutelfiguren, opinionleaders en stakeholders, de HRM-mensen, de NGO's om als partner met kennis van zaken in dialoog te kunnen treden, en de brede bevolking.

Het is hier aangewezen om een 'gevaar' aan te halen dat één spreker in verband met sensibilisering en vorming voor de brede bevolking signaleerde:

“En ik denk dat dat opnieuw verband houdt met ontwikkelingen binnen de samenleving, zoals dualisering en dergelijke meer. Ik ben ervan overtuigd dat je ook op de genderproblematiek de dualisering voelt. Dus dat hoger opgeleide werkende vrouwen zich in een essentieel andere situatie al bevinden. Nog los van het feit dat zij ook nog discriminerende zaken ondergaan, maar dat er binnen de vrouwen ook een dualisering is van een aantal vrouwen die het slechter hebben dan vroeger of waar dat eigenlijk zeer essentiële paternalistische, patriarchale verhoudingen opnieuw opgang maken en zelfs gevraagd worden door sommigen.”(P5)

#### Gerichte vorming?

Er werd gesignaleerd dat er een onderscheid moet gemaakt worden aan de hand van de doelgroepen maar zeker tussen het politieke niveau of het topniveau van een organisatie, het personeelsniveau en de brede bevolking. Sommige respondenten menen dat vorming eigenlijk enkel een goed instrument is voor het topniveau. En daar zijn de kwaliteitseisen dan zeer hoog.

Een ander onderscheid is dat tussen specifieke vorming en algemene vormingsprogramma's. Er zou dus niet enkel in specifieke vorming voorzien moeten worden maar we zouden ook moeten streven naar de integratie van het gender mainstreaming perspectief in algemene opleidingen zoals managementopleidingen. Bij specifieke vorming is het zeer belangrijk voor de verschillende respondenten dat gender mainstreaming steeds vertaald wordt naar het betrokken beleidsdomein. Deze vorming moet heel eenvoudig zijn, heel concreet gericht op het werk van de mensen.

#### Gefaseerde opleiding?

Er moet eerst een heel bewustmakingsproces op gang gezet worden om te zeggen wat gender is, hoe het werkt, wat de vormen van indirecte discriminatie zijn. Daar ligt een belangrijke taak weggelegd voor vorming. Het is sensibilisering in de vorm van vorming en de basis voor daaropvolgende gendertrainingen en opleidingen. Pas daarna kan er overgaan worden tot gendertraining en opleiding rond gender mainstreaming: wat is het, hoe ervaar je het in dagelijks functioneren.

Twee respondenten vroegen ook aandacht voor de vraag: Wat na de sensibilisering? Wat na de vorming? (P16, P13) Zij pleitten voor meer evaluatie. Kijken of een vorming of een opleiding echt zijn doel bereikt heeft. Na een gendertraining is het niet voldoende dat mensen het leuk of interessant vonden; er moet gepeild worden, in de mate van het mogelijke, wat het effect was van een training. Dat zal in de praktijk moeten blijken, bijvoorbeeld bij personeelsbeleid peilen of er bij de aanwervingen rekening is gehouden met het genderspect.

#### 5.5.3.3 De genderparagraaf: een gecontesteerd instrument

Moet het genderperspectief, geformuleerd als 'genderparagraaf' opgenomen worden in beleidsteksten, zoals dat het geval is voor de jeugdparagraaf, de milieuparagraaf. Op deze vraag kwamen uiteenlopende reacties. Enkelen waren duidelijk voorstander en meenden dat het per definitie zou moeten worden opgenomen in het strategische plan van een organisatie; en ook naast beleidsteksten, in contracten, vorming en wetteksten. Velen vonden deze vraag dubbelzinnig. De meesten konden hier geen éénduidig standpunt over innemen. Enerzijds gingen er stemmen op om in beleidsteksten, eventueel afhankelijk van het onderwerp van de beleidstekst, toch expliciet te verwijzen naar het gender

aspect, omdat het anders over het hoofd zou gezien worden. Anderzijds werd opgemerkt dat het wel ingaat tegen het idee van mainstreaming door vrouwen er weer uit te lichten als een aparte categorie die problematisch is.

Daarom is de formulering van groot belang. De paragraaf mag niet enkel goed zijn om de aandacht op de genderproblematiek te vestigen, er moeten consequenties aan verbonden worden die liefst niet in de fase van de positieve acties blijven steken maar echt de stap naar gender mainstreaming zetten. Het zou een overkoepelende paragraaf moeten zijn die idealiter uit de tekst zelf spreekt, in de hele tekst geïntegreerd is. Wel wordt gewaarschuwd dat een overkoepelende paragraaf het gevaar inhoudt te worden losgekoppeld van het eigenlijke beleid waardoor het een holle frase wordt die niet zoals bij wetteksten een stok achter de deur is waar je mee kan schermen. Probleem is dat elk deelbelang dat nu vraagt: jeugd, milieu, tewerkstelling. Er dient, voor verscheidene geïnterviewden, over gewaakt te worden dat het instrument gebruikt wordt om inclusief te werken, dan is het, voor deze geïnterviewden, goed. Als het apart blijft staan niet. De meeste respondenten zien dit instrument als een tijdelijke maatregel om het nadien voldoende ingebed te krijgen als een automatisme. Het dient om beleidsmakers mentaal te vormen, omdat ze niet spontaan deze reflex hebben. In die zin is het een noodgedwongen fase op korte termijn en geen eindfase.

## **5.6. 'Waar' of 'in al het beleid op alle niveaus en in alle fasen'**

*Waar* dient gender mainstreaming aan bod te komen in het beleid en zijn implementatie? De Raad van Europa stelt dat dit in al het beleid op alle niveaus en in alle fasen dient te zijn. Dit betekent dat gender mainstreaming kan gezien worden als een vorm van horizontaal gelijke kansenbeleid of een beleid om over alle sectoren en beleidsdomeinen heen het gelijke kansenperspectief te integreren. In die zin is het te onderscheiden van en is het een noodzakelijke aanvulling op het vertikale gelijkekansenbeleid of het sectorbeleid.

### 5.6.1 Horizontaal vs. vertikaal beleid

Vertikaal beleid is voor alle respondenten duidelijk een doelgroepenbeleid, specifiek op vrouwen gericht. Horizontaal beleid is gender mainstreaming waarbij



men probeert rekening te houden binnen elke beleidsmaatregel met het man/vrouw-aspect.

De vraag voor verschillende respondenten is echter “of wij kunnen werken met zo een complex managementinstrument als horizontale projectwerking”:

“Managementproblemen ontstaan immers als je op het terrein van een ander komt en dat heeft weinig te maken met gender en de genderproblematiek an sich maar eerder met projectmanagement. Anderen dienen je toe te laten op ‘hun’ territorium. In casu dienen het afdelingshoofd en de sleutelpersonen van zijn afdeling het genderperspectief te hebben geïnternaliseerd wat niet gemakkelijk is. Bijvoorbeeld het verhaal van de matrix (de horizontale en verticale bevoegdheidsdomeinen) van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap illustreert dit. Die matrix heeft altijd aanleiding gegeven tot wrijvingen en weerstanden, ofschoon het theoretisch een optimaal model leek.”(P5)

Theoretisch klinkt het dus goed maar in de praktijk stellen verschillende respondenten vast dat beleids mensen nu eenmaal niet ‘horizontaal denken’ en dat die denkwijze ook zeer moeilijk is gecombineerd met het ‘verticale denken’. Een respondent haalde volgend voorbeeld aan:

“Als je zegt van 'we beginnen met geweld', dan denken die, 'ah wacht, geweld voor ons is bij justitie dat impliceert dat wij ons daar moeten mee gaan bezig houden. Dat is dan voor justitie geweld. En dan moeten ze daarbinnen ook nog zich gaan bezig houden met gendervraagstukken, maar dat wordt dan moeilijk. En daarom dat ik zeg van 'begin niet met thema's, nee, begin met een sector.' Omdat ze zo denken en ze daar ook niet onderuit gaan geraken. Ze gaan daar zo in blijven denken, nog lang.”(P13)

Ieder heeft dus zijn verschillend domein. De enige die daar buiten staat, dat is de eerste minister. Meerdere respondenten pleiten voor een pragmatische aanpak waarbij gelijkere kansenbeleid gedeeltelijk horizontaal wordt gedefinieerd en waarbij de raakvlakken, de snijvlakken of kruispunten met het verticale beleid bekeken worden.

Een klein voorbeeld vanuit het lokale beleid:

“Daarom denk ik ook dat, als ik dat nu naar een gemeentelijke organisatie kijk, als dat bij een burgemeester en een secretaris leeft, dan gaat het toch meer effect hebben dan dat dat aan een schepen de vijfde of de zesde schepen in het college wordt gegeven. Het hangt er een beetje vanaf. Want als dat een sterke persoon is dan kan die wel wat doen. Dus het is niet wit zwart altijd.”(P9)

En twee voorbeelden van het Vlaamse niveau:

“We hadden nu ook de interdepartementale commissie gelijke kansen, dat was een soort interne ambtenarencommissie waarin vertegenwoordigers zitten van elk departement binnen het ministerie. En de bedoeling was dat we dan zo impact kregen op de verschillende beleidsdomeinen omdat zij daar dan moeten in werken. In werkelijkheid, en daar heb je dan uw gebrek aan politieke wil en structuren, werden die mensen niet vrijgesteld voor de job, hadden ze veel ander werk en is heel die commissie op de duur verwaterd omdat niemand echt zich daar echt kon voor inzetten, omdat ze geen tijd hadden en geen middelen. En soms ook niet de juiste mensen”.

“Wat wij tot nu toe gedaan hebben is altijd acties ook, die als model konden staan voor de andere beleidsdomeinen, van zie ‘in uw beleidsdomein zou je eigenlijk dat kunnen doen.’ En moest men dan die projecten overnemen en daar mee verdergaan en dat dan verder uitbouwen, dan zou op de duur ook zo als embryo's verder kunnen. Maar je moet altijd ook dat verticaal beleid hebben die nieuwe dingen, je moet kunnen experimenteren.”(P10)

### 5.6.2 Beleidsdomeinen

Op welke beleidsdomeinen dient aan gendermainstreaming gedaan te worden? Ook deze vraag werd aan de respondenten voorgelegd. Zij somden volgende domeinen op:

Arbeid en tewerkstelling: Een domein waar de genderproblematiek gemakkelijk zichtbaar is. Maar ook een domein waarvan het beleid hand in hand gaat met het gelijkemansbeleid, al was maar omdat het de voorbije legislaturen in dezelfde ministerportefeuille zat.

Personeelsbeleid: Het domein van het personeelsbeleid is een domein dat goed naar het verticale beleid, naar de sectoren kan doorstromen.

Cultuur: Verschillende respondenten zien dit als een domein waar een 'luisterend oor' kan gevonden worden voor gender mainstreaming.

Welzijn: Een domein waarin reeds een traditie van horizontaal beleid blijkt te bestaan en dat zich dus gemakkelijker leent om gender mainstreaming daarin te verweven en verwerken.

Onderwijs en jeugdwerk: Hieraan wordt bijzonder belang gehecht vanuit het idee als kinderen van jongsaf aan een correct beeld van mannen en vrouwen meekrijgen, ze dit meedragen voor de rest van hun leven.

Justitie: Justitie wordt als prioritair beargumenteerd door een geïnterviewde omdat het te maken heeft met criminaliteit, geweld, echtscheidingswetgeving en huwelijkswetgeving.

Leefmilieu en infrastructuur: Als voorbeeld van een sector waar gender mainstreaming een plaats kreeg vanuit de nood naar meer - en ook vrouwelijke - ingenieurs in de 'harde sector van de betonboeren'.

Ruimtelijke ordening, veiligheidsbeleid, sociale zekerheid en gezondheidszorg en media.

Bij de keuze van prioritaire of geschikte beleidsdomeinen geven verschillende geïnterviewden ook een aantal criteria die kunnen spelen om deze keuze te maken. Ten eerste wordt gesuggereerd om bij de keuze rekening te houden met de betrokken personen en hun attitude, de reeds aanwezige kennis binnen het beleidsdomein en de bestaande situatie en doelstellingen binnen een verticaal beleidsdomein. Een voorbeeld van dit laatste geeft het volgende citaat:

"Wat je in de praktijk ziet dat in het sociaal-economische beleid is dat die mainstreaming al veel verder is doorgestoten in al die prachtige plannen, in al

die NAP (National Action Programs) van de werkgelegenheidsstrategie, de sociale strategie niet zo zeer. Daar is het woord gender niet over het hoofd gezien. Maar dat komt natuurlijk ook omdat het op de agenda van het werkgelegenheidsbeleid is gekomen toen er een tekort aan arbeidskrachten dreigde. Toen men ineens zei van 'hé, we laten al die vrouwen thuis zitten, daar moeten we iets aan doen, dat kost geld, opleiding, kinderopvang, ouderschapsverlof, enz. dus gaan we dat op die agenda zetten'. Maar heeft ook wel een achtergrond, waarom het op die agenda is geraakt."(P17)

Vervolgens opteren verscheidene respondenten om eerst die beleidsdomeinen aan te pakken waar de burger centraal staat als doelgroep in het beleid en die rechtstreekse impact hebben op concrete mensen omdat gender mainstreaming in de eerste plaats toch over attitudeverandering gaat en omdat de intellectuele sprong die dan gemaakt dient te worden van het eigen beleid naar gender mainstreaming minder groot lijkt. Alhoewel, wat dit laatste betreft, werd bij de opsomming van de domeinen hierboven reeds vermeld dat bijvoorbeeld in het beleidsdomein leefmilieu en infrastructuur het tegendeel werd bewezen. Een ander argument om te kiezen voor deze beleidsdomeinen, tenminste op Vlaams niveau, is dat door de staatsvormingen de Vlaamse Gemeenschap beschikt over unieke en volwaardige bevoegdheidspakketten voor persoonsgebonden materies, zoals bijvoorbeeld onderwijs en cultuur. Ten derde werd er gezegd dat het nodig is te kijken en in te schatten of het gekozen beleidsdomein een gemakkelijke doorstroming toelaat van het genderperspectief. Of de doorsnede tussen vertikaal en horizontaal beleidsdomein voldoende groot is.

Voorts wees een respondent er ook op dat er op gelet dient te worden dat gender mainstreaming niet als afleidingsmanoeuvre mag gebruikt worden. Een voorbeeld werd aangehaald:

"Dan hebben we het over vrouwen en visserijbeleid, dat vind ik altijd een van de afschrikwekkende voorbeelden, dat is echt gebeurt hier in het Europees Parlement. Dan is er een kleine lobby van Portugese of Spaanse vrouwen, ja maar de vrouwen in het visserijbeleid. Hun idee was dat het visserijbeleid nadelig

uitpakke voor vrouwen in Portugal. Die werken in de visverwerkende industrie en als bepaalde vissen niet meer gevangen mogen worden, staan die fabrieken leeg en dat noemen ze dan mainstreaming. Je kan het dus ook misbruiken voor bepaalde economische belangen of wat dan ook.”(P17)

Vervolgens kwam ook de discussie aan bod of gender mainstreaming mee in gepast mag en kan worden in het gelijkheidsbeleid voor migranten, gehandicapten, holebi's, vrouwen. Een respondent nam duidelijk stelling door zulke vermenging af te wijzen met volgende argumenten:

“Wij zijn daar tegen. We komen absoluut op voor de rechten van alle minderheidsgroepen. Ik wil daar geen dubbelzinnigheid over laten bestaan. Maar wij denken dat het verkeerd is dat opkomen voor de rechten van de vrouwen te koppelen aan alle minderheidsgroepen, omdat we géén minderheidsgroep zijn, vrouwen vormen de helft van de samenleving zijn, omdat ze zijn terug te vinden in alle minderheidsgroepen. We zijn dus ideologisch altijd gekeerd geweest tegen het weten dat eigenlijk de vrouwenrechten gereduceerd wordt en dat doet niks af aan ons respect voor minderheidsgroepen hè. Niet de goede strategie dus dat eigenlijk ook gemakkelijk is hè, vroeger was men dus nogal actief bezig met vrouwenrechten en dan daarna terecht aandacht naar andere minderheidsgroepen. En plots gaat men nu alles samenvoegen. Dat is helemaal niet coherent dat vraagt een andere aanpak, vraagt een andere expertise, vraagt andere middelen, vraagt ook andere netwerken om te implementeren, andere partners op het middenveld.”(P14)

Tenslotte werd ook opgemerkt dat de lijst die opgenomen is in het Rapport naar aanleiding van de Vierde Wereldvrouwenconferentie in Peking geen basis kan vormen voor het bepalen van de prioritaire beleidsdomeinen om volgende reden: “Op een gegeven moment moet je een agenda, een waslijst hebben, een hoofdstukkenindeling, een kapstok hebben en op een gegeven moment is er voor Peking dat lijstje eruit gekomen. Vervolgens hebben we dan onderaan ieder hoofdstuk gedacht we moeten ook nog gender mainstreaming op al die terreinen hebben, niet alleen specifieke acties maar we moeten ook op deze terreinen

gender mainstreaming zichtbaar worden. Dus nee eerst waren die terreinen er en toen pas is de gender mainstreaming er in gezet, niet andersom.”(P17)

### 5.6.3 Beleidsniveaus

Er zit geen rangorde in de verschillende beleidsniveaus volgens verschillende respondenten. Het ideaal is immers dat iedereen die met beleid bezig is, op alle bestuursniveaus rekening houdt met gender mainstreaming. Zo formuleert een respondent:

“Door de hiërarchie van de rechtsregels is er de facto en wat dat aspect betreft wel een rangorde. De Europese Unie kan stimuli geven en als de Europese Unie zaken stemt dan dienen de nationale wetgevingen zich op termijn aanpassen. Dat is een drukkingsmiddel naar nationale en regionale ministers toe. In die zin is het belangrijk dat hogere bevoegdheidsniveau zaken naar beneden kunnen op leggen. Bovendien kunnen de hogere overheden controles uitvoeren op de lagere overheden en dit brengt mogelijk ook een lijn in het beleid.”(P1)

Niet alleen de hiërarchie van de rechtsregels legt een vorm van rangorde op maar ook de contacten en de afstand tussen de beleidsmensen van de verschillende niveaus. Een geïnterviewde van het lokale niveau signaleerde dit als volgt:

“Ik denk dat in Europa ook heel veel werk wordt verzet. Maar vaak onbereikbaar voor ons. Al die projecten, al die zaken, het moment dat je het krijgt is het al bijna verlopen. En nog maar eens, wie ben ik als alleenstaande binnen de provincie om dan allemaal over de landsgrenzen heen en dan actoren te zoeken. We hebben ooit geprobeerd, maar is dat eigenlijk ondoenbaar. Ik denk dat er wel veel inspanningen gebeuren. Maar voor mij is Vlaanderen eigenlijk wel het meest bruikbare niveau. Ik voel dat daar ook wel wat, er is toch wel wat wetgevend werk ook geweest de laatste jaren.”(P7)

Elk niveau heeft zijn waarde en zijn eigen karakteristieken waaraan de taken, bevoegdheden en ambities dienen aangepast te worden. Het lokaal niveau wordt

interessant genoemd omdat de resultaten directer merkbaar zijn, het raakt aan het werkelijke leven. De provincie kan ook zijn rol spelen, vooral inzake sensibilisering. Het nationale en zeker het regionale niveau zijn van groot belang omdat ze kaders kunnen scheppen maar tevens ook zaken kunnen stimuleren en implementeren. Bovendien, zo bleek uit de interviews, is er op dat niveau een grotere concentratie van kennis en invloed die op lokaal niveau niet kan bereikt worden. Op internationaal maar vooral op Europees vlak kunnen algemene richtlijnen uitgezet worden maar is het moeilijk in te grijpen op concrete verschillen. Maar door het creëren van een referentiekader voor het normatieve aspect worden wel grote impulsen gegeven aan de andere niveaus en het is een rugsteun voor de NGO's. Als voorbeelden van het Europese en internationale niveau werden o.a. de Vierde Wereldvrouwenconferentie van Peking, het werk van de Raad van Europa, het uitroepen van het Jaar van de Vrouw in 1975 door de VN en de gelijke beloning van mannen en vrouwen in de EU genoemd.

De verschillende niveaus mogen niet in vakjes gezien worden, het zou een vloeiende beweging moeten zijn waarbij de niveaus complementair aan elkaar zijn. Een respondent formuleerde dit als volgt:

“Je kan niet zeggen van eerst moet er internationaal een aantal regels gesteld worden, dan op Europees vlak richtlijnen en dan nationaal door een aantal wetgevingen die dan worden geïmplementeerd op provinciaal en gemeentelijk niveau. Zo werkt niet helemaal. Zo gaat het zeer traag. Het gaat vooral over competente mensen op de juiste plaats zetten. Regelgeving is heel belangrijk, dan heb je een poot om op te staan, maar in de praktijk merk je toch heel vaak dat het moet gedaan worden door de zuivere goodwill van mensen. En hoe meer dat dat gedragen wordt hoe beter.”(P3)

Tussen de niveaus dienen contacten gelegd te worden voor het delen van kennis, te overleggen en af te stemmen op elkaar. Een gegeven voorbeeld hiervan is het netwerk opgericht op Vlaams niveau waar Vlaamse provinciale coördinatoren en de emancipatieambtenaren van de grote steden samen overleggen met de Dienst

Gelijke kansen in Vlaanderen met als doel informatie uit te wisseling, gebruik van de LEER, het scheppen van een kader voor een totaalproject waar al de projecten kunnen inpassen om toe te werken naar een zelfde visie, een zelfde doelstelling op korte en lange termijn. (P10)

## **5.7. Een toekomstperspectief**

### 5.7.1 Een algemene toekomstschets

De toekomst schetsen is niet gemakkelijk, het is een beetje in de glazen bol kijken, zeker omdat gender mainstreaming zich nog maar in een beginfase bevindt. Niet alle respondenten hadden er een klare kijk op. Wel spreken allen van een trage evolutie op lange termijn waarvoor een lange adem nodig is. Sommigen signaleren de behoefte aan revolutie in plaats van een evolutie of aan een derde of zelfs vierde feministische golf.

De rode draad door vele antwoorden blijft wel dat het van de betrokken personen en de wil en de expertise van deze personen zal blijven afhangen. En voorlopig staan er aan de top nog niet zoveel overtuigde voorstanders om het genderspect te introduceren. Het blijft dus belangrijk om de doorstroming van vrouwen naar de top te stimuleren. Ofschoon sommige respondenten al beterschap zien op dit vlak. En het zal dus afhangen van de minister die gelijke kansen als bevoegdheid heeft: is die geïnteresseerd of niet? Of er snel of traag vooruitgang zal geboekt worden is afhankelijk van de interesse en de persoonlijkheid van de kabinetsmedewerkers, de minister, andere sleutelfiguren en al de verschillende actoren in het veld. Hier werd gezegd dat veel jonge vrouwen heel wat aandachtspunten van het gelijkekansenbeleid vanzelfsprekend vinden, deze niet meer in vraag stellen waardoor ze dus verworven lijken te zijn. Veel blijft afhankelijk van de betrokken personen en hun wil. Het zal altijd van mensen afhangen, maar er mag niet vergeten worden de resultaten te verankeren in regelgeving en structuren. Het voeren van onderzoek en de resultaten daarvan zullen ook hun rol spelen. Het Steunpunt Gelijkekansenbeleid kan stimulansen



geven. Naast onderzoek zijn de bestaande kleine projecten en de aanzetten tot een ruimer kader voor gender mainstreaming olievlekken/kiemen die zich verder kunnen uitbreiden en verspreiden.

Het onderwijs kan een belangrijke rol spelen op lange termijn. De komende decennia zal vooruitgang geboekt kunnen worden als een nieuwe generatie jongeren mee vooruit wil gaan. Maar waakzaamheid blijft noodzakelijk. Men zal dit moeten bekijken in het licht van een generatie (30-40 jaar ongeveer).(P9)

Een respondent benadrukte dat:

“Het individualistisch neoliberale discours zal zich ook afspiegelen binnen de feministische beweging. Deze beweging maakt immers deel uit van een veel breder maatschappijbeeld dat opgang maakt. Dus we dienen te kijken hoe de samenleving evolueert en van daaruit kijken hoe de houding tegenover de genderproblematiek evolueert.”(P5)

Gender mainstreaming gaat niet alleen over vrouwen. Ook mannen moeten er in de toekomst expliciet bij betrokken worden.

Een respondent voorziet dat er:

“na gender mainstreaming waarschijnlijk weer iets anders komt. Gender mainstreaming is maar een overgangsfase, een modewoord? Het is geen begrip dat komt vanuit de basis, anders zou er meer gehoor zijn. Maar we kunnen het wel aangrijpen als zijnde een aanknopingspunt van wat we echt willen. Een derde revolutie, die zou er moeten komen.”(P16)

En een andere respondent geeft complementair aan:

“Het heeft tijd nodig. Naarmate, nu met de uitbreiding komt er een heel nieuw tijdperk aan. Met de Conventie die voorstellen zal doen om de bevoegdheden van de instituties ook anders te maken en als die bevoegdheden van het Europees

Parlement toenemen, als de politieke rol helderder en zichtbaarder wordt dan krijg je ook een ander politiek spel en dan is het de kunst om daar creatief op in te spelen en dan nog iets aan gender te doen. Ja maar dit - het Europees Parlement - is een 'rage' van 627 éénlingen die ieder hun eigen prooi najagen, ja. In de huidige situatie zie ik het nog niet gebeuren. Het kan nog. Het is een kwestie van lange adem, nogal optimistisch blijven. We hebben behoefte aan een derde of vierde feministische golf, hangt er vanaf waar je begint te tellen. Het is een beetje ingezakt, afgezwakt, sommige politieke overwinningen zijn behaald en de volgende stap is moeilijk te zetten. Het draagvlak onder jongeren is natuurlijk niet zo vreselijk groot. Het gaat in golfbewegingen. Het zal wel doorgaan, in the end, over 300 jaar dan zijn we al een heel stuk verder; het gaat niet in ene ophouden. We gaan niet zeggen we schaffen het af, het is klaar. Het kan wegzakken, maar dan pakken we het weer op, such is life.”(P17)

#### 5.7.2 Gender mainstreaming: een deel van het diversiteitsbeleid in de toekomst?

Op zich vinden alle respondenten dat het een goede zaak is dat het diversiteitsprincipe of het diversiteitsdenken vorm krijgt. Alleen mag het het genderdenken niet verdringen. Bijna allen zien het als een én-én-relatie. Het werd onder andere zo verwoord:

“Dat is een ander perspectief. Zoals het geheel niet te herleiden is tot de delen, zijn de delen ook niet gelijk te stellen aan het geheel. Diversiteit, ik vind dat een heel knap begrip. Dat is eigenlijk een stuk democratisering. Dus de oude democratisering wordt nu voor een stuk diversiteit genoemd, denk ik. En dat is belangrijk als koepelbegrip. Dat is nog gelijkter dan gender in de zin van dat het eigenlijk ook nog andere, bijvoorbeeld de verhouding tussen allochtonen/autochtonen en dergelijke meer, dat soort van elementen, culturen, het multiculturele en dergelijke meer, inhoudt. Dus dat is een belangrijk begrip, maar gender is daar een onderdeel van dat op zich eigenlijk een identiteit heeft. Het gevaar is dus dat de delen, de samenstellende delen van het concept diversiteit hun eigen identiteit verliezen. Dat kan niet. Dat vind ik belangrijk. Het kan niet opgaan in. Het is niet te herleiden tot.” (P5)

Het feit dat gender mainstreaming zijn identiteit dient te bewaren betekent voor de respondenten niet dat er niet solidair moet opgetreden worden. Maar het mag niet tot verzwakking leiden. Of zoals het werd gezegd:

“Maar ik vind dat we solidair moeten zijn. Maar ik vind dat wij ons doel moeten bereiken en ik kom op voor het recht van migrantenvrouwen en ik kom op voor het recht van gehandicapten, en van lesbische vrouwen. Maar wij komen op voor vrouwenrechten. En wij willen niet dat op de ministerraad als ons punt komt dat dat telkens één punt is, je verzwakt uw strijd door ze altijd te clusteren. Het bewijs is geleverd door wat op Vlaams niveau in deze regering is gebeurd. Aan de hand van de cijfers en de tabellen zie je perfect hoe die visie heeft geleid tot een verdringing van het Vlaams beleid naar vrouwen toe, in impact, in middelen, in geld, uiteindelijk gaat het daarover over geld en tijd. Dus ik vind dat je een onderscheid moet maken tussen een minderheidsbeleid of een diversiteitsbeleid mij goed en dan is er een beleid voor vrouwenrechten.”(P14)

Een ander, aangehaald argument tegen de opname van gender mainstreaming in het diversiteitsbeleid is dat het diversiteitsbeleid conjunctureler is, daar waar gender mainstreaming duidelijk structureel is:

“Diversiteitsbeleid heeft ook structurele kenmerken zoals dualisering, segregatie en dergelijke meer. Maar er zijn toch veel meer kansen dat het diversiteitsbeleid conjunctureel is, gebonden aan de dertig, veertig jaar die we nu beleven. Bijvoorbeeld in Brussel is er al een middenklasse bij mensen van niet-Europese oorsprong als resultaat van veel natuurlijker proces. Dat is allemaal veel vanzelfsprekender, ofschoon er nog veel werk aan de winkel is omdat er nog veel discriminatie is. Maar het gaat veel vlugger dan gender mainstreaming dat veel structureler is omdat het veel meer te maken heeft met basale diepgewortelde concepten.”(P5)



## 6. Conclusies

In de inleiding werd de stelling gelanceerd dat de actoren het levenssap en de achilleshiel zijn van gender mainstreaming. In de interviews zijn deze actoren aan bod gekomen. Zij bevestigen deze stelling. Uiteraard, dit lijkt vanzelfsprekend. Maar in feite is het belangrijkste signaal: “de alfa en omega van het gender mainstreaming beleid zijn de actoren, de mensen zelf.” Er zouden uit de gevoerde gesprekken nog vele conclusies getrokken kunnen worden. Soms zelfs tegenstrijdige. Maar hier is het nodig een keuze te maken en de belangrijkste conclusies er uit te halen. Er werd geopteerd om niet alleen de conclusies op te nemen die gesteund worden door vele of bijna alle geïnterviewden, maar ook te wijzen op een paar punten die, ons inziens, onderbelicht bleven in de gesprekken met de respondenten. Hierbij zal de structuur van de definitie van de Raad van Europa weer als leidraad dienen.

Onder de noemer ‘**Wie**’ kan de volgende conclusie naar voor geschoven worden: Vooreerst de bevestiging van alle respondenten dat de actoren aan de basis maar ook aan de top de stuwende kracht zijn voor de invoering van gender mainstreaming. Daarom is het nodig waakzaam te blijven dat de vlam van interesse wakker wordt gehouden. Eén groep moet apart vermeld worden: de gestudeerde, jonge vrouwen. Bij deze groep van vrouwen en bij de beleidsmensen op alle niveaus dient er gestreefd te worden naar een combinatie van bekwaamheid in hun werkdomein én in het genderdomein. Dit is zeer belangrijk wil men een horizontaal beleid realiseren. Uiteindelijk kunnen we op het vlak van gendermainstreaming de volgende actoren onderscheiden:

- a. de emancipatie-ambtenaren: diegenen bij wie ‘gelijke kansen’ werkelijk tot de bevoegdheid behoort, die gelijke kansen in hun takenpakket hebben;
- b. de ‘gelijke kansen’-politici: die politieke verantwoordelijken die ‘gelijke kansen’ in hun portefeuille hebben (zoals de Minister bevoegd voor Gelijke kansen, de Provinciaal gedeputeerde bevoegd voor gelijke kansen, de schepenen bevoegd voor gelijke kansen);
- c. de betrokken ambtenaren in andere beleidsdomeinen: bij hen ligt de taak om per domein inderdaad te ‘gender mainstreamen’;
- d. de politieke verantwoordelijken van andere beleidsdomeinen: zij zijn verantwoordelijk voor gender mainstreaming binnen hun specifieke bevoegdheid;

- e. het middenveld: op het vlak van sensibiliseren en vormen over gender mainstreaming kunnen ook socioculturele organisaties een rol spelen;
- f. het wetenschappelijk onderzoek: waardoor geactualiseerde kennis op het vlak van gender en de verschillende beleidsdomeinen kan geanalyseerd, ontsloten en gepubliceerd worden).

Uit het deel **'Wat'** kan geconcludeerd worden dat naast gender mainstreaming, blijvend en in belangrijke mate aandacht dienen te besteden aan positieve acties. Dit is nodig om de bestaande expertise te behouden maar vooral om de vlam van de wil en het enthousiasme bij de betrokken beleidsmensen brandend te houden en de aandacht van de brede bevolking gaande te houden. Gender mainstreaming is nog te pril en klein om de levensader te zijn en de rol van gangmaker te spelen. Bovendien kan het horizontale beleid zich daardoor veel gemakkelijker enten op het verticale beleid.

Het deel over **'Hoe'** er aan gender mainstreaming gedaan kan en dient te worden kunnen vele besluiten en aanbevelingen aangehaald worden. Een steeds weerkerende opmerking van de respondenten was dat er een grote nood is aan praktische instrumenten voor de mensen in het veld. Belangrijk hierbij is dat die instrumenten dienen afgestemd te zijn op de noden in de praktijk bij de verschillende actoren op de verschillende niveaus en rekening houdend met hun waarden en karakteristieken. De actoren in de praktijk hebben immers moeite met het feit dat gender mainstreaming in deze fase van zijn ontwikkeling nog zo abstract is.

Voorts bleek uit de gesprekken dat de actoren, zeker op lokaler niveau, ofwel onderbemand zijn, ofwel gender mainstreaming als taak bij krijgen bovenop hun 'gewone' takenpakket. Het is uiterst belangrijk dat er mankracht en nog beter 'vrouwkracht' wordt vrijgemaakt om zich liefst specifiek met gender mainstreaming bezig te houden zodat voldoende expertise kan opgebouwd worden.

Daarnaast dient er op gewezen te worden dat alle respondenten een groot belang hechtten aan voldoende financiële middelen als hefboom om aan gender mainstreaming te kunnen doen. Maar weinigen bleken op dat terrein beslagen te zijn. Maar om structuren op te zetten, om mensen te informeren, sensibiliseren en op te leiden, om de wil voor een gender mainstreaming beleid te bestendigen en te creëren, zijn er middelen nodig. Het is dus, mijns inziens, van groot belang hier meer aandacht aan te besteden.

Tenslotte wezen alle respondenten er op dat men zich bewust moet zijn dat het doorvoeren van gender mainstreaming een proces is van lange adem. Het gaat bijna om 'missionarissen'-werk waarbij de 'gender mainstreamings-boodschap'

door de actoren uitgedragen wordt en eindeloos herhaald wordt om zich zo te verspreiden. Bij het uitwerken van het beleid, bij het verkrijgen van middelen, bij het opwekken van interesse en enthousiasme, bij het opbouwen van expertise, dienen hiermee steeds rekening te houden. Bijvoorbeeld verankering van verworvenheden, in de mate van het mogelijke, kan daarbij van belang zijn.

**'Waar'** dient gender mainstreaming in te grijpen, structuur te krijgen? Ten eerste blijkt dat horizontaal beleid en verticaal beleid 'zusterlijk' naast elkaar dienen te bestaan. En meer nog dat ze op een pragmatische manier met elkaar dienen verbonden te worden. Daar waar de actoren, de kennis en de expertise, de middelen het toe laten moet horizontaal en verticaal beleid gecombineerd worden. Een laatste aandachtspunt is dat de verschillende niveaus van het beleid beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Netwerking is immers bijzonder belangrijk om expertise op te bouwen en kennis te delen. Maar het gaat verder: de verschillende niveaus moeten ook in de mate van het mogelijke op elkaar afstemmen wat betreft taakverdeling en de daaraan verbonden budgetten, bevoegdheden, expertise.

Hopelijk geeft de hier gemaakte analyse aanleiding tot inspiratie en verdere actie. Deze analyse kan in ieder geval een start zijn voor verder onderzoek rond gender mainstreaming of meer uitgebreid nog naar diversiteitsbeleid. Zoals ook in dit rapport beschreven werd, bestaat er een reële vrees dat gender mainstreaming als strategie gebruikt wordt om bijvoorbeeld specifieke acties voor vrouwen niet langer te ondersteunen. Eveneens bestaat de vrees dat gender mainstreaming op zal gaan in het grote geheel van diversiteitsbeleid, waardoor de specificiteit van gender niet of nauwelijks meer in rekening wordt gebracht. Het moet dus duidelijk zijn dat gender mainstreaming niet zonder meer synoniem staat voor diversiteitsbeleid, noch dat gender mainstreaming kan beletten dat positieve acties voor (specifieke groepen) vrouwen ondernomen zouden worden.





## **7. Aanbevelingen**

Uiteindelijk zijn in dit rapport, door de betrokken respondenten zelf, reeds heel wat aanbevelingen aangereikt, niet enkel ten aanzien van de overheid, ook ten aanzien van politici, het middenveld en academici. In wat nu volgt, zetten wij deze aanbevelingen nog eens op een rijtje:

### **7.1. Aanbevelingen t.a.v. de overheden**

1. Mainstreaming moet beschouwd worden als een onderdeel van de hele problematiek van horizontaal (of transversaal) beleid. Met betrekking tot het efficiënter uitbouwen van dit horizontale beleid (oftewel B.B.B.) dient gender mainstreaming expliciet opgenomen te worden in alle verschillende beleidsdomeinen, met name op het Vlaamse beleidsniveau. De aandacht voor gender mainstreaming binnen de verschillende beleidsdomeinen moet uiteraard gecoördineerd worden. Dit dient te gebeuren binnen een duidelijke beleidsvisie op gelijkekansenbeleid, liefst door de daarvoor bevoegde dienst, en door de Minister bevoegd voor gelijkekansenbeleid.

2. Netwerkvorming tussen alle beleidsniveau's (zowel op horizontaal niveau - tussen de verschillende beleidsdomeinen; als op vertikaal niveau - tussen het Vlaams, provinciaal en lokaal beleidsniveau) moet gestimuleerd en ondersteund worden. Dit gebeurt deels maar kan structureel uitgebouwd worden, waarbij ook andere actoren (zoals het middenveld, het wetenschappelijk onderzoek) betrokken kunnen worden.

### **7.2. Aanbevelingen t.a.v. politici**

3. De politieke wil blijkt vaak noodzakelijk te zijn om gender mainstreaming consequent te kunnen doorvoeren. Politici moeten overtuigd worden dat beleid voeren (en eventueel politieke beslissingen nemen) vanuit een genderperspectief positieve consequenties heeft voor de kwaliteit van het beleid. Dit geldt uiteraard

voor politici van alle niveau's, zowel voor gemeenteraadsleden en schepenen, als voor provincieraadsleden en députés, als voor parlementsleden en ministers.

### **7.3. Aanbevelingen t.a.v. het middenveld**

4. Ook organisaties van het middenveld, en met name vrouwenorganisaties, kunnen een blijvende rol spelen in het sensibiliseren rond gelijke kansen tussen vrouwen en mannen en het stimuleren van mainstreamingsprocessen binnen overheidsbeleid, in de privésector en in de eigen sociale sector. Daarnaast kunnen zij uiteraard ook vormingsinitiatieven ontwikkelen ter bevordering van het voeren van beleid vanuit een genderperspectief.

### **7.4. Aanbevelingen t.a.v. onderzoekers**

5. De beschikbaarheid van noodzakelijke data, statistieken en andere gegevens over de situatie van vrouwen en mannen binnen de verschillende beleidsdomeinen kan mede door onderzoekers en onderzoeksinstellingen gewaarborgd worden. Dit betekent concreet ook dat samenwerking tussen verschillende onderzoeksinstellingen en overheden (bijvoorbeeld APS) op het vlak van gegevensverzameling, analyse en -ontsluiting gestimuleerd dient te worden.

6. Naast het overheidsbeleid kan gender mainstreaming uiteraard ook toegepast worden (en dit gebeurt ook) op andere beleidssectoren zoals de privésector of de non-profit sector. Doorlichting van het gender mainstreamen binnen de privésector en het bredere middenveld is dan ook een onderzoeksterrein waar nog heel wat ruimte open ligt.

## 8. Literatuur

Benschop, Yvonne & Verloo, Mieke (2000). Geen roos zonder doornen, reflectie op gender mainstreaming, *Tijdschrift voor Gender studies*, 3 (4), 23 - 32.

Brouns, Margo (2000). *Gender is van ons allemaal. Verslagboek Mainstreaming. Na de theorie de praktijk!*, Studiedag 28 november 2000, Gelijke Kansen in Vlaanderen, Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 23 - 30.

D'haveloose, E. (1999). Interview met Lily Boeykens: Vrouwen in het beleid van de VN: van specifieke doelgroep tot motor voor globale verandering, *Uitgelezen*, RoSa, 5 (2).

DIGMA (2001). *Gender mainstreaming: een concept, instrumenten, de praktijk*. Akten van de studiedag georganiseerd door Amazone op 13 december 2001 ter afsluiting van het Europese project DIGMA.

E-quality (2001). *Conferentieverslag: Munt slaan uit mainstreaming, gender en etniciteit in overheidsbeleid*". Utrecht, 4 december 2001.

Europese Commissie (1998). *Gelijke Kansen in 100 woorden: een woordenlijst*. Brussel: DGV Werkgelegenheid en Sociale Zaken, Gelijke van mannen en vrouwen.

Kohlmann, C. & Notos, S. (2002). *Meer over mainstreaming*. Den Haag: E-quality.

Leyenaar, Monique (1997). *Towards an European agenda for mainstreaming equal opportunities policy. Mainstreaming: the next step in Equal Opportunities policy*. Discussion paper, European Meeting of Directors for Equal Opportunities Policy under the Presidency of the European Union, Amsterdam, 7 februari 1997.

Meier, P. (2000). *Gelijke kansen, emancipatie, facetbeleid, mainstreaming, gender...*, Studiedag 'specifiek en geïntegreerd emancipatiebeleid: het een en het ander', 11 april 2000, Brussel: NVR.

Michielsens, Magda (2001). Mechanismen en structuren ter begunstiging van de gelijkheid van mannen en vrouwen, in het bijzonder 'mainstreaming'. In: *Vrouwen en mannen in België, naar een egalitaire samenleving*, Brussel: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Nelen, Sarah (2000). *Gender mainstreaming: de aard van het beestje*. Leuven: Instituut van de Overheid, KULeuven.

Raad van Europa (1998). *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Strasbourg: Raad van Europa.

Rees, T. (1999). *Tinkering, tailoring, transforming: principles and tools of gender mainstreaming* (EG/ATH (99)6). Council of Europe.

Rees, T. (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, training and Labor Market Policies*. New York: Routledge.

Sabbadini, L.L. (1999). *Gender statistics: a fundamental tool for gender mainstreaming* (EG/AHT (99)5). Council of Europe.

Stark, A. (s.d.). Developments in mainstreaming sex equality in Europe. In Vieill, M. (ed.), *Sex equality in the public sector*. Report of a joint Equal Opportunities Commission and European.

Stevens, Ilse & Van Lamoen, Ilse (2001). *Manual on Gender mainstreaming at Universities*, Leuven: Centrum voor Gelijkekansenbeleid, K.U.Leuven, Garant.

Swiebel, Joke (1999). Mainstreaming als verdwijntruc: Het Europese Emancipatiebeleid op de weegschaal, *Lover*, 26 (2), 4-8.

United Nations (2002). *Gender Mainstreaming. An overview*. New York: Office of the special adviser on gender issues and advancement of women.

<http://www.11.be/index.htm?standpunten/gender/gendergroep.htm&2>

Verdrag van Amsterdam,

<http://europa.eu.int/eur-lex/nl/treaties/index.html>

XXX (1999) Mainstreaming: de historische context van een internationaal begrip. Emancipatiebeleid en gelijke kansen in de Europese Unie, *Uitgelezen*, RoSa, 5 (2).

## 9. Bijlagen

### Bijlage 1

#### 9.1. Overzicht van de respondenten (in alfabetische volgorde)

Leni Boom – Emancipatieambtenaar Kind & Gezin

Sabine De Bethune - Senator

Mieke De Jonckheere – Emancipatieambtenaar Stad Gent

Hans De Smedt – Dienst Emancipatiezaken, Vlaamse Gemeenschap

Bea Elskens – Kabinetsadviseur – Kabinet Volksgezondheid

Els Flour - Amazone

Martha Franken – Directeur Gelijke Kansen Vlaanderen

Petra Meier – Onderzoeker VUB

Magda Michielsens – Directeur Steunpunt Gelijkekansenbeleid

Sara Nelen – DGV Europese Commissie

Saskia Ravesloot – Onderzoeker VUB

Miet Smet – Europees Parlement

Ils Stevens – Emancipatieambtenaar Provincie Vlaams-Brabant

Mark Suykens – Directeur VVSG

Joke Swiebel – Europees Parlement

Mieke Van Haegendoren – Directeur SEIN / LUC

Jos Van Rillaer – Directeur-generaal, Administratie Cultuur, Ministerie Vlaamse Gemeenschap

Lieve Van Roey – Emancipatieambtenaar Provincie Antwerpen

Sandra Vercammen – ACV - Vrouwenwerking

Koen Verlaeckt – Navorsers, Wetenschapsinnovatie, Ministerie Vlaamse Gemeenschap

Alison Woodward – Professor, VUB

## Bijlage 2

### 9.2. Vragenlijst

Diepte-interviews aan de hand van een topic-lijst over 'gender mainstreaming'  
Aan de hand van deze lijst zullen gerichte vragen gesteld worden. Enerzijds kennisvragen anderzijds evaluatieve vragen per topic.  
Concrete vragen zijn beter om tot vergelijkbaar materiaal te komen.

#### Persoonlijke gegevens

Naam, leeftijd, opleiding, huidige functie

#### Persoonlijke ervaring van de ondervraagde persoon

Hoe verliep uw professionele loopbaan?

Hoe is uw interesse of betrokkenheid met gelijke kansen tot stand gekomen?

Op welke manier bent u betrokken met het thema "gelijke kansen"?

Wat verstaat u onder "gelijke kansen"?

Heeft de organisatie waarvoor u werkt een duidelijk gelijke kansenbeleid – genderbeleid?

Heeft iemand de opvolging en evaluatie van het genderbeleid onder zijn verantwoordelijkheden?

#### Gendermainstreaming

Definitie: "Gender mainstreaming bestaat uit het reorganiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo'n manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in al het beleid, door de actoren die normaal dat beleid maken."

#### Terminologie/ conceptualisering

In hoeverre bent u vertrouwd met het begrip? Wat betekent gender mainstreaming voor u. Hebt u enig idee waar het begrip vandaan komt?

Kan u het begrip gender mainstreaming omschrijven/ definiëren?

(de geïnterviewde het begrip laten afbakenen tegenover andere begrippen (positieve actie, specifiek beleid,...)).

In hoeverre is de term "gender mainstreaming" een duidelijk hanteerbaar begrip? Woordkeuze?

Bezit het begrip gender mainstreaming voor u een meerwaarde t.a.v. de tot hier toe gehanteerde begrippen?

Is er volgens u een verband tussen gender mainstreaming en een specifiek beleid?

Welke problemen zij volgens u hinderlijk voor een geïntegreerde aanpak van gelijkheid? En waarom is het zo belangrijk?

Welke voorwaarden moeten volgens u vervuld zijn opdat gender mainstreaming mogelijk zou zijn?

Technieken en instrumenten (korte toelichting, indien nodig)

Er bestaan reeds heel wat instrumenten voor gender mainstreaming. Kent u er enkele? Indien ja, welke?

Welke instrumenten vindt u het meest doeltreffend?

Vindt u opleiding en vorming m.b.t. gender mainstreaming nuttig/ noodzakelijk?

Gender mainstreaming is een strategie, een mentaliteitsverandering. Vindt u dat in het huidige beleid al pogingen ondernomen worden om te mainstreamen?

Moet het genderperspectief, geformuleerd als 'genderparagraaf' opgenomen in beleidsteksten, zoals vb de jeugdparagraaf/ milieuparagraaf?

Mogelijke actoren + verschillende sectoren : beleidsdomeinen

Wie zijn de mogelijke actoren en welke rol kunnen ze spelen? Wie is betrokken?<sup>20</sup>

Welke beleidsdomeinen? Welke sectoren zijn betrokken? (Horizontaal/ vertikaal)

Welke sectoren zijn het meest welke het minst betrokken?

---

<sup>20</sup> Behalve politici en administratie zijn ook externe experts, NGO's, drukingsgroepen en media erbij betrokken, in overeenstemming met de rol die ze vervullen: initiatief, uitvoering, ondersteuning en belangenverdediging

Dat een gelijktijdig toepassen van gender mainstreaming in alle domeinen niet realistisch is, werden er o.a. op het Actieplatform van Peking (1995) een aantal domeinen opgesomd waar gender mainstreaming een belangrijke rol kan spelen: armoede, opvoeding, gezondheid, geweld, gewapende conflicten, economie, besluitvorming, rechten van de mens, media en milieu. Kan u zich vinden in deze keuze? Welke domeinen zijn volgens u primordiaal?

Welke beleidsniveaus?

Op welk niveau moet volgens u de toepassing van gender mainstreaming als geheel gebeuren? Nationaal/ regionaal/ lokaal beleid en/of Europees en internationaal niveau.

Financiële middelen

Waar moeten de financiële middelen die nodig zijn om gender mainstreaming te implementeren gehaald worden? Ieder beleidsdomein /ministerie voor zich? Globaal budget? Moeten de beschikbare fondsen herverdeeld worden of moet er een speciaal budget voor voorzien worden?

Kritische kijk (korte antwoorden)

“Zonder politiek wil is gender mainstreaming een dode letter”: een vaak gehoorde uitspraak. Hoe staat u hier tegenover?

Hoe krijgen we de politieke en ambtelijke top zover dat ze aan gender mainstreaming zullen doen?

“De weidse vergezichten staan in geen verhouding tot de tastbare resultaten”<sup>21</sup>

Mooie theorie, maar wat in de praktijk? Hoe staat u tegenover de uitspraak?

“*Mainstreaming als verdwijntruc*”: Wordt mainstreaming niet gebruikt om de aandacht voor vrouwen en andere groepen weg te drukken?

Mainstreaming komt uit de emancipatiehoek. Niet velen lopen hier warm voor. Het komt dus vooral aan op het verkopen van gendermainstreaming? Wat is uw mening hierover?

Het genderperspectief kan niet los gezien worden van diversiteitsperspectief:

---

<sup>21</sup> Joke Swiebel: *Mainstreaming als verdwijntruc*. In *Lover*, nr 2, 1999, p 4-8.



“het reorganiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo’n manier dat een **diversiteitsperspectief** wordt ingebouwd in het beleid, door de actoren die normaal dat beleid maken”

Wat is het verband tussen mainstreaming en diversiteitsbeleid?

Toekomst

Hoe ziet u gender mainstreaming evolueren? Is het een uitdaging voor de toekomst?

## Bijlage 3

### **9.3. Overzichtschema van de gehanteerde codes**

Gelijke Kansen

GK interesse/ betrokkenheid

GK definitie

GK organisatie +GK org. verantwo

GK org. kritiek

Gender Mainstreaming

Gm vertrouwd

GM definitie

GM histo

GM hanteerbaar/ GM woordkeuze

GM kritiek

GM versus inclusief/geïntegr. (rel Specifiek bel)

GM versus pos actie

GM hinderpalen

GM Voorwaarden

GM instrumenten

vorming/opleiding + Voor wie?

Kritiek & Evaluatie

GM pogingen Beleid

Genderparagraaf

GM actoren

Gm hor/ver

GM sectoren/bel.domein

Peking

Beleidsniveau.

Financieel aspect

GM & diversiteit

Emancipatie

Pol/ambt top

Toekomst

Verdwijntruc

Politieke wil

Theorie/praktijk

GM interpretatie

Identiteit

Engagement