A vertical bar on the left side of the page, composed of several stacked rectangular blocks. From top to bottom: a green block with a white square, a pink block with two white circles, a blue block with a white grid of dots, a green block with a white semi-circle, a white block with a pink circle, a blue block with a white semi-circle, a green block with a white circle, a pink block with a white grid of dots, and a white block with a pink semi-circle.

Gender toolkit

Samenvatting



Uitgegeven door:

Lafede.cat, 2024

Redactie:

Lafede.cat

Grafisch ontwerp en illustratie:

Cooperativa La Clara Comunicació

Correctie en vertaling:

Cooperativa L'Apòstrof



Co-funded by
the European Union

Dit document is tot stand gekomen met financiering van de Europese Unie. De inhoud ervan valt volledig onder de verantwoordelijkheid van Lafede.cat en weerspiegelt geenszins de standpunten van de Europese Unie.



<https://www.connectforglobalchange.eu/>

Index

De reden voor deze gender toolkit	4
HOOFDSTUK 1 Hoe we hier zijn gekomen: Van de “vrouwen in ontwikkeling” benadering naar de “gender-transformatieve en intersectionele” benadering.	5
1.1. De beginjaren: Van de vrouwenbenadering naar de gender- en mensenrechtenbenadering	6
Historische context	6
Benaderingen	7
1.2. Het heden: De gender-transformatieve en intersectionele benadering	8
Historische context	8
Benaderingen	9
Wat hebben we geleerd?	10
HOOFDSTUK 2 Hoe ontwerpen, implementeren en evalueren we projecten?	11
2.1. Contextanalyse	12
2.2. Ontwerp	13
2.3. Projectimplementatie	15
2.4. Monitoring en evaluatie	17

De reden voor deze gender toolkit

Onderstaande gids sluit aan bij het Genderactieplan (GAP III) van de EU en bevordert een gendertransformatieve en intersectionele benadering. Deze aanpak richt zich op de structurele oorzaken van genderongelijkheid en op andere vormen van discriminatie, zoals op basis van ras, klasse, leeftijd, fysieke en mentale gesteldheid, seksuele geaardheid en genderidentiteit.

Deze 'Gender Toolkit' is ontworpen om ondersteuning te bieden bij het toepassen van een genderperspectief vanuit een intersectionele benadering binnen projecten die worden ingediend in het kader van de 'Connect for Global Change' (CfGC)-subsidies.

Dit initiatief omvat de 11 organisatieplatforms uit evenveel Europese landen die deelnemen aan het CfGC-project, gefinancierd door het 'Development Education and Awareness Raising' (DEAR)-programma van de EU.

De toolkit bevat een hoofdstuk dat een beknopte historische context biedt van feminisme en de integratie van een genderperspectief in ontwikkelingsagenda's. Vervolgens biedt een ander hoofdstuk richtlijnen voor het opnemen van een gendertransformatieve en intersectionele aanpak in projecten. De middelen van de 11 organisatieplatforms, samen met een verklarende woordenlijst van sleutelbegrippen, een bibliografie en andere relevante bronnen, zijn beschikbaar in de volledige versie van de gids.

HOOFDSTUK 1.

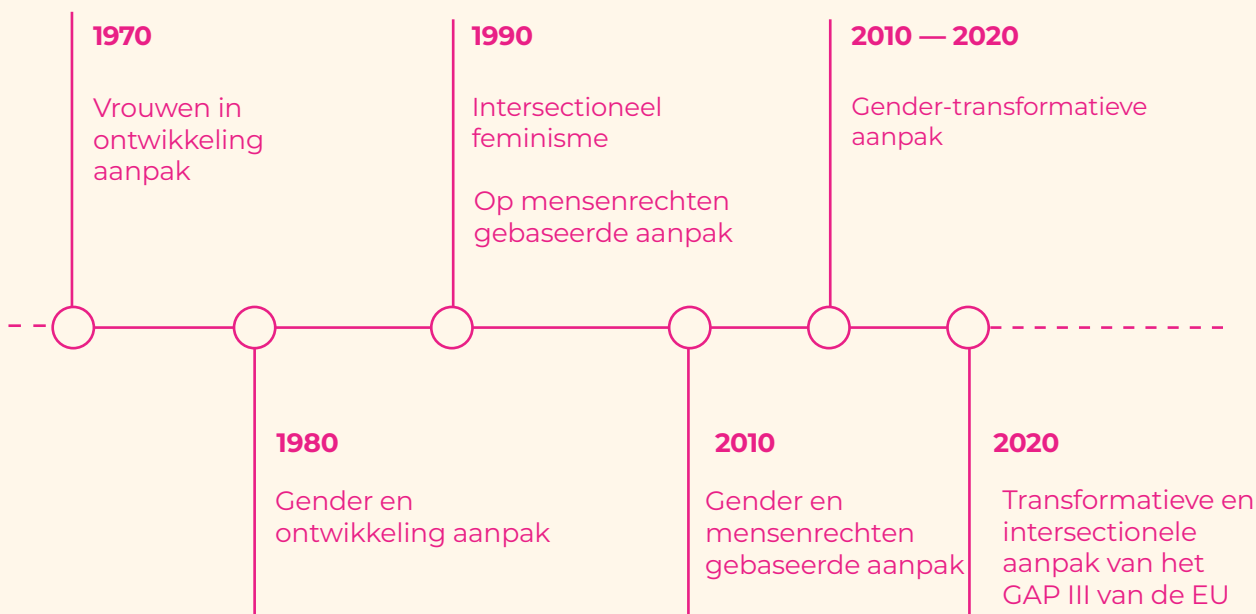
Hoe we hier zijn gekomen

Van de 'vrouwen in ontwikkeling' aanpak naar de 'gender-transformatieve en intersectionele' benadering.

Hieronder volgt een beknopt en samengevat historisch overzicht van verschillende benaderingen van gendergelijkheid in internationale samenwerking, en een situering bij hun historische context.

Ze zijn georganiseerd volgens de verschillende feministische golven en hun belangrijkste claims.

Chronologisch overzicht van verschillende genderbenaderingen



1.1. De beginjaren

Van de vrouwenbenadering naar de gender- en mensenrechtenbenadering

Historische context

De eerste golf: Deze loopt van het einde van de 19e eeuw tot het begin van de 20e eeuw. We spreken vanaf dit moment van 'eerste-golf feminisme' omdat er toen een collectieve vrouwenbeweging ontstond, hoewel er eerder al eisen waren voor vrouwenrechten, zoals Mary Wollstonecraft's *A Vindication of the Rights of Woman* (1792). Gedurende de eerste golf lag de focus op de rechten van vrouwen als politieke subjecten: het recht om te stemmen, om te leren, om te werken, enzovoort. Deze periode wordt gezien als culminerend in 1920, toen het Congres van de Verenigde Staten vrouwen het stemrecht verleende. Dit recht werd echter pas volledig bereikt voor Zwarte vrouwen in 1965.

Ondanks het belang ervan richtte deze golf zich dus voornamelijk op de rechten van witte, opgeleide vrouwen, en negeerde daarbij vele anderen. Jaren eerder, in 1851, had Sojourner Truth hier al kritiek op geuit in haar toespraak 'Ain't I a Woman?' als een Zwarte vrouw die voorheen tot slaaf was gemaakt. Werkende, activistische vrouwen hadden ook het socialistisch, marxistisch en anarchistisch feminisme gevestigd in deze periode.

De tweede golf: Deze begon in de jaren zestig en duurde tot de jaren zeventig. Deze periode werd gekenmerkt door hoe het de traditionele gender- en gezinsrollen vanuit verschillende contexten bevroeg; het definieerde het concept 'patriarchaat' en eiste een einde aan de seksuele arbeidsverdeling en machtsverhoudingen in zowel openbare als privé-ruimten. Aan de ene kant eisten opgeleide witte feministen gelijkheid op het gebied van



Audre Lorde, 1983. Dichter, essayist, docent, feminist, lesbienne en burgerrechtenactivist. Fotografie door Jack Mitchell

burgerlijke en politieke rechten evenals seksuele en reproductieve rechten. Aan de andere kant, in de context van de strijd voor burgerrechten in de Verenigde Staten, benadrukten Zwarte feministen de wreedheid van discriminatie, de kwetsbaarheid van hun gemeenschappen, evenals de verwaarlozing van deze kwesties.

Audre Lorde, een Zwarte feministe, moeder en lesbienne, schreef een van de uitspraken die deze eisen verwoordde: 'Ik ben niet vrij zolang welke vrouw dan ook onvrij is, zelfs als haar ketenen heel anders zijn dan de mijne. En ik zal niet vrij zijn zolang één persoon van kleur in ketenen blijft.' Tot slot riep radicaal feminisme op tot een einde aan het onderscheid tussen publieke en private sferen, samengevat in Kate Millet's slogan 'Het persoonlijke is politiek.'

Benaderingen

Deze eisen werden overgedragen aan de ontwikkelingssector, waar vrouwen ook uitgesloten waren van beleid, programma's en projecten; dit leidde tot de Vrouwen in Ontwikkeling-benadering (WID). Rond de jaren '70 werd dit overstegen door de Gender en Ontwikkeling-benadering (GAD): naast het opnemen van vrouwen in programma's, richtte het zich op machts-

verhoudingen op basis van gender. Bovendien werden in de jaren '90 verschillende wereldconferenties over gelijkheid gehouden, met name de Vierde Wereldvrouwenconferentie ⁽¹⁾, die zich richtte op het principe van gendergelijkheid voor een mensgerichte, duurzame ontwikkeling.

De Vrouwen in Ontwikkeling-benadering (WID)

Deze benadering pleitte voor de **inclusie van vrouwen in de publieke sfeer, de arbeidsmarkt en besluitvormingsprocessen** bij ontwikkelingsinterventies, omdat men geloofde dat dit de meest efficiënte manier was om menselijke ontwikkeling te bereiken. Dit leidde tot de oprichting van initiatieven zoals onderwijsprogramma's, beroepsopleidingen of gezondheidsdiensten gericht op vrouwen.

Ondanks het belang in zijn context, had de WID-benadering enkele **beperkingen**: (a) de benadering hield onvoldoende rekening met de oorzaken van armoede en ongelijkheid van vrouwen, (b) het identificeerde vrouwen als een homogene, uniforme groep, en (c) het riep op tot de opname van vrouwen in een al bestaand, vooraf gedefinieerd ontwikkelingsmodel gebaseerd op een mannelijk en westers perspectief.

De Gender en Ontwikkeling-benadering (GAD)

Deze benadering ging verder dan WID, en vond dat ongelijkheden niet alleen bestond uit de afwezigheid van vrouwen in projecten en acties, maar ook uit machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen die plaatsvinden in zowel de publieke als private sfeer (gezin, werk, politiek, cultuur, seksualiteit, etc.). Deze benadering nam ook de strijd tegen genderrollen en de ongelijke verdeling van taken die daaruit voortvloeien mee, pleitend voor een einde aan de seksuele arbeidsverdeling.

GAD-strategieën zijn: (a) gender mainstreaming, het integreert het concept gender in het overheidsbeleid,

budgetten, besluitvormingsprocessen en institutionele structuren; en (b) ze zijn gericht op het bewustmaken van vrouwen over de discriminatie waarmee zij te maken hebben.

Hoewel deze benadering verder ging dan WID, heeft het ook zijn **beperkingen**: (a) het richt zich op machtsverhoudingen tussen geslachten, maar houdt geen rekening met andere discriminatieassen; (b) het omvat vaak geen dekoloniaal perspectief op machtsverhoudingen tussen het Globale Zuiden en Noorden, of de diversiteit van vrouwenstemmen.

¹ Het is belangrijk om dit wereldcongres in Beijing, China in 1995 te benadrukken, omdat het een keerpunt markeerde in de wereldwijde gendergelijkheidsagenda.

De gender- en mensenrechtenbenadering (GARBA)

Dit is voortgekomen uit de samenvoeging van de GAD-benadering en de Mensenrechtenbenadering (HRBA). Hoewel de HRBA geen genderperspectief omvat, bracht het wel een verandering in samenwerkingsagenda's teweeg, omdat het verder gaat dan alleen armoedebestrijding en zich richt op de verdediging van mensenrechten.

De HRBA maakt van de begunstigden actieve deelnemers, aangeduid als '**recht-hebbenden**', en streeft naar hun deelname aan projecten om hun capaciteiten voor activisme en belangenbehartiging te versterken. Het roept entiteiten, maatschappelijke organisaties, de pers, gemeenschappen, families en bedrijven op – die worden aangeduid als '**verantwoordelijken**' – om hun verantwoordelijkheid te nemen in het respecteren en verdedigen

van mensenrechten, en publieke instellingen – die worden aangeduid als '**plichtdragende**' – om hun verplichting na te komen om mensenrechten te handhaven en beschermen volgens de wet. De samenvoeging van deze kaders leidde tot een strijd voor mensenrechten met een genderperspectief; dit was belangrijk omdat het gelijkheid verdedigde via internationale mechanismen voor het beschermen en garanderen van rechten.

beperkingen: Het houdt geen rekening met andere vormen van discriminatie op basis van bijvoorbeeld ras, klasse, seksuele geaardheid, genderidentiteit, leeftijd of functionele diversiteit.

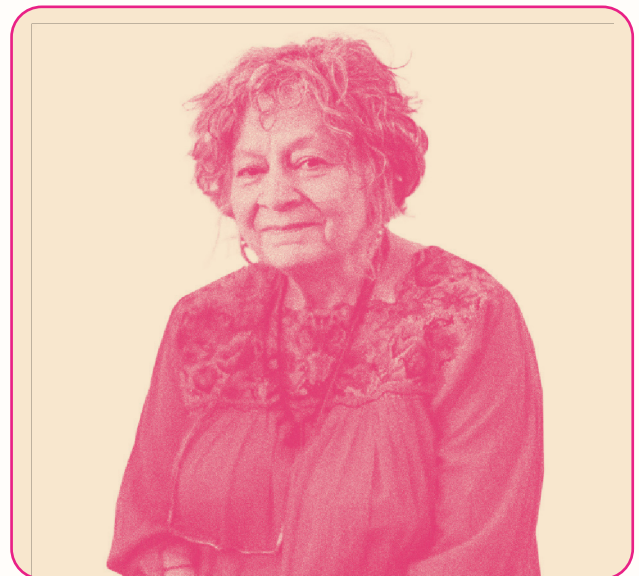
1.2. Het heden

De gender-transformatieve en intersectionele benadering

Historische context

De derde golf: Dit ontwikkelde zich vanaf de late jaren 1990 tot de vroege jaren 2000. Dit is de periode waarin de queer-theorie en de LGTBQIA+ bewegingen en hun kritiek op gendernormen aan kracht wonnen. Bovendien bood het concept van 'intersectionaliteit' – geïntroduceerd door Kimberlé Crenshaw (1989) – een nieuw perspectief om feminisme te heroverwegen vanuit het oogpunt van diversiteit.

De vierde golf: Tegenwoordig geloven sommige feministische stromingen dat er een vierde golf is ontstaan. Deze wordt gekenmerkt door de #MeToo-beweging,



Rita Laura Segato, 1951. Schrijfster, antropologe en feministisch activiste gespecialiseerd in gendergeweld. Fotografie: Lavaca.org

met activisme op sociale netwerken dat internationale solidariteit onder feministen vergroot, en de opkomst van feministische bewegingen die straten over de hele wereld vullen. Deze explosie heeft er ook toe geleid dat feministische discoursen zijn overgenomen door rechtse en conservatieve ideologieën, ontdaan van inhoud en gecommmercialiseerd. Daarnaast hebben de stemmen van dekoloniale feminisme en die uit het Globale Zuiden de wereldwijde scène betreden.

Enkele voorbeelden zijn feminisme uit Latijns-Amerika of feminisme uit de Arabische gemeenschap, die eisen dat ook hun wereldbeeld in acht wordt genomen, ze klagen het imperialisme van westerse staten aan dat zich in hun gebieden ontvouwt via extractivistische praktijken in een nieuw neokoloniaal paradigma. Een voorbeeld van deze oproep tot actie is de uitspraak van Rita Laura Segato: "Om de wereld te veranderen, moeten we machtsverhoudingen veranderen."

Benaderingen

Twee benaderingen worden geïmplementeerd in ontwikkelingssamenwerkingsagenda's om het intersectionele perspectief

in projecten te integreren en op een epistemische manier een stem te geven aan het Globale Zuiden.

Het intersectionaliteitsperspectief

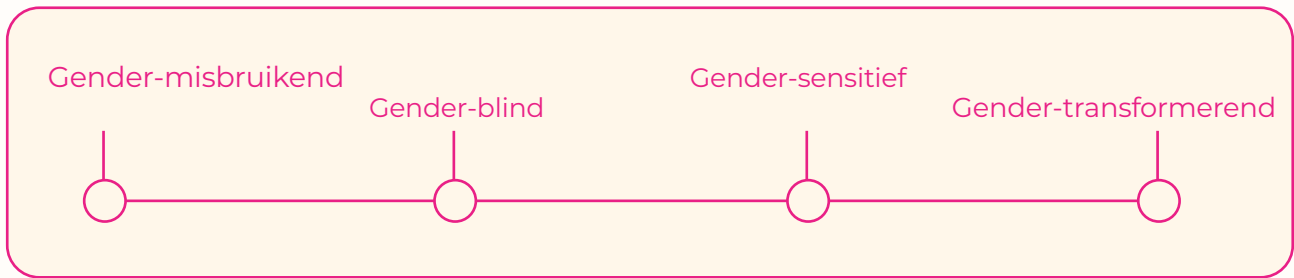
Dit perspectief begrijpt dat verschillende vormen van onderdrukking zoals racisme, seksisme, queer-fobie en klassisme niet onafhankelijk van elkaar bestaan. In plaats daarvan overlappen ze elkaar, wat resulteert in specifieke vormen van discriminatie en ongelijkheid. Bijvoorbeeld, een moslimvrouw die in Europa woont, ervaart seksisme anders dan een witte vrouw, omdat ze ook met gendergerelateerde islamofobie te maken heeft.

Daarom moeten we bij het begrijpen van één discriminatie-aspect rekening houden met hoe andere aspecten werken. Bovendien helpt de strijd tegen elke vorm van discriminatie ons om de wereldwijde structuren van onderdrukking en andere discriminatie te begrijpen en te bestrijden. Het systeem houdt zichzelf structureel in stand en daarom beïnvloedt het verzwakken van één onderdeel het geheel.

De gender-transformatieve benadering

Deze definieert een methodologisch kader waarbij de integratie van het principe van gendergelijkheid deel uitmaakt van een progressief continuüm met verschillende niveaus van integratie (zie figuur). Het uiteindelijke doel van elk project zal zijn om te streven naar een gender-transformatieve benadering door **(1)** het aanpakken van structurele barrières en ongelijkheden,

(2) bij te dragen aan het zelfbeschikkingsrecht van vrouwen, meisjes, mensen met diverse gender-identiteiten en kwetsbare groepen, **(3)** de mannelijke bevolking erbij te betrekken, **(4)** een intersectioneel perspectief te integreren, **(5)** te werken in verschillende sectoren (multilevel en intersectorieel), en **(6)** te focussen op interventies met potentieel voor grootschalige verandering.



Wat hebben we geleerd?

het is tijd om onze projecten te evalueren! Beoordeel elk van de volgende punten op een schaal van 1 tot 4. Een score van 1

betekent “helemaal niet”, 2 betekent “enigszins”, 3 betekent “behoorlijk veel”, en 4 betekent “heel veel”.

Het project...	1	2	3	4
Pakt de structurele barrières aan die genderongelijkheden in stand houden , zoals discriminerende normen, stereotypen en waarden; ongelijke genderrollen; of ongelijkheden in toegang tot en controle over middelen en diensten, discriminerende wetten en beleidsmaatregelen.	☐	☐	☐	☐
Versterkt de individuele en collectieve macht van vrouwen, meisjes, mensen met verschillende genderidentiteiten en kwetsbare groepen door middel van specifieke acties om deze individuen te ondersteunen en empowermentprocessen te genereren zodat ze hun rechten kunnen verdedigen en opeisen.	☐	☐	☐	☐
Betrekt de mannelijke bevolking zodat zij gendergelijkheid omarmen en positieve en diverse mannelijkheden uitoefenen.	☐	☐	☐	☐
Werkt vanuit een intersectioneel perspectief dat rekening houdt met andere discriminatie-assen zoals klasse, ras, gender, seksuele geaardheid, genderidentiteit, leeftijd of functionele diversiteit.	☐	☐	☐	☐
Werkt in alle gebieden en, zoveel mogelijk, over verschillende sectoren heen (multiniveau en intersectoraal). Met andere woorden, het bevordert transformatie in beleid en wetten, evenals in systemen en instellingen, diensten, gemeenschappen, families en individuen. Het smeedt ook allianties met verschillende sectoren en/of werkgebieden.	☐	☐	☐	☐
Richt zich op interventies met het potentieel voor grootschalige verandering. Het creëert multilevel en intersectorale associaties en samenwerkingen, zoals werk met sociale bewegingen, feministen, jongerenbewegingen, de private sector, de media, en instellingen met een grootschalige reikwijdte.	☐	☐	☐	☐

HOOFDSTUK 2.

Hoe ontwerpen, implementeren en evalueren we projecten?

Om projecten uit te voeren vanuit een gender-transformatieve en intersectionele benadering en binnen het kader van de CfGC, is het belangrijk dat we vanaf het begin duidelijkheid hebben over de fasen van een project en hoe we deze benadering in elke fase kunnen integreren.

Contextanalyse

- ~ Context en socioculturele omgeving waar de rechten worden geschonden
- ~ Context van groepen en/of individuen waar onze actie op gericht is, waar we onze projecten willen uitvoeren en/of promoten
- ~ Organisatie en organisatiecultuur



Projectontwerp

- ~ Projectteam en allianties
- ~ Doelen
- ~ Werkstrategie
- ~ Indicatoren



Projectuitvoering

- ~ Uitvoering van de geplande actie
- ~ Participatie
- ~ Transformatieve en niet-seksistische communicatie
- ~ Interne samenhang en zorg



Projectmonitoring en evaluatie

- ~ Monitoring
- ~ Eind beoordeling

2.1. Contextanalyse

Allereerst is het belangrijk om de context van ons project te onderzoeken, met aandacht voor genderongelijkheid en intersectionele discriminaties.

Afhankelijk van het type project kunnen we te maken krijgen met een van de drie hieronder beschreven situaties. Om deze contexten beter te begrijpen, kunnen we onszelf de volgende **vragen** stellen:

Met betrekking tot de context en de socioculturele omgeving waar rechten worden geschonden en in relatie tot de mondiale uitdagingen en kwesties die we willen aanpakken:

(a) Wat is het internationale juridische kader met betrekking tot de verdediging van rechten waar we aan willen werken? Bovenal moeten we het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen – CEDAW herzien.
(b) Welke structurele barrières beperken de toegang tot middelen en kansen voor vrouwen,

meisjes, individuen met dissidente identiteiten, geracialiseerde individuen, minderbedeelde sociale klassen, individuen met functionele diversiteit of andere kwetsbare groepen? (c) Wie neemt beslissingen in de context waar dit recht wordt geschonden? (d) Welke organisaties kennen we die werken aan de verdediging van deze rechten?

Met betrekking tot de context en socioculturele omgeving van de groepen en/of individuen waarop onze actie gericht is en waar we onze projecten zullen uitvoeren of promoten:

- (a) Wat is de samenstelling van de gemeenschappen waarmee we zullen werken of ons project zullen promoten, en hoe gaan ze met elkaar om? (b) Wat is het startpunt van de bevolking in deze context op gebied van gendergelijkheid, en wat is hun beginpositie in de betrokkenheidspiramide? (*2) (c) Welke mogelijke bondgenoten zijn er in deze context?

Met betrekking tot onze organisatie en organisatiecultuur:

- (a) Welke middelen en mogelijkheden voor belangenbehartiging hebben we, en wat zijn onze kwetsbaarheden/zwaktes? (b) Reproduceren we bepaalde genderrollen in onze organisatie? (c) Hebben we ervaring met samenwerken als onderdeel van een netwerk met organisaties vanuit een gendertransformatieve en intersectionele benadering?

2.2. Ontwerp

Ten tweede bepalen we ons veranderdoel, waarmee we het verhaal van verandering vormgeven dat we aan het einde van het project zullen delen. Dit verhaal beschrijft de transformaties die we willen bereiken

en hoe we deze zullen uitleggen. Om dit proces te ontwikkelen vanuit een gendertransformatieve en intersectionele benadering, is het essentieel om de volgende aspecten te definiëren:

Het werkteam en de allianties: We moeten rekening houden met hoe we een verscheidenheid aan individuen en organisaties kunnen betrekken zonder de traditionele rollen van mannen, vrouwen en andere kwetsbare groepen te behouden. We moeten ook streven naar een eerlijke verdeling van verantwoordelijkheden. Het is essentieel om allianties te vormen en te identificeren, in onze context, wie zich bezighoudt met het wereldwijde

vraagstuk dat we vanuit een genderperspectief willen aanpakken (organisaties uit het Mondiale Zuiden, jongeren, feministen, antiracisten, enz.).

Doelstellingen: Om die te definiëren die zullen bijdragen aan onze geschiedenis van verandering, moeten we het volgende overwegen: ten eerste, een focus op het bevorderen van gendergelijkheid (werken aan de transformatie over ongelijke machtsverhoudingen,

*2 De betrokkenheidspiramide is te vinden: Ontwikkelingsonderwijs en bewustwording (DEAR), "Gids voor DEAR projectuitvoerders. Monitoring, Evaluatie, Verantwoording en Leren"., p. 63.

terwijl kritische vragen worden gesteld over genderstereotypen en normen. Ten tweede, het verkennen van kruispunten met andere dimensies van ongelijkheid. En ten derde, het nastreven van zowel individuele als sociale verandering – zowel binnen de betrokken organisaties die de verandering omarmen als in politieke belangenbehartiging.

Werkstrategie: We moeten de activiteiten bepalen die ons zullen helpen onze doelen te bereiken, terwijl we ons afvragen: Hoe kunnen we ervoor zorgen dat het publiek, waarop deze actie is gericht, hogerop komt in de betrokkenheidspiramide? Hoe kunnen we werken aan het elimineren van genderdiscriminatie en elke andere vorm van discriminatie op een intersectionele manier?

Kunnen we synergieën creëren met andere organisaties om op verschillende niveaus impact te hebben? Hoe kunnen we interne communicatie, gericht op teamcohesie en zorg, meenemen in dit proces? Het is bovendien essentieel dat al deze acties worden ondersteund door adequate budgettoewijzingen.

Indicatoren: Dit zijn hulpmiddelen om de verandering die we willen bereiken te meten, en onze strategie om ervoor te zorgen dat het publiek zijn betrokkenheidsniveau vergroot. Deze kunnen kwalitatief zijn (een verandering in betrokkenheid, engagement, kritische capaciteit, bewustzijn, kennis, enz.) of kwantitatief.

Klassieke indicatoren van betekenisvol engagement

- ~ 100% van de mensen die deelnemen aan de activiteiten kennen de realiteit van ongelijkheid of discriminatie waarmee we werken en erkennen deze als een schending van fundamentele rechten.
- ~ 75% van de mensen die we aanspreken beoordelen de training/aanpak van deze realiteit van ongelijkheid als positief/zeer positief.
- ~ 50% doen concrete voorstellen om deze realiteit op politiek/structureel niveau te veranderen.
- ~ 30% engageren zich op persoonlijk niveau voor specifieke acties die deze realiteit veranderen.

Basisindicatoren van gender

- ~ Aantal mannen, vrouwen, non-binaire mensen of mensen met andere identiteiten die deelnemen aan activiteiten.
- ~ Minimaal 50% van de vrouwen, non-binaire mensen of mensen met andere identiteiten nemen deel aan onze activiteiten in een hoofdrol (sprekers, workshopdeelnemers, enz.).
- ~ Al het communicatiemateriaal vertegenwoordigt vrouwen, non-binaire mensen of mensen met andere identiteiten.

Intersectionele/gender transformatieve indicatoren

- ~ Verbetering van de kennis die is opgedaan in de activiteiten door vrouwen, mannen, non-binaire mensen en mensen met verschillende genderidentiteiten, ook volgens een intersectioneel perspectief (ras, sociale klasse, leeftijd, enz.).
- ~ Tevredenheidsniveau van de mensen die we betrekken bij het ontwerp of de uitvoering van de activiteiten volgens hun genderidentiteiten (vrouw, man, non-binaire mensen, mensen met andere identiteiten) en ook volgens een intersectioneel perspectief (ras, sociale klasse, leeftijd, enz.).
- ~ Tevredenheid/betrokkenheid bij het ontwerp van communicatiematerialen volgens hun genderidentiteiten (vrouw, non-binaire mensen, mensen met andere identiteiten) en ook volgens een intersectioneel perspectief (ras, sociale klasse, leeftijd, enz.).

2.3. Projectuitvoering

Ten derde moeten we onze plannen omzetten in **concrete acties en activiteiten om de gedefinieerde doelen te bereiken, met oog voor de historische context van verandering.**

Om dit effectief te doen vanuit een gendertransformatief en intersectioneel perspectief, is het belangrijk om tijdens de uitvoering aandacht te besteden aan het volgende:

Participatie

We voeren onze projecten uit **in samenwerking met de gemeenschap**, in plaats van voor hen, met als doel hun actieve betrokkenheid te bevorderen. Om dit te realiseren, kunnen we gezamenlijk onze werkstrategieën en activiteiten definiëren, zodat de doelgroep zich meer betrokken voelt. Om dit te bereiken, kunnen we **(1) toegankelijke en open deelnameprocessen ontwerpen**

die ruimte bieden voor dialoog en coördinatie met de gemeenschap, waarbij we zorgen voor representatieve diversiteit.

(2) Participatiekanalen definiëren in samenwerking met organisaties die betrokken zijn bij ons project. **(3) Ruimtes voor participatie en besluitvorming legitimeren**, zodat de inspraak van de gemeenschap wordt erkend en gewaardeerd.

Niet-seksistische en transformerende communicatie

In onze **interne communicatie** streven we naar **transparantie en verantwoording** in samenwerking met betrokken individuen en organisaties, om **democratische relaties** te bevorderen. We zullen mechanismen ontwikkelen om aanbevelingen en klachten te verzamelen en deze effectief te behandelen. In plaats van alleen informatieve bijeenkomsten te organiseren, zullen we feedback geven aan de organisaties en gemeenschappen waarmee we samenwerken. Daarnaast identificeren we diverse communicatiemiddelen om **toegankelijkheid voor een breed en divers publiek** te waarborgen.

In onze **externe communicatie** benadrukken we de **diversiteit** van vrouwen vanuit een **intersectioneel perspectief**, waarbij we binaire verhalen vermijden (zoals de rol van slachtoffer of heldin). Het is belangrijk niet alleen ervaringen van armoede te belichten, maar ook de structurele oorzaken ervan aan te kaarten. Bij het gebruik van beeldmateriaal zorgen we ervoor dat we **bestaande stereotypes doorbreken**, bijvoorbeeld door vrouwen en personen uit gemarginaliseerde groepen te tonen in machtsposities.

Tot slot gebruiken we taal die **niet-seksistisch, niet-stereotyperend en toegankelijk is**, en vermijden we jargon om inclusiviteit te bevorderen.

Interne samenhang en zorg

We moeten de structuur en werking van onze organisatie kritisch herzien. Dit houdt in dat we de machtsdynamieken binnen onze teams, netwerken en organisaties identificeren, monitoren en evalueren.

Ook analyseren we welke waarden ten grondslag liggen aan onze interne praktijken en beoordelen we hoe taken en verantwoordelijkheden zijn verdeeld.

Drie essentiële elementen verdienen hierbij bijzondere aandacht:

Individen

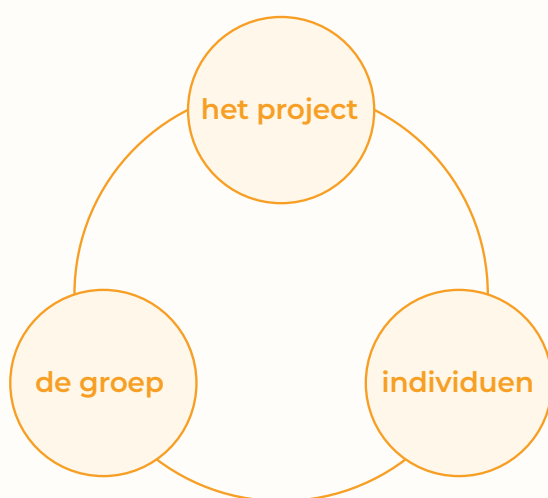
Begrijp je eigen identiteit en hoe deze wordt waargenomen in de wereld (zoals je gender, ras, sociale klasse, leeftijd, vaardigheden, enzovoort) en de historische uitdagingen waarmee jouw groep te maken heeft gehad. Dit bewustzijn stelt je in staat verantwoordelijkheid te nemen voor zowel jezelf als je omgeving. Het helpt je bovendien om je capaciteiten, grenzen en behoeften helder te definiëren.

De groep

Bepaal wie je bent (als organisatie), de relaties die je hebt opgebouwd, en ontwikkel strategieën om gelijkwaardige, rechtvaardigere omgevingen te creëren.

Het project

Ontwerp het project met een duurzame, diverse en democratische verdeling van macht, met regelmatige momenten voor evaluatie tijdens de uitvoering.



2.4. Monitoring en evaluatie

Monitoring

Maak gebruik van de eerder gedefinieerde indicatoren, verdeeld in twee typen. We raden aan om halverwege het project een evaluatiemoment in te plannen om de voortgang te beoordelen.

Deze indicatoren helpen ons enerzijds te analyseren of we onze doelen bereiken en anderzijds te bepalen of we onze strategie moeten aanpassen aan veranderende omstandigheden.

Bijvoorbeeld:

Indicatoren

We willen zorgen voor een diverse vertegenwoordiging van zowel de mensen voor wie deze actie bedoeld is als van degenen die hebben bijgedragen aan het ontwerp ervan.

Opvolging

We merken dat deelname (aan besluitvorming, activiteiten, debatsessies of andere) laag is of wordt beïnvloed door gender, ras, klasse, leeftijd, etc.

Wat doen we om dit te bereiken?

- We passen het activiteitenrooster aan om de balans tussen werk en privéleven te vergemakkelijken.
- We wijzen een persoon aan die de bijeenkomsten met een intersectionele genderperspectief faciliteert.
- We diversifiëren de vormen van participatie (collectief, individueel, schriftelijk, mondeling, etc.)
- We overwegen het gebruik van andere methoden voor informatieverzameling (online bijeenkomsten, telefoontjes, interactieve spellen, etc.). Voor toekomstige acties plannen we op dezelfde dag van de activiteit een evaluatie.

Anderzijds kunnen we indicatoren inzetten om de voortgang van de uitvoering te meten binnen de organisatie, het werkteam of het netwerk. Voor deze monitoring kunnen we ons richten op drie kernaspecten van de projectuitvoering:

Participatie

We kunnen bijvoorbeeld meten of er middelen zijn ontwikkeld om toegankelijke deelname te bevorderen, of dat er samenwerkingen zijn aangegaan met andere organisaties.

Niet-seksistische en transformerende communicatie

We kunnen bijvoorbeeld volgen of er regelmatige tweerichtings-communicatiekanalen zijn opgezet of dat materialen zijn ontworpen volgens de principes van transformerende, niet-seksistische en transformatieve communicatie.

Interne samenhang en zorg

We zullen bijvoorbeeld monitoren hoe taken zijn verdeeld, waarbij we seksuele, raciale, klasse- of capaciteitsverdelingen van arbeid vermijden.

Eindbeoordeling

Na voltooiing moeten we een eindrapport opstellen waarin we de impact van onze acties evalueren in relatie tot onze doelstellingen, activiteiten en de veranderingen die we gedurende het proces hebben doorgemaakt.

Waar mogelijk nemen we ook de lessen op die we hebben geleerd tijdens het monitoringsproces. Dit rapport dient als basis voor het einddocument dat we aan de financier zullen overhandigen, met daarin:

- ~ In hoeverre onze geplande **doelstellingen en geschiedenis van verandering** zijn bereikt.
- ~ Of het publiek hun **kennis, capaciteiten en betrokkenheid heeft vergroot** in het verminderen van ongelijkheid en discriminatie hier en elders (stijgen op de betrokkenheidspiramide).
- ~ Of we ten minste gedeeltelijk hebben **bijgedragen aan het aanpakken van de structurele oorzaken van ongelijkheden** en genderdiscriminatie die zijn geïdentificeerd in de contextanalyse met een gendertransformatieve en intersectionele benadering.
- ~ Of we **allianties hebben gevormd met andere organisaties** met een gendertransformatieve en intersectionele benadering, en of deze effectief waren in het bereiken van ons doel.
- ~ Of we erin zijn geslaagd om **rechten op communicatie, onderwijs en participatie te verbeteren** in de context waar we het project hebben uitgevoerd en binnen de doelgroep met een gendertransformatieve en intersectionele benadering.



Deze toolkit richt zich op transformatieve en intersectionele genderspecten, evenals hun integratie in projectmainstreaming. Het blijft echter een beknopte gids voor projectontwerp en moet niet worden beschouwd als een vervanging voor een uitgebreide handleiding voor projectformulering.



Je kunt de bronnen raadplegen van de 11 organisatieplatforms uit de 11 Europese landen die deel uitmaken van het CfGC-project, de verklarende woordenlijst van sleutelbegrippen, de bibliografie en andere bronnen in het volledige document.

te vinden op de website



Gender toolkit

Samenvatting



<https://www.connectforglobalchange.eu/>