

INSPIRATIEGIDS GENDER

TERUGBLIK EN INZICHTEN UIT 2 JAAR WERKGROEP



COLOFON

Coördinatie: Iseult Kestelyn (ngo-federatie) en Wiske Jult (11.11.11) met ondersteuning van çavaria; WSM; Plan International België; Trias; Oxfam België; Caritas International België.

Redactie: Isa van dorsselaer

Design: Josworld - november 2025

V.U. Arnout Justaert, Vlasfabriekstraat 11, 1060 Brussel

DISCLAIMER

Deze inspiratiegids bundelt inzichten en informatie verzameld in 2023 en 2024 die gedeeld zijn tijdens de werkgroep gender. Deze output biedt inspiratie en praktische handvatten aan leden om met genderrechtvaardigheid aan de slag te gaan en is nadrukkelijk niet bedoeld als een allesomvattende publicatie met richtlijnen voor een genderrechtvaardigere organisatie of als een gezamenlijke sectorale visie.

INHOUD

INTRO	6
Genderrechtvaardigheid: urgenter dan ooit	6
Van waar komen we? En waarom is nú het moment?	6
WAAROM IS HET BELANGRIJK?	10
Genderrechtvaardigheid: een onmisbare schakel in duurzame verandering	10
Gender & internationale samenwerking: welke uitdagingen?	11
RECHTEN GEEN MODEWOORD:	13
Samenwerking met het middenveld: sleutel voor duurzame impact	14
Feminisme versus LGBTI+?	15
TUSSEN WAARDEN EN REALITEIT:	15
Dekoloniale aanpak: samenwerken op gelijke voet	16
MACHTSONGELIJKHEID AANPAKKEN	18
INSPIRATIE VOOR WERKEN ROND GENDER IN JE ORGANISATIE	19
Hoe gender integreren in een traject met meerdere organisaties? (GSK)	20
Gendermainstreamen doorheen je hele organisatie: WSM doet het zo	22
Genderrechtvaardigheid centraal zetten in je werking: Oxfam België doet het zo	22
De organisatiecultuur aanpakken: Trias doet het zo	24
Genderongelijkheid aanpakken: Plan international België doet het zo	25
Dekoloniaal werken rond gender en seksuele & genderdiversiteit: Çavaria doet het zo	26
EN NU? AAN DE SLAG!	28
Lexicon	29

1

INTRO



HE
HIM

An illustration on a light pink background showing three hands holding puzzle pieces. The top-left hand holds a red puzzle piece with the text 'HE' and 'HIM'. The top-right hand holds a light grey puzzle piece with the text 'SHE' and 'HER'. The bottom-center hand holds an orange puzzle piece with the text 'THEY' and 'THEM'. The hands are stylized with simple outlines and are wearing a purple sleeve.

SHE
HER

THEY
THEM

INTRO

GENDERRECHTVAARDIGHEID: URGENTER DAN OOI

Wij leven in een wereld waarin macht ongelijk verdeeld is. Die machtsongelijkheid is geen toeval, ze is het resultaat van diepgewortelde patriarchale structuren, historische machtsverhoudingen en een erfenis van koloniale denkbeelden. Ook vandaag bepalen gender, afkomst, klasse, seksuele oriëntatie en andere identiteitskenmerken mee wie ruimte krijgt – en wie niet.

Gender(on)rechtvaardigheid¹ vraagt een scherpe blik op privilege en uitsluiting en de systemen die het in stand houden. Naar wiens stem wordt er geluisterd? Wie neemt de beslissingen? En wie blijft structureel onzichtbaar?

Verandering begint van binnenuit. In elk van onze organisaties en in de hoofden van de mensen die er werken. Dat is geen evident proces maar vraagt om moed en kritische reflectie.

Met deze gids willen 11.11 en ngo-federatie de sector uitdagen én ondersteunen. We reiken kaders, inzichten en handvatten aan voor wie werk wil maken van een rechtvaardiger en inclusiever beleid – dat vertrekt vanuit gender, maar daar niet stopt.

Dit is dus een uitnodiging. Tot reflectie en inspiratie.

VAN WAAR KOMEN WE? EN WAAROM IS NÚ HET MOMENT?

In 2018 engageerde een aantal Belgische ngo's zich via het Gendercharter om structureel werk te maken van gendergelijkheid. Die belofte blijft brandend actueel. Gender is geen randthema, het is een fundamenteel onderdeel van hoe organisaties functioneren, hoe ze communiceren, wie ze vertegenwoordigen, en hoe ze beleid voeren – binnen én buiten de organisatie.

Gender is geen vaststaand gegeven. Het verwijst naar de sociale en culturele invulling van “mannelijkheid”, “vrouwelijkheid” en alles daartussen of daarbuiten. Het is een sociaal en cultureel geconstrueerde bril waardoor we kijken naar mensen, eigenschappen en verwachtingen die aan mensen worden toegekend, evenals naar de machtsverhoudingen die hieruit voortvloeien. Die bril verandert voortdurend naargelang context, samenleving en tijd. En met die verandering komt verzet. Terwijl inzichten rond genderdiversiteit en inclusie verdiepen, zien we wereldwijd – ook in België – een tegenbeweging met een reactionair discours dat bestaande ongelijkheden niet alleen in stand houdt, maar versterkt.

Waar **seks** verwijst naar biologische kenmerken (zoals chromosomen, hormonen en geslachtskenmerken), gaat **genderidentiteit** over hoe iemand zichzelf beleeft (bijvoorbeeld als vrouw, man, cis-gender, transgender of non-binair), en **gender-expressie** over hoe die identiteit tot uiting komt (zoals in kleding of gedrag). Traditioneel worden bepaalde eigenschappen als ‘mannelijk’ of ‘vrouwelijk’ beschouwd, wat het idee versterkt dat deze natuurlijk zijn. Toch groeit het besef dat genderidentiteit wordt gevormd door zowel biologische als sociale factoren. Hoe deze precies samenhangen, verschilt per individu.

Het genderconcept helpt blootleggen hoe maatschappelijke normen mensen in rollen dwingen, wat kan leiden tot sociale ongelijkheid. Zo worden vrouwen bijvoorbeeld vaker verantwoordelijk geacht voor zorgtaken, zonder gelijke economische waardering, wat hun positie op de arbeidsmarkt beïnvloedt.

Gender is geen biologische of demografische variabele, maar een organiserende logica in de samenleving. Het is verbonden met andere sociale categorieën. Genderrechtvaardigheid kunnen we dus

¹ We kiezen in deze tekst voor genderrechtvaardigheid omdat deze term beter aangeeft waar we naar streven dan gendergelijkheid. We zijn namelijk niet gelijk en hebben verschillende noden. Genderrechtvaardigheid gaat niet uit van een gelijke of genderneutrale behandeling, ze zorgt ervoor dat iedereen een rechtvaardige behandeling krijgt, die daarom niet noodzakelijk gelijk is.

ook niet los zien van de bredere machts-
verhoudingen. Genderongelijkheid kruist met
racisme, klassisme, validisme en andere vormen van
uitsluiting. Een werkelijk rechtvaardige aanpak vraagt
dan ook een intersectionele blik bij alles wat we doen.
Nu vandaag veel verworven rechten opnieuw onder
druk staan, moeten we alert blijven. Onderzoek toont
aan dat een groeiend aantal jongeren in België zich
minder tolerant opstelt tegenover genderdiversiteit
en LGBTI²+² personen³. Wereldwijd zien we de tendens
dat jongens conservatiever worden dan meisjes⁴.
Tegelijk wordt in het publieke debat het belang van
mensenrechten, wetenschappelijke evidentie en
de rol van het middenveld steeds vaker in twijfel
getrokken – soms subtiel, soms frontaal. Een discours
dat marginaliseert, ridiculiseert en sanctioneert, wint
terrein. Dat maakt van deze gids een noodzaak.

Walk the talk

Genderrechtvaardigheid start dus bij onszelf. Niet als
eindpunt, maar als vertrekpunt. Ze vraagt om een
fundamentele omslag in onze organisatiecultuur: van
hoe we beslissen en wie er aan tafel zit, tot hoe we met
elkaar omgaan en wie zich veilig voelt. Alleen wanneer
die principes intern verankerd zijn, kunnen we ze
met overtuiging uitdragen in onze partnerschappen,
programma's en belangenbehartiging.

Een gedeeld traject, een gedeelde ambitie

De voorbije twee jaar boog een werkgroep van een
twintigtal Belgische ngo's zich over de eigen
praktijken. Wat werkt? Waar zitten nog tekort-
komsten? Hoe breng je gender van beleid naar
praktijk, van woorden naar systeemverandering?

Met deze gids willen we die inzichten delen met
de hele sector. Niet als stappenplan of universele
checklist – want er is niet één maat voor iedereen.
Wel als uitnodiging tot reflectie, tot dialoog, en vooral:
tot actie. Want genderrechtvaardigheid is geen
project, het is een houding.

Wie zijn we?

*In februari 2023 lanceerden ngo-federatie en
11.11.11 de eerste genderwerkgroep.*

*Met de genderwerkgroep brachten beide
organisaties hun leden samen om uit te
wisselen, na te denken over een betere
integratie van gender en inclusie in de praktijk,
en expertise op te bouwen. Samen stelden
we de verwachtingen, de doelstellingen en de
samenwerkingsmethoden vast.*

*Sindsdien hebben we meerdere
inspiratiesessies, trainingen en discussies
georganiseerd. Veel van onze leden
beschikken over waardevolle tools en
werkmethoden. We willen de sector
inspireren om hiermee aan de slag te gaan.
We focussen op gendermainstreaming,
specifieke acties en tools, visies en
uitdagingen, en onderzoeken hoe we het
thema in onze eigen organisaties kunnen
implementeren. Deze publicatie is
het resultaat van de eerste twee
jaar samenwerking.*

² We kiezen voor de afkorting LGBTI+ zijnde Lesbisch, Gay (homo), Biseksueel, Trans, en Intersekse. De + omvat als je niet onder een van de letters in LGBTI+ maar ook niet hetero bent en/of niet valt binnen de opdeling man – vrouw. Voor meer informatie verwijzen we door naar çavaria: Wat is LGBTI+? | çavaria

³ Facts & Figures: De evolutie van homofobie bij jongeren tussen 2018 en 2023; PAUWELS, FIEN (JOP, 2025) Jeugdonderzoeksplatform

⁴ A new global gender divide is emerging; 26 januari 2024

2

**GENDER:
WAAROM
IS HET
BELANGRIJK?**



GENDER: WAAROM IS HET BELANGRIJK?

GENDERRECHTVAARDIGHEID: EEN ONMISBARE SCHAKEL IN DUURZAME VERANDERING

In de sector van internationale samenwerking groeit het besef dat economische, sociale en ecologische uitdagingen onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Wie dat begrijpt, ziet meteen dat oplossingen niet in hokjes passen. Het discours dat de verantwoordelijkheid of zelfs de schuld voor hun situatie vooral bij individuele mensen zelf legt, schiet tekort. We moeten dus focussen op de structuren die ongelijkheid creëren en in stand houden.

Genderrechtvaardigheid is een essentieel onderdeel van die structurele analyse. Vrouwen maken wereldwijd iets meer dan de helft van de bevolking uit, maar hun noden, hun bijdragen en hun ervaringen blijven ondergewaardeerd en gemarginaliseerd. Dat blijkt onder meer uit de Gender Empowerment Measure (GEM)⁵, die wereldwijd ongelijkheden tussen mannen en vrouwen zichtbaar maakt.

Machtsstructuren die ongelijkheid bestendigen, blijven vaak verborgen. Ze zitten ingebakken in sociale, culturele systemen. Denk aan ongebreideld kapitalisme en (neo) kolonialisme, aan racisme, seksisme, heteronormativiteit, klassisme, validisme en andere vormen van onderdrukking. Deze systemen zijn met elkaar verweven en vormen een netwerk van privileges. Ze bepalen wie gehoord wordt, wie kansen krijgt, en wie aan de zijlijn blijft staan.

Seksisme beperkt de rechten van vrouwen en mannen, onderdrukt hun ontwikkeling en legitimeert ongelijke behandeling. En wanneer seksisme samenkomt met andere vormen van uitsluiting – zoals racisme of armoede – stapelen de obstakels zich op. Een zwarte vrouw of een oorspronkelijke bewoonster⁶ wordt nog vaker geconfronteerd met uitsluiting dan een witte vrouw uit de middenklasse. Dat is het hart van intersectioneel denken: erkennen dat ongelijkheid verschillende wortels heeft die elkaar kruisen en ook versterken.

Het **binaire gendersysteem** is daarbij doorslaggevend. Het verdeelt mensen strikt in twee hokjes – man of vrouw – en koppelt daar verwachtingen en rollen aan vast. Macht, leiderschap, zichtbaarheid en economische waarde worden vaker toegeschreven aan mannelijkheid.

Zorg, afhankelijkheid en onderdanigheid worden dan weer sneller aan vrouwelijkheid gelinkt. Dat systeem beperkt niet alleen vrouwen en mannen in hun vrijheid, het sluit ook mensen uit die zich buiten deze strakke indeling identificeren. Non-binaire, transgender en genderdiverse personen botsen dagelijks op muren opgetrokken uit wetten, systemen en sociale normen.

Het is wetenschappelijk al lang aangetoond: meer genderrechtvaardigheid leidt tot sterkere en duurzamere samenlevingen. Minder armoede. Meer innovatie. Duurzamere vrede. Betere gezondheidszorg.

⁵ Gender-related Development Index (GDI)

⁶ In sommige teksten wordt gesproken over inheemse bevolking/bewoner. Wij kiezen voor de term “oorspronkelijke bewoner” zoals aangeraden in het kader van een meer gedekoloniseerd taalgebruik. Zie lexicon van de inspiratiegids dekoloniseren.

⁷ A study on gender equality as a pre-requisite for sustainable development. Johnsson-Latham G., 2007.

⁸ Dat blijkt uit de jaarlijkse democratie-index, samengesteld door de Economist Intelligence Unit van de uitgever achter het Britse magazine The Economist.

⁹ The state of women human rights defenders 2023

Beleid dat inclusiever is, en beter afgestemd op de realiteit van álle burgers. Minder milieuschade. Kortom: wie genderrechtvaardigheid serieus neemt, boekt vooruitgang op alle vlakken.⁷

Duurzame internationale samenwerking is dus onmogelijk zonder genderrechtvaardigheid. Dat vraagt ook om een dekoloniaal perspectief: één dat de dominante visie over internationale samenwerking en vooruitgang bevraagt, en ruimte maakt voor de kennis, de ervaringen en de oplossingen van gemeenschappen die historisch zijn uitgesloten of onderdrukt. In de sector van de internationale samenwerking wordt de impact van deze machtsverhoudingen nog te vaak onderschat.

GENDER & INTERNATIONALE SAMENWERKING: WELKE UITDAGINGEN?

Het internationale politieke landschap staat voor grote uitdagingen. Geopolitieke spanningen, de opkomst van autoritaire regimes, de herpositionering van de grootmachten en de scherpere economische rivaliteit: wereldwijd dwingen deze krachten vandaag alle landen om hun beleid te herzien. In dat proces geraken mensenrechten, genderrechtvaardigheid en internationale samenwerking steeds vaker op het achterplan. Het democratisch gehalte wereldwijd staat op het laagste punt sinds 2006. Slechts 6,6 procent van de bevolking leeft nog in een volledige democratie⁸. Een trend die samenhangt met het succes van extreme partijen, die garen spinnen bij stijgende inflatie, armoede en economische ongelijkheid. Internationaal recht en afspraken worden niet nageleefd, of ter zijde geschoven met grote gevolgen voor internationale stabiliteit en

democratieën. Het leidt er ook toe dat activisten voor meer gendergelijkheid en tegen discriminatie steeds meer tegenreactie krijgen. De Kvinna till Kvinna Foundation rapporteert dat vrouwen- en LGBTQ+-rechtenactivisten wereldwijd het steeds moeilijker hebben. Intimidatie neemt toe: 75 procent van de door hen bevraagde activisten zegt als persoon of organisatie bedreigd of lastiggevallen te zijn. Een op de vier kreeg zelfs doodsb bedreigingen. Administratieve en juridische obstakels worden talrijker en de financiering neemt af, van een absoluut minimum tot bijna niets⁹. Door gelijke rechten voor vrouwen en LGBTQ+-personen in twijfel te trekken, worden niet alleen de rechten van deze mensen aangetast, maar ook de basis van een democratische samenleving. Zonder extra aandacht voor de integratie van de mensenrechten en voor genderrechtvaardigheid verliezen we de strijd voor democratische waarden en tegen onrechtvaardigheid en discriminatie.

De roep om veiligheid en economische stabiliteit gaat steeds vaker gepaard met een restrictieve visie op rechten. Patriarchale structuren houden wereldwijd stand, verworvenheden voor genderrechtvaardigheid worden steeds vaker ondermijnd. Reactionaire en populistische krachten – zowel binnen Europa als daarbuiten – maken gebruik van een anti-genderretoriek en desinformatie die diepgewortelde stereotypen voeden, en van genderrechtvaardigheid een ideologisch strijdtoneel maken. Onder het mom van ‘anti-woke’ of ‘vrouwenrechten’, ‘kinderrechten’ of ‘familiewaarden’ mobiliseren zij tegen de grondrechten, waarbij ze de seksuele en reproductieve gezondheid en rechten (SRGR), en de rechten van vrouwen en LGBTI+ personen expliciet viseren.



Olie op het vuur

De backlash tegen genderrechtvaardigheid is geen geïsoleerd fenomeen. De tweede Trump-regering geeft autoritaire en reactionaire krachten wereldwijd de wind in de zeilen. Zonder gegronde redenen worden in de VS overheidsdepartementen platgelegd en wordt beleid opgeschort. Binnen Europa zien we ook deze anti-gender en anti- LGBTI+ tendensen zoals in Hongarije en Italië. Andere spelers zoals Rusland en het Vaticaan laten zich de afgelopen jaren ook niet onbetuigd. Ze verdedigden anti-gender en anti- LGBTI+ benaderingen op internationale fora en financierden anti-gender en anti- LGBTI+ actoren. Andere regimes die niet hoog oplopen met vrouwenrechten en de strijd tegen discriminatie voelen zich hierdoor gesterkt.

Ondertussen gooien overheden administratieve obstakels op voor het middenveld, zetten hun financiering stop of ontmoedigen politieke dialoog. Volgens Varieties of Democracy (V-Dem) is media-censuur de populairste praktijk onder autocratische regeringen, op de voet gevolgd door de aantasting van de vrijheid en de eerlijkheid van verkiezingen en de onderdrukking van het maatschappelijk middenveld.¹⁰

Middenveldorganisaties – en in het bijzonder vrouwenrechten- en feministische bewegingen – opereren steeds vaker in een vijandig klimaat, met lastercampagnes, digitale intimidatie en juridische beperkingen.

Kritische stemmen onder druk

Het verlies aan vrijheid van meningsuiting is alarmerend in 2024 ging ze achteruit in 44 landen, in 2023 waren er dat maar 35¹¹. In bijna de helft van de landen is de vrijheid om gendergerelateerde kwesties publiek te bespreken beperkt tussen 2015 en 2022¹². De beleids

ruimte voor kritische stemmen krimpt, terwijl de nood aan maatschappelijke tegenmacht en kritische dialoog groter is dan ooit. Dit alles gebeurt ironisch genoeg op een moment dat het normatieve kader – met internationale verdragen, VN-resoluties en nationale wetgeving – historisch sterk is. Deze kaders, opgebouwd door decennia van strijd, zijn een belangrijk ankerpunt wanneer er hevige tegenstand komt.

Toch is deze juridische verankering niet voldoende. We hebben ook politieke wil en structurele steun nodig. Een deel van de internationale gemeenschap belijdt wel met woorden het belang van genderrechtvaardigheid, maar financiële steun blijft uit. Vrouwenrechten organisaties ontvangen wereldwijd minder dan 1 procent van de officiële ontwikkelingshulp (ODA)¹³, LGBTI+ organisaties krijgen nog veel minder – naar schatting 0,15 procent.¹⁴ Ze hebben alle nochtans een cruciale rol in het bevorderen van inclusieve democratie en mensenrechten.

Hoopvolle signalen

Toch zijn er ook hoopvolle signalen. In landen waar moedige activisten en beleidsmakers vooruitgang boeken, zien we inspirerende voorbeelden. De recente goedkeuring van de Marriage Equality Act in Thailand toont aan dat verandering mogelijk is, ook in een moeilijke context. Ook België blijft, ondanks interne spanningen, een belangrijke bondgenoot in multilaterale fora. Maar die rol vraagt waakzaamheid, politieke moed en structurele investeringen in een internationale samenwerking die genderrechtvaardigheid en mensenrechten centraal stelt. Niet als een bijkomstigheid, maar als het fundament van een rechtvaardige wereldorde.



¹⁰ V-DEM Democracy Report 2025 25 Years of Autocratization – Democracy Trumped?

¹¹ V-DEM Democracy Report 2025 25 Years of Autocratization – Democracy Trumped?

¹² Equal Power Now – Girls, young women & political participation

¹³ Towards-a-common-ask-for.pdf en OESO DAC rapport 2024.

¹⁴ 2021-2022 global resources report: Government and philanthropic support for LGBTI communities

¹⁵ LGTQIA rechten staan in geen enkel van de vermelde verdragen; ze maken géén deel uit van de internationale mensenrechtenarchitectuur. Vandaar dat de Yogyakarta principes in leven geroepen zijn: om te tonen dat ze er niet expliciet instaan, maar eigenlijk wel van toepassing zouden moeten zijn op de LGBTI+ personen.

RECHTEN GEEN MODEWOORD:

institutionele hefboomen voor de lange termijn

De decennialange strijd van feministische bewegingen, mensenrechtenorganisaties en medestrevers voor genderrechtvaardigheid heeft geleid tot een uitgebreid internationaal en nationaal rechtenkader, verankerd in wetgeving, verdragen en internationale afspraken. Dit robuust juridisch en moreel fundament biedt bescherming, geeft richting en maakt verdere actie mogelijk.

Van de **Universele Verklaring van de Rechten van de Mens** (1948), de **Verklaring en het Actieplatform van Beijing** (1995), tot de **Agenda 2030** en de **Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDGs)**: gendergelijkheid en de rechten van vrouwen en meisjes¹⁵ maken integraal deel uit van de internationale mensenrechtenarchitectuur. In vele landen zijn deze principes omgezet in wetgeving en beleid.

Toch gaat echte structurele verandering pijnlijk traag. Vrouwenrechten en de rechten van LGBTI+-personen staan wereldwijd onder druk. We moeten een krachtig en ondubbelzinnig internationaal signaal geven: **over de verworven rechten valt niet te onderhandelen**. Deze rechten verdedigen is niet alleen essentieel, ze zijn ook een maatstaf voor de gezondheid van democratische samenlevingen in het algemeen. **Wanneer gemorreld wordt aan de rechten van vrouwen en LGBTI+ personen, is dat vaak een voorbode en deel**

van een bredere aanval op de mensenrechten: de vrijheid van meningsuiting ondermijnen, de persvrijheid beperken, anti-migratie retoriek, activisme criminaliseren, of het maatschappelijk middenveld verstikken. In die zin zijn vrouwenrechten en genderrechtvaardigheid de spreekwoordelijke kanarie in de koolmijn, een vroege waarschuwing van een bredere democratische erosie.

België als actor en actieve bondgenoot

België speelt al jarenlang een proactieve rol in de internationale strijd voor gendergelijkheid¹⁶. Ons land durft thema's op de agenda zetten die elders vaak vermeden worden, zoals seksuele en reproductieve gezondheid en rechten (SRGR), het beschermen van de maatschappelijke ruimte en het bestrijden van seksueel en gendergerelateerd geweld (SGBV).

Op federaal vlak is dit Belgische beleid onder andere juridisch verankerd via:

- **de wet betreffende de Belgische ontwikkelingssamenwerking** (19 maart 2013), die gender als transversaal thema erkent en de integratie ervan in alle interventies van de Belgische ontwikkelingssamenwerking verplicht;
- **de wet op gendermainstreaming** (12 januari 2007), die de federale overheid verplicht om de genderdimensie systematisch op te nemen in alle beleid, acties en begrotingen.



Internationaal heeft België zich verbonden aan tal van verdragen, akkoorden en bindende afspraken, waaronder:

- het **Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen** (CEDAW, 1979);
- diverse **VN-Veiligheidsraadresoluties**, bijvoorbeeld resolutie 1325 over vrouwen, vrede en veiligheid (2000);
- de **Verklaring en het Actieprogramma van Cairo** (1994) en **Beijing** (1995), en de daaropvolgende evaluatieconferenties (CSW, CPD);
- de **Conventie van Istanbul** tegen geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld;
- de **SDGs**, en in het bijzonder SDG 5 over gendergelijkheid en empowerment van vrouwen en meisjes;
- de **Yogyakarta-principes** die betrekking hebben op een breed scala aan internationale mensenrechtennormen en hun toepassing op kwesties rond seksuele oriëntatie, gender-expressie en -identiteit.

Deze engagementen geven richting aan het binnenlands en het buitenlandse beleid, en maken België tot een geloofwaardige pleitbezorger voor gender op het internationale toneel.

GENDERGELIJKHEID ALS PIJLER VAN INTERNATIONALE SAMENWERKING

In zijn beleid voor ontwikkelingssamenwerking vertrekt België vanuit een duidelijke visie: gendergelijkheid is een voorwaarde voor duurzame ontwikkeling.¹⁷ Die visie is verankerd in de **Strategienota gender**,¹⁸ die steunt op drie centrale benaderingen:

- **Rechtenbenadering**: van elk individu worden de rechten erkend
- **Tweesporenbenadering**: de combinatie van gendermainstreaming in alle acties naast gerichte acties die gendergelijkheid bevorderen en gelijke rechten en kansen voor vrouwen en voor LGBTI's creëren
- **Contextualisering**: beleidskeuzes en interventies worden afgestemd op de nationale en de lokale realiteit, met oog voor cultuur, machtsverhoudingen en bestaande ongelijkheden

Yogyakarta-principes

Deze principes zijn internationale richtlijnen die benadrukken dat mensenrechten gelden voor iedereen, ongeacht seksuele geaardheid of genderidentiteit. Ze benadrukken het recht op bescherming tegen discriminatie, geweld en uitsluiting. De principes geven overheden concrete aanbevelingen om wetten en beleid te hervormen.

Gendermainstreaming betekent dat gender van bij de start wordt meegenomen in elk beleidsdomein – niet als bijzaak of correctie achteraf. Via specifieke maatregelen wordt structurele achterstand weggewerkt. De overheid verwacht bovendien van alle ngo's en humanitaire organisaties dat zij gender integreren in hun werking. Genderanalyse en -integratie zijn expliciete evaluatiecriteria bij de goedkeuring, de opvolging en de beoordeling van programma's. Dit werkt niet alleen als een hefboom voor vooruitgang, het stimuleert organisaties ook om hun interne en externe genderwerking te versterken.

SAMENWERKING MET HET MIDDENVELD: SLEUTEL VOOR DUURZAME IMPACT

Tot slot is het belangrijk dat België erkent dat echte vooruitgang alleen mogelijk is in samenwerking met een sterk en kritisch middenveld. Daarom is het goed dat de overheid zich laat adviseren door ngo's, vrouwenrechtenorganisaties en academici.

Die betrokkenheid moet meer om het lijf hebben dan consultatie. In **structurele dialoogruimtes** kunnen organisaties mee vormgeven aan het beleid, ook – en vooral – in crisissituaties of conflicten. Daarbij stemmen uit alle werelddelen betrekken, hun expertise erkennen en hun slagkracht versterken: dat is niet alleen een kwestie van effectiviteit, maar ook van rechtvaardigheid.

^{16/17} In het kader van de Belgische overheid spreken we over gendergelijkheid gezien ze dit begrip hanteert in haar beleidsdocumenten.

¹⁸ Strategienota's van DGD

ARGO: gender integreren in internationale samenwerking

De Adviesraad Gender en Ontwikkeling (ARGO), opgericht bij koninklijk besluit van 2 april 2014, adviseert de minister van Ontwikkelingssamenwerking en de federale regering over de genderdimensie in hun beslissingen. ARGO helpt zo gender beter te integreren in het Belgische beleid voor internationale samenwerking en in de standpunten die België inneemt op internationaal niveau. De Adviesraad werkt hiervoor samen met deskundigen van het platform BE-Gender of andere externe experts.

De Adviesraad bestaat uit werkgroepen. Die bereiden de adviezen en de schriftelijke bijdragen van de Raad met betrekking tot ontwikkelingssamenwerking, internationale solidariteit en internationale betrekkingen voor. Ze diepen ook onderwerpen uit en vergroten de expertise van de Raad over specifieke onderwerpen, via publieke evenementen of via steun aan onderzoek.

Voor meer informatie over de Raad alsook de samenstelling: www.argo-ccgd.be.

TUSSEN WAARDEN EN REALITEIT:

Gender in een complexe wereld

Komen vrouwenrechten in de verdrukking als we te veel op LGBTI+ personen focussen? Kunnen we als Belgische ngo's rond gender werken zonder de relatie met onze partners onder druk te zetten? Sommige thema's waar ngo's rond werken, zoals seksuele en reproductieve rechten, kunnen – door maatschappelijke gevoeligheden – moeilijker bespreekbaar zijn in bepaalde contexten. Dit is geen reden om ze uit de weg te gaan. Onze organisaties moeten net ruimte creëren voor dialoog, nuance en samenwerking, zodat iedereen toegang krijgt tot gelijke rechten en kansen. We schetsen hier enkele grote spanningsvelden.

FEMINISME VERSUS LGBTI+?

Anti-genderactivisten proberen verdeeldheid te zaaien, waarbij ze vrouwenrechten als strijdig verklaren met LGBTI+-rechten. Die tegenstelling is vals. Feministische denkers introduceerden het idee

dat gender een sociale constructie is: een systeem van normen, rollen en verwachtingen dat patriarchale machtsverhoudingen in stand houdt. Feministische bewegingen en de LGBTI+-bewegingen willen deze structuren doorbreken en genderongelijkheid aanpakken. Tot op vandaag verzetten ze zich tegen stereotype verwachtingen voor mannen en vrouwen en pleiten ze voor een rechtvaardige verdeling van macht en middelen.

Feminisme kent verschillende stromingen, met uiteenlopende accenten en visies. Niet alle stromingen zijn even inclusief: sommige beperken zich tot de rechten van biologische vrouwen, en slagen er niet altijd in de ervaringen van transgender- en non-binaire personen mee te nemen. Inclusief feminisme gaat over het streven naar gelijkwaardigheid en het ter discussie stellen van structuren die ongelijkheid in stand houden. Dat maakt van feminisme niet louter een 'vrouwenzaak', maar een zaak van iedereen – ook van LGBTI+ personen.

De LGBTI+ beweging vertrekt op haar beurt van de Yogyakarta-principes, die de mensenrechten van LGBTI+ personen expliciteren. Feminisme en LGBTI+ activisme ontwikkelen zich niet los van elkaar, ze versterken elkaar in hun strijd voor een samenleving waarin inclusiviteit en gelijkwaardigheid centraal staan. Inzetten op LGBTI+ rechten gaat dus niet ten koste van vrouwenrechten, integendeel. Beide bewegingen delen dezelfde doelstellingen op het vlak van gelijkheid, inclusie en rechtvaardigheid. Actief bondgenootschap houdt in dat je je uitspreekt tegen elke vorm van discriminatie, inclusief seksisme en queerfobie, en dat je je inzet voor een samenleving waarin iedereen veilig en gelijkwaardig kan leven.

Het ondersteunen en betrekken van zowel lokale LGBTI+ als lokale vrouwenrechtenorganisaties is hierin essentieel: zij zijn geworteld in de gemeenschap en beschikken over de kennis en de ervaring om duurzame verandering te bewerkstelligen. De situatie van LGBTI+ en vrouwenrechten monitoren helpt om tijdig in te grijpen bij bedreigingen of achteruitgang. Door via diverse kanalen correcte informatie te verspreiden, worden bewustwording vergroot en solidariteit versterkt. Inclusieve hulpverlening en steun aan initiatieven die LGBTI+ personen en vrouwen helpen economisch zelfstandig te worden, dragen bij aan structurele empowerment. Deze gezamenlijke inzet zorgt voor een krachtige en solidaire mensenrechtenbeweging die niemand achterlaat.

DEKOLONIALE AANPAK: SAMENWERKEN OP GELIJKE VOET

Dekoloniaal werken start met erkennen dat het kolonialisme een gewelddadig, extractivistisch, patriarchaal en racistisch systeem van onderdrukking was dat wereldwijd onherstelbare schade heeft berokkend aan landen en bevolkingen. In sommige landen is deze periode helaas nog niet voorbij. Onze sector moet zich, gezien de wortels van de 'ontwikkelings-samenwerking' in het kolonialisme, bewust zijn van zijn eigen aandeel in het overleven van deze systemen.

We moeten ook erkennen hoe deze koloniale erfenis nog steeds zijn stempel drukt op hoe we samenleving, politiek, cultuur, economie en kennis vormgeven. Dit systeem bepaalt nog altijd wie privileges heeft en wie niet, het houdt discriminerende instellingen en onevenwichtige internationale machtsrelaties in stand. Dekoloniaal werken betekent onszelf constant ter

discussie stellen, macht herverdelen, evenwaardige partnerschappen verdedigen en de stemmen en de ervaringen van gemarginaliseerde groepen luider laten weerklinken. Het betekent kennis en gewoonten van oorspronkelijke bevolkingsgroepen waarderen, stereotypen uitdagen – ook in taal en beeldgebruik –, een intersectionele benadering toepassen, antiracistisch zijn en vechten tegen onrecht en discriminatie.

Gender en dekolonisering

De kolonisatie creëerde en versterkte hiërarchieën en sociale constructies van zogenaamd 'ras', geslacht, gender, seksualiteit, bekwaamheid. Koloniale overheden, beïnvloed door de kerk, legden bijvoorbeeld strikte genderbinariteit (man/vrouw) en genderrollen en -normen op in landen waar gender meervoudig, vloeier en minder of niet gecontroleerd was. Bv post-koloniaal Uganda ontkent homorechten in zijn huidige wetgeving die geïnspireerd is op wetgeving van het voormalige Britse imperium.

Verschillende landen halen vandaag soms cultuur en traditie aan om de rechten van vrouwen en gemarginaliseerde groepen in te perken en discriminatie en gewelddadige praktijken te rechtvaardigen. Gender of feminisme wordt dan gezien als een westers concept en een vorm van (neo)kolonialisme.

'Wit' of 'neoliberaal' feminisme heeft effectief vaak mensen van kleur gemarginaliseerd, maar er hebben altijd ook andere dekoloniale en/of alternatieve feminismen bestaan over de hele wereld. Gender en feminisme alleen zien als "westers" maakt de lokale groepen en bewegingen die voor vrouwenrechten, minderheidsrechten en genderrechtvaardigheid vechten onzichtbaar.

De terminologie en de prioriteiten zijn misschien niet overal dezelfde, maar het einddoel wel: weg met oneerlijke machtsverhoudingen. Een dekoloniale aanpak van gender erkent dit, kiest voor een intersectionele aanpak en ondersteunt en versterkt het platform dat deze bewegingen en groepen wereldwijd krijgen zonder het te coöpteren of te instrumentaliseren.

Evenwaardige partnerschappen

Om genderkwesties effectief aan te pakken met internationale partnerorganisaties, is het cruciaal om open communicatie te bevorderen, een gedeeld begrip van gendergelijkheid te ontwikkelen en een gezamenlijke aanpak te creëren om gender gerelateerde uitdagingen aan te pakken.

“Dekoloniale toekomstbeelden [zijn] noodzakelijkerwijs feministisch, antiracistisch en antikapitalistisch. Maar feministische, antikapitalistische en antiracistische strijd zijn niet inherent dekoloniaal. Volgens dekoloniale theoretici zijn ze alleen dekoloniaal als ze ernaar streven kolonialiteit te transformeren.”

Oxfam International

Een eerste noodzakelijke stap is dus zeker een open, constructieve dialoog voeren over hoe gender in de context gezien wordt en wat het belang ervan kan zijn vanuit een mensenrechtenbenadering. Rond gender beginnen werken zonder eerst deze noodzakelijke dialoog te voeren en zonder een gedeeld genderbegrip te onderschrijven, is bij voorbaat gedoemd is om te mislukken. Een veilige omgeving creëren is dan ook een fundamentele voorwaarde om transparante en eerlijke communicatie mogelijk te maken. Hiervoor zijn langdurige opgebouwde partnerschappen tussen organisaties waarin al een zeker mate van vertrouwen heerst, zeker een meerwaarde.

In deze eerste fase is een gezamenlijke, kritische gender analyse zeker aangewezen. Maak dus samen met de partners een gender contextanalyse die het programma sturing kan geven in gender gerelateerde uitdagingen. Daarnaast bevat deze kritische gender-analyse ook een genderanalyse op het organisatieniveau.

Het werken aan gender met partnerorganisaties omvat dus verschillende belangrijke stappen:

- Het uitvoeren van een grondige en kritische gender analyse (context en organisatieniveau);
- Het vaststellen van duidelijke gezamenlijke doelstellingen;
- Het ontwikkelen van een gender strategie en werkplan;
- Het implementeren van acties en het monitoren en evalueren van de voortgang;
- Het bevorderen van inclusieve communicatie, het stimuleren van samenwerking en het waarborgen van verantwoordingsplicht op alle niveaus;

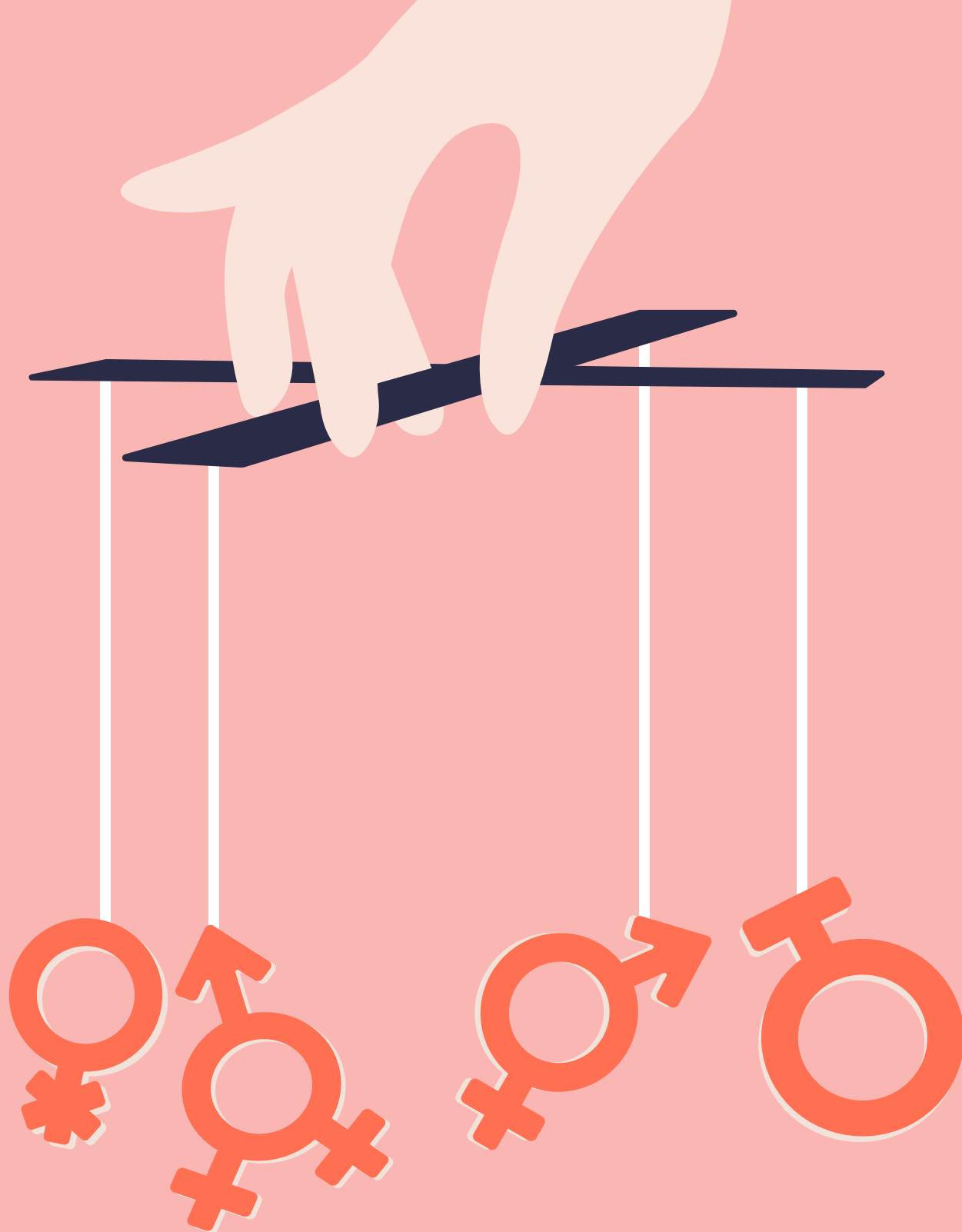


Enkele tips vanuit de praktijk:

- Uitwisselingen bevorderen onder partners zodat ze ook van elkaar kunnen leren ondanks misschien zeer wisselende lokale contexten, is zeker een goede praktijk. Dit omdat de boodschapper minstens even belangrijk is als de boodschap zelf. Denk dus ook na wie meest aangewezen is als boodschapper, bv een consultant voor gendervormingen is best iemand uit de eigen lokale gemeenschap.
- Zoek bondgenoten in lokale organisaties die ook werken rond mensenrechten, bv mensen met een beperking, mensen die leven met HIV/AIDS, etc. en ga na hoe je kan leren van elkaar en elkaar kan versterken.
- Zorg er zeker voor dat gender in je M&E systeem en budget is opgenomen, zo blijft het niet enkel bij mooie beleidsverklaringen in een document.

3

**MACHTSON-
GELIJKHEID
AANPAKKEN:**



**INSPIRATIE VOOR
WERKEN ROND GENDER
IN JE ORGANISATIE**

Als genderwerkgroep hebben we er bewust voor gekozen om genderrechtvaardigheid eerst binnen onze eigen organisatie centraal te stellen, vóór we dit uitdragen naar onze partnerwerking. We kunnen deze boodschap immers pas geloofwaardig uitdragen wanneer we ze zelf hebben geïnternaliseerd.

Er zijn veel manieren om aan de slag te gaan met genderrechtvaardigheid in een organisatie. Er is geen universele blauwdruk – geen one size fits all. Elke organisatie heeft haar eigen context, dynamiek, mensen en uitdagingen. Elke aanpak is er één op maat, die vertrekt vanuit de eigen realiteit en mogelijkheden.

In dit overzicht bundelen we enkele inspirerende voorbeelden en praktijken van organisaties die werk maken van genderrechtvaardigheid. Ze tonen dat verandering op vele manieren vorm kan krijgen – via beleid, processen, cultuur of dagelijkse praktijk. Deze selectie is niet exhaustief, ze wil vooral inspireren, aanmoedigen en nieuwe perspectieven openen. Wat deze voorbeelden verbindt, is de wens om het beter en anders te doen. Dat betekent: inzetten op representatie en gelijke kansen, dominante denkkaders en normen bevragen, ruimte maken voor stemmen en ervaringen die nu te vaak gemarginaliseerd worden, actief werken aan het ontmantelen van systemen van ongelijkheid en onderdrukking.

Met deze voorbeelden willen we laten zien dat structurele verandering mogelijk is – stap na stap, met moed, reflectie en solidariteit. Laat je inspireren, en bouw verder vanuit jouw eigen organisatie.



HOE GENDER INTEGREREN IN EEN TRAJECT MET MEERDERE ORGANISATIES? (GSK)

We schetsen hier hoe twee GSKs (gemeenschappelijke strategische kaders), met name het geografische GSK Guinée en het thematische GSK Sociaalecologische Veerkracht, gender opnemen in hun samenwerkingsverband.

Wat is een GSK?

De Belgische ontwikkelingssamenwerking werkt sinds enkele jaren met gemeenschappelijke strategische kaders (GSK). In een GSK stellen verschillende ngo's strategische doelen op waar ze gezamenlijk of complementair aan werken, op basis van een gemeenschappelijke contextanalyse van een land of thema. Ze willen zo onder andere collectieve leerprocessen tot stand brengen rond strategieën, zoals een collectief genderleerproces.

GSK Sociaalecologische Veerkracht

Dit GSK waarvan de leden het netwerk SECORES (Social Ecological Resilience Network) vormen, ging van start met een uitwisseling: hoe definieerden de GSK-leden gender in het genderbeleid van hun organisatie? Ze bleken gender en inclusie als nauw verbonden te zien en gender dus eerder in een breed, holistisch kader te situeren. Het brede thema van sociaalecologische veerkracht in verband brengen met gender en inclusie bleek geen eenvoudige opdracht. Ze lieten daarom een externe studie uitvoeren.

De studie geeft verschillende aanbevelingen waaronder de volgende:

- **Ontwikkel een eigen visie op inclusie.** Verken, op basis van je eigen praktijk en die van je partners, de betekenis van deze visie.
- **Creëer bewustwording van 'dominante narratieven'** die onbewust onze manier van denken en het creëren van oplossingen bepalen.
- **Het gender- en inclusieperspectief integreren doe je best vóór het begin van een project- of programmacyclus.** Houd dit vol tijdens de hele cyclus.
- **Leer van en met elkaar over (gender)inclusieve praktijken** in projecten die sociaalecologische veerkracht versterken. Zo kijk je verder dan je eigen referentiekader en ontwikkel je nieuwe inzichten die dit kader kunnen versterken of opentrekken.

De studie biedt aanknopingspunten voor de leden van SECORES, haar partners en SECORES zelf om gender en inclusie meer te integreren in hun visie, strategie en praktijk. Ze suggereert ook literatuurbronnen en tools, die je aan het eind van het rapport vindt.

De volledige studie: "Study for SECORES on the Relationship between Gender/Inclusion and Social-Ecological Resilience" kan je terugvinden op de website van SECORES.²⁰

GSK Guinée

Het GSK Guinée, dat enkel in Guinée actief is, vertrok vanuit een analyse van de situatie van de vrouwen-rechten in Guinée.

In plaats van gender transversaal op te nemen in de andere strategische doelstellingen, werd gekozen voor een specifieke doelstelling gender. Het GSK Guinée wilde daarmee aantonen dat gender voor iedereen een zeer specifieke invulling heeft.

"Alle studies over de kwestie van armoede in Guinee komen tot de conclusie dat vrouwen de armste zijn, de meest kwetsbare, en de minst bevoorrechte wat betreft de middelen en capaciteiten om hun rechten en belangen te verdedigen in de besluitvormingsprocessen waarin ze betrokken zijn, naast mannen. Ondanks het politieke engagement toont de analyse van de menselijke ontwikkelingsindicatoren grote genderongelijkheden in Guinee. Met een genderindex van 0,567 (SIGI Index OCDE, 2019) behoort Guinee tot de 8 landen (78 van de 86) met de grootste ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in niet-OECD-gebieden."
Uit de contextanalyse van het GSK Guinée 2022-2026²¹

Op basis van deze contextanalyse besloot dit GSK de focus specifiek op vrouwenrechten te leggen, op de uitdagingen en de verbetering van hun positie – los van gender als een breder concept dat andere identiteiten omvat. De leden concludeerden dat zichzelf en hun lokale partners meer kennis en inzicht wilden ontwikkelen rond gender. Een van de deelnemende organisaties, 'Le monde selon les femmes', had de expertise in huis om dit traject via vormingen en workshops te begeleiden.

Uiteindelijk werd een leertraject opgezet in drie fasen, dat de deelnemers van het GSK hielp om gender te verankeren in hun programma's en projecten.

Fase 1: een basistraining over gender

Fase 2: een interactieve workshop die voortbouwde op de voorkennis en zich richtte op een dieper begrip van genderintegratie in de context van duurzame ontwikkeling

Fase 3: een verdieping in de praktische toepassing van gender in eigen programma's en projecten

Beide GSK's pakten het dus anders aan, maar wat ze wel gemeen hadden, was de keuze om te beginnen met analyse en reflectie rond het concept gender, als eerste stap van een gezamenlijk gendertraject.

Welke tips hebben zij voor jou?

- **Genderdiscussies zijn contextgebonden**, dit moet in strategische discussies met partner-landen voorop staan.
- Hoe beter je elkaar leert kennen, hoe makkelijker je kan samenwerken. **Representatie is belangrijk**. Door bijvoorbeeld feministische partner-organisaties te betrekken bij strategische discussies, verschuiven de dynamiek en de inhoud van programma's en acties.
- **Nood aan uitwisseling over continenten heen**. Partners kunnen elkaar ook ondersteunen en leren van elkaar door uitwisseling over hun genderleertrajecten (in hun specifieke contexten).
- **Incentives van donoren werken**. De aandacht voor gender van de directie-generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD) wordt ervaren als een positieve stimulans.
- (Gender-) Indicatoren worden op het GSK-niveau niet altijd als even zinvol ervaren. De discussies liggen op een strategisch niveau, **indicatoren zijn meer geschikt voor het programmaniveau**.

²⁰ Study on the relation between gender & inclusion and social-ecological resilience – SECORES – Network for Social-Ecological Resilience (SEPTEMBER 2024; HUMANYA)

²¹ Het GSK Guinée 22-26 kan je opvragen via ngo-federatie

GENDERMAINSTREAMEN DOORHEEN JE HELE ORGANISATIE: WSM DOET HET ZO

Als middenveldorganisatie zet WSM in op gender-mainstreaming: ze nemen gender structureel mee in alle activiteiten en beleidsbeslissingen. Welke instrumenten gebruiken ze daarvoor?

WSM richtte een gendercel op bij de start van het programma 2014-2016, om het transversale thema gender op een meer gestructureerde en procesmatige manier in de werking te integreren. De gendercel werkt aan een geïntegreerd gender-beleid in de organisatie, en versterkt de gender-competenties binnen WSM en de capaciteit van organisaties in haar bredere netwerk (zowel in België als in de vier andere continenten waar WSM partners heeft).

Elke dienst van WSM is in de cel vertegenwoordigd, zodat gender een verhaal wordt van iedereen. De cel doet daarnaast een beroep op enkele Belgische partnerorganisaties met een grote expertise op het vlak van gender, met name ACV-CSC, CM-MC en CIEP. Dit helpt een internationale genderbril op te zetten, en gender op een meer intersectionele manier te benaderen. Op deze manier neemt WSM gender structureel mee in activiteiten, programma's en beleidsbeslissingen.

De gendercel werkte een "stappenplan naar gendergelijkheid" uit dat (partner)organisaties helpt om genderongelijkheid in hun werking aan te pakken en zo aan gendermainstreaming te doen. Het plan bevat tips en aanbevelingen, maar de nadruk ligt op inspirerende praktijkverhalen van organisaties in het WSM-netwerk uit de vier continenten. Minstens één keer per jaar organiseert WSM een vorming voor het volledige personeel.

In samenwerking met de werkgroep dekoloniseren creëerde de gendercel ook een (dynamische) gids voor inclusieve communicatie voor de contacten met collega's en partnerorganisaties. Deze gids is geen verzameling van rigide voorschriften, maar nodigt uit om met een kritische blik te kijken naar de manier waarop we dingen verwoorden en verbeelden. De gids bestaat in meerdere talen, met aandacht voor taalspecifieke verschillen.

Welke tips heeft WSM voor jou?

- **Sluit 'gender' niet op in het takenpakket van één iemand**, maar trek het open naar de hele organisatie. Vergeet het directieteam niet.
- **Kijk kritisch naar je eigen organisatie**: hoe inclusief zijn jullie? Is er in beleidsplannen of visieteksten expliciet sprake van gender, inclusie, intersectionaliteit...? Wie neemt de beslissingen en wie kan zaken op de agenda plaatsen? Wie bepaalt welke thema's belangrijk zijn? Welke methodologieën gebruiken jullie? Kan iedereen het woord nemen?
- Voorzie op een **regelmatige basis in (verplichte) vormingen** over gender en inclusie voor alle medewerkers.
- Voorzie in een **genderbudget**.
- Ga er niet zomaar vanuit dat alle personeelsleden vloeiend een mondje 'gender' praten of weten wat gendergelijkheid inhoudt voor de organisatie. **Leg jargon uit**, koppel geregeld terug en ga na of deze visie nog actueel is. Vergeet de collega's die in het buitenland werken niet.
- **Leer bij van organisaties in jullie wereldwijde netwerk**.

GENDERRECHTVAARDIGHEID EN DEKOLONIAAL FEMINISME CENTRAAL ZETTEN IN JE WERKING: OXFAM BELGIË DOET HET ZO

Oxfam is een wereldwijde beweging van mensen die strijden tegen ongelijkheid en voor een rechtvaardige economie. Oxfam België erkent dat systemen van onderdrukking – zoals patriarchaat, kapitalisme, kolonialisme, imperialisme en racisme – met elkaar verweven zijn. Die systemen bepalen wie macht heeft, wie profiteert en wie structureel uitgesloten wordt; vooral vrouwen, geracialiseerde personen, mensen met diverse seksuele oriëntaties, genderidentiteiten en -expressies, en gemeenschappen uit het mondiale Zuiden worden hierdoor getroffen. Met een dekoloniale en feministische aanpak pleiten ze voor rechtvaardigheid, vrijheid en zelfbeschikking voor iedereen. Ze streven naar een wereld waar macht en middelen op een eerlijke manier worden herverdeeld. Een wereld waarin iedereen zichzelf kan zijn, in waardigheid kan leven en zich veilig en gerespecteerd voelt.

Een strategie die in de hele organisatie doordringt

Oxfam België werkt met een intersectionele en mensenrechten-gebaseerde benadering, opgebouwd rond 11 feministische principes. Ze rollen een vernieuwde strategie uit voor genderrechtvaardigheid en dekoloniaal feminisme, gebaseerd op vier strategische doelstellingen.

1. **Oxfam België mainstreamt genderrechtvaardigheid en dekoloniale feministische benaderingen** in alle organisatorische structuren, praktijken en processen om onrechtvaardigheden holistisch aan te pakken en het engagement voor genderrechtvaardigheid te weerspiegelen. Ze doen dit door gender in de hele projectcyclus transversaal op te nemen, een gendertransformatief human resources-beleid dat ongelijkheden bij de wortels aanpakt te implementeren, Gender Responsive Budgetting te gebruiken om hun financiën, op basis van genderrechtvaardigheid, op te volgen en beter te oriënteren, en door hun Monitoring, Evaluatie, Verantwoording & Leren (MEAL) praktijken zo feministisch mogelijk te maken. Ze gebruiken een Gender Focal Point systeem waarbij er per departement, en in grotere departementen per team, één gender focal point is dat de strategie mee opvolgt, de communicatie verzekert en gender constant op de agenda zet.

2. **Oxfam België stimuleert een feministische leercultuur** die alle medewerkers in staat stelt te groeien, hun leert te pleiten voor genderrechtvaardigheid en dekoloniale feministische benaderingen te implementeren in hun werk en samenwerkingsverbanden. Ze doen dit aan de hand van externe en interne vormingen en leertrajecten, bijvoorbeeld over feministisch leiderschap, microagressies en omstaanderinterventies, vormen van mannelijkheid, feministische principes. Elk team en elk departement krijgen op maat ondersteuning, zodat ze genderrechtvaardigheid en dekoloniaal feminisme beter leren begrijpen en leren zien hoe ze dit kunnen meenemen in hun dagelijks werk.

3. **Oxfam België heeft aandacht voor genderrechtvaardigheid en dekoloniale feministische praktijken in hun programma's en beleidswerk.** Humanitaire en internationale solidariteitsprogramma's en eerlijke handelsactiviteiten stellen vrouwen en meisjes in al hun diversiteit centraal. Ze bouwen genderrechtvaardige doelen in en volgen specifieke gendercriteria en -markers op. Ze gebruiken een feministische en dekoloniale aanpak in de werking en MEAL. Ze bouwen en consolideren dekoloniale, gelijkwaardige partnerschappen waar mogelijk. Ze ondersteunen en versterken de stemmen van vrouwenrechten- en feministische activisten en organisaties. Oxfam België neemt systematisch een intersectionele genderlens mee in haar beleids-, campagne- en communicatiewerk en vermijdt het instrumentaliseren van gelinkte thema's en groepen.

4. **Oxfam België wil coherent zijn en aandacht geven aan een veiligere en inclusievere werkomgeving voor medewerkers in al hun diversiteit.** Bij Oxfam zetten ze hun feministische principes om in de praktijk, in de dagelijkse interacties en samenwerkingen. Ze hebben een traject opgestart rond machtsrelaties om macht meer transparant, bespreekbaar en aansprakelijk te maken binnen de organisatie. Ze zetten zich in voor feministisch leiderschap, het verdelen van macht en op waardering van iedereen. Ze passen fysieke ruimtes waar mogelijk aan om ze toegankelijker te maken vanuit een gender- en handicap lens. Bovendien hebben ze een tweejarig diversiteitsplan gefinaliseerd samen met de Brusselse dienst voor arbeidsbemiddeling Actiris, waarbij ze onder andere hun aanwervingsprocedure en taalgebruik hebben aangepast. Ze ontwikkelen een welzijnsbeleid en zetten een werkgroep op om de werkcultuur te verbeteren. Oxfam België neemt confidentialiteit, veiligheid, bescherming, integriteit en respect serieus en heeft zero tolerance voor geweld, (micro)agressies of discriminatie.

Welke tips heeft Oxfam?

- **Werken rond gender moet intersectioneel en dekoloniaal zijn.** Zie gender niet los van andere vormen van uitsluiting. Onderdrukkingssystemen zijn altijd met elkaar verbonden.
- **Neem iedereen in je organisatie mee in het proces.** Iedereen heeft een rol en samen betekent sterker, ook als dit betekent dat je wat trager gaat.
- **Wees ambitieus en moedig.** Blijf kiezen voor rechtvaardigheid, diversiteit en de verdediging van gemarginaliseerde stemmen – ook als het moeilijk wordt. Vooruitgang vraagt durf.
- **“Practice what you preach”** is geen slagzin bij Oxfam België. Het is een dagelijkse oefening in eerlijkheid, zorg en moed.

DE ORGANISATIECULTUUR AANPAKKEN: TRIAS DOET HET ZO

Trias ontwikkelde het RUTA-traject voor gender-mainstreaming met de “Toolbox for gender mainstreaming in member-based organisations”²². RUTA is meer dan een toolbox: het is een aanpak die adviseurs en partners ondersteunt om gender-rechtvaardigheid te bevorderen op individueel en organisatorisch niveau, via het hart (overtuigingen, waarden, attitudes), het hoofd (kennis, strategie) en de handen (instrumenten, tools).

De toolbox omvat een stapsgewijs traject voor gendermainstreaming, gebaseerd op ervaring en praktijkleren. Dit proces wordt begeleid om de juiste voorwaarden te scheppen, weerstanden te overwinnen en de nodige veranderingen stapsgewijs door te voeren. Het doel is een diepgaande transformatie naar een inclusieve en duurzame organisatiecultuur, op maat van de organisatie.

De benadering is gebaseerd op 3 pijlers, en 20 stappen waarmee elke organisatie een uniek veranderingstraject bouwt:

- **Institutionaliseren:** genderbeleid en inclusie structureel verankeren
- **Empowerment:** vrouwen versterken om verandering mogelijk te maken
- **Bruggen bouwen:** meer rechtvaardige relaties tussen groepen bevorderen

Hoe werkt het?

- **Bewustwording:** het traject start met een kennis-makingsgesprek. Na deze verkennende fase beslist de partnerorganisatie of ze het proces wil doorlopen.
- **Interactieve groepsreflectie:** in een workshop met diverse deelnemers (bestuur, personeel, leden, met aandacht voor diversiteitsparticipatie) wordt via zelfreflectie op individueel niveau en als organisatie, in kaart gebracht waarom de organisatie inclusiever wil worden, wat er al is en wat ontbreekt om dat toekomstbeeld te realiseren.
- **Actieplan:** resultaat is een actieplan voor de komende periode, met acties, verantwoordelijkheden, budget en meetbare resultaten. De organisatie valideert dit plan en integreert het in de institutionele planning.
- **Monitoring:** gebeurt via een intern comité dat het traject opvolgt. Door mensen van verschillende organisatieniveaus samen te brengen, wordt de verantwoordelijkheid gedeeld en kunnen obstakels en kansen collectief worden besproken. Dit zorgt voor een doordachte en gedragen uitvoering, terwijl de betrokkenheid doorheen de hele organisatie groeit en de kritische massa versterkt wordt.
- **Institutionalisering:** de stapsgewijze vooruitgang binnen alle pijlers stimuleert duurzame transformatie. Het cascademodel versterkt de teams, zodat zij de verandering op alle niveaus kunnen voortzetten. Organisaties bepalen daarbij zelf hun mijlpalen, met ruimte voor gezamenlijk leren en groei.
- **Resultaten:** deze aanpak versterkt zowel organisaties als individuen. Instellingen profiteren van meer vrouwelijke leiders, een gender-inclusief beleid, betere diensten, effectievere datamonitoring en strategisch middelenbeheer. Voor vrouwen betekent dit meer invloed en meer controle over middelen, minder werkdruk en extra persoonlijke tijd. Tegelijkertijd groeit het bewustzijn over machtsongelijkheid, wordt samenwerking eerlijker en leiderschap versterkt, wat duurzame verandering stimuleert.

²² RUTA - Roadmap for gender mainstreaming in member-based organisations



Welke tips heeft Trias?

- **Zorg voor echte betrokkenheid:** een gedeeld engagement voor gender-rechtvaardigheid is de basis van het proces. Zonder steun van het management is er geen structurele integratie.
- **Werk met een zelfsturend model:** kies een aanpak die organisaties zelf kunnen toepassen en herhalen.
- **Stel een inclusiecommissie samen:** betrek mensen van verschillende achtergronden en niveaus, inclusief een genderspecialist.
- **Spread de verantwoordelijkheid:** vermijd dat het hele proces op één persoon berust — maak er een collectieve inspanning van.
- **Gebruik het train-de-trainer model:** leid interne teams op zodat het traject kan worden voortgezet met interne capaciteit.
- **Zorg voor duurzame financiering:** begin met de middelen die je hebt, en integreer de stappen van het traject in de project-begroting of nieuwe financieringskansen voor blijvende impact.

GENDERONGELIJKHEID AANPAKKEN VIA GENDERTRANSFORMATIEVE BENADERING: PLAN INTERNATIONAL BELGIË DOET HET ZO

Plan International pakt genderonrechtvaardigheid aan bij de kern. Met haar gendertransformatieve aanpak voor projecten doorbreekt de ngo schadelijke gendernormen en ongelijke machtsverhoudingen. Gendertransformatief werken betekent niet alleen bewustzijn creëren, maar ook de grondoorzaken van gender onrechtvaardigheden opsporen en blijvend aanpakken.

Gender Transformative Marker: een tool voor impact

Om het potentieel voor gendertransformatie van een project te meten, ontwikkelde Plan International de Gender Transformative Marker. Dit instrument helpt projecten te beoordelen op basis van de verschillende aspecten van gendertransformatief werken. De tool wordt gebruikt in drie fasen:

- **Ontwerpfase:** nog voor het project start, wordt gender meegenomen in het uitwerken van het project; er worden concrete suggesties gedaan om het project zo gendertransformatief mogelijk te maken.
- **Implementatiefase:** halverwege de uitvoering van het project wordt geëvalueerd of het project effectief bijdraagt aan gendergelijkheid en op welke manieren het project nog meer gendertransformatief kan zijn.
- **Eindfase:** op het einde wordt de impact geanalyseerd en gekeken naar aanbevelingen en geleerde lessen voor toekomstige projecten.

De tool beoordeelt projecten op zes domeinen en helpt teams om een beter begrip te krijgen van gendertransformatief werken. Omdat gender nooit losstaat van de bredere context, worden ook beleid, partners en stakeholders meegenomen in de evaluatie. De zes domeinen van de gendertransformatieve aanpak van Plan International zijn:

1. Begrijpen hoe **gendernormen** kinderen beïnvloeden, van geboorte tot volwassenheid, en dit aanpakken.
2. Werken aan **meer inspraak van meisjes en jonge vrouwen** door hun kennis, vertrouwen, vaardigheden en toegang tot en controle over middelen te versterken.
3. Jongens, jonge mannen en mannen ondersteunen om **positieve vormen van mannelijkheid** te omarmen en gendergelijkheid te bevorderen.
4. Rekening houden met meisjes, jongens, jonge vrouwen en jonge mannen in al hun **diversiteit** bij het bepalen van en inspelen op hun behoeften en belangen.
5. De **omstandigheden (dagelijkse behoeften) en sociale positie (status)** van meisjes en jonge vrouwen verbeteren.
6. Een **omgeving** bevorderen waarin alle stakeholders samenwerken om kinderen en jongeren te ondersteunen op hun weg naar gendergelijkheid.



De Gender Transformative Marker helpt ook bij het evalueren van processen zodat deze processen de gendertransformatieve ambitie van het project ondersteunen. Het gaat bijvoorbeeld over een genderanalyse doen, de nodige gegevens verzamelen uitgesplitst naar geslacht en leeftijd, de eventuele risico's in kaart brengen, jongeren laten deelnemen aan het project, en in voldoende middelen voorzien voor trainingen rond gender.

De Gender Transformative Marker is geen oefening op papier, het is een leidraad voor actie. De resultaten vormen de basis om in de ontwerpfase een sterk project te ontwikkelen, in de implementatiefase een genderactieplan op te stellen en in de evaluatiefase de geleerde lessen te documenteren. Ze helpen een organisatie ook te bepalen of en waar extra vorming nodig is. Alle kantoren van Plan International hebben een genderspecialist in huis om deze processen te begeleiden en ook de andere medewerkers zo goed mogelijk te ondersteunen en hun expertise te verdiepen.

Welke tips heeft **Plan International**?

- **Behandel gender niet als een toevoeging of als een op zichzelf staande activiteit.** Door gender vanaf het begin in je project te integreren, versterk je je resultaten en impact. Als je je logisch kader en elke activiteit screent op de impact op gender, ontdek je remmen en kansen die anders misschien onopgemerkt blijven. Zelfs als je mandaat zich niet richt op gender, kun je een eenvoudig hulpmiddel zoals een Gendermarker gebruiken om de relevantie van je werk te vergroten, risico's te verminderen en duurzame verandering te bevorderen.
- **Investeer in het versterken van je interne capaciteit op het gebied van gender.** Train je team in de belangrijkste concepten en methodologieën. Koppel terreinmedewerkers aan een interne genderspecialist of aanspreekpunt voor voortdurende coaching.
- **Begin altijd met een intersectionele gender-analyse.** Verdiep je in hoe het zit met genderrollen, -normen en -machtsverhoudingen in de context waarin jij werkt. Breng in kaart hoe gender interageert met leeftijd, etniciteit, handicap en klasse. Je kan dit doen aan de hand van secundaire gegevens. Overleg met de doelgroepen voor een volledige genderanalyse! Gebruik deze inzichten om alle fasen van je project vorm te geven.

- **Betrek verschillende stemmen bij het ontwerp, de uitvoering en de evaluatie van je projecten.** Creëer veilige ruimtes voor meisjes, jonge vrouwen, jongens en jonge mannen om ervaringen te delen. Luister goed naar hun prioriteiten en handel ernaar, terwijl je ervoor zorgt dat je de stemmen van degenen die het meest gemarginaliseerd zijn, prioriteit geeft.
- **Werk samen met lokale feministische groepen en vrouwenorganisaties.** Deel macht en leer van de expertise van de lokale bevolking. Hun ervaring verdiept je impact en verankert je werk in de lokale realiteit.

DEKOLONIAAL WERKEN ROND GENDER EN SEKSUELE & GENDERDIVERSITEIT: ÇAVARIA DOET HET ZO

Çavaria is de Vlaamse belangenverdediger van LGBTI+ mensen en koepel van LGBTI+ organisaties. Ze engageert zich om de internationale LGBTI+ beweging te versterken. Ze zijn lid van internationale LGBTI+ koepels en netwerken, maar werken ook actief samen met buitenlandse LGBTI+ organisaties en activisten. Daarbij focussen ze steeds op context-specifieke uitdagingen en valkuilen.

Ze vinden het daarbij belangrijk om het Europese kader rond seksuele en genderdiversiteit ter discussie te stellen. Om dat uit te diepen, gingen ze een samenwerking aan met LGBTI+ organisaties uit DR Congo en Rwanda. De insteek? Hoe kunnen we een dekoloniale benadering toepassen op het narratief rond seksuele en genderdiversiteit.

Het spreekt voor zich dat ze zo'n complexe oefening niet kunnen afwerken in één project. Toch is er een aantal belangrijke lessen mee te geven, die ook voor andere ngo's die in aanraking komen met seksuele en genderdiversiteit nuttig kunnen zijn.



1. Seksuele en genderdiversiteit is veel ouder dan onze Europese termen ervoor

Doorheen deze inspiratiegids gebruiken we consistent de afkorting 'LGBTI+'. Dat doen we omdat die in onze Belgische context meer en meer vertrouwd is en ons gedeeld begrip van seksuele & genderdiversiteit vertaalt. Toch is die term zeker niet overal courant. Hij beantwoordt niet aan de veel bredere en oudere diversiteit wereldwijd op het vlak van SOGIESC (Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics). De Hijra-gemeenschap in Zuid-Azië onder onze noemer 'transgender' plaatsen, doet afbreuk aan de genuanceerde betekenis van deze eeuwenoude gemeenschap.

2. Europese terminologie voor seksuele & genderdiversiteit is bijzonder geladen

Door de westerse oorsprong van termen als 'LGBTI+' is het in veel voormalige gekoloniseerde landen een symbool van blijvende bemoeienis en paternalisme. Lokale LGBTI+ activisten mijden daarom vaak expliciet die termen, omdat ze ongepaste connotaties oproept.

3. Erkenning voor de pre- en dekoloniale diversiteit aan SOGIESC

Seksuele & genderdiversiteit is doorheen de geschiedenis stelselmatig uitgewist door koloniale overheersing. Verschillende Europese landen, waaronder België, hebben wereldwijd het binaire en heteronormatieve kader opgelegd, en op die manier heel wat identiteiten gecriminaliseerd en uitgewist. Bied ruimte aan gemeenschappen om hun eigen invulling van SOGIESC te behouden, en ze niet te herleiden tot eventuele Europese equivalenten.

4. Veiligheid boven zichtbaarheid

De Europese LGBTI+ beweging zet sterk in op zichtbaarheid, om zo tot meer bewustzijn en tolerantie te komen. Dat is niet overal zo. In veel landen is zichtbaarheid net een risico: het verhoogt het gevaar om een mikpunt van discriminatie en agressie te worden. Regenboogvlaggen of pride-optochten zijn daarom niet overal de meest courante vormen van activisme. In veel landen zetten activisten net in op onzichtbare gemeenschapsvorming: op die manier willen ze LGBTI+ personen een broodnodig gevoel van veiligheid bieden. Wil je LGBTI+ personen welkom laten voelen bij je eigen organisatie, is het soms beter dat niet aan de voorgevel van je kantoor aan te kondigen.

5. Bescherming boven symbolen

In België werd in 2003 de openstelling van het huwelijk in de wet ingeschreven. Dat is natuurlijk belangrijk, maar voor veel LGBTI+ activisten en organisaties wereldwijd is het geen prioriteit. Vaak focussen ze zich eerst op veiligheid, en proberen ze langzaamaan, via sleutelactoren in hun eigen samenleving, de tolerantie voor seksuele & genderdiversiteit te verhogen. Door het Europese kader van LGBTI+ rechten achterwege te laten en actief te luisteren naar de noden van de lokale gemeenschap, kunnen ngo's meer inzicht krijgen in de belangrijkste uitdagingen.

6. Seksuele & genderdiversiteit als transversaal thema

Werken rond seksuele & genderdiversiteit in internationale samenwerking is duidelijk geen evidentie. En toch kunnen ngo's veel doen zonder het expliciet zo te benoemen. Want het werk van ngo's heeft quasi altijd ook een effect op LGBTI+ personen: ook zij hebben recht op werkbaar werk, op een gezond leefmilieu, op toegankelijke gezondheidszorg, op veilig voedsel. Door actief de uitdagingen van LGBTI+ personen in een specifieke context te bevragen en die impliciet in programma's te verwerken, kan elke ngo binnen zijn eigen werking meer positieve impact creëren.



EN NU? AAN DE SLAG!

Hoe zorg je ervoor dat gender niet het zoveelste vinkje wordt op een lange lijst? Hoe veranker je genderdenken in je organisatie? Tien tips en tricks om van genderrechtvaardigheid een vast onderdeel te maken van je beleid, je werkwijze en je organisatiecultuur.

Sloop de hokjes

Sluit gender niet op in een apart hokje. Maak gender een onderdeel van alle beleids- en werkprocessen, niet van één project of één verantwoordelijke.

Kijk naar 'the big picture'

Zie gender niet los van andere vormen van uitsluiting. Verbind genderrechtvaardigheid met een bredere strijd tegen ongelijkheid en patriarchale en koloniale machtsstructuren.

Onderzoek, leer, groei

Begin altijd met een intersectionele genderanalyse. Definieer gender voor jouw organisatie. Organiseer regelmatige (en verplichte) opleidingen rond gender en inclusie voor alle medewerkers, inclusief leidinggevenden. Leg jargon uit en voorzie in coaching en ondersteuning op maat.

Durf in de spiegel te kijken

Neem je eigen structuren onder de loep: wie beslist, wie heeft toegang tot middelen en invloed, wie heeft een stem? Vorm inclusiecommissies en werk collectief aan cultuurverandering.

Vrijblijvendheid is niet aanvaardbaar

Koppel genderdoelstellingen aan concrete actieplannen, budgetten en monitoring. Gebruik instrumenten zoals gendermarkers en gender responsive budgeting.

Bouw bruggen en deel de macht

Werk samen met feministische, LGBTI+, lokale en grassrootsorganisaties. Deel macht in partnerschappen en sta oprecht open voor andere dan Europese denkkaders. Gebruik lokale kaders en tools om de discussie rond normen en machtsevenwichten bespreekbaar te maken.

Samen leren, samen sterk

Stimuleer peer-to-peer uitwisselingen tussen medewerkers én partners. Creëer openheid om dominante denkpatronen ter discussie te stellen. Leer van andere organisaties, ook over grenzen en sectoren heen.

It's the system, stupid

Genderrechtvaardigheid vraagt een lange adem en voortdurende alertheid. Werk aan machtsverschuivingen en aan duurzame cultuurverandering.

Woorden bouwen werelden

Wees kritisch over je taalgebruik: respecteer contexten waarin westerse termen als 'LGBTI+' gevoelig liggen. Bied ruimte voor lokale invullingen van gender en seksuele diversiteit.

Blijf ambitieus, transparant en moedig

"Practice what you preach": veranker feministische principes ook intern. Durf structureel te kiezen voor rechtvaardigheid, zelfs als het ongemakkelijk wordt. Besef dat dit een lange rit wordt.

WIL JE VERDER AAN DE SLAG?

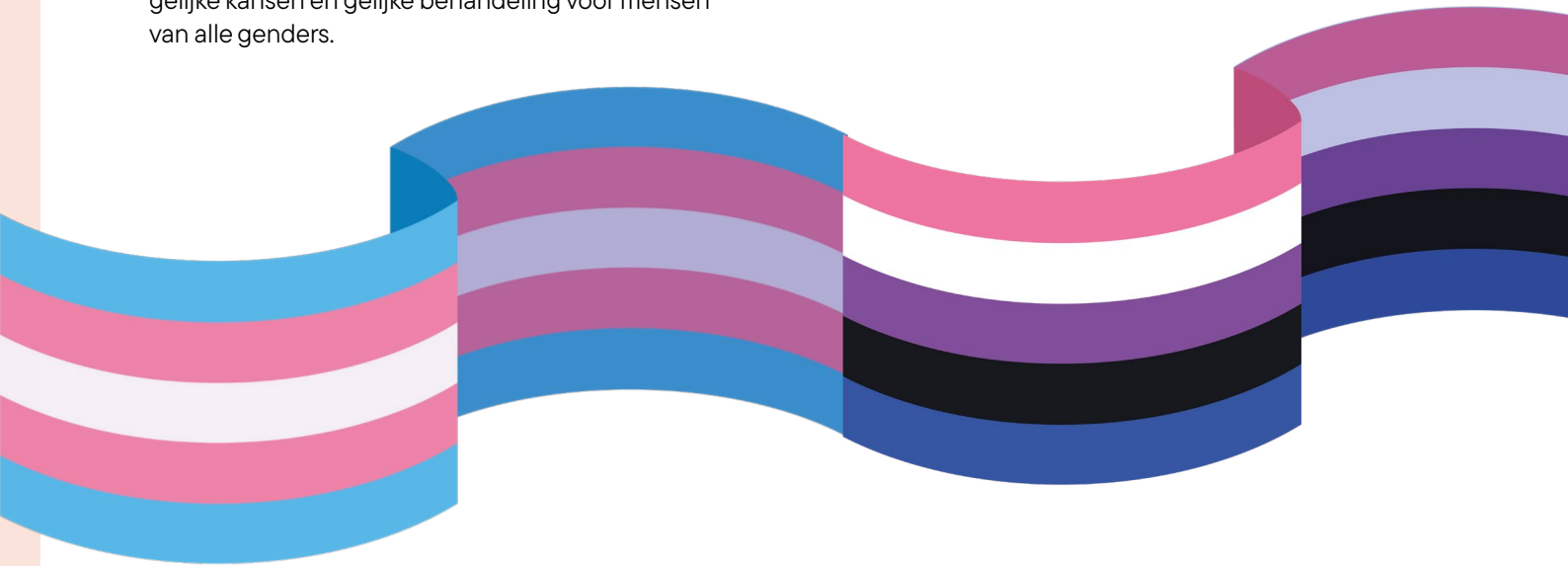
Sluit aan bij de genderwerkgroep van **ngo-federatie** of Acodev

Contacteer een van de organisaties uit de gids
Consulteer de levende lees- en toollijst

LEXICON

- A Ageïsme:** discriminatie, stereotypering of uitsluiting op basis van leeftijd; dit treft zowel ouderen als jongeren.
- G Gender:** een sociaal en cultureel geconstrueerde bril waarmee we kijken naar mensen, eigenschappen en verwachtingen die aan mensen worden toegekend, en de machtsverhoudingen die hier uit voortvloeien.
- Genderdiversiteit:** de verscheidenheid aan genderidentiteiten buiten de stereotype tweedeling van man en vrouw.
- Genderexpressie:** de manier waarop iemand uiting geeft aan het eigen gender tegenover de buitenwereld, via kleding, gedrag, lichaamstaal, enz.
- Gendergelijkheid:** het streven naar gelijke rechten, gelijke kansen en gelijke behandeling voor mensen van alle genders.

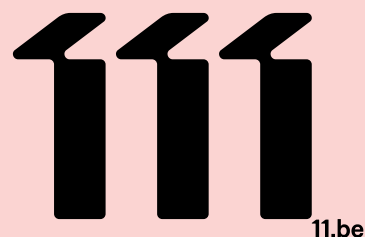
- I Intersectionaliteit:** een denkkader dat erkent dat mensen meervoudige, elkaar kruisende vormen van discriminatie en privilege kunnen ervaren, op basis van verschillende identiteitskenmerken.
- K Klassisme:** discriminatie of uitsluiting op basis van iemands sociale of economische klasse.
- L LGBTI+ :** Is een afkorting die staat voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, interseks, en een plusteken (+) dat staat voor andere seksuele oriëntaties en genderidentiteiten die niet onder de andere letters vallen. Het is een overkoepelende term die diversiteit binnen de LGBTI+-gemeenschap erkent en omvat.
- V Validisme:** discriminatie of uitsluiting op basis van iemands handicap



- Genderidentiteit:** hoe iemand zich van binnenuit identificeert, de persoonlijke en innerlijke beleving van het eigen gender.
- Genderrechtvaardigheid:** een benadering die niet alleen naar gelijkheid streeft, maar ook de machtsverhoudingen en de structurele ongelijkheden aanpakt en onrecht herstelt, met oog voor intersectionaliteit.
- Gendertransformatief:** gericht op de duurzame en structurele verandering van gendernormen en machtsstructuren, in plaats van alleen symptomen van ongelijkheid aan te pakken.
- H Heteronormativiteit:** de aanname dat heteroseksualiteit de norm is, en dat andere seksuele oriëntaties afwijkend zijn.

- S Seksisme:** De wet bepaalt dat wie een gedrag of handeling in het openbaar of in aanwezigheid van getuigen stelt met de bedoeling om iemand als minderwaardig te beschouwen of te minachten wegens diens geslacht of te reduceren tot de geslachtelijke dimensie bestraft kan worden.

SOGIESC Deze internationale term staat voor Sexual Orientation (=seksuele oriëntatie), Gender Identity and Expression (=genderidentiteit en -expressie), and Sex Characteristics (=geslachtskenmerken). SOGIESC spreekt over thema's en niet over specifieke identiteiten. Het verwijst naar een breder spectrum. De thema's zijn op iedereen van toepassing, en dus niet enkel op LGBTI+ personen. Bijvoorbeeld: onder 'seksuele oriëntatie' valt zowel hetero als lesbisch, homo, bi+... voor meer info zie www.cavaria.be



In samenwerking met



Until every girl is free



We Social Movements



OXFAM
België | Belgique



TRIAS

DROMEN KRIJGEN KANSEN

