



Handboek voor de implementatie van gendergelijkheidsplannen in het hoger, niet-universitair onderwijs

Bevordering van gendermainstreaming in de academische wereld door de verbetering van de gendergelijkheid en inclusie in het hoger onderwijs

Projectnummer: 2023-1-IT02-KA220-HED-000154344

Dit document mag worden gekopieerd, gereproduceerd of gewijzigd volgens de
bovenstaande regels.

Daarnaast moet er duidelijk worden verwezen naar de auteurs van het document en alle van
toepassing zijnde gedeelten van de copyrightvermelding.

Datum: 30/12/2024



**Co-funded by
the European Union**

Gefinancierd door de Europese Unie Opvattingen en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met die van de Europese Unie of het nationale Erasmus+ INDIRE-agentschap. Noch de Europese Unie, noch de steunverlenende autoriteit kan hiervoor aansprakelijk worden gesteld.

Partners

Università degli Studi di Macerata, Italië

KMOP - Hub voor onderwijs en innovatie, Griekenland

Spoleczna Akademia Nauk, Polen

Vrije Universiteit Brussel, België

Mykolas Romeris Universitetas, Litouwen

Ludwig-Maximilians-Universität München



Inhoudsopgave

1. INSTRUMENTEN EN METHODEN VOOR M&E DOELEINDEN, ZOALS ENQUÊTES, GENDERBUDGETTERING, GENDEREFFECTBEOORDELING, GENDERBEWUST AANKOOPBELEID EN GENDERANALYSE OP DE LOONKLOOF

1.1 Inleiding

1.2 Een monitoring- en evaluatieplan (M&E-plan)

1.3 Gegevensverzameling en analyse: suggesties

1.3.1 Selectie van indicatoren voor gegevensverzameling

1.3.2 Verzamelen van de gegevens

1.3.3 Analyse van de gegevens

1.4 Publicatie van gegevens, rapportering en communicatie

1.5 Genderbudgettering

2. INCLUSIEF ONDERWIJS, EEN INCLUSIEVE EN VEILIGE LEEROMGEVING EN INCLUSIEVE CAMPUSSEN MET TOEGANKELIJKE WERK- EN LEEROMGEVINGEN WAAR IEDEREEN MET RESPECT WORDT BEHANDELD

2.1 Inleiding

2.1.1 Implementeren van inclusief onderwijs, creëren van veilige leeromgevingen en ontwikkelen van inclusieve campussen op het niveau van de Europese Unie (EU)

2.2 De benadering van het werken aan inclusief onderwijs, creëren van veilige leeromgevingen en ontwikkelen van inclusieve campussen

2.2.1 Pro-gendering - Inzicht in de projectuniversiteiten

2.3 Opmaak van een actieplan voor inclusief onderwijs, inclusieve en veilige leeromgevingen en inclusieve campussen waar iedereen met respect wordt behandeld voor implementatie in GEP's

3. AFBRAAK VAN DE BELANGRIJKSTE AANNAMES VAN GENDERNEUTRALITEIT EN ONDERZOEK NAAR MOGELIJKE 'GENDERBLINDHEID' BIJ DE ONTWIKKELING VAN HET BELEID EN DE EVALUATIE VAN DE BELEIDSRÉSULTATEN

3.1 Belangrijkste aannames van genderneutraliteit

3.2 Genderblindheid vermijden bij de ontwikkeling en evaluatie van het beleid

3.2.1 Genderanalyse en gendereffectrapportage (Gender Impact Assessment - GIA)

3.2.2 Betrokkenheid, vertegenwoordiging en participatie

3.2.3 Allocatie van middelen

3.3 Goede praktijken van gendermainstreaming in het beleid - Griekenland:

Gemeentelijke Commissie Gendergelijkheid

4. GENDERGERELATEERD GEWELD EN SEKSUELE INTIMIDATIE IN DE ACADEMISCHE WERELD

4.1 EU-beleid tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie

4.2 Empirisch bewijs van het probleem

4.3 Goede praktijken uit geselecteerde Europese landen

4.4 Aanbevelingen voor maatregelen tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie

5. VOORBEELDEN VAN GEMEENSCHAPSOPBOUWENDE INITIATIEVEN OP HET GEBIED VAN GENDERGELIJKHEID MET DEELNAME VAN ALLE RELEVANTE BELANGHEBBENDEN

5.1 Inleiding

5.2 Relevante belanghebbenden

5.3 Week van de gendergelijkheid

5.4 Mentorschapsprogramma's

5.5 Taskforce gendergelijkheid

5.6 Genderonderzoeksinitiatieven

5.7 Inclusieve leerplanontwikkeling

5.8 Jaarlijkse gendergelijkheidsprijzen

5.9 Centrum voor Gendergelijkheid

6. PRESENTEREN VAN VOORBEELDTRAININGSSCHEMA'S, EVALUATIE EN ERVARINGEN VAN WORKSHOPEVENEMENTEN

6.1 Voorbeeldtrainingsschema's

6.2 Evaluatie en ervaringen van workshopbijeenkomsten

Bijlage - Vragenlijst PRO-GENDERING

1. Tools en methoden voor M&E doeleinden, zoals enquêtes, genderbudgettering, gendereffectbeoordeling, genderbewust inkoopbeleid en genderanalyse van de loonkloof

1.1 Inleiding

Het nieuwe financieringsprogramma Horizon Europe van de EU, R&I, richt zich op genderongelijkheid en gendervooroordelen in R&I, en alle organisaties die financiering aanvragen moeten een plan voor gendergelijkheid (GEP) hebben om in aanmerking te komen voor financiering.¹ Een GEP is een systematisch en strategisch instrument dat het onevenwicht tussen mannen en vrouwen en de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in R&I-organisaties wil bestrijden en verminderen door de organisatorische processen, culturen en structuren, die deze ongelijkheden veroorzaken, te veranderen. Het moet holistisch en alomvattend zijn, in die zin dat het de hele organisatie aanspreekt, alle relevante belanghebbenden erbij betreft en verschillende gendergelijkheidskwesties in een organisatie aanpakt. GEP's moeten daarom niet alleen gericht zijn op het bevorderen van carrièremogelijkheden en gelijke toegang tot middelen voor één sekse; ze moeten veeleer inclusief zijn en gericht op vrouwen en mannen in al hun diversiteit. Bijgevolg is een GEP een systematisch en strategisch instrument dat prioriteiten en concrete doelstellingen vastlegt (op basis van een grondige status-quo-evaluatie) en de specifieke maatregelen die zullen worden uitgevoerd om de gendergelijkheid binnen organisaties en op het gebied van R&I te verbeteren.

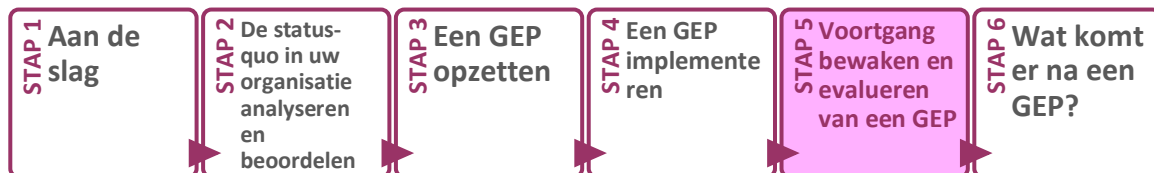
¹ De invoering van het GEP-subsidiabiliteitscriterium vloeit voort uit de rechtsgrondslag voor Horizon Europe, waarin gendergelijkheid wordt aangemerkt als horizontale prioriteit (zie Verordening (EU) 2021/695 van het Europees Parlement en de Raad van 28 april 2021 tot vaststelling van Horizon Europe - het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie, tot vaststelling van de regels voor deelname en verspreiding ervan, en tot intrekking van Verordeningen (EU) nr. 1290/2013 en (EU) nr. 1291/2013, PB L 170, 12.5.2021, p. 1; en Besluit (EU) 2021/764 van de Raad van 10 mei 2021 tot vaststelling van het specifieke programma tot uitvoering van Horizon Europa - het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie, en tot intrekking van Besluit 2013/743/EU, PB L 167I van 12.5.2021, p. 1).

In het kader van het werkprogramma Horizon Europe zou een GEP moeten bestaan uit:

VIER MINIMAAL VERPLICHTE PROCESGERELATEERDE VEREISTEN	VIJF AANBEVOLEN INHOUDELIJKE EISEN
Publiek document Een GEP is een formeel document dat wordt gepubliceerd op de website van de organisatie, wordt ondertekend door het topmanagement en actief wordt gecommuniceerd binnen de organisatie. Specifieke middelen Een GEP moet een toezegging bevatten om voldoende middelen en expertise op het gebied van gendergelijkheid beschikbaar te stellen voor implementatie. Gegevensverzameling en monitoring Een GEP moet zijn gebaseerd op het verzamelen en analyseren van naar geslacht uitgesplitste personeelsgegevens (en, voor de relevante organisaties, ook de studenten). Organisaties moeten jaarlijks de voortgang rapporteren op basis van specifieke indicatoren. Opleiding en opbouw van vaardigheden Een GEP moet bewustmakings- en opleidingsactiviteiten over gendergelijkheid voor de hele organisatie omvatten, evenals opleiding over onbewuste gendervooroordelen voor personeel en besluitvormers.	Balans tussen werk en privéleven en organisatiecultuur. Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming. Gendergelijkheid bij werving en loopbaanontwikkeling. Integratie van een genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs. Maatregelen ter voorkoming van gendergerelateerd geweld, waaronder seksuele intimidatie.

Een effectief GEP moet een continu proces voor het verbeteren van gendergelijkheid ondersteunen ten voordele van de hele organisatie. Een GEP moet zelfreflectie door personeel en leiderschap en een voortdurende herziening van processen en praktijken aanmoedigen. Om een GEP te ontwikkelen doorlopen organisaties meestal een standaard planningsproces. De

EIGE² Gender Equality in Academia and Research (GEAR) tool biedt begeleiding voor R&I organisaties en onderzoeksfinancieringsinstellingen bij het ontwikkelen en implementeren van een effectief en duurzaam GEP volgens een stapsgewijze aanpak, met praktisch advies en hulpmiddelen voor alle stadia van institutionele verandering, van het opzetten van een gendergelijkheidsplan tot het evalueren van de werkelijke impact ervan. Het proces van het ontwikkelen en implementeren van een GEP kan worden onderverdeeld in zes verschillende stappen, die elk specifieke types van activiteiten en interventies vereisen:



Opvolging en evaluatie zijn belangrijke onderdelen van het veranderingsproces. Een gendergelijkheidsplan (GEP) pakt meestal verschillende kwesties tegelijk aan, wat leidt tot een complexe reeks maatregelen. Toch ontbreken er vaak effectieve monitoring- en evaluatie-instrumenten, wat het transformatiepotentieel van de geplande maatregelen ondermijnt. Als doelstellingen niet worden gekoppeld aan relevante voortgangs-, succes- of bereikindicatoren, is het moeilijk om te beoordelen of de organisatie daadwerkelijk wordt getransformeerd. Dit kan ook voor gevolg hebben dat de betrokkenheid van belanghebbenden bij het behalen van die doelstellingen minder wordt. **Het hebben van een geschikt monitoring- en evaluatieplan kan de effectieve implementatie van maatregelen ondersteunen, ervoor zorgen dat verantwoording wordt afgelegd en uw kennis van en inzicht in lopende veranderingen groter wordt. Zo weet u ook of het GEP moet worden aangepast.**

Om een effectief **monitoring- en evaluatieplan** te ontwikkelen, is het nodig om deze sleutelconcepten te definiëren en een onderscheid te maken tussen bewakingsdoelen en evaluatiedoelen. Het **controle-instrument voor gendergelijkheid** definieert controle als een continu proces waarin systematisch gegevens worden verzameld om het management en de belangrijkste spelers regelmatig op de hoogte te houden van de voortgang en de verwezenlijking van de doelstellingen en het gebruik van de toegewezen fondsen. Evaluatie heeft daarentegen betrekking op een systematische en objectieve beoordeling van een lopend of afgerond project, programma of beleid op basis van de monitoringgegevens, waarbij de

² Het Europees Instituut voor gendergelijkheid (European Institute for Gender Equality - EIGE) is een autonoom orgaan van de Europese Unie dat is opgericht om gendergelijkheid in de hele EU te versterken. Gelijkheid tussen vrouwen en mannen is een fundamentele waarde van de EU. Het is de taak van het EIGE om dit te realiseren in Europa en daarbuiten. Dit houdt in dat we een Europees kenniscentrum voor gendergelijkheidskwesties moeten worden, gendermainstreaming in al het beleid van de EU en de lidstaten moeten ondersteunen en discriminatie op grond van geslacht moeten bestrijden. <https://eige.europa.eu/>

geleerde lessen naar voren komen, die kunnen worden gebruikt voor de planning van toekomstige maatregelen.³

Het monitoren en evalueren van de implementatie van een gendergelijkheidsplan is niet alleen essentieel om succes te meten. Het is ook een hulpmiddel om het proces te ondersteunen en ervan te leren. De bewaking en evaluatie zijn afgestemd op de behoeften en kenmerken van elk GEP om de relevantie, effectiviteit, impact en duurzaamheid van de acties binnen het GEP te beoordelen.

In de onderzoeksactiviteiten die in de eerste fase van dit ProGendering-project werden uitgevoerd (Werkpakket nr. 2 - Ontwikkeling van een handboek om een cultuur van gelijkheid tussen mannen en vrouwen aan instellingen voor hoger onderwijs te bevorderen) door middel van de kwalitatieve analyse van GEP's en interviews, werd het duidelijk dat de acties van M&E heterogeen zijn, zelfs binnen individuele nationale contexten, soms onduidelijk binnen GEP's, maar vooral niet altijd volledig geïmplementeerd.

GRIEKEN- LAND	Het bewakings- en evaluatieproces bestaat uit twee belangrijke aspecten: • het toezicht op de voortgang van de activiteiten tijdens de implementatie wordt toevertrouwd aan de hele academische gemeenschap. • de Commissie Gendergelijkheid is verantwoordelijk voor het opstellen van jaarverslagen en het indienen ervan bij de Senaat.
LITOUWEN	Op het hoogste niveau valt het toezicht op het GEP onder de bevoegdheid van de vicerector. Binnen het centrum voor personeelsbeheer is een speciale functie gecreëerd voor een adviseur van de vicerector duurzame ontwikkeling, die is belast met de uitvoering van het beleid voor gelijke kansen en diversiteit. Alle belanghebbenden delen echter de verantwoordelijkheid om gelijke kansen te bevorderen en te implementeren.
POLEN	Alle HEI's voeren periodieke evaluaties uit, meestal jaarlijks of tweejaarlijks, om de voortgang op te volgen en te beoordelen. De bevindingen van deze evaluaties worden gebruikt om de volgende planherzieningen te verfijnen, zodat ze relevant blijven en zijn afgestemd op veranderende omgevingen en omstandigheden.
DUITSLAND	De plannen worden om de zes jaar bijgewerkt, terwijl de kwantitatieve gegevens jaarlijks worden geanalyseerd.
BELGIË	Het plan wordt jaarlijks opgevolgd en geëvalueerd, waarna een verslag aan de belanghebbenden, waaronder decanen en de academische raad, wordt gepresenteerd. Deze bevindingen worden gebruikt bij het opstellen van het

³ Om het verschil te begrijpen, kunt u onderstaande definities raadplegen, die worden gebruikt door het instrument voor gendergelijkheidsmonitoring (Wroblewski en Eckste, 2018, pp. 3-8) van het EU-project Taking a Reflexive Approach to Gender Equality for Institutional Transformation (TARGET).
https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf

	GEP voor de volgende periode. Daarnaast publiceert één universiteit ongeveer elke vijf jaar een openbaar verslag.
ITALIË	De meeste GEP's bevatten een controle- en evaluatiekader, hoewel dit niet overal wordt toegepast. Ze verzamelen zowel kwalitatieve als kwantitatieve gegevens voor een uitgebreide analyse en geven blijk van een effectieve organisatie en planning van monitoringactiviteiten. Communicatie over de controlestrategie binnen de universiteit ontbreekt echter.

De M&E activiteiten blijken een zwak punt te zijn van de geanalyseerde GEP's, omdat bijvoorbeeld: het monitoring- en evaluatieproces niet eens wordt genoemd of alleen wordt gespecificeerd voor bepaalde acties; er geen specifieke tijdlijnen en KPI's zijn; verantwoordelijke personen voor elke actie/subactie ontbreken; alleen meetings van het GEP-team worden aangegeven als opvolgingsacties.

1.2 Een monitoring- en evaluatieplan (M&E-plan)

Hoewel de stap M&E pas volgt op het plannen en implementeren van een GEP, zoals beschreven in de stapsgewijze handleiding (omdat u eerst start met het opvolgen van de effecten van de genomen maatregelen), moet u weten dat **het monitoring- en evaluatieplan van tevoren moet worden opgesteld**. Het impacttraject van de geïmplementeerde maatregelen zal u helpen om te bepalen wat u wilt opvolgen en evalueren.

Overweeg de volgende stappen om tot een **monitoringstrategie** te komen:

- identificatie van concrete outputindicatoren,
- selectie van de geschikte instrumenten voor gegevensverzameling,
- opmaak van een tijdschema,
- planning van regelmatige opvolgingssessies.

Wat betreft het creëren van uw **evaluatiestrategie**, is het globale proces vergelijkbaar, maar moeten sommige zaken diepgaander worden uitgewerkt:

- nadenken over de context,
- identificeren van aanvullende effectindicatoren,
- gebruik van aanvullende (kwalitatieve) instrumenten voor gegevensverzameling,
- rekening houden met het resultaat van de opvolging.

Het is belangrijk dat de maatregelen voor institutionele verankering en handhaving nauwkeuriger worden gedefinieerd, zodat er duidelijke verantwoordelijkheden en structuren komen om de effectieve uitvoering van de voorgestelde strategieën te ondersteunen.

1.3 Gegevensverzameling en analyse: suggesties

1.3.1 SELECTIE VAN INDICATOREN VOOR GEGEVENSVERZAMELING⁴

Op basis van de **doelen** in uw GEP moeten specifieke indicatoren worden ontwikkeld om een basislijn vast te stellen en de voortgang te bewaken. Dergelijke indicatoren helpen om verantwoording af te leggen voor het succes of falen van de geïmplementeerde maatregelen.

Een **indicator** is een meetbare variabele die wordt gebruikt om een geassocieerde (maar niet-gemeten of niet-meetbare) factor of grootte weer te geven. Het aantal personeelsleden dat een gendervaardigheidstraining heeft gevolgd, wordt bijvoorbeeld gebruikt als een van de indicatoren voor de gendervaardigheid van de instelling. Indicatoren kunnen zowel **kwantitatief** (bijv. aantal, percentage, verhouding) als **kwalitatief** (bijv. beoordeling in kwalitatieve termen) zijn. Ongeacht hun type, indicatoren moeten altijd SMART zijn:⁵

S - Specifiek (moet precies en gericht zijn; geen combinatie van meerdere dingen)

M - Meetbaar (er moet een praktische en onbetwiste manier zijn om te meten)

A - Haalbaar (Achievable) (mag niet verwijzen naar iets dat onhaalbaar is)

R - Realistisch (mag niet vaag zijn en nauwelijks ergens op slaan)

T - Tijdgebonden (mag de situatie niet over een onbepaalde periode bekijken).

Kwantitatieve indicatoren kunnen statistisch bewijs leveren van wat er veranderd is en helpen om verantwoording af te leggen voor het succes of falen van de geïmplementeerde maatregelen; **kwalitatieve** analyses maken het mogelijk om de kwaliteit van de verandering te beoordelen en helpen te begrijpen waarom bepaalde patronen zich hebben voorgedaan (bijv. door middel van klimaat enquêtes onder personeel en/of studenten om ervaringen en percepties van gendergelijkheid in de organisatie te meten). Kwalitatieve indicatoren hebben een enorm leerpotentieel. Ze ondersteunen zelfreflectie en kunnen nuttige aanwijzingen geven voor voortdurende verbetering van de geïmplementeerde maatregelen. De beste manier om de status van gender(on-)gelijkheid in de organisatie vast te leggen en de vooruitgang te beoordelen is door **het gebruik van kwantitatieve indicatoren te combineren met kwalitatieve**.

⁴ Richtsnoeren voor Horizon Europe inzake gendergelijkheidsplannen (GEP's) Europese Commissie Directoraat-generaal Onderzoek en innovatie 2021

[Richtsnoeren Gendergelijkheidsplannen Horizon Europe j4gA5hYkHPVpAvdHrRDhOyb4i3k 82547.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf)
gendergelijkheid in academische wereld en onderzoek
<https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf>

⁵ Raadpleeg onderstaande definities, die worden gebruikt door het instrument voor gendergelijkheidsmonitoring (Wroblewski en Eckste, 2018, pp. 3-8) van het EU-project Taking a Reflexive Approach to Gender Equality for Institutional Transformation (TARGET).
https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf

De gegevens die een organisatie verzamelt, moeten het mogelijk maken om de verschillen tussen mannen en vrouwen in verschillende functies, directoraten en op verschillende niveaus van de organisatie te onderzoeken. De **omvang van de verzamelde gegevens** moet ook de missie van de organisatie en haar activiteiten weerspiegelen en in verhouding staan tot de omvang van de organisatie. Het is essentieel om **zoveel mogelijk relevante gegevens** te verzamelen om de relatieve situatie van vrouwen en mannen binnen de organisatie en haar kernactiviteiten te onderzoeken.

In de meeste landen en instellingen in Europa worden "**genderstatistieken**" eigenlijk verzameld op basis van het biologische geslacht bij de geboorte, meestal op een binaire manier (vrouwelijk, mannelijk) en, meer zeldzaam, door de interseksecategorie te introduceren. In een toenemend aantal landen en organisaties worden gegevens echter verzameld op basis van genderidentiteit, waarbij meestal ten minste drie categorieën in aanmerking worden genomen: vrouw, man en niet-binaire (of genderdiverse).

Naast het verzamelen van gegevens uitgesplitst naar alleen sekse en/of gender, moeten organisaties overwegen de gegevens verder uit te splitsen om verschillen tussen vrouwen en mannen te onderzoeken op basis van andere individuele of groepskenmerken (waar gegevens beschikbaar zijn), zoals mensen met een migranten- of minderheidsachtergrond, mensen met een handicap, mensen met een lage sociaaleconomische status of met een armoederisico, leden van de LGBTIQ-gemeenschap.

Deze gegevens maken het mogelijk om de intersectionaliteit van gender met andere kenmerken en mogelijke gronden voor discriminatie (ook bekend als 'gender plus') **te onderzoeken**, wat specifieke gebieden die aandacht vereisen kan benadrukken. Het versterken van de intersectionele benadering om verschillende dimensies van discriminatie te omvatten (zoals etniciteit, leeftijd en seksualiteit) zou het vermogen om de complexe realiteit van meervoudige achterstelling aan te pakken kunnen verbeteren. Bovendien wordt in het Europese debat over gelijkheidsbeleid in het hoger onderwijs steeds meer de nadruk gelegd op een integratieve benadering die niet alleen rekening houdt met gender, maar ook met andere factoren zoals sociaaleconomische achtergrond, etniciteit en seksuele geaardheid.

VOORBEELDEN VAN KWANTITATIEVE INDICATOREN⁶

Relevante gegevens over gendergelijkheid voor alle organisaties kunnen zijn:

- personeelsaantallen naar sekse/gender op alle niveaus, naar disciplines, functie (inclusief administratief/ondersteunend personeel) en naar contractuele relatie met de organisatie,
- gemiddeld aantal jaren dat vrouwen en mannen nodig hebben om carrière te maken (per graad en per discipline),
- de loonkloof per geslacht en functie,

⁶ Richtsnoeren voor Horizon Europe inzake gendergelijkheidsplannen (GEP's) Europese Commissie Directoraat-generaal Onderzoek en innovatie 2021
[Richtsnoeren Gendergelijkheidsplannen Horizon Europe j4gA5hYkHPVpAvdHrRDhOyb4i3k 82547.pdf](#)

- aantal vrouwen en mannen in academische en administratieve besluitvormingsposities (bijv. topmanagementteam, besturen, commissies, wervings- en promotiepanels),
- aantal vrouwelijke en mannelijke kandidaten die solliciteren naar verschillende functies,
- aantal vrouwen en mannen die de organisatie de afgelopen jaren hebben verlaten, met vermelding van het aantal jaren dat ze in de organisatie hebben gewerkt,
- aantal personeelsleden per geslacht die ouderschapsverlof aanvragen/opnemen, voor hoe lang en hoeveel er terugkeren na het opnemen van het verlof,
- aantal verzuimdagen opgenomen door vrouwen en mannen en volgens verzuimmotief,
- aantal opleidingsuren/credits bijgewoond door vrouwen en mannen.

VOORBEELD VAN PRO-GENDERING PROJECT

Aanbevolen inhoudelijke (thematische) GEP-bouwstenen

EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉLEVEN EN ORGANISATIECULTUUR.

EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉLEVEN EN ORGANISATIECULTUUR.				
BELEID PRAKTIJK	Er wordt ondersteuning geboden voor zorgtaken, inclusief kinderopvang en zorg voor andere afhankelijke personen (bijv. mensen met een beperking, oudere familieleden).			
Acties	Indicator(en)	Timing monitoring	Verantwoordelijke	Doelstelling(en)
Creëren van kindvriendelijke ruimtes	Aantal gebruikers:! 10 per dag Tevredenheid van gebruikers via een enquête	2022: Aanmaak van de ruimte 2023: Verbeteren van de dienstverlening 2024: Bereiken van de doelstelling	Gemeenschapelijke Commissie voor Gelijke Kansen, Bureau Welzijn, Beursbureau	Rechtstreeks: professoren, onderzoekers, administratief personeel, promovendi, studenten Onrechtstreeks: de samenleving

VOORBEELDEN VAN KWALITATIEVE INDICATOREN⁷

- **Mainstreaming van genderkennis.** Dit kan bijvoorbeeld worden gemeten aan de hand van de relevantie die wordt gegeven aan het creëren van kennis over gendergelijkheid binnen de organisatie, de institutionalisering van gendergelijkheid (in de vorm van speciale programma's of afdelingen) en de verspreiding van kennis over gendergelijkheid over disciplines.
- **Bewustwording onder verschillende categorieën personeel en externe belanghebbenden** (beoordelaars, bestuursleden/panelleden en aanvragers). Dit kan

⁷ Gendergelijkheid in de academische wereld en onderzoek
<https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf>

worden gemeten aan de hand van de aandacht die verschillende categorieën belanghebbenden besteden aan gendergelijkheid via communicatie-initiatieven, gedragscodes en activiteiten gericht op gendergerelateerde aspecten.

- **De opneming van de doelstellingen voor gendergelijkheid in uw GEP.** Dit kan worden gecontroleerd door de deelname aan en acceptatie van je geïmplementeerde maatregelen en de (personele en financiële) middelen die zijn toegewezen om deze maatregelen te ondersteunen, te observeren op .
- **De werkelijke transformatie naar meer gendergevoeligheid.** Hierbij moet de nadruk liggen op de effecten van de geïmplementeerde maatregelen op zowel formele als informele praktijken. Het kan bijvoorbeeld blijken uit meer aandacht voor de ideeën en perspectieven van vrouwen in besluitvormingsmechanismen die gedomineerd worden door mannen. Overweeg verschillende niveaus van hiërarchie.
- **De verspreiding van een cultuur van gendergelijkheid.** Dit kan worden gemeten in termen van veranderende werkomstandigheden, maar ook verbale en non-verbale interacties en besluitvormingsmechanismen (bijv. zitopstellingen in panels). Dit kan tot uiting komen in veranderingen met betrekking tot het beheer van het evenwicht tussen werk en privéleven, het bewustzijn van seksuele intimidatie en andere aspecten van gendergerelateerd geweld, niet-seksistische communicatie, enz.

De selectie van relevante indicatoren voor elke organisatie hangt af van haar specifieke profiel, verantwoordelijkheden en activiteiten.

VOORBEELD VAN EEN PRO-GENDERING PROJECT

DRAAIBOEK VOOR HET INTERVIEW MET SLEUTELINFORMANTEN

A. Strategische keuzes van bestuur in de GEP ontwikkeling

1. Op welke wijze heeft uw instelling een GEP goedgekeurd? Vertel iets over het proces en de lopende beslissingen
2. Hoe maakt het GEP deel uit van de bredere, bestuurlijke strategie van uw instelling?
3. Wie waren de belangrijkste actoren betrokken bij het opstellen en goedkeuren van het GEP? Hoe werden ze gekozen?

1.3.2 VERZAMELEN VAN DE GEGEVENS

Zodra de indicatoren zijn vastgelegd, moet de organisatie ervoor zorgen dat de juiste gegevens worden verzameld. Sommige gegevens zullen beschikbaar zijn uit **bestaande administratieve bronnen** (bijv. personeelszaken), terwijl andere gegevens specifiek moeten worden verzameld en/of berekend. Een naar geslacht uitgesplitste gegevensanalyse is slechts een eerste stap in de richting van een genderanalyse. Een kritische beoordeling van de beschikbare gegevensbronnen, indien geschikt voor genderanalyse, moet worden uitgevoerd om te voorkomen dat er opnieuw stereotypen worden opgesteld, wat zelfs contraproductief zou kunnen zijn. Naar geslacht uitgesplitste gegevens zijn slechts van beperkte waarde voor genderanalyse als blijkt dat het gegevensverzamelingsproces bevooroordeeld is.

Als gegevens over mogelijke problemen of onderwerpen, die zorgen baren, niet aanwezig zijn in bestaande administratieve gegevensverzamelingen of mogelijk onvolledig zijn (bijv. met betrekking tot seksuele intimidatie), kan het GEP een actie omvatten om de relevante gegevens te verzamelen (en deze op permanente, systematische basis te controleren).

Er zijn verschillende hulpmiddelen die kunnen worden gebruikt voor het verzamelen van gegevens, zoals:

1. Enquêtes
2. Interviews
3. Focusgroepen
4. Veldwaarnemingen
5. Bestaande gegevens
6. Documentanalyse

Het team of de personen die verantwoordelijk zijn voor het verzamelen van gegevens voor elke indicator moeten duidelijk worden geïdentificeerd.

1.3.3 ANALYSE VAN DE GEGEVENS

Zodra de gegevens verzameld zijn, moeten ze worden geanalyseerd om inzicht te krijgen in de belangrijkste verschillen en kloven tussen vrouwen en mannen binnen de organisatie en binnen de activiteiten van de organisatie. Deze analyse zal helpen om de belangrijkste prioriteiten voor het GEP te bepalen en om deze prioriteiten aan te passen naarmate de situatie zich ontwikkelt. Het team of de personen die verantwoordelijk zijn voor de analyse van de verzamelde gegevens moeten duidelijk worden geïdentificeerd; waar mogelijk moet het team dat de gegevens analyseert ook deskundig zijn op het gebied van gendergelijkheid binnen de organisatie.

Net als de verschillende methoden en hulpmiddelen voor het verzamelen van gegevens, kan ook de analyse ervan worden uitgevoerd met verschillende benaderingen en software (kwalitatief en kwantitatief).

Het verzamelen en analyseren van relevante gegevens kan worden gebruikt voor verschillende functies, waaronder:

- de vaststelling van een **uitgangssituatie** met betrekking tot gendergelijkheid in de organisatie, aan de hand waarvan de vooruitgang regelmatig (minstens jaarlijks) kan worden gecontroleerd,
- het uitvoeren van een **gendergelijkheidsanalyse om gebieden van relatieve sterkte en zwakte te identificeren**, waardoor acties en prioriteiten binnen het GEP beter kunnen worden gericht en kan worden gewaarborgd dat het volledig is gebaseerd op feiten,
- **het communiceren** naar het personeel van de organisatie, studenten (waar relevant), andere belangrijke belanghebbenden en het bredere publiek over de inzet van de organisatie voor gendergelijkheid en de geboekte vooruitgang.

1.4 Publicatie van gegevens, rapportering en communicatie

Om in aanmerking te komen voor Horizon Europe, "is het verplicht dat organisaties uitgesplitste gegevens verzamelen en publiceren over het geslacht en/of de sekse van het personeel (en studenten, indien van toepassing) en jaarlijks verslag uitbrengen op basis van indicatoren" (zie de richtsnoeren van Horizon Europe inzake gendergelijkheidsplannen, 2021 p. 23-27).

Verzamelde gegevens over gendergelijkheid moeten worden gepubliceerd op de website van de organisatie, hetzij als een afzonderlijk document of webpagina, hetzij binnen het GEP. Relevante gegevens moeten worden opgenomen in het GEP om de noodzaak tot handelen te rechtvaardigen, zowel in het algemeen als met betrekking tot specifieke probleemgebieden. Zodra de gegevens zijn verzameld en geanalyseerd, kunt u zien of er (significante) veranderingen zijn opgetreden sinds de eerste status quo-beoordeling (die dient als baseline). U moet ook beoordelen of de monitoring- en evaluatiedoelen zijn gehaald. Bespreek de resultaten met uw team en trek conclusies over wat ze betekenen voor uw GEP.

Wanneer u de impact van uw maatregelen communiceert, weet dan dat er nog andere positieve neveneffecten (of toegevoegde waarde) kunnen zijn van de maatregelen die u hebt geïmplementeerd: het hele proces kan leiden tot een versterkt gemeenschapsgevoel, transparantere wervings-, beoordelings- en evaluatieprocedures, sterkere multidisciplinariteit in onderzoek en betere werkomstandigheden in het algemeen. Dit kan allemaal aan het licht komen via het monitoring- en evaluatieproces. In het bijzonder zal uw eindevaluatie de positieve dynamiek aantonen die het gevolg is van de gendermainstreamingstrategieën en de

inherente mogelijkheden ervan. Door deze positieve neveneffecten zichtbaar te maken, kunt u uw positie versterken en de basis leggen voor de volgende GEP-cyclus.

Organisaties moeten **de verzamelde gegevens jaarlijks controleren en rapporteren**. De jaarlijkse rapportage moet leiden tot een beoordeling van de voortgang ten opzichte van de doelen en doelstellingen van het GEP door het leiderschap en door alle belanghebbenden. De evaluatie moet de organisatie in staat stellen inzicht te krijgen in de voortgang, vast te stellen waar activiteiten effect hebben en waar tijdens de looptijd van het GEP obstakels blijven bestaan.

Zodra er meerjarige gegevens beschikbaar zijn, kunnen deze ook worden gebruikt om de vooruitgang of het gebrek aan vooruitgang te laten zien. Gepubliceerde gegevens moeten duidelijk, ondubbelzinnig, toegankelijk en actueel zijn.

1.5 Genderbudgettering

Genderbudgettering gaat over het analyseren en evalueren van de toewijzing van financiële middelen binnen academische instellingen om gendergelijkheid te bevorderen en eventuele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op universiteiten aan te pakken.

Volgens Stotsky (2016, p. 3) verwijst genderbudgettering naar het systematisch onderzoeken van begrotingsprogramma's en -beleid op de impact ervan op vrouwen".⁸ Dit wil zeggen dat elk document dat de politieke keuzes en economisch-financiële verbintenissen van een administratie analyseert en evalueert en een specifieke missie nastreeft (de promotie van een effectieve en echte gelijkheid tussen vrouwen en mannen) vanuit een vrouwen-/genderperspectief, noodzakelijkerwijs het budget integreert met de analyse van de gendervariabele.⁹

De kern van genderbudgettering is in feite de overweging dat er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen wat betreft behoeften, voorwaarden, traject, kansen in het leven, werk en deelname aan besluitvormingsprocessen, wat betekent dat beleid niet genderneutraal is, maar integendeel een gedifferentieerde impact heeft op mannen en vrouwen.

Volgens de EIGE Gender Budgeting Toolkit (EIGE, 2020)¹⁰ houdt genderbudgettering in dat er een gendergebaseerde beoordeling van begrotingen wordt uitgevoerd, dat er op alle niveaus van het begrotingsproces een genderperspectief wordt geïntegreerd en dat inkomsten en uitgaven worden geherstructureerd om gendergelijkheid te bevorderen. Kortom, genderbudgettering is een strategie en een proces met als langetermijndoel het bereiken van gendergelijkheidsdoelen.

De doelen van genderbudgettering zijn bijgevolg:¹¹

- om verantwoordingsplicht en transparantie te bevorderen in de begrotingsplanning,
- om de genderbewuste participatie in het begrotingsproces te vergroten, bijvoorbeeld door stappen te ondernemen om vrouwen en mannen in gelijke mate te betrekken bij de voorbereiding van de begroting,
- om gendergelijkheid en vrouwenrechten te bevorderen.

Genderbudgettering maakt dus enkele belangrijke acties mogelijk:

- opleiding van bestuurders en burgers over de genderproblematiek en over de gediversifieerde impact van beleid,

⁸ Stotsky, J. (2016) "Gender budgeting: fiscal context and current outcomes", werkdokument Internationaal Monetair Fonds, WP/16/149, Washington DC.

⁹ Elson, D. (2016) 'Gender budgeting and macroeconomic policy' in Campbell, J. and Gillespie, M. (eds), *Feminist economics and public policy: reflections on the work and impact of Ailsa McKay*, IAFPE advances in feminist economics, Abingdon: Routledge Taylor & Francis, p. 27-37.

¹⁰ EIGE (2020), Gender Budgeting – Step-by-step toolkit. Richtsnoeren voor de integratie van het genderspect in de EU-fondsen, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg (https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220037_pdf_mh0419709enn_002.pdf).

¹¹ 2019 Lomazzi, V., Crespi, I., Gender mainstreaming and gender equality in Europe. Policies, culture and public opinion Bristol, Policy Press; p. 1 - 198

- vermindering van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen door een rechtvaardigere verdeling van middelen,
- verbetering van de effectiviteit, efficiëntie en transparantie van administratieve acties,
- bevordering van het lezen en analyseren van de bevolking en van de verschillende behoeften die in de gemeenschap aanwezig zijn en hier op een coherente manier op inspelen,
- ontwikkeling van genderbewuste gegevens en statistieken,
- versterking van het principe van transparantie en participatie met betrekking tot het beheer van collectieve middelen en overheidsbeleid.

2. Inclusief onderwijs, een inclusieve en veilige leeromgeving en inclusieve campussen met toegankelijke werk- en leeromgevingen waar iedereen met respect wordt behandeld

2.1 Inleiding

Inclusief onderwijs, het creëren van inclusieve en veilige leeromgevingen en het ontwikkelen van toegankelijke campussen zijn essentiële componenten voor het bevorderen van gelijkheid en respect binnen instellingen voor hoger onderwijs (Higher Education Institutions - HEI's). Nu universiteiten en hogescholen over de hele wereld ernaar streven om omgevingen te creëren waarin iedereen, ongeacht genderidentiteit of achtergrond, kan gedijen, zijn deze praktijken van cruciaal belang geworden bij het ontmantelen van systemische barrières en het waarborgen van gelijke kansen voor alle leden van de academische gemeenschap. Het streven naar inclusiviteit in het hoger onderwijs wordt ingegeven door de erkenning van de hardnekkige ongelijkheden die academische settings doordringen. Deze ongelijkheden komen op verschillende manieren tot uiting, zoals ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in leidinggevende functies, ondervertegenwoordiging van vrouwen op bepaalde gebieden en gevallen van gendergerelateerd geweld en discriminatie. Om deze problemen aan te pakken zijn veelomvattende en veelzijdige strategieën nodig die niet alleen de obstakels erkennen waarmee gemarginaliseerde groepen worden geconfronteerd, maar er ook actief aan werken om deze obstakels uit de weg te ruimen.

Inclusief onderwijs houdt in dat er pedagogische praktijken worden toegepast die de verschillende behoeften van iedereen op de universiteit erkennen en tegemoetkomen. Dit omvat het integreren van genderperspectieven in lesprogramma's, het aanbieden van training voor docenten over onbewuste vooroordelen en ervoor zorgen dat lesmateriaal en -methoden toegankelijk zijn voor alle studenten. Door een meer inclusieve benadering van onderwijs te bevorderen, kunnen universiteiten leeromgevingen creëren waarin iedereen zich

gewaardeerd en gesteund voelt. Het creëren van inclusieve en veilige leeromgevingen gaat verder dan het klaslokaal. Het gaat om het implementeren van beleid en praktijken die een cultuur van respect en gelijkheid in de hele instelling bevorderen. Dit omvat het ontwikkelen van alomvattende plannen voor gendergelijkheid (GEP's) die specifieke acties beschrijven om het evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen, gelijke carrièremogelijkheden te garanderen en op gender gebaseerd geweld en pesterijen te voorkomen. Effectieve GEP's benadrukken ook het belang van monitoring en evaluatie om de vooruitgang te volgen en gebieden voor verbetering te identificeren.

Toegankelijke campussen zijn een ander belangrijk aspect van inclusiviteit in het hoger onderwijs. Dit houdt in dat we ervoor zorgen dat alle fysieke en virtuele ruimtes zijn ontworpen om tegemoet te komen aan de verschillende behoeften van studenten, docenten en medewerkers. Maatregelen zoals het voorzien in kinderopvang, het aanbieden van flexibele werkregelingen en ervoor zorgen dat administratieve procedures rekening houden met alle genderidentiteiten zijn essentieel voor het creëren van een omgeving waarin iedereen volledig en gelijkwaardig kan participeren. Het streven naar inclusiviteit in het hoger onderwijs wordt ondersteund door internationaal en nationaal beleid en kaders. Zo bieden de Gendergelijkheidsstrategie 2020-2025 van de Europese Unie en verschillende nationale initiatieven een stevige basis voor het bevorderen van gendergelijkheid en inclusiviteit in academische settings. Deze kaders begeleiden universiteiten bij het ontwikkelen en implementeren van effectieve strategieën om ervoor te zorgen dat hun campussen inclusief, veilig en toegankelijk zijn voor alle leden van de academische gemeenschap.

Omvat een gecoördineerde en veelzijdige aanpak die verschillende wetgevende, educatieve en op de gemeenschap gebaseerde strategieën integreert. Implementeren van inclusief onderwijs, creëren van veilige leeromgevingen en ontwikkelen van inclusieve campussen op het niveau van de Europese Unie (EU) Deze uitgebreide strategie is gebaseerd op de inzet van de EU voor gendergelijkheid, diversiteit en respect binnen instellingen voor hoger onderwijs (HEI's), zoals uiteengezet in belangrijke documenten zoals de strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 en het Horizon Europe-kader. De strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 legt de basis voor de bevordering van gendergelijkheid in alle sectoren, waaronder het hoger onderwijs. Het benadrukt het belang van het wegwerken van genderongelijkheden en het bevorderen van omgevingen waarin alle individuen, ongeacht hun geslacht, zich kunnen ontplooien. De strategie beschrijft specifieke doelen zoals het verkleinen van genderkloven in leidinggevende functies, het vergroten van de vertegenwoordiging van vrouwen in bèta/technische gebieden en het bestrijden van gendergerelateerd geweld en discriminatie. Het Horizon Europe-kader versterkt deze doelstellingen verder door te eisen dat HEI's plannen voor gendergelijkheid (GEP's) hebben als subsidiabiliteitscriterium voor bepaalde financieringscategorieën. In deze plannen moeten verschillende aspecten van gendergelijkheid aan bod komen, waaronder de integratie van genderdimensies in onderzoeks- en innovatie-inhouden, het zorgen voor genderevenwicht in besluitvormingsorganen en het bevorderen van een werkomgeving die vrij is van genderdiscriminatie. Op EU-niveau wordt de implementatie van deze strategieën ondersteund door instellingen zoals het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE), dat uitgebreide

middelen en richtlijnen ter beschikking stelt om universiteiten te helpen bij het ontwikkelen en uitvoeren van hun GEP. Deze bronnen omvatten de beste praktijken, toolkits en trainingsmodules die zijn ontworpen om HEI's te helpen een meer inclusieve en rechtvaardige academische omgeving te creëren, zoals dit project beoogt.

2.1.1 IMPLEMENTEREN VAN INCLUSIEF ONDERWIJS, CREËREN VAN VEILIGE LEEROMGEVINGEN EN ONTWIKKELEN VAN INCLUSIEVE CAMPUSSEN OP HET NIVEAU VAN DE EUROPESE UNIE (EU)

Omvat een gecoördineerde en veelzijdige aanpak die verschillende wetgevende, educatieve en op de gemeenschap gebaseerde strategieën integreert. Implementeren van inclusief onderwijs, creëren van veilige leeromgevingen en ontwikkelen van inclusieve campussen op het niveau van de Europese Unie (EU) Deze uitgebreide strategie is gebaseerd op de inzet van de EU voor gendergelijkheid, diversiteit en respect binnen instellingen voor hoger onderwijs (HEI's), zoals uiteengezet in belangrijke documenten zoals de strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 en het Horizon Europe-kader.

De strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 legt de basis voor de bevordering van gendergelijkheid in alle sectoren, waaronder het hoger onderwijs. Het benadrukt het belang van het wegwerken van genderongelijkheden en het bevorderen van omgevingen waarin alle individuen, ongeacht hun geslacht, zich kunnen ontplooiën. De strategie beschrijft specifieke doelen zoals het verkleinen van genderkloven in leidinggevende functies, het vergroten van de vertegenwoordiging van vrouwen in bèta/technische gebieden en het bestrijden van gendergerelateerd geweld en discriminatie.

Het Horizon Europe-kader versterkt deze doelstellingen verder door te eisen dat HEI's plannen voor gendergelijkheid (GEP's) hebben als subsidiabiliteitscriterium voor bepaalde financieringscategorieën. In deze plannen moeten verschillende aspecten van gendergelijkheid aan bod komen, waaronder de integratie van genderdimensies in onderzoeks- en innovatie-inhouden, het zorgen voor genderevenwicht in besluitvormingsorganen en het bevorderen van een werkomgeving die vrij is van genderdiscriminatie.

Op EU-niveau wordt de implementatie van deze strategieën ondersteund door instellingen zoals het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE), dat uitgebreide middelen en richtlijnen ter beschikking stelt om universiteiten te helpen bij het ontwikkelen en uitvoeren van hun GEP. Deze bronnen omvatten de beste praktijken, toolkits en trainingsmodules die zijn ontworpen om HEI's te helpen een meer inclusieve en rechtvaardige academische omgeving te creëren.

In het algemeen wordt de inzet van de EU voor inclusief onderwijs, het creëren van veilige leeromgevingen en het ontwikkelen van inclusieve campussen weerspiegeld in haar uitgebreide strategieën en ondersteunende kaders. Elk lid past deze strategieën aan de nationale context aan en draagt zo bij tot het overkoepelende doel om gendergelijkheid en inclusiviteit in het hoger onderwijs te bereiken. Voortdurende evaluatie, aanpassing en het aanbieden van toegankelijke fysieke en virtuele ruimtes zijn cruciaal om ervoor te zorgen dat iedereen met respect wordt behandeld en gelijke kansen krijgt om te slagen in een academische omgeving.

2.2 De benadering van het werken aan inclusief onderwijs, creëren van veilige leeromgevingen en ontwikkelen van inclusieve campussen

De benadering om inclusief onderwijs te bevorderen, veilige leeromgevingen te creëren en inclusieve campussen te ontwikkelen omvat een combinatie van beleid op federaal en staatsniveau, institutionele initiatieven en voortdurende evaluatie om gelijkheid en toegankelijkheid voor alle leden van de academische gemeenschap te garanderen. Inclusief onderwijs benadrukt de behoefte aan onderwijsstrategieën die tegemoet komen aan de uiteenlopende behoeften van leerlingen. Dit omvat het integreren van genderperspectieven in leerplannen, het opleiden van docenten over onbewuste vooroordelen en ervoor zorgen dat lesmateriaal en -methoden toegankelijk zijn. Onderzoek toont aan dat docenten in instellingen voor hoger onderwijs voor uitdagingen staan bij het inspelen op de behoeften van een steeds diversere studentenpopulatie, waaronder een gebrek aan institutionele ondersteuning en middelen om inclusieve onderwijspraktijken effectief te implementeren. Om inclusief onderwijs te ondersteunen, zijn er verschillende wetgevende maatregelen geïmplementeerd om genderdiscriminatie te bestrijden en gelijkheid in academische settings te bevorderen. Daarnaast spelen organisaties zoals onderzoeksstichtingen en rectorenconferenties een belangrijke rol in het bepleiten en implementeren van maatregelen voor gendergelijkheid binnen universiteiten.

Het creëren van inclusieve en veilige leeromgevingen omvat zowel beleidsmaatregelen als praktische maatregelen. Instellingen zijn verplicht om niet-discriminerende en inclusieve werkomgevingen te creëren die de vooruitgang van alle leden van de gemeenschap bevorderen. Dit omvat het gebruik van gendervriendelijk taalgebruik en beleid dat de balans tussen werk en privé bevordert, zoals flexibele werkregelingen en ondersteuning bij ouderschapsverlof. Bovendien worden universiteiten aangemoedigd om alomvattende gendergelijkheidplannen (GEP's) te ontwikkelen die kwesties aanpakken zoals genderevenwicht in leiderschap, gelijke kansen bij aanwerving en loopbaanontwikkeling en maatregelen tegen gendergerelateerd geweld. Deze plannen worden doorgaans geformuleerd op basis van fundamentele Europese kaders, waardoor een gestandaardiseerde aanpak voor alle instellingen wordt gegarandeerd.

Dit houdt in dat we ervoor zorgen dat alle fysieke en virtuele ruimtes zijn ontworpen om tegemoet te komen aan de verschillende behoeften van studenten, docenten en medewerkers. De maatregelen omvatten kinderopvang, genderneutrale toiletten en administratieve procedures die rekening houden met alle genderidentiteiten. Instellingen richten zich ook op het creëren van veilige ruimten, bijvoorbeeld Queer Student Departments voor LGBTIQ+ studenten voor discussies over gevoelige onderwerpen en het aanbieden van psychologische ondersteuning en adviesdiensten. Op het gebied van implementatie hanteren universiteiten verschillende strategieën. De oprichting van gendergelijkheidsbureaus of -comités die toezicht houden op de ontwikkeling en uitvoering van GEP's en de regelmatige controle en evaluatie van

deze plannen zijn bijvoorbeeld gangbare praktijken. Ondanks deze inspanningen blijven er uitdagingen bestaan, zoals ontoereikende communicatie- en coördinatiestructuren, hiërarchische weerstand en de behoefte aan robuustere gegevensverzameling en -analyse om beleidsaanpassingen te onderbouwen.

Samenwerkend leren wordt benadrukt op universiteiten om sociale vaardigheden en wederzijds respect tussen studenten te bevorderen. Groepsprojecten en peer-to-peer interacties moedigen studenten aan om van elkaar te leren, verschillende perspectieven te waarderen en een gemeenschapsgevoel te ontwikkelen. Deze gezamenlijke aanpak verbetert niet alleen het academisch leren, maar bevordert ook een ondersteunende en inclusieve klasomgeving. Het creëren van een veilige en respectvolle leeromgeving is een fundamenteel aspect van inclusief onderwijs. Universiteiten hebben een uitgebreid antipest- en antidiscriminatiebeleid opgesteld om ervoor te zorgen dat alle studenten zich veilig en gesteund voelen. Dit beleid omvat duidelijke procedures voor het melden en aanpakken van incidenten van pesten en discriminatie, zodat leerlingen weten tot wie ze zich kunnen wenden als ze met dergelijke problemen te maken krijgen. Universiteiten organiseren ook regelmatig workshops en seminars om het bewustzijn over deze kwesties te vergroten en een cultuur van empathie en respect te bevorderen.

Ondersteuning op het gebied van geestelijke gezondheid is een ander belangrijk onderdeel van het creëren van een veilige leeromgeving. Toegang tot geestelijke gezondheidszorg is van vitaal belang om studenten te helpen om te gaan met stress, angst en andere geestelijke gezondheidsproblemen. Veel universiteiten bieden advies- en psychologische ondersteuningsdiensten aan, die worden bemand door getrainde professionals die begeleiding en hulp kunnen bieden. Daarnaast geven universiteiten vaak workshops over stressmanagement, mindfulness en mentaal welzijn om studenten te helpen hun mentale gezondheid en welzijn op peil te houden. Veilige ruimtes op de campus bieden een toevluchtsoord voor studenten die zich overweldigd of bedreigd voelen. Deze ruimtes zijn ontworpen als kalmerende omgevingen waar studenten troost en steun kunnen vinden. Deze veilige ruimtes worden bemand door getrainde professionals en bieden middelen en begeleiding aan om studenten te helpen in moeilijke situaties.

Het bevorderen van inclusief taalgebruik is essentieel voor het creëren van een gastvrije en respectvolle sfeer. Universiteiten moedigen het gebruik van genderneutraal en cultureel gevoelig taalgebruik aan in alle communicatie en interacties. Deze praktijk zorgt ervoor dat alle studenten zich erkend en gerespecteerd voelen, wat bijdraagt aan een meer inclusieve campuscultuur. Inclusieve campussen breiden de principes van inclusiviteit uit tot buiten het klaslokaal.

Fysieke toegankelijkheid is een prioriteit, met campussen die zijn ontworpen of aangepast om te voldoen aan de toegankelijkheidsnormen. Dit houdt ook in dat er hellingen, liften,

toegankelijke toiletten en brailleborden zijn, zodat alle studenten, ook die met een beperking, zich zelfstandig over de campus kunnen bewegen. Toegankelijk lesmateriaal is ook cruciaal om ervoor te zorgen dat alle leerlingen toegang hebben tot de inhoud die ze nodig hebben. Universiteiten bieden lesmateriaal aan in verschillende formaten, zoals digitaal, audio en in braille, om tegemoet te komen aan studenten met verschillende noden. Zo kunnen aantekeningen bij colleges en tekstboeken beschikbaar zijn in digitale formaten die toegankelijk zijn met schermlezers of in audioformaten voor studenten met een visuele beperking.

Ondersteunende diensten vormen een integraal onderdeel van inclusieve campussen. Universiteiten moeten een scala aan diensten aanbieden om ervoor te zorgen dat alle studenten, ook zij met een functionele beperking, toegang hebben tot de middelen die ze nodig hebben om te slagen. Deze diensten omvatten academisch advies, bijlessen en loopbaanbegeleiding, afgestemd op individuele noden. Door deze ondersteunende diensten aan te bieden, helpen universiteiten ervoor te zorgen dat alle studenten de tools en bijstand ontvangen die ze nodig hebben om hun academische en persoonlijke doelen te bereiken. Het bevorderen van diversiteit onder faculteit, personeel en administratie is een ander belangrijk aspect van het creëren van een inclusieve campus. Er worden inspanningen geleverd om een divers personeelsbestand aan te werven en te behouden, door rolmodellen aan te bieden voor studenten met verschillende achtergronden en een inclusieve institutionele cultuur te bevorderen. Deze diversiteit in vertegenwoordiging helpt bij het creëren van een meer gastvrije en ondersteunende omgeving voor alle studenten.

Betrokkenheid bij de gemeenschap is ook van vitaal belang voor het creëren van een inclusieve campusomgeving. Universiteiten werken actief samen met lokale gemeenschappen en organisaties om partnerschappen op te bouwen die inclusiviteit ondersteunen. Samenwerkingsverbanden met gemeenschapsgroepen, culturele organisaties en belangengroepen voor gehandicapten bieden extra middelen en ondersteuning voor studenten, helpen kloven te overbruggen en creëren een meer inclusieve en ondersteunende onderwijsomgeving. Respect en waardigheid vormen de kern van inclusief onderwijs.

Professoren, beheerders en medewerkers worden aangemoedigd om respectvol gedrag te tonen in alle interacties met studenten en collega's. Dit geeft een positief voorbeeld en versterkt het belang om iedereen met respect en waardigheid te behandelen. Het aanmoedigen van een open en eerlijke dialoog over diversiteit, gelijkheid en inclusie is ook essentieel. Universiteiten creëren mogelijkheden tot discussie via forums, seminars en discussiegroepen, waardoor vooroordelen kunnen worden aangepakt en een beter begrip onder studenten en personeel kan worden gekweekt. Snel en doortastend optreden tegen elke vorm van discriminatie of vooroordelen is cruciaal om ervoor te zorgen dat alle leerlingen zich gewaardeerd en beschermd voelen. Universiteiten hebben een duidelijk beleid en duidelijke procedures voor het melden en aanpakken van discriminatie-incidenten. Dit beleid zorgt ervoor dat problemen snel en effectief worden afgehandeld en biedt een veilige en ondersteunende omgeving voor alle leerlingen.

Het vieren van diversiteit is een belangrijk aspect van het creëren van een inclusieve campuscultuur. Universiteiten erkennen en vieren de diverse achtergronden en prestaties van studenten en medewerkers door middel van evenementen, culturele festivals en erkenningsprogramma's. Deze activiteiten helpen een gevoel van trots en gemeenschap op te bouwen en benadrukken de waarde van diversiteit en de bijdrage van alle leden van de academische gemeenschap. Inclusief onderwijs is een allesomvattende aanpak die het implementeren van inclusieve onderwijspraktijken, het creëren van veilige en respectvolle leeromgevingen en het stimuleren van inclusieve campussen omvat. Door deze principes aan te nemen, kunnen universiteiten ervoor zorgen dat elke student zich kan ontplooiën. Dit streven naar inclusiviteit komt niet alleen individuele studenten ten goede, maar verrijkt de academische gemeenschap en bevordert een cultuur van wederzijds respect, begrip en uitmuntendheid. Het implementeren van inclusief onderwijs, het creëren van veilige leeromgevingen en het ontwikkelen van inclusieve campussen in het hoger onderwijs vereist een alomvattende en gecoördineerde inspanning op verschillende niveaus van institutioneel bestuur. Dit omvat de integratie van inclusieve pedagogische methoden, het bevorderen van een omgeving van respect en veiligheid en het zorgen voor toegankelijkheid in zowel fysieke als digitale ruimtes. Inclusief onderwijs begint met de integratie van verschillende perspectieven en behoeften in het curriculum. Dit betekent dat er rekening moet worden gehouden met genderperspectieven en dat lesmateriaal een breed scala aan stemmen en ervaringen moet vertegenwoordigen. Opleiding van leerkrachten is in dit opzicht cruciaal. Docenten en professoren hebben training nodig om de onbewuste vooroordelen te herkennen en aan te pakken die hun interacties met leerlingen en hun beoordeling van het werk van leerlingen kunnen beïnvloeden. Deze training moet ook betrekking hebben op inclusieve pedagogische methoden die actief leren en deelname van alle leerlingen bevorderen, met behulp van technieken zoals samenwerkend leren, van elkaar leren en gedifferentieerde instructie.

Het creëren van een inclusieve en veilige leeromgeving omvat zowel beleidsmaatregelen als handhaving van alomvattend beleid dat gendergelijkheid en non-discriminatie ondersteunt. Gendergelijkheidplannen (GEP's) staan centraal in deze inspanningen en beschrijven specifieke acties om gendergelijkheid te bevorderen, zoals het aanpakken van gendergerelateerd geweld, het ondersteunen van een evenwicht tussen werk en privéleven en het zorgen voor genderevenwicht in leidinggevende functies. Deze plannen worden doorgaans geformuleerd op basis van fundamentele Europese kaders, waardoor een gestandaardiseerde aanpak voor alle instellingen wordt gegarandeerd. Naast beleidsontwikkeling is de betrokkenheid van de gemeenschap van vitaal belang voor het bevorderen van een inclusieve omgeving. Bewustwordingscampagnes kunnen de universitaire gemeenschap informeren over het belang van inclusiviteit en respect, door gebruik te maken van workshops, seminars en openbare lezingen over gendergelijkheid en diversiteit om het bewustzijn te vergroten. Ondersteunende diensten zoals counseling, bemiddeling en conflictoplossing zijn eveneens essentieel. Universiteiten moeten hotlines en meldingsmechanismen opzetten om ervoor te zorgen dat

incidenten van intimidatie en discriminatie snel en doeltreffend worden behandeld. Regelmatige audits en evaluaties van beleid en praktijken zijn nodig om ervoor te zorgen dat ze effectief zijn en up-to-date. Dit omvat het gebruik van enquêtes en feedback van studenten en medewerkers om gebieden te identificeren die voor verbetering vatbaar zijn en het verzamelen en analyseren van gegevens over de verdeling tussen mannen en vrouwen, incidenten van pesterijen en andere relevante statistieken om de vooruitgang te controleren en weloverwogen beslissingen te nemen.

Dit houdt in dat we ervoor zorgen dat alle fysieke en virtuele ruimtes zijn ontworpen om tegemoet te komen aan de verschillende behoeften van studenten, docenten en medewerkers. Fysieke toegankelijkheid kan worden bereikt door middel van universele ontwerpprincipes, waarbij ervoor wordt gezorgd dat alle gebouwen, klaslokalen en faciliteiten toegankelijk zijn voor personen met een beperking. Dit omvat het installeren van hellingen, liften, toegankelijke toiletten en duidelijke bewegwijzering. Daarnaast moeten universiteiten voorzieningen aanbieden zoals kinderopvang, genderneutrale toiletten en ruimtes voor borstvoeding om tegemoet te komen aan de uiteenlopende behoeften van de universitaire gemeenschap. Virtuele toegankelijkheid is net zo belangrijk. Online bronnen, waaronder websites, leermanagementsystemen en digitaal cursusmateriaal, moeten voldoen aan de toegankelijkheidsnormen. Door assistentietechnologieën en ondersteuning te bieden aan studenten en medewerkers met een functionele beperking, kunnen zij voor de volle 100% deelnemen aan academische en administratieve activiteiten. Het creëren van een gemeenschap en een cultuur van inclusiviteit houdt in dat een diverse vertegenwoordiging in besluitvormingsorganen wordt bevorderd en dat er culturele evenementen worden georganiseerd die ter ere van personen met een verschillende achtergrond en levend in een ander perspectief. Dit helpt bij het bevorderen van een campuscultuur die diversiteit en inclusie waardeert. Het bevorderen van het gebruik van inclusieve taal en praktijken op de hele campus helpt verder bij het creëren van een respectvolle en gastvrije omgeving voor iedereen. Door deze strategieën toe te passen kunnen universiteiten een inclusieve onderwijsomgeving creëren, veilige en uitnodigende leeromgevingen garanderen en campussen ontwikkelen die voor iedereen toegankelijk zijn. Permanente evaluatie, beleidsontwikkeling, betrokkenheid van de gemeenschap en het aanbieden van toegankelijke fysieke en virtuele ruimtes zijn essentieel om deze doelen te bereiken. Deze allesomvattende aanpak zal bijdragen aan een academische gemeenschap waarin iedereen met respect wordt behandeld en gelijke slaagkansen krijgt.

2.2.1 PRO-GENDERING - INZICHT IN DE PROJECTUNIVERSITEITEN

Het project benadrukt het belang van de integratie van genderperspectieven in onderwijs en onderzoek en vestigt de aandacht op initiatieven zoals opleidings- en bewustmakingsprogramma's in Italië en Duitsland, waar personeel en studenten worden opgeleid om genderperspectieven te integreren in hun onderzoeks- en onderwijsactiviteiten. Curriculumontwikkeling wordt ook benadrukt: Griekse, Duitse en Italiaanse universiteiten

nemen gendergerelateerde cursussen en perspectieven op in hun curricula om bewustzijn en begrip te bevorderen. Daarnaast richten mentorprogramma's in Italië zich op het bestrijden van genderstereotypen in wetenschappelijk onderzoek door de organisatie van seminars op middelbare scholen.

Om ervoor te zorgen dat leeromgevingen veilig en inclusief zijn voor alle studenten, beschrijft het document de oprichting van commissies voor gendergelijkheid aan Griekse universiteiten. Deze commissies integreren genderperspectieven in academische procedures en bieden bemiddelingsdiensten aan tegen pesterij en discriminatie. Belgische en Griekse universiteiten implementeren gedragscodes en beleidslijnen om pesterijen tegen te gaan en gendergelijkheid te bevorderen. Daarnaast hebben Poolse en Litouwse instellingen procedures ontwikkeld voor het melden en aanpakken van gendergerelateerd geweld en intimidatie, waardoor de veiligheid en inclusiviteit van hun campussen wordt vergroot.

Inspanningen om toegankelijke en respectvolle werk- en leeromgevingen te creëren worden ook gedetailleerd beschreven. Belgische universiteiten bieden kinderopvang en flexibele werkregelingen aan om het evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen, terwijl Duitsland en België de nadruk leggen op genderevenwicht in leidinggevende en besluitvormende functies. Initiatieven in Duitsland en Italië omvatten flexibele werkomstandigheden, ouderschapsverlofbeleid en steun voor ouderschapsverlof voor mannen.

Litouwse universiteiten richten zich op het aanbieden van toegankelijke faciliteiten en besluitvormingsprocessen die de waardigheid en rechten van alle individuen respecteren. Universiteiten in België, Griekenland en Duitsland gebruiken inclusieve taal in hun administratieve procedures en communicatie om inclusiviteit verder te bevorderen.

De effectieve implementatie van deze strategieën wordt ondersteund door systematische gegevensverzameling en monitoring. Griekse en Litouwse universiteiten verzamelen kwalitatieve en kwantitatieve gegevens over de verdeling tussen mannen en vrouwen om hun beleid en praktijken te onderbouwen. Regelmatige monitorings- en evaluatieprocessen in Italië en België zorgen ervoor dat de gelijkheidsplannen effectief en actueel zijn. Ondanks deze inspanningen erkent het document dat er nog steeds uitdagingen zijn, zoals de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in hogere academische functies en de behoefte aan meer inclusieve benaderingen. De aanbevelingen omvatten het aannemen van intersectionele benaderingen om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van gemarginaliseerde genderidentiteiten, het verbeteren van opleidingsinitiatieven voor docenten, bestuurders en studenten, het zorgen voor voldoende financiering en personeel voor de implementatie van gendergelijkheidsplannen (GEP's) en het opzetten van robuuste communicatie- en coördinatiestructuren voor inspanningen op het gebied van gendergelijkheid.

Samengevat schetst dit hoofdstuk een alomvattende aanpak voor het bevorderen van inclusieve onderwijs- en leeromgevingen en campussen in heel Europa. Het benadrukt het belang van wettelijke kaders, institutioneel beleid, opleiding en systematische gegevensverzameling voor het bevorderen van gendergelijkheid en het creëren van veilige, respectvolle en toegankelijke academische omgevingen. De voortdurende ontwikkeling, implementatie en controle van GEP's zijn cruciaal voor het bereiken van deze inclusieve en

rechtvaardige academische omgevingen en weerspiegelen een sterk engagement voor gendergelijkheid en inclusie in het hoger onderwijs.

2.3 Opmaak van een actieplan voor inclusief onderwijs, inclusieve en veilige leeromgevingen en inclusieve campussen waar iedereen met respect wordt behandeld voor implementatie in GEP's

Het creëren van een actieplan voor inclusief onderwijs, inclusieve en veilige leeromgevingen en inclusieve campussen met toegankelijke werk- en leeromgevingen waar iedereen met respect wordt behandeld, vereist een veelzijdige en gedetailleerde aanpak. Deze allesomvattende strategie richt zich op alle aspecten van het universitaire leven en zorgt ervoor dat beleid, praktijken en fysieke ruimtes de diverse behoeften van de academische gemeenschap ondersteunen.

De eerste stap in dit actieplan is het integreren van inclusieve onderwijspraktijken in alle disciplines. Dit omvat het herzien van curricula om diverse perspectieven op te nemen en ervoor te zorgen dat lesmateriaal de bijdragen van verschillende geslachten, etniciteiten en culturele achtergronden weerspiegelt. Er werd gewezen op het gebrek aan specifieke lerarenopleidingen over het genderperspectief, waardoor het moeilijk is om het toe te passen binnen de verschillende opleidingen. Het gebrek aan adequate opleiding beperkt het vermogen van het onderwijzend personeel om op een gestructureerde en bewuste manier met genderkwesties om te gaan. Het zou nuttig zijn om de goede praktijken die al bestaan in sommige universiteiten te promoten en te delen om een meer inclusieve en genderbewuste academische cultuur te verspreiden. Daarnaast werd het belang benadrukt van het verspreiden van een cultuur van geweldloosheid op universiteiten, waarbij zowel het onderwijzend personeel als de studenten betrokken zijn. Het bevorderen van een dergelijke cultuur zou een integraal onderdeel van het onderwijs moeten zijn om van universiteiten veilige en respectvolle ruimten te maken voor iedereen. Leerkrachten krijgen doorlopend training over gendergerichte pedagogie, onbewuste vooroordelen en technieken voor een inclusief klasbeheer. Deze training zal verplicht zijn en zal worden opgenomen in professionele opleidingsprogramma's zodat alle docenten voldoende zijn uitgerust om een inclusieve leeromgeving te creëren.

Om deze inclusieve onderwijspraktijken te ondersteunen, zullen universiteiten uitgebreide gendergelijkheidplannen (GEP's) moeten ontwikkelen. In deze plannen worden specifieke acties beschreven om gendergelijkheid te bevorderen, zoals het stellen van doelen voor de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in hogere functies, het ondersteunen van de loopbaanontwikkeling van vrouwen en het aanpakken van gendergerelateerd geweld en discriminatie. De GEP's zullen gebaseerd zijn op internationale kaders, zoals de EU-strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 en zullen meetbare doelstellingen, tijdschema's en verantwoordingsmechanismen bevatten. Regelmatige audits en evaluaties zullen ervoor zorgen

dat deze plannen effectief en actueel zijn, met behulp van verzamelde gegevens over de verdeling tussen mannen en vrouwen, gevallen van intimidatie en andere relevante statistieken.

Het creëren van een veilige en respectvolle leeromgeving gaat verder dan het klaslokaal. Instellingen zullen een sterk antidiscriminatie- en anti-intimidatiebeleid implementeren, met duidelijke procedures voor het melden en aanpakken van incidenten. Ondersteunende diensten zoals counseling, bemiddeling en conflictoplossing zullen gemakkelijk beschikbaar zijn voor alle studenten en medewerkers. Overal op de campus zullen veilige plekken worden ingericht waar mensen troost en steun kunnen zoeken als ze die nodig hebben. Deze ruimtes worden bemand door getrainde professionals die begeleiding en ondersteuning kunnen bieden.

Fysieke toegankelijkheid is een cruciaal aspect van een inclusieve campus. Alle universiteitsgebouwen, klaslokalen en faciliteiten zullen worden ontworpen of aangepast om te voldoen aan universele ontwerpprincipes, zodat ze toegankelijk zijn voor mensen met een handicap. Dit omvat de installatie van hellingen, liften, toegankelijke toiletten en duidelijke bewegwijzering. Daarnaast zijn er voorzieningen zoals kinderopvang, genderneutrale toiletten en lactatieruimtes om tegemoet te komen aan de uiteenlopende behoeften van de universitaire gemeenschap.

Communautaire en culturele betrokkenheid is essentieel voor het bevorderen van een inclusieve omgeving. Universiteiten zullen bewustmakingscampagnes voeren om gendergelijkheid te bevorderen en stereotypen te bestrijden door middel van workshops, seminars en openbare lezingen over genderkwesties. Het vieren van diversiteit, zoals culturele evenementen, prijzen en erkenningsprogramma's, zal de bijdragen van alle leden van de gemeenschap benadrukken en een gevoel van trots en inclusiviteit creëren.

Het bevorderen van een diverse vertegenwoordiging in besluitvormingsorganen is essentieel. Er zullen inspanningen worden geleverd om een divers personeelsbestand aan te werven en te behouden, om rolmodellen te bieden voor studenten met diverse achtergronden en om een inclusieve institutionele cultuur te bevorderen. Deze diversiteit in vertegenwoordiging zal helpen om een meer gastvrije en ondersteunende omgeving te creëren voor alle studenten.

Permanente evaluatie en verbetering zijn belangrijke onderdelen van dit actieplan. De universiteiten zullen regelmatig enquêtes en feedbacksessies houden om inzicht te krijgen in de ervaringen van studenten en medewerkers en om verbeterpunten te identificeren. De verzamelde gegevens zullen worden geanalyseerd om de voortgang te controleren en weloverwogen beslissingen te nemen. Universiteiten zullen ook bureaus of commissies voor gendergelijkheid oprichten om toezicht te houden op de uitvoering van de GEP's en om de verantwoordingsplicht te waarborgen.

Concluderend kan worden gesteld dat het implementeren van inclusief onderwijs, het creëren van veilige en respectvolle leeromgevingen en het ontwikkelen van inclusieve campussen een veelomvattende en gecoördineerde inspanning vereist. Door inclusieve pedagogische benaderingen te integreren, een omgeving van respect en veiligheid te bevorderen en toegankelijkheid in zowel fysieke als virtuele ruimten te garanderen, kunnen universiteiten een academische gemeenschap creëren waarin iedereen met respect wordt behandeld en gelijke kansen krijgt om te slagen. Deze holistische benadering zal niet alleen ten goede komen aan

individuele leden van de academische gemeenschap, maar zal ook de algemene kwaliteit en inclusiviteit van het hoger onderwijs verbeteren.

3. Afbraak van de belangrijkste aannames van genderneutraliteit en onderzoek naar mogelijke 'genderblindheid' bij de ontwikkeling van het beleid en de evaluatie van de beleidsresultaten

3.1 Belangrijkste aannames van genderneutraliteit

Genderneutrale beleidsregels zijn ontworpen voor alle mensen, met als doel alle genders gelijk te behandelen. Dit beleid gaat echter vaak voorbij aan de specifieke behoeften van vrouwen en mannen, wat resulteert in standaardoplossingen die de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen kunnen vergroten (EIGE - Europees Instituut voor Gendergelijkheid, n.d.). Deze benadering kan ook leiden tot genderblind beleid, waardoor bestaande vooroordelen, stereotypen en ongelijkheden versterkt worden (March, Smyth, & Mukhopadhyay, 1999).

1 Genderneutraal beleid ondersteunt en bevordert altijd gendergelijkheid

Hoewel genderneutraal beleid gendergelijkheid en gelijke behandeling wil bevorderen, kan het onbedoeld een gendergerelateerde negatieve impact hebben. Dit beleid wordt vaak

ontwikkeld op basis van genderveronderstellingen en kan bestaande ongelijkheden bestendigen door niet effectief in te spelen op de specifieke behoeften van verschillende bevolkingsgroepen (Allwood, 2013) (Europese Commissie, 1998). Dergelijke praktijken kunnen in die zin bijdragen aan de legitimering van onrechtvaardige leefomstandigheden (Saguy, Williams, & Rees, 2020). Een meer genderspecifieke benadering, die rekening houdt met de unieke behoeften en realiteiten van verschillende bevolkingsgroepen, kan daarentegen zorgen voor een meer rechtvaardige beleidsvorming (Teghtsoonian, 2004).

2 Om mensen gelijk te behandelen, moeten ze op dezelfde manier behandeld worden

Iedereen hetzelfde behandelen lijkt misschien de weg naar gelijkheid, maar kan verschillen en uitdagingen juist vergroten door de verschillende 33ervaringen die mensen hebben. Het UNDP definieert horizontale gelijkheid als het op dezelfde manier behandelen van mensen met vergelijkbare kenmerken, 33ervaringen en achtergronden, terwijl verticale gelijkheid inhoudt dat mensen verschillend worden behandeld om rekening te houden met hun verschillende achtergronden en 33ervaringen, waardoor de impact van hun verschillen wordt verkleind. Verdelingsgelijkheid verwijst daarentegen naar de eerlijke verdeling van goederen en diensten binnen een samenleving, hoewel de perceptie van eerlijkheid kan variëren en tot meningsverschillen kan leiden (UNDP - Ontwikkelingsprogramma van de Verenigde Naties, 2012). Daarom zijn verticale en distributieve gelijkheid cruciaal voor het bereiken van gelijke eerlijke en gelijke behandeling.

3 De impact van het beleid is uniform

Zoals blijkt uit andere gangbare veronderstellingen over sekseneutraal beleid, zijn de effecten ervan mogelijk niet gelijk of uniform voor alle genders. Maatschappelijke normen en genderkloven op gebieden zoals werkgelegenheid, financiële status en digitale vaardigheden hebben gevolgen voor de manier waarop individuen worden beïnvloed door verschillende beleidsmaatregelen. Gendermainstreaming is essentieel voor het ontwikkelen van holistisch beleid dat gelijkheid bevordert en gelijke kansen biedt. Het uitvoeren van een gendereffectrapportage en genderanalyse kan bijvoorbeeld waardevolle inzichten bieden in de huidige uitdagingen, ongelijkheden en behoeften van verschillende genders. Deze analyse is cruciaal voor het ontwikkelen van strategieën op alle beleidsterreinen, van werkgelegenheid tot gezondheid, om gendernormen en -problemen met betrekking tot kennis, geld, macht, tijd en andere relevante domeinen te meten (EIGE - Europees Instituut voor Gendergelijkheid, 2020).

#4 Het gebruik van genderneutrale taal in beleidsdocumenten zorgt voor inclusie

Hoewel genderneutraal taalgebruik de inclusie van alle mensen ondersteunt, ongeacht geslacht en gender en vaak wordt aangemoedigd voor officiële documenten, kan het soms de specifieke behoeften van de verschillende genders verdoezelen. In het besef dat taal de perceptie, ideeën en gevoelens van mensen beïnvloedt, hebben internationale organen en instellingen verschillende richtlijnen en handboeken voor niet-seksistisch taalgebruik ontwikkeld (Europees Parlement, 2018). Toch kunnen er gevallen zijn waarin genderneutraal taalgebruik de specifieke behoeften van de verschillende genders in de weg staat. In bepaalde contexten is het gebruik van genderspecifieke voornaamwoorden echter essentieel om individuele behoeften te benadrukken en een meer inclusieve aanpak te garanderen. Dit is vooral belangrijk wanneer vooroordelen, rollen en stereotypen de deelname of aanwezigheid van een gender negatief kunnen beïnvloeden (Raad van Europa, 2024).

#5 Feitenkennis is voldoende voor de ontwikkeling van gendermainstreamingbeleid

Besluitvormers en ontwikkelingswerkers vertrouwen vaak alleen op feitelijke kennis en verwaarlozen het onderzoek van theoretische kaders, zoals theorieën over genderrelaties, omdat ze denken dat dit slechts technocratische instrumenten zijn. Dergelijke praktijken kunnen ertoe leiden dat genderkaders in deze cruciale fase van de beleidsontwikkeling buiten beschouwing worden gelaten, waardoor de politieke dimensie die ze aan het beleid kunnen geven, verloren gaat (March, Smyth, & Mukhopadhyay, 1999). Het integreren van zowel feitelijke kennis als theoretische inzichten is essentieel voor een alomvattend en effectief gendermainstreamingsbeleid.

3.2 Genderblindheid vermijden bij de ontwikkeling en evaluatie van het beleid

3.2.1 GENDERANALYSE EN GENDEREFFECTRAPPORTAGE (GENDER IMPACT ASSESSMENT - GIA)

Ondanks verschillen in de implementatie van gendereffectrapportage in de EU, volgen de verschillende modellen gemeenschappelijke principes. Heel wat lidstaten volgen de respectieve procedures en de Europese Commissie heeft een respectieve gids ontwikkeld (EIGE - Europees Instituut voor Gendergelijkheid, 2017). Het belangrijkste doel van een gendereffectbeoordeling is het beoordelen van mogelijke onbedoelde negatieve gevolgen van ogenschijnlijk neutraal beleid voor vrouwen en mannen. Dit beleid kan verschillende gevolgen

hebben voor mannen en vrouwen vanwege de verschillende aspecten van hun dagelijks leven (Europese Commissie, 1998).

Voordat een GIA wordt ingevoerd, is het noodzakelijk om de potentiële genderimpact van een beleid te onderzoeken. Dit onderzoek moet tweeledig zijn, in termen van het bestuderen van naar gender uitgesplitste gegevens en het analyseren van de effecten die het genoemde beleid zal hebben op het dagelijkse leven van een deel of delen van de bevolking, rekening houdend met de verschillen tussen vrouwen en mannen in termen van gender en sociale constructies zoals participatie, waarden en middelen (Europese Commissie, 1998). Een uitgebreide genderanalyse omvat ook het onderzoeken van genderverschillen in sociale relaties, genderrollen en raakvlakken van gender met leeftijd, etniciteit, ras en economische status (UNDP - Ontwikkelingsprogramma van de Verenigde Naties, 2012).

Een GIA moet worden uitgevoerd in een vroeg stadium van de beleidsontwikkeling en na de voltooiing van het onderzoek naar genderrelevantie. Volgens de richtlijnen van de Europese Commissie *betekent een "gendereffectrapportage" dat de huidige situatie en trend wordt vergeleken en beoordeeld aan de hand van genderrelevante criteria met de verwachte ontwikkeling als gevolg van de invoering van het voorgestelde beleid* (Europese Commissie, 1998). De Europese Commissie heeft GIA geïntegreerd in haar gestandaardiseerde beleidsontwikkelingsprocedures, onder de verkenning van sociale gevolgen, waardoor verantwoording kan worden afgelegd over gendermainstreaming (EIGE - Europees Instituut voor Gendergelijkheid, 2017).

Het uitvoeren van een GIA ondersteunt de beoordeling van de ongelijkheden waarmee vrouwen en mannen in hun dagelijks leven worden geconfronteerd, de erkenning van de verschillende uitdagingen en de goedkeuring van een op maat gemaakte aanpak die leidt tot gelijke kansen (EIGE - Europees Instituut voor Gendergelijkheid, 2017).

De meeste gendergelijkheidsplannen die tijdens de beginfase van het ProGendering-project werden geanalyseerd, benadrukken het belang van investeringen in een holistische genderanalyse voorafgaand aan het opstellen en bijwerken van de plannen. Hoewel naar sekse uitgesplitste gegevens in de plannen zijn opgenomen, benadrukken de auteurs de noodzaak om de verzameling van naar sekse uitgesplitste gegevens uit te breiden om zowel kwantitatieve als kwalitatieve inzichten te verkrijgen die een uitgebreider beeld zullen schetsen van de realiteiten en moeilijkheden waarmee mannen en vrouwen te maken hebben. Deze gegevensverzameling moet ook perspectieven en ervaringen van gemarginaliseerde bevolkingsgroepen omvatten, zoals LGBTQIA+-personen en vrouwen met intersectieve kenmerken die ongelijke behandeling kunnen verergeren. Sleutelinformanten, die het onderzoek deelnamen, noemden ook de noodzaak van verder onderzoek naar deeltijdwerk en de balans tussen werk en privéleven bij toekomstige planhervormingen.

3.2.2 BETROKKENHEID, VERTEGENWOORDIGING EN PARTICIPATIE

Het betrekken van verschillende belanghebbenden met verschillende achtergronden bij beleidsontwikkeling en evaluatie kan bijdragen aan een eerlijkere en realistischere

vertegenwoordiging van de verschillende groepen die baat hebben bij de betreffende hervorming of die er invloed op hebben. Het opnemen van een breed scala aan perspectieven en expertise helpt om de behoeften van verschillende bevolkingsgroepen beter te begrijpen, met name gemarginaliseerde groepen of mensen met kruisende kenmerken die kunnen leiden tot meer discriminatie. Maatschappelijke organisaties en vrouwenbewegingen kunnen kritisch inzicht verschaffen in de mogelijke gendereffecten van een beleid en licht werpen op de specifieke behoeften die moeten worden aangepakt (UN Women, 2014).

Bovendien kunnen gespecialiseerde mechanismen op hoog niveau en thematische allianties met genderdeskundigen de gendermainstreaming in niet-traditionele sectoren verder ondersteunen. Door een genderlens toe te passen, kunnen deze experts problemen aanpakken die anders misschien over het hoofd worden gezien of niet met elkaar in verband lijken te staan, zoals de genderspecifieke gevolgen van klimaatverandering (UN Women, 2014).

De meerderheid van de sleutelfiguren, die aan de onderzoeksfase van ProGendering deelnamen, bevestigden ook het belang van de ontwikkeling van gendergelijkheidplannen na een co-creatieprocedure. Het betrekken van verschillende belanghebbenden en geïnteresseerden bij het opstellen van deze beleidsdocumenten leidt tot het creëren van realistische en tastbare doelstellingen die beter tegemoet komen aan de behoeften van alle partijen. Een dergelijke bredere vertegenwoordiging ondersteunt ook de integratie van een intersectionele benadering, waarbij de behoeften van anders gemarginaliseerde groepen, zoals de LGBTQIA+-gemeenschap, worden geïllustreerd. De deelnemers benadrukten ook dat een dergelijke brede vertegenwoordiging zich moet uitstrekken tot de evaluatiefase van deze plannen, zodat alle stemmen worden gehoord en worden gebruikt om de documenten en doelstellingen te verbeteren.

3.2.3 ALLOCATIE VAN MIDDELEN

De toewijzing van middelen is van cruciaal belang voor de ontwikkeling van beleid dat voldoende financiële en personele middelen garandeert voor de uitvoering van de geplande acties. Volgens de Raad van Europa is *"genderbudgettering een toepassing van gendermainstreaming in het begrotingsproces. Het betekent een gendergebaseerde beoordeling van begrotingen, waarbij een genderperspectief wordt opgenomen op alle niveaus van het begrotingsproces en inkomsten en uitgaven worden geherstructureerd om gendergelijkheid te bevorderen."* (Raad van Europa, 2005). Genderbudgettering draagt niet alleen bij tot gendergelijkheid, maar kan ook helpen om de doelstellingen van het beleid doeltreffender uit te voeren, door middel van een beknoptere planning en toewijzing van middelen om vrouwen en mannen beter te bereiken en te komen tot betere resultaten. Het zorgt voor verantwoording en transparantie en ondersteunt een prestatiegerichte aanpak die budgettering koppelt aan beleidsdoelstellingen (EIGE - Europees Instituut voor Gendergelijkheid, 2020).

Genderbudgettering omvat het uitvoeren van een genderanalyse, het integreren van gendergelijkheid in beleidsdoelen met specifieke doelstellingen, het definiëren van

begrotingstoewijzingen en het uitvoeren, controleren en evalueren van deze toewijzingen. De laatste stap geeft een beter inzicht in de uitgaven en de manieren waarop budgettering is gekoppeld aan en bijdraagt tot gendergelijkheid. Monitoring- en evaluatieprocedures werpen licht op mogelijk noodzakelijke toekomstige transformaties om ervoor te zorgen dat vrouwen en mannen deelnemen aan begrotingsprocessen en dat fondsen worden gebruikt om aan echte behoeften te voldoen (EIGE - Europees Instituut voor Gendergelijkheid, 2020).

Sleutelinformanten uit het ProGendering-onderzoek gingen dieper in op de behoefte aan voldoende budget en personeel om gendergelijkheidplannen effectief te implementeren. Beperkte middelen staan de substantiële implementatie van doelen vaak in de weg en verschuiven de verantwoordelijkheid naar de faculteit van de universiteit, die ook is belast met andere administratieve opdrachten. Genderbudgettering is een essentiële maatregel die moet worden geïntegreerd in de structuur van de plannen, moet worden opgevolgd en moet worden geëvalueerd tijdens de implementatie van de gestelde doelen.

3.3 Goede praktijken van gendermainstreaming in het beleid - Griekenland: Gemeentelijke Commissie Gendergelijkheid

Gemeentelijke commissies voor gendergelijkheid werden in Griekenland geïntroduceerd als adviesorgaan van het gemeentebestuur op basis van art. 6 van Wet 4604/2019. Volgens dit wettelijke mandaat nemen de comités deel aan en ondersteunen ze de integratie van gendergelijkheid in het gemeentelijk beleid en de ontwikkeling van lokale actieplannen voor gendergelijkheid. Ze zijn ook verantwoordelijk voor het voorstellen van maatregelen ter bevordering van substantiële gendergelijkheid op sociaal, economisch en politiek gebied aan gemeentelijke autoriteiten. Bovendien werken de comités samen met relevante organen, zoals het regionale comité voor gendergelijkheid, relevante organen van de gemeente, de structuren van het netwerk van het secretariaat-generaal voor gelijkheid en mensenrechten voor de preventie en bestrijding van geweld tegen vrouwen, en maatschappelijke organisaties (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2019).

In de toelichting bij de wet staat dat de comités onder andere verantwoordelijk zijn voor het medeorganiseren van seminars en infodagen over zaken die te maken hebben met preventie van geweld en stereotypen, gezondheid, de inzetbaarheid van vrouwen op de arbeidsmarkt en gelijkekansenbeleid en hun deelname aan besluitvormingsposities. Daarnaast is het de bedoeling dat de comités samenwerken met instellingen voor lager en middelbaar onderwijs en gezondheidsinstellingen om informatie te verstrekken aan studenten (Υπουργείο Εσωτερικών, 2019).

Volgens het Jaarverslag 2022 van het Secretariaat-generaal voor Gelijkheid en Mensenrechten over de uitvoering van het gendergelijkheidsbeleid door gemeenten en regionale overheden, meldden 183 van de 203 gemeenten die de vragenlijst beantwoordden dat ze een gemeentelijke commissie voor gendergelijkheid hadden. Tegelijkertijd stijgt het aantal gemeenten dat comités heeft opgericht tot 326, op een totaal van 332 gemeenten in

het land, met een dekkingpercentage van meer dan 98,2% dat elk jaar toeneemt (Γκαύρου, και συν., 2023). Ter indicatie: 317 gemeenten hadden in 2020 (Πλατής, και συν., 2021) relevante comités opgericht, en het aantal bleef hetzelfde voor 2021 (Πλατής, και συν., 2022).

Het secretariaat-generaal voor demografisch en gezinsbeleid en gendergelijkheid heeft een lijst opgesteld met indicatieve acties die door gemeentelijke comités voor gendergelijkheid worden georganiseerd voor de Internationale Dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen 2023. De verschillende uitgevoerde acties omvatten informatiedagen, sensibiliseringssessies gebaseerd op kunst en theater, een striptentoonstelling gericht op gendergerelateerd geweld, educatieve en ervaringsgerichte evenementen voor studenten, een seminar over zelfverdediging en filmvertoningen (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2023). Daarnaast organiseren gemeenten het hele jaar door acties, zoals het aanbieden van gratis gezondheidscontroles voor lokale vrouwen en het promoten van culturele activiteiten zoals foto- en kunsttentoonstellingen, seminars en studentgerichte evenementen om genderstereotypen te bestrijden en gendergerelateerd geweld te voorkomen (Γκαύρου, et al., 2023).

Hoewel de integratie van comités voor gendergelijkheid op lokaal niveau relatief recent is, heeft het de goedkeuring van meer genderbewuste acties al bevorderd. De raadplegingen van deze comités hebben de verschuiving naar eerlijkere en meer holistische interventies mogelijk gemaakt, die inspelen op de behoeften van de lokale bevolking. Hun band met regionale comités ondersteunt de uitvoering van een horizontale agenda voor gendergelijkheid, afgestemd op de nationale doelstellingen van het secretariaat-generaal. Hoewel verdere stappen nodig zijn om een gendersensitieve benadering volledig te integreren in het opstellen en uitvoeren van beleid, kan de ontwikkeling en coördinatie van dit georganiseerde netwerk dienen als hoeksteen voor effectieve en alomvattende beleidsvorming.

4. Gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie in de academische wereld

4.1 EU-beleid tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie

De Verklaring van Ljubljana inzake gendergelijkheid in onderzoek en innovatie (hierna de Verklaring van Ljubljana genoemd) benadrukt dat "gendergerelateerd geweld in het hoger onderwijs en onderzoek, met inbegrip van seksuele intimidatie, een ernstig en onderkend probleem is"¹². Het heeft langdurige negatieve gevolgen voor professoren, onderzoekers, personeel en studenten en beïnvloedt hun studies, professionele carrières in onderzoek en hoger onderwijs en persoonlijke levens. Eerder uitgevoerd onderzoek toont aan dat alleen gendersensitieve werkregelingen verenigbaar zijn met gezinsverplichtingen en bevestigt ook dat incidenten van seksuele intimidatie, pesten en gendergerelateerd geweld vaak voorkomen¹³.

Het voorkomen van gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie in de academische wereld hangt af van relevant beleid, wetgeving/regelgeving, samenhangende infrastructuur, verantwoordelijke autoriteiten, deskundigen op het gebied van gendergerelateerd geweld/seksuele intimidatie, gendergevoelige protocollen, rapportageprocedures en actuele prevalentiegegevens. In de mededeling over de Europese Onderzoeksruimte (EOR) wordt echter erkend dat er een gebrek is aan relevante maatregelen voor gendergelijkheid bij de vaststelling van academisch beleid en academische strategieën op zowel EU- als nationaal niveau, evenals bij de uitvoering ervan op institutioneel niveau, met inbegrip van maatregelen tegen gendergerelateerd geweld¹⁴.

¹² Verklaring van Ljubljana inzake gendergelijkheid in onderzoek en innovatie, 26 november 2021. Brussel België: Raad voor Concurrentievermogen (Onderzoek). https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation- endorsed_final.pdf

¹³ Europese Commissie. (2021) She Figures 2021. Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

¹⁴ Ibid.

De EOR-beleidsagenda 2022-2024¹⁵ benadrukt de noodzaak om deze kwestie aan te pakken binnen het gendergelijkheidsbeleid, naast het bevorderen van inclusiviteit en anti-discriminatie op basis van gender en andere factoren zoals etniciteit, handicap of seksuele geaardheid. De Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEP's) noemt ook maatregelen tegen gendergerelateerd geweld, waaronder seksuele intimidatie¹⁶, als criteria om in aanmerking te komen voor GEP's, die gekoppeld zijn aan loopbaanontwikkeling in de academische wereld.

De EOR-beleidsagenda 2022-2024¹⁷ onderstreept de rol van onderzoeks- en/of onderwijspersoneel en studenten in GEP's. Van hen wordt verwacht dat ze actief deelnemen aan initiatieven die in het kader worden georganiseerd, zoals trainingen over gendergerelateerd geweld, onbewuste gendervooroordelen en activiteiten tegen seksuele intimidatie en gendergerelateerd geweld. Instellingen voor hoger onderwijs zijn verantwoordelijk voor het onderwijzen van hun studenten over gendergelijkheid, inclusief het vergroten van het bewustzijn van gendergerelateerde kwesties in verschillende disciplines, niet alleen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie. Bovendien kunnen externe actoren zoals ministeries, ombudspersonen, controleorganisaties, genderexperts, consultants, adviesraden, partners in genderonderzoeksprojecten, persoonlijke contacten in de academische gemeenschap, niet-gouvernementele organisaties en (inter)nationale netwerken ook betrokken zijn bij de GEP-processen.

Een van de zes prioriteitsgebieden van de Verklaring van Ljubljana om te zorgen voor gelijke deelname aan onderzoek en innovatie van hoge kwaliteit om "gendergerelateerd geweld aan te pakken en te bestrijden"¹⁸. Deze strategie is gericht op het voorkomen van gendergerelateerd geweld, waaronder seksuele intimidatie binnen het Europese systeem voor onderzoek en innovatie (R&I). Het doel is om te zorgen voor gendergelijkheid en inclusieve werkomgevingen door institutionele veranderingen in organisaties die onderzoek financieren of uitvoeren.

Het volgende document bespreekt eerst de kwesties van gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie op basis van empirische bevindingen uit de landen die betrokken zijn bij het project "PROmoting Gender mainstrEaming iN acaDemia through thE enhancement of gendeR equality and iNclusion in hiGher education - PRO-GENDERING": Italië, Griekenland, Polen, België, Litouwen en Duitsland. Het hoofdstuk presenteert maatregelen tegen

¹⁵ Europese Commissie. (2022). Beleidsagenda Europese Onderzoeksruimte - Overzicht van acties voor de periode 2022-2024. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/490ee6ca-aa58-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁶ European Commission. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁷ Europese Commissie. (2022). Beleidsagenda Europese Onderzoeksruimte - Overzicht van acties voor de periode 2022-2024. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/490ee6ca-aa58-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁸ Verklaring van Ljubljana inzake gendergelijkheid in onderzoek en innovatie, 26 november 2021. Brussel België: Raad voor Concurrentievermogen (Onderzoek). <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation- endorsed final.pdf>

gendergerelateerd geweld, met goede praktijken uit de genoemde Europese landen. De tekst sluit af met aanbevelingen voor universiteiten en onderzoeksinstituten om gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie aan te pakken.

4.2 Empirisch bewijs van het probleem

Empirisch onderzoek uitgevoerd in Belgische instellingen voor hoger onderwijs in 2024 onthulde een overweldigend positieve houding ten opzichte van de maatregelen die in de GE en GEP worden toegepast om gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie te bestrijden. Universiteiten pakken seksuele intimidatie actief aan door hotlines, trainingen, beleid, gedragscodes en procedures voor daders aan te bieden. Vanuit een subjectief perspectief worden bredere campagnes en bewustmakingsactiviteiten als voldoende ontwikkeld beschouwd om kwesties in verband met gendergerelateerd geweld aan de bredere universiteit bekend te maken. De maatregelen zijn duidelijk geformuleerd, verwacht gedrag voor medewerkers en studenten is vastgelegd, inclusief taalgebruik wordt actief aangemoedigd en de zichtbaarheid van vrouwen in universitaire activiteiten krijgt prioriteit. De meeste respondenten (professoren, onderzoekers, personeel, studenten) beoordeelden de maatregelen tegen seksuele intimidatie als nuttig tot zeer nuttig. En van de verschillende GE-maatregelen werden die gericht op het aanpakken van seksuele intimidatie het meest nuttig bevonden. Respondenten zijn van mening dat ze goed geïnformeerd zijn over hoe ze gevallen van seksuele intimidatie kunnen melden, als slachtoffer of als getuige. Er werd echter opgemerkt dat de informatie over de onderzoeks- en besluitvormingsprocessen bij seksuele intimidatie niet voldoende zichtbaar of begrijpelijk is. Bijgevolg zijn sommige mensen zich niet bewust van de steun of de procedures die beschikbaar zijn voor slachtoffers of getuigen van gendergerelateerd geweld.

Volgensonderzoek dat in hetzelfde jaar werd uitgevoerd in Griekse instellingen voor hoger onderwijs, was de overgrote meerderheid het eens met de integratie van een genderbewust taalbeleid, bewustmakingsinitiatieven en maatregelen tegen seksuele intimidatie. Er werd ook sterke steun betuigd voor aanvullende maatregelen, waaronder de uitvoering van genderbewust taalbeleid, opleiding over genderongelijkheden en stereotypen en de goedkeuring van verdere maatregelen om seksuele intimidatie te bestrijden. De helft van de deelnemers was op de hoogte van het bestaande beleid inzake seksuele intimidatie en beoordeelde dit positief. Ongeveer een derde van de respondenten is van mening dat counselingdiensten voor discriminatie voldoende worden gepromoot, maar bijna een kwart weet het niet zeker. Een derde van de respondenten gaf echter aan een gebrek te hebben aan kennis over maatregelen tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie en aan duidelijkheid over wat seksuele intimidatie inhoudt. Daarnaast was twee vijfde onzeker over het bestaan van beleid waarin staat hoe universiteitsleden gevallen van seksuele intimidatie kunnen melden, wat wijst op onzekerheid over de kanalen voor het melden van gevallen van

seksuele intimidatie en het aanpakken van belemmeringen om zaken van seksuele intimidatie te melden.

Uit onderzoek aan Duitse instellingen voor hoger onderwijs bleek dat de maatregelen tegen seksuele intimidatie als zeer nuttig werden beschouwd. Respondenten beoordeelden diensten als het universiteitsbeleid inzake seksuele intimidatie, het gebruik van inclusieve taal en de zichtbaarheid van vrouwen in deskundigenpanels en in public relations als positief. Minder dan de helft van de respondenten was het echter eens met de reclame voor adviescentra voor discriminatie, pesten en seksuele intimidatie.

In Italië was de meerderheid van de respondenten voorstander van alle maatregelen tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie. Er werd bevestigd dat de maatregelen die universiteiten nemen om gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie te bestrijden duidelijk zijn vastgelegd, dat het verwachte gedrag van werknemers en studenten is vastgelegd en dat de handelingen die als seksuele intimidatie worden beschouwd duidelijk zijn gedefinieerd. Vanuit een subjectief standpunt lijkt het bestaan van adviesdiensten voor discriminatie, pesten en seksuele intimidatie echter niet voldoende te worden gepromoot.

Samenvattend: algemeen gesproken toont onderzoek uitgevoerd in Belgische instellingen voor hoger onderwijs in geselecteerde Europese landen een overweldigend positieve houding ten opzichte van de maatregelen die in de GE en GEP worden toegepast om gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie te bestrijden. Er zijn echter nog enkele tekortkomingen. Een significant aantal respondenten was van mening dat dergelijke maatregelen niet voldoende zichtbaar of begrijpelijk zijn en dat er onvoldoende reclame wordt gemaakt voor adviescentra voor discriminatie, pesten en seksuele intimidatie. In sommige gevallen ontbreekt het mensen aan kennis over de maatregelen tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie, de duidelijkheid van handelingen die als seksuele intimidatie worden beschouwd en hoe universiteitsleden gevallen van seksuele intimidatie kunnen melden. Bovendien zijn sommige mensen niet op de hoogte van de beschikbare steun of procedures voor slachtoffers of getuigen van gendergerelateerd geweld.

4.3 Goede praktijken uit geselecteerde Europese landen

Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie zijn vaak afhankelijk van de evaluatie van eerdere plannen, beschikbare middelen en van bovenaf opgelegde beleidsbeslissingen. In Italië bijvoorbeeld worden de maatregelen tegen seksuele intimidatie als zeer succesvol beoordeeld. Naast andere maatregelen zorgt de ministerraad ervoor dat openbare instellingen, waaronder universiteiten, een werkomgeving bieden die vrij is van elke vorm van discriminatie en intimidatie, waaronder seksuele intimidatie. Het Single Guarantee

Committee bewaakt en bevordert gendergelijkheid binnen academische instellingen door ondersteuning en advies te bieden aan personen die te maken hebben met genderdiscriminatie of seksuele intimidatie. Het Comité organiseert ook evenementen, workshops en informatiecampagnes om een inclusieve organisatiecultuur te bevorderen, zorgt ervoor dat gevallen van genderdiscriminatie of seksuele intimidatie correct worden afgehandeld en neemt waar nodig corrigerende maatregelen.

In België implementeren universiteiten verschillende maatregelen om gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie te bestrijden, waaronder een hotline voor het melden van incidenten, ondersteund door een specifiek budget en personeel, evenals een externe hotline georganiseerd door de Vlaamse overheid. Ze ontwikkelen ook gedragscodes en beleid, waaronder campagnes, training voor omstanders en een tuchtprocedure voor personeel en studenten. Bredere campagnes en bewustmakingsactiviteiten zijn goedontwikkeld om kwesties met betrekking tot gendergerelateerd geweld op de universiteit. In Duitsland hebben universiteiten en onderzoeksinstituten met succes inspanningen gedaan om hulp te bieden voor slachtoffers of getuigen van seksuele intimidatie.

Ondertussen werd in Griekenland een Gedragscode en goede praktijk ontwikkeld, die specifiek is afgestemd op gevallen van seksuele intimidatie binnen de academische gemeenschap. Het GEP omvat ook de oprichting van memoranda van overeenstemming met lokale gemeenschapsinstellingen, ziekenhuizen en andere relevante instellingen, waardoor het engagement van de universiteit aan het bevorderen van een veilige en inclusieve academische omgeving versterkt. Faculteitsleden en medewerkers worden aangemoedigd om ongewenste grappen of ongevoelige opmerkingen aan het adres van mannelijke en vrouwelijke academici te vermijden, wat wijst op een bijna gedeelde kwetsbaarheid voor dergelijk gedrag. Daarnaast creëerden de gemeentelijke comités voor gendergelijkheid, die in Griekenland werden opgericht, een netwerk dat een nieuwe dynamiek heeft toegevoegd aan het domein van hoger onderwijs. Dit netwerk mobiliseert instellingen en individuen om Actieplannen voor gelijkheid en diversiteit op te stellen en te implementeren, vaak met meetbare doelstellingen en rekening houdend met de gevoeligheid van activiteiten.

De Litouwse Rectorienconferentie heeft een document aangenomen over de preventie van seksuele intimidatie in de academische wereld. Bij het opstellen van het GEP is rekening gehouden met EU-richtlijnen voor gendergelijkheid en specifieke richtlijnen voor instellingen voor hoger onderwijs. Tegenwoordig hebben verschillende universiteiten en onderzoeksinstituten in Litouwen hun eigen strategieën tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie, die gericht zijn op het herkennen en begrijpen van mogelijk gendergerelateerd geweld en het creëren van een veilige, inclusieve en gevoelige omgeving. De universiteit tolereert geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht, seksuele intimidatie, psychologisch geweld of pesten. Het bevordert een gezonde, veilige, transparante, ethische en inclusieve omgeving om diversiteit en inclusie te ondersteunen en tegelijkertijd de waardigheid van elk individu te beschermen. Hoewel de implementatiefase van het GEP niet

wordt gefinancierd, gaat de werkgroep door met het voltooien van activiteiten die verband houden met de evaluatie van de preventie van seksuele intimidatie en op gender gebaseerd geweld.

In Polen regelen het Wetboek van Strafrecht en de Antidiscriminatiewet seksuele intimidatie, een cruciaal aspect van gendergelijkheid. Het eerste artikel van het document beschrijft de gebieden en methoden voor het tegengaan van schendingen van gelijke behandeling op basis van geslacht, ras, etnische afkomst, nationaliteit, religie, geloof, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Het document verbiedt discriminatie op grond van geslacht in het hoger onderwijs. Er zijn echter geen regels of maatregelen ter bevordering van gendergelijkheid op gebieden als de integratie van genders in onderzoek en onderwijs of de preventie van seksuele intimidatie en pesten. Het GEP richt zich echter op maatregelen tegen gendergerelateerd geweld, waaronder seksuele intimidatie. Maatregelen om gendergerelateerd geweld te bestrijden, handelingen die seksuele intimidatie vormen en beleid dat aangeeft hoe universiteitsleden incidenten van seksuele intimidatie kunnen melden - of ze nu slachtoffer of getuige zijn - worden duidelijk vermeld.

Samengevat implementeren verschillende landen verschillende maatregelen tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie. Deze maatregelen kunnen worden gegroepeerd in verschillende categorieën: het aanpassen van de nodige documenten op nationaal en institutioneel niveau, het opstellen van duidelijke en objectieve procedures, het opleiden van leden van de gemeenschap en omstanders, en het voeren van campagnes en bewustmakingsactiviteiten om de kwesties over te brengen. Er wordt speciale aandacht besteed aan het herkennen van de feiten van gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie. De meeste acties zijn succesvol als er een goed gecoördineerd netwerk is van betrokken actoren, dat in harmonie functioneert. Daarnaast is het cruciaal om een gezonde, veilige, transparante, ethische en inclusieve omgeving te creëren die diversiteit en inclusie bevordert, ondersteund door hotlines om incidenten te melden.

4.4 Aanbevelingen voor maatregelen tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie

Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie, naast andere verplichte vereisten, moeten worden opgenomen in het GEP. Volgens de Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans moet een GEP voldoen aan vier verplichte procesgerelateerde vereisten¹⁹:

¹⁹ European Commission. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

- **Publiek document:** Het moet een formeel document zijn dat gepubliceerd wordt op de website van de instelling, ondertekend wordt door het topmanagement en actief gecommuniceerd wordt binnen de instelling. Het moet zich onder andere een verbintenis inhouden om gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie te bestrijden en duidelijke doelen, acties en maatregelen vaststellen om deze te bereiken.
- **Specifieke middelen:** Het GEP moet worden ondersteund door middelen en expertise op het gebied van gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie om het plan uit te voeren. De instelling voor hoger onderwijs moet nadenken over de soorten en hoeveelheden middelen die nodig zijn om de lopende processen te ondersteunen.
- **Gegevensverzameling en monitoring:** Instellingen voor hoger onderwijs moeten gegevens verzamelen en een jaarverslag opstellen over belangrijke indicatoren. De instelling moet een goede methodologie toepassen om de meest relevante indicatoren te selecteren die overeenkomen met de doelstellingen en doelen van het GEP en moet deze gegevens jaarlijks verzamelen, analyseren en publiceren.
- **Opleiding:** Het document moet bewustmakings- en opleidingsacties bevatten (seminars, conferenties, workshops, enz.) over gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie. Het proces moet gebaseerd zijn op feiten, doorlopend en op lange termijn en de hele instelling - professoren, onderzoekers, personeel en studenten - moet erbij betrokken zijn.

Bij het opstellen van een GEP hebben instellingen voor hoger onderwijs het recht om te beslissen welke specifieke maatregelen ze willen opnemen om gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie te bestrijden. Afhankelijk van de behoeften van elke instelling kunnen verschillende gebieden in het document worden gecombineerd. De Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans²⁰ en de GEAR Tool step-by-step guide²¹ geven aanbevelingen voor het aanpakken van de volgende dimensies van beleidslijnen over gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie:

- *Gedrag:* Het vastleggen en codificeren van het verwachte gedrag van professoren, onderzoekers, personeel en studenten met betrekking tot gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie. Het moet ervoor zorgen dat potentiële slachtoffers of getuigen van intimidatie niet bang zijn om incidenten te melden. Het moet ook duidelijk maken hoe de interpretatie van deze gedragingen afhangt van macht of autoriteit binnen verschillende relaties.

²⁰ European Commission. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

²¹ Europees Instituut voor gendergelijkheid - EIGE. (2022). Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool step-by-step guide. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220795_pdf_mh0922276enn_002.pdf
Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-including-sexual-harassment>

- *Rapportering:* Het beleid moet aangeven hoe leden van de instelling gevallen van gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie kunnen melden, of ze nu slachtoffer of getuige zijn. Counsellingcentra en/of veilige zones moeten zichtbaar zijn, barrières voor het doen van meldingen wegnemen en ervoor zorgen dat meldingen serieus worden genomen. Het beleid moet eigenlijk het onderzoeksproces al uitleggen.
- *Onderzoek:* Het beleid moet zichtbare en gemakkelijk te begrijpen informatie bieden voor iedereen: professoren, onderzoekers, personeel en studenten. Het moet het onderzoeks- en besluitvormingsproces schetsen, inclusief de bijbehorende tijdschema's. De onderzoeken zelf moeten onafhankelijk, eerlijk, duidelijk en transparant zijn.
- *Steun voor slachtoffers:* Het beleid moet aangeven hoe advies en informatie wordt verstrekt aan slachtoffers of getuigen. Informatie over beschikbare ondersteuning, counseling of andere vormen van hulp - binnen de instelling of via externe instellingen - moet duidelijk worden gecommuniceerd.
- *Disciplinaire maatregelen en vervolging:* Het beleid moet procedures bevatten voor het omgaan met daders op het niveau van de instelling. Het moet ook begeleiding en ondersteuning bieden bij het doen van aangifte bij de politie en eventuele gerechtelijke procedures.

Het GEP moet bespreken hoe de hele instelling voor hoger onderwijs zal worden gemobiliseerd om een cultuur van nultolerantie ten opzichte van gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie te creëren. Hiervoor zijn communicatieactiviteiten en trainingsprogramma's cruciaal. Tot slot wordt aanbevolen dat instellingen zich richten op het voorkomen van gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie en zorgen voor een inclusieve en veilige omgeving voor alle leden van de universitaire gemeenschap.

5. Voorbeelden van gemeenschapsopbouwende initiatieven op het gebied van

gendergelijkheid met deelname van alle relevante actoren

5.1 Inleiding

Een strategie die kan worden gebruikt om gendergelijkheid binnen instellingen voor hoger onderwijs te bevorderen is het implementeren van gemeenschapsopbouwende initiatieven. Door middel van deze initiatieven kunnen meerdere actoren worden betrokken bij het proces van het verbeteren van gendergelijkheid in de instellingen (het leiderschap, studenten, docenten, administratief personeel en externe actoren). Dit soort actie erkent dat voor het bereiken van gendergelijkheid meer nodig is dan alleen beleidsveranderingen en benadrukt het belang van het betrekken van een breed spectrum van actoren, vooral zij die betrokken zijn bij de uitvoering van het beleid en voor wie het beleid is bedoeld, zoals personeel en studenten.

Deze voorbeelden laten zien hoe samenwerking kan helpen om de status van gendergelijkheid aan instellingen voor hoger onderwijs te veranderen. Universiteiten en hogescholen hebben gemeenschapsinspanningen gebruikt om genderkloven te verkleinen, het bewustzijn over het onderwerp gender te vergroten en ondervertegenwoordigde groepen te ondersteunen. Er zijn verschillende soorten strategieën, van grassroots campagnes en mentorschapsprogramma's tot hervormingen en partnerschappen met externe organisaties, die anderen ook kunnen gebruiken.

In dit hoofdstuk zullen verschillende voorbeelden van gemeenschapsopbouwende initiatieven rond gendergelijkheid worden besproken. Waar mogelijk zal een praktijkvoorbeeld worden vermeld. Voordat we naar de specifieke voorbeelden kijken, bespreken we verschillende relevante actoren (intern en extern), die bij deze activiteiten betrokken kunnen zijn. Zo kunnen we voor elk voorbeeld dat in de rest van dit hoofdstuk wordt besproken, een lijst maken van de mogelijk betrokken actoren.

5.2 Relevante actoren

Alvorens voorbeelden te onderzoeken van gemeenschapsopbouwende initiatieven rond gendergelijkheid aan instellingen voor hoger onderwijs, willen we alle relevante actoren van dergelijke instellingen in kaart brengen die betrokken kunnen en zouden moeten worden bij deze initiatieven en activiteiten. Hiervoor gebruiken we de toolkit van GEAR (Gender Equality

in Academia and Research) van het Europees Instituut voor Gendergelijkheid.²² Ten eerste zullen de interne actoren worden besproken. Daarnaast bespreken we ook de externe actoren.

INTERNE ACTOREN

Typisch zijn de actoren die betrokken zijn bij gendergelijkheid in een instelling voor hoger onderwijs het senior management, het middenkader en de leiding, het onderzoeks- en onderwijspersoneel, het administratief personeel en de studenten. Als de instelling een eenheid heeft die verantwoordelijk is voor gendergelijkheid, dan kan die zich ofwel binnen een van deze eenheden bevinden, zoals bijvoorbeeld de HR-afdeling, of er kan een speciale persoon of eenheid voor gendergelijkheid zijn, zoals een GE-functionaris, -team of -commissie.

BOVENKADER

Mensen in het bovenkader (senior management) hebben de autoriteit om beslissingen te nemen die een impact hebben op de hele organisatie, waardoor ze een sleutelrol spelen in de verandering van een initiatief rond gendergelijkheid binnen hun instelling. Hun steun aan initiatieven om betrokkenheid op te bouwen en hun inzet om te werken aan gendergelijkheid binnen de instelling zijn essentieel om actoren te betrekken en weerstanden te overwinnen.

Hun rol in gemeenschapsopbouwende initiatieven omvat:

- Openlijk steun verlenen aan gemeenschapsinitiatieven op het gebied van gendergelijkheid en laten zien dat men zich inzet voor een inclusieve omgeving.
- Inspanningen voor gemeenschapsvorming ondersteunen en initiatieven bevorderen die verschillende actoren samenbrengen om genderkwesties aan te pakken en ervoor zorgen dat deze inspanningen worden erkend en gewaardeerd.
- Idealiter betrokken zijn bij de planning en uitvoering van gemeenschapsinitiatieven, inzichten, invloed en een netwerk bieden.
- Zorgen voor voldoende financiële en personele middelen om het succes van gemeenschapsopbouwende initiatieven gericht op gendergelijkheid te garanderen.
- Relevante documentatie, procedures en activiteiten beschikbaar stellen die door de gemeenschap gestuurde veranderingen in de richting van gendergelijkheid mogelijk maken.
- De voortgang bewaken door regelmatig updates te vragen over de implementatie en resultaten van de gemeenschapsopbouwende inspanningen om permanente verbetering en verantwoording te garanderen.

MIDDENKADER EN LEIDINGGEVENDEN

Het middenkader en de leidinggevenden spelen ook een sleutelrol bij het implementeren van gendergelijkheidsinitiatieven op het terrein, aangezien deze actoren de dagelijkse activiteiten binnen afdelingen, onderzoeksgroepen of personeels- en studentendiensten beheren. Door

²² <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>

hun nauwe interactie met faculteit, personeel, studenten en andere actoren zijn ze waardevol bij het bevorderen en uitvoeren van inspanningen op het gebied van gendergelijkheid.

Hun rol in gemeenschapsopbouwende initiatieven omvat:

- Het publiekelijk onderschrijven van en actief deelnemen aan activiteiten voor het opbouwen van een gemeenschap voor gendergelijkheid binnen hun eenheden en andere eenheden van de instelling.
- Betrokken zijn bij de planning en uitvoering van gemeenschapsinitiatieven, helpen om eventuele budgetten voor te behouden en inzichten en expertise bieden vanuit hun specifieke gebieden.
- Faciliteren van en toezicht houden op de praktische implementatie van gemeenschapsopbouwende activiteiten en programma's zoals aangegeven door het bovenkader.
- Zorg ervoor dat genderoverwegingen worden opgenomen in gemeenschapsdiscussies, workshops en hulpacties, zelfs als deze niet specifiek zijn bedoeld om gendergelijkheid te bevorderen.
- Verzamelen en verstrekken van de nodige gegevens en feedback om de voortgang en impact van gemeenschapsopbouwende initiatieven, die zijn gericht op gendergelijkheid, te monitoren.

ONDERZOEKS- EN ONDERWIJZEND PERSONEEL

Zij staan het dichtst bij de studenten en zijn tegelijkertijd ook de begunstigers van elke activiteit rond gendergelijkheid.

Ze kunnen een rol spelen in initiatieven voor gemeenschapsopbouw, bijvoorbeeld op de volgende manieren:

- Deelnemen aan de planning en betrokken zijn bij de ontwikkeling van gemeenschapsopbouwende initiatieven door hun expertise en inzichten te delen.
- Organiseren en/of leiden van workshops, seminars en discussies over gendergelijkheid waarbij studenten, collega's en mogelijk ook leidinggevers en externe actoren betrokken zijn.
- Mentorschap bieden aan ondervertegenwoordigde groepen en hun deelname aan gemeenschapsinitiatieven ondersteunen.
- Een samenwerking mogelijk maken tussen afdelingen en met externe organisaties, andere afdelingen en gemeenschapsgroepen samen werken om de impact van initiatieven op het gebied van gendergelijkheid te vergroten.

ADMINISTRATIEF PERSONEEL

Het betrekken van administratief personeel bij gemeenschapsopbouwende initiatieven rond gendergelijkheid is om verschillende redenen belangrijk. Hun perspectieven en expertise zorgen ervoor dat initiatieven inspelen op de behoeften van de hele organisatie en effectief

worden geïmplementeerd. Afdelingen zoals HR kunnen onbevooroordeelde procedures en eerlijke werving bevorderen, waardoor een inclusieve cultuur wordt gestimuleerd. Communicatieafdelingen kunnen bewustzijn creëren en informatie verspreiden, terwijl juridische en financiële afdelingen de haalbaarheid van initiatieven kunnen garanderen. Onderzoeksondersteunende afdelingen kunnen genderperspectieven integreren in onderwijs en onderzoek.

De rol van het administratief personeel kan zijn:

- Ondersteunen en bevorderen van activiteiten voor gendergelijkheid binnen hun afdelingen.
- Deelnemen aan het plannen en implementeren van gemeenschapsinitiatieven door hun ervaring, expertise en perspectieven aan te bieden.
- Zorgen voor de praktische uitvoering van activiteiten en programma's voor gemeenschapsofbouw.
- Genderoverwegingen opnemen in administratieve processen, beleid en communicatie.
- Gegevens verzamelen en rapporteren om de voortgang en impact van gemeenschapsinitiatieven op het gebied van gendergelijkheid bij te houden.

STUDENTEN

Studenten betrekken bij gemeenschapsinitiatieven rond gendergelijkheid is cruciaal voor het bevorderen van een meer inclusieve en bewuste academische omgeving. Een sleutelement voor het succes van het GEP is de actieve betrokkenheid van studenten. Er is voorgesteld om samen te werken met studentenverenigingen, die een cruciale rol kunnen spelen bij het vergroten van het bewustzijn en het bevorderen van gendergelijkheid. Er kunnen basistrainingen over actief luisteren worden georganiseerd om een discrete en ondersteunende luisterruimte te creëren. Sommige verenigingen en organisaties hebben al bijzondere aandacht besteed aan de kwestie en kunnen worden betrokken bij specifieke initiatieven zoals podcasts, workshops en andere interactieve activiteiten die het bewustzijn en concrete actie rond genderkwesties bevorderen. Als begunstigden worden studenten zich bewust van genderrelevante kwesties in alle disciplines, waaronder loopbaanontwikkeling en de bestrijding van gendergerelateerd geweld. Bovendien worden ze aangemoedigd om genderperspectieven toe te passen in hun onderzoek. Dit bereidt hen voor op het bevorderen van gendergelijkheid in hun toekomstige loopbaan als opleiders en onderzoekers. Het opbouwen van een gemeenschap rond gendergelijkheid kan studenten ook sterker maken in hun academisch traject.

De rol van studenten kan zijn:

- Actief deelnemen aan gemeenschapsofbouwende activiteiten zoals workshops en trainingen over onbewuste vooroordelen en gendergerelateerd geweld.
- Bijdragen aan meningen en inzichten in de ontwikkeling en implementatie van initiatieven voor gemeenschapsofbouw.

- Een leiderschapsrol opnemen bij inspanningen voor gendergelijkheid, zoals zitting nemen in commissies, mentor zijn van collega's of een gemeenschapsinitiatief leiden.

EXTERNE ACTOREN

Bij initiatieven voor gemeenschapsvorming zijn vaak actoren betrokken die niet tot de organisatie zelf behoren. Sommige van deze externe partners zijn: genderexperts en consultants, onderzoekers en academische contacten van andere instellingen, niet-gouvernementele organisaties die zich richten op kwesties zoals geweld tegen vrouwen of gendervooroordelen, auditororganisaties en verschillende netwerken zoals universitaire groepen of financieringsinstanties. Daarnaast kunnen ook politieke figuren of ministeries nuttig of belangrijk zijn. Deze externe actoren kunnen expertise en kennis leveren, bijvoorbeeld door een workshop te leiden, ze kunnen het perspectief van een buitenstaander bieden en kunnen helpen om het netwerk uit te breiden van instellingen die aan hetzelfde doel werken, door een gemeenschap op te bouwen over meerdere instellingen voor hoger onderwijs heen, wat bijvoorbeeld het delen van informatie en gemeenschappelijke initiatieven mogelijk kan maken.

5.3 Week van de gendergelijkheid

Een eerste voorbeeld van een gemeenschapsopbouwend initiatief rond gendergelijkheid dat in dit hoofdstuk wordt besproken, is een zogenaamde Week van de Gendergelijkheid. Een Week van de Gendergelijkheid is een georganiseerde reeks evenementen en activiteiten die gedurende een week plaatsvinden om het bewustzijn over gendergelijkheidskwesties te vergroten. Normaal gesproken wordt dit één keer per jaar georganiseerd. Het doel is om de hele gemeenschap te informeren en te betrekken bij onderwerpen als gendervooroordelen, seksuele intimidatie en loopbaanontwikkeling voor vrouwen en ondervertegenwoordigde groepen. Het kan ook kansen bieden om te netwerken en mentorschapsprogramma's op te starten. Actoren zijn vaak studenten, academische docenten, administratief personeel en externe partners zoals niet-gouvernementele organisaties en deskundigen op het gebied van gendergelijkheid.

De activiteiten die tijdens deze week worden georganiseerd zijn onder andere:

- Panelgesprekken: met deskundigen, universiteitsbestuurders en studentenvertegenwoordigers die verschillende aspecten van gendergelijkheid bespreken.
- Workshops: interactieve sessies over onderwerpen als onbewuste vooroordelen, gendersensitieve pedagogie en leiderschapsvaardigheden voor vrouwen.
- Filmvertoningen en debatten: vertoning van films over genderkwesties, gevolgd door open debatten of discussies.

- Netwerkevenementen: gelegenheden voor studenten, docenten en medewerkers om met elkaar in contact te komen en ervaringen uit te wisselen.

Een gelijkaardige activiteit is te vinden aan de Vrije Universiteit Brussel (VUB) in België, die elk jaar in maart een "Genderweek" organiseert, in de week van Internationale Vrouwendag (8 maart). Deze week wordt georganiseerd door de leiding van de VUB in samenwerking met het VUB-expertisecentrum voor gender, diversiteit en intersectionaliteit en omvat een waaier aan activiteiten, waaronder documentairescreenings, thematische lezingen en paneldiscussies en debatten.

5.4 Mentorschapsprogramma's

Een tweede voorbeeld van gemeenschapsopbouwende initiatieven zijn mentorschapsprogramma's. Deze programma's koppelen ervaren personen aan minder ervaren mensen om begeleiding en ondersteuning te bieden, met een bijzondere aandacht voor gendergelijkheid. Het doel is om de loopbaanontwikkeling en persoonlijke groei van mensen uit ondervertegenwoordigde groepen te ondersteunen en hen te helpen bij het omgaan met uitdagingen en kansen. De belangrijkste belanghebbenden zijn mentoren (vaak academische faculteit), leerlingen (studenten of beginnende professionals) en programmacoördinatoren die zowel van binnen de organisatie als uit externe organisaties kunnen komen.

Mentorschapsprogramma's kunnen verschillende componenten bevatten, waaronder:

- Regelmatige bijeenkomsten: gestructureerde interacties tussen mentors en hun pupillen om de ontwikkeling van (studenten)loopbanen en uitdagingen te bespreken.
- Workshops en seminars: trainingen over onderwerpen als loopbaanplanning, evenwicht tussen werk en privé en het omgaan met genderdynamiek op het werk.
- Netwerkopportunities: evenementen die mentors, pupillen en andere actoren samenbrengen om professionele netwerken op te bouwen.

5.5 Taskforce gendergelijkheid

Een taskforce Gendergelijkheid is een specifieke groep binnen een organisatie die zich richt op het identificeren en aanpakken van problemen rond genderongelijkheid. Het doel is om strategieën te ontwikkelen en te implementeren om te komen tot een meer rechtvaardige omgeving. De actoren zijn leden van verschillende afdelingen, waaronder personeelszaken, hoger management, studentenvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van gendergerichte externe organisaties of adviesraden.

De taskforce kan:

- Evaluaties uitvoeren: een regelmatige evaluatie van de stand van zaken op het gebied van gendergelijkheid in verschillende afdelingen, zowel voor studenten als voor personeel (academisch of administratief).
- Beleid ontwikkelen: beleid formuleren en aanbevelen om gendergelijkheid te bevorderen.
- Trainingen organiseren: trainingen geven aan docenten en personeel over gendergevoeligheid en inclusieve praktijken.
- De voortgang bewaken: de uitvoering van gendergelijkheidsinitiatieven opvolgen en erover rapporteren.

5.6 Genderonderzoeksinitiatieven

Genderonderzoeksinitiatieven omvatten projecten en studies gericht op het onderzoek en aanpakken van gendergerelateerde kwesties binnen en buiten de organisatie. Het doel is om nieuwe kennis te genereren die kan bijdragen aan beleid en praktijken voor een betere gendergelijkheid. Actoren zijn onderzoekers (dat kunnen leden van de faculteit zijn, maar ook studenten), academische partners, genderexperts en vaak financieringsinstanties of onderzoeksinstituten. Bij dit soort activiteiten gaat het om het bevorderen en financieren van interdisciplinaire onderzoeksprojecten gericht op genderkwesties.

De belangrijkste activiteiten kunnen zijn:

- Onderzoeksbeurzen: financiering van projecten die genderongelijkheden op verschillende gebieden onderzoeken.
- Onderzoeksseminars: regelmatige seminars waar onderzoekers hun bevindingen kunnen presenteren en bespreken met de universitaire gemeenschap en externe actoren.
- Publicatiesteun: onderzoekers helpen bij het publiceren van hun werk en het verspreiden van bevindingen onder een breder publiek.

5.7 Inclusieve curriculumontwikkeling

Inclusieve curriculumontwikkeling richt zich op het creëren en herzien van academische programma's om diverse perspectieven te integreren en gendervooroordelen aan te pakken. Het doel is om ervoor te zorgen dat alle studenten onderwijs krijgen dat een breed scala aan ervaringen en standpunten weerspiegelt. Betrokken actoren zijn academische faculteitsleden, studenten en soms externe adviseurs of deskundigen op het gebied van gendergelijkheid. Deze activiteit is gericht op het integreren van genderperspectieven in het universitaire curriculum in alle disciplines.

Dit omvat:

- Regelmatige herzieningen van het curriculum: bestaande cursussen evalueren om gendervooroordelen te identificeren en aan te pakken.
- Faculteitstraining: aanbieden van training voor academisch personeel over hoe ze genderperspectieven kunnen integreren in hun manier van lesgeven.
- Studentenbetrokkenheid: studenten betrekken bij het proces om ervoor te zorgen dat het curriculum standpunten en ervaringen weerspiegelt.

5.8 Jaarlijkse Gendergelijkheidsprijzen

De jaarlijkse Gender Equality Awards (Gendergelijkheidsprijzen) erkennen en lauweren prestaties in het bevorderen van gendergelijkheid binnen de organisatie. Het doel is om succesvolle initiatieven onder de aandacht te brengen, anderen te inspireren en individuen of groepen te belonen die een belangrijke bijdrage hebben geleverd. Actoren zijn onder andere studenten, academisch personeel, administratief personeel, middenkader of hoger kader als lid van nominatiecommissies en mogelijk leden van de bredere gemeenschap die deelnemen aan of aanwezig zijn bij de prijsuitreiking.

Activiteiten met betrekking tot dit type onderscheiding (of onderscheidingen) kunnen zijn:

- Nominatie- en selectieprocedure: een inclusief proces met inbreng van studenten, docenten en medewerkers.
- Prijsuitreikingsceremonie: een formeel evenement om de prestaties te vieren en beste praktijken onder de aandacht te brengen.
- Verspreiding: het delen van de verhalen van prijswinnaars als casestudy's voor inspiratie en leren in de hele instelling.

5.9 Hulpmiddelencentrum voor gendergelijkheid

Een laatste gemeenschapsopbouwende activiteit is de oprichting van een Gender Equality Resource Center (Hulpmiddelencentrum voor gendergelijkheid), een speciale ruimte die informatie, ondersteuning en hulpmiddelen biedt met betrekking tot gendergelijkheid. Het doel is om een hub aan te bieden voor educatief materiaal, advies en belangenbehartiging ter ondersteuning van inspanningen op het gebied van gendergelijkheid. De actoren zijn onder meer medewerkers van het centrum, studenten, docenten en mogelijk externe genderexperts en maatschappelijke organisaties die met het centrum samenwerken om diensten en workshops aan te bieden.

Diensten van dit speciale centrum binnen de universiteit dat dient als knooppunt voor bronnen en ondersteuning op het gebied van gendergelijkheid zijn onder andere:

- Bronnenbibliotheek: een verzameling boeken, artikelen en ander materiaal over gendergelijkheid.
- Adviesdiensten: ondersteuning voor studenten en personeel die te maken hebben met gendergerelateerde problemen.
- Training en workshops: regelmatige sessies over onderwerpen als gendergevoeligheid, leiderschap en professionele ontwikkeling.

6. Presenteren van voorbeeldtrainingsschema's, evaluatie en ervaringen van workshop-evenementen

6.1 Voorbeeld van trainingsschema's

MODULE I - STEREOTYPEN EN VOOROOEDELEN

Deze module gaat in op stereotypen die in een bepaald land bestaan - deelnemers aan de training moeten zich bewust worden van hun eigen stereotypen en waar deze stereotypen vandaan komen. Het is noodzakelijk om verschillende bronnen van stereotypen uit te leggen in de context van:

- denkpatronen, cognitieve patronen,
- socialisatie.

Deelnemers moeten ook leren:

- hoe vooroordelen tot stand komen,
- wat het verschil is tussen een stereotype en een vooroordeel,
- hoe stereotypen het ontstaan van vooroordelen beïnvloeden.

MODULE II - DE WEG VAN STEREOTYPE NAAR DISCRIMINATIE

In deze module maken deelnemers zichzelf (met voorbeelden) vertrouwd met het mechanisme van discriminatie:

- Discriminatrietriade = (stereotypen - vooroordelen - discriminatie),
- De haatpiramide van Gordon Allport.

MODULE III - DISCRIMINATIE

In deze module is het heel belangrijk te praten over:

- Basisinformatie over discriminatie
- Wat is discriminatie - definitie
- Hoe kunnen we discriminatie herkennen - manifestaties en vormen
- Wettelijke en institutionele bescherming
- Wat zijn de wettelijk beschermde kenmerken?
- Discriminatie in de arbeidswetgeving
- Vormen van discriminatie
- Directe discriminatie
- Indirecte discriminatie
- Verplichting tot gelijke beloning

- Verbod op vergelding
- Uitzonderingen op gelijke behandeling

MODULE IV - INTIMIDATIE EN SEKSUELE INTIMIDATIE

In deze module maken deelnemers zich vertrouwd met de concepten van:

- psychologische intimidatie,
- seksuele intimidatie (als een specifieke vorm van discriminatie op grond van geslacht).

Het is ook belangrijk dat deelnemers effectieve manieren leren om te reageren op seksuele intimidatie en leren waar en hoe ze dergelijke gevallen kunnen rapporteren. Het volgende onderwerp voor module IV is het presenteren, bespreken en inoefenen van inclusief taalgebruik.

COMMENTAAR

De tijd en onderwerpen die tijdens de training aan bod komen, zijn afhankelijk van de instructeur en de organisatie waar de training wordt georganiseerd. Het is belangrijk om speciale aandacht te besteden aan het feit dat het de moeite waard is om e-learning trainingsmodules voor te bereiden die de bovenstaande onderwerpen behandelen. De trainingsvorm e-learning stelt werknemers in staat om vaker de aandacht te vestigen op belangrijke zaken.

6.2 Evaluatie en ervaringen van workshopbijeenkomsten

Het evaluatieproces moet beginnen met het formuleren van de evaluatiedoelstellingen, zodat kan worden bepaald bepalen wat het onderwerp van de analyse zal zijn, wie bij het evaluatieproces moet worden betrokken, wanneer dit proces moet plaatsvinden en hoe het moet worden uitgevoerd.

Er zijn twee benaderingen van evaluatie:

1. behandeling van de evaluatie als een onderzoek dat is bedoeld om objectieve gegevens te leveren (met behulp van sociologisch en statistisch onderzoek),
2. benadrukt de rol van evaluatie als een participatief proces dat ruimte biedt voor verschillende standpunten. In tegenstelling tot de eerste benadering is de zoektocht naar objectieve waarheid hier niet het primaire doel.

In het geval van workshops over gelijkheid lijkt de tweede benadering geschikter. Deze aanpak gaat uit van de empowerment van mensen die deelnemen aan het proces en de inclusie van vertegenwoordigers van verschillende groepen. Elke deelnemende groep zal een ander perspectief van de workshop laten zien, waardoor u een zo volledig mogelijk beeld krijgt van het geheel.

Evaluatie wordt uitgevoerd om:

- de implementatie van programma's te wijzigen, bijvoorbeeld om de effectiviteit ervan te vergroten,
- het nut van de workshop te leren aan de ontvangers,
- telkens een samenvatting te maken van een specifieke fase van de workshop,
- de sterke en zwakke punten van het onderwijsproces te bepalen,
- de individuele elementen van de workshop te verbeteren,
- het workshopprogramma aan te passen aan de verwachtingen van de ontvangers,
- de effecten van de workshop te leren kennen,
- het verdere ontwikkelingstraject van de deelnemers te bepalen,
- andere doelen na te streven.

Het succes van de workshop hangt af van een groot aantal factoren:

- a) groepsdynamiek,
- b) de mate waarin rekening wordt gehouden met leren,
- c) conflicten in de groep,
- d) methode om het onderwerp te bespreken, enz.

Elk van de genoemde factoren beïnvloedt het uiteindelijke resultaat van de workshop. Zodra het doel van de evaluatie is bepaald, is vastgelegd waarvoor de resultaten zullen worden gebruikt en wie betrokken moet worden bij de voorbereiding en uitvoering en nabespreking is gebeurd, is het nodig om na te denken over wat er zal worden geëvalueerd. Wordt het: een brede analyse die het proces van behoefteonderzoek, werving, voorbereiding van het programma, de implementatie en de effecten omvat, of wordt er misschien alleen rekening gehouden met een geselecteerd fragment, bijvoorbeeld de effecten van de workshop na afloop?

De volgende stap is het definiëren van het onderwerp en de reikwijdte van de evaluatie.

EVALUATIEMODELLEN

De analyse kan worden uitgevoerd volgens verschillende modellen. De tabel hieronder toont vier verschillende onderzoeksopzetten.

MODEL	EVALUATIENIVEAUS GEBRUIKT IN HET MODEL
MODEL OPGEMAAKT DOOR KIRKPATRICK	4 NIVEAUS 1. Reactie - waren de deelnemers tevreden over de workshop? 2. Leren - wat hebben de deelnemers geleerd tijdens de workshop? 3. Gedrag - veranderden de deelnemers hun gedrag na de workshop en wat leerden ze tijdens de workshop?

	4. Resultaten - hadden veranderingen in gedrag een positieve invloed op de organisatie/de instelling/omgeving waarin ze wonen, werken of actief zijn?
CIPP-MODEL	4 NIVEAUS 1. Contextbeoordeling - zijn de juiste doelstellingen gekozen voor deze workshop? 2. Inputbeoordeling - is het programma goed gepland? Zijn er voldoende middelen om deze workshop te organiseren? 3. Procesevaluatie - hoe verliep de workshop? Wat was de mening van de deelnemers? 4. Beoordeling van effecten (producten) - zijn de doelen bereikt?
MODEL OPGEMAAKT DOOR BRINKERHOFF	6 NIVEAUS 1. Doelen stellen - wat zijn de behoeften? Zijn deze behoeften reëel? 2. Structuur van de workshop - wat is er nodig om aan deze behoeften te voldoen? Voldoet deze workshopstructuur aan de behoeften? 3. Implementatie van het programma - hoe evalueert u het programma in de praktijk? 4. Onmiddellijke effecten - hebben de deelnemers iets bijgeleerd? Wat? 5. Effecten of gebruik van effecten in de tussenfase - Passen de deelnemers wat ze tijdens de workshop hebben geleerd toe? 6. Impact (effecten op de lange termijn) en meerwaarde - heeft de workshop geleid tot significante of blijvende veranderingen in de organisaties van de deelnemers en had het een zichtbare impact op hun individuele ontwikkeling?
SYSTE- MATISCHE BENADERING DOOR BUSHNELL	4 NIVEAUS 1. Input - welke input heeft de workshop nodig? (kwalificaties, vaardigheden en capaciteiten van de deelnemers, materiële middelen, enz.) 2. Proces - hoe zien de plannings- en conceptvoorbereidingsfasen eruit? Wat met de structuur, de gedetailleerde uitwerking en de uitvoering van de workshop? 3. Resultaten - welke zijn de reacties van de deelnemers, welke kennis en vaardigheden hebben ze opgedaan, welk gedrag hebben ze heroverwogen en welke houdingen hebben ze veranderd? 4. Effecten - op welke manier heeft de workshop de organisaties van de deelnemers beïnvloed?

EVALUATIEPROCES

De evaluatie van een workshop is een inherent proces dat is gepland en geïntegreerd in het workshopprogramma. Het evaluatieproces begint met de voorbereidingen voor de workshop en loopt parallel met de uitvoering ervan.

De workshop kan op zijn minst op vier **belangrijke momenten** worden geëvalueerd:

1. Initiële evaluatie (ex-ante) - vindt plaats na het vaststellen van de trainingsbehoeften en het ontwikkelen van een workshopprogramma. In dit stadium is het de moeite waard om de veronderstellingen en behoeften, waarop het programma is gebaseerd en het programmaconcept zelf te verifiëren en, indien nodig, grote wijzigingen of kleine correcties aan te brengen.

2. Permanente evaluatie - dit type evaluatie wordt tijdens de workshop uitgevoerd. Het programma wordt dagelijks geëvalueerd om te controleren of het voldoet aan de behoeften en de gestelde doelen. Een onderdeel van deze evaluatie is het verzamelen van verwachtingen aan het begin van de lessen en hiernaar verwijzen aan het einde van de workshop. Het is belangrijk om deelnemers de kans te geven om voortdurend commentaar te geven en hun leerproces te "controleren". Daarom is het model van het ervaringsleren van Kolb gebaseerd op een constant evaluatieproces, bijv. de reflectie- of referentiefase van een bepaalde ervaring naar de werkelijkheid (fase II en IV in de cyclus van Kolb) laten zowel de trainers als de deelnemers toe om het leerproces te observeren, wat overeenstemt met het participatieve evaluatiemodel.

De belangrijkste methoden voor een dergelijke evaluatie zijn:

- "rondes"/discussie ter afsluiting van de dag of
- schriftelijk commentaar van deelnemers, enz.

3. Eindevaluatie - deze evaluatie wordt uitgevoerd aan het einde van de workshop. Dit gaat vooral over de reacties van de deelnemers, hun mening over de leerresultaten, beoordeling van de mate waarin algemene en specifieke doelen zijn bereikt. De meest gebruikte instrumenten zijn enquêtes over de mate van tevredenheid, mondelinge verklaringen, het presenteren van hun mening in een visuele vorm, bijv. posters, verwijzing naar verwachtingen, reflectie door het team dat verantwoordelijk is voor het plannen van de training.

4. Evaluatie achteraf - dit type analyse wordt ook wel "effectevaluatie" genoemd. Deze wordt ten vroegste zes maanden na afloop van de workshop uitgevoerd. Het richt zich op hoe (volgens de deelnemers) de workshop hun individuele ontwikkeling heeft beïnvloed en werd vertaald naar de situatie van de groepen waarvoor ze werken of hun instellingen/organisaties. Hierbij worden methoden gebruikt zoals case-analyse, enquêtes of interviews met mensen die samenwerken met mensen die deelnemen aan de workshop die wordt geëvalueerd, onderzoek van volledige organisaties, enz.

Zodra we weten waarom we de evaluatie willen uitvoeren, welk onderwerp zal worden geëvalueerd en wanneer we de evaluatie moeten uitvoeren, moeten we vastleggen wat we willen ontdekken en hoe we dit gaan controleren.

In deze fase van het plannen en uitvoeren van evaluaties zijn de volgende concepten belangrijk:

- Evaluatiecriteria, kernvragen en tevredenheidsindicatoren.
- Evaluatiecriteria, onderzoeksvragen en tevredenheidsindicatoren

Evaluatiecriteria zijn waarden voor een bepaalde workshop en de belangrijkste evaluatievragen zijn dezelfde als onderzoeksvragen (dit zijn geen vragen die later in onderzoeksinstrumenten worden opgenomen). Ze moeten verwijzen naar het doel van de evaluatie. Criteria en kernvragen zijn nauw met elkaar verbonden.

RELEVANTIE (GESCHIKTHEID) - kan bijvoorbeeld verwijzen naar de geschikte selectie van doelen van deelnemers of de gebruikte onderwijsmethoden in relatie tot de onderwijsdoelen en -inhoud. Voorbeelden van vragen die voortvloeien uit dit criterium zijn:

- In hoeverre voldoen de workshopdoelen aan de gediagnosticeerde behoeften van een bepaalde groep?
- Zijn er alternatieve methoden dan die in de workshop worden gebruikt om de onderwijsdoelen te bereiken? Als dit het geval is, welke zijn deze dan? Waarom koos de gespreksleider voor deze methoden? Wat waren de gevolgen hiervan voor het onderwijsproces?

EFFECTIVITEIT - verwijst meestal naar de mate waarin de doelen en resultaten van de workshop zijn bereikt en bepaalt de invloed van externe factoren op de uiteindelijke effecten van de workshop. Soms wordt, om de effectiviteit tijdens het onderwijsproces te testen, "huiswerk" gebruikt, waarvan de voltooiing wordt geverifieerd door verworven vaardigheden, evenals de uitvoering van een taak na het voltooien van de gehele educatieve cyclus.

Voorbeelden van vragen die voortvloeien uit dit criterium zijn:

- In hoeverre zijn de voorgenomen doelen bereikt? Wat hebben de deelnemers geleerd en in hoeverre komt dit overeen met de doelen van het programma?
- Welke van de gebruikte methoden zijn het meest effectief?
- Welke factoren hebben de resultaten van deze workshop beïnvloed?

EFFICIËNTIE (EFFECTIVITEIT) - onderzoekt de relatie tussen input, kosten, middelen (financieel, menselijk, administratief) en de bereikte effecten van een bepaalde workshop. Voorbeelden van vragen die voortvloeien uit dit criterium zijn:

- In hoeverre was het mogelijk om de voorgenomen doelen te bereiken tegen een lagere kostprijs?
- In hoeverre was het mogelijk om de voorgenomen doelen te bereiken door gebruik te maken van minder bronnen en middelen (bijv. een kortere duurtijd)?
- In hoeverre zijn de competenties van de trainers voldoende om de voorgenomen opleidingsdoelen te bereiken?

NUT - bepaalt de mate van gebruik en toepassing van de verworven kennis en vaardigheden tijdens de workshop in de latere praktijk. Dit criterium wordt meestal gebruikt bij evaluaties achteraf. Ze kunnen worden gebruikt in langere onderwijsprocessen, zolang we de mogelijkheid hebben om de toepassing van de verworven kennis te observeren.

Voorbeelden van vragen die voortvloeien uit dit criterium zijn:

- Hoe zijn de activiteiten van de deelnemers veranderd en in hoeverre houdt deze verandering verband met de deelname aan de workshop?
- Welke de verwachte en onverwachte effecten van het project en in hoeverre zijn deze bereikt?

ACCURAATHEID - omvat vragen over de duurzaamheid van de (voornamelijk positieve) effecten van een bepaalde interventie op de middellange en lange termijn. Voorbeelden van vragen die voortvloeien uit dit criterium zijn:

- In hoeverre waren de positieve effecten van de workshops voelbaar na afloop?
- In hoeverre zullen de positieve effecten voelbaar zijn na afloop van de workshops?

Het is goed om te onthouden dat bovenstaande lijst met criteria onvolledig is. Het gaat slechts om voorbeelden. Met betrekking tot de antidiscriminatieworkshop kan een van de evaluatiecriteria de participatieve aard van het opleidingsproces zijn, bijvoorbeeld door vertegenwoordigers van de groepen waarop de workshops gericht zijn te betrekken in het voorbereidings- en evaluatieproces, of het empowermentcriterium, met andere woorden het verzekeren van deelname aan workshops door vertegenwoordigers van groepen die gewoonlijk worden gemarginaliseerd.

Een van de laatste fasen van het plannen van het evaluatieproces van de workshop is het ontwikkelen van een methode om de benodigde informatie te verzamelen. Dit omvat de selectie van methoden, technieken en de zogenaamde onderzoekssteekproef, met andere woorden een beslissing over hoeveel mensen en voor welke groepen informatie moet worden verzameld.

TRIANGULATIE BIJ DE EVALUATIE

Een belangrijk concept in evaluatie is triangulatie, met andere woorden naar het project kijken vanuit drie verschillende gezichtspunten.

Er zijn vier soorten snelheidscamera's:

1. informatiebronnen,
2. evaluatiemethoden,
3. mensen die de workshop evalueren,
4. onderwijsmodellen.

Het gebruik van triangulatie stelt ons in staat om tegenstrijdigheden en inconsistenties op te sporen en om een enkele mening te scheiden van een bepaalde regelmatigheid. Het stelt ons ook in staat om de specificiteit van een bepaalde groep te leren kennen en rekening te houden

met hun mening bij het maken van een ander onderwijsprogramma. Bij de evaluatie van workshops kunnen zowel kwalitatieve als kwantitatieve methoden voor het verzamelen van informatie worden gebruikt, die elkaar aanvullen. Dit maakt het mogelijk om een completer beeld te hebben van de werkelijkheid.

EVALUATIEMETHODEN EN -TECHNIEKEN

Kwantitatieve methodologie veronderstelt het bestaan van een objectieve wereld en de mogelijkheid om die wereld te leren kennen. Kwantitatief onderzoek richt zich op het meten en identificeren van feiten en het antwoord vinden op de vragen: WAT, HOE VEEL, HOE VAAK, IN WELKE DEEL, HOE STERK... (kwantitatieve beschrijving van de werkelijkheid). Een van de vragen kan bijvoorbeeld zijn: hoeveel mensen kwamen tot de vaststelling dat de workshop voldeed aan hun behoeften. Bij het gebruik van kwalitatieve methoden gaan we uit van de subjectieve aard van kennis en cognitie. Kwalitatief onderzoek is een poging om de "verborgen betekenis" vast te leggen die structureert wat we zeggen en wat we uiteindelijk in de feiten doen. Het is een poging om de "ware betekenis" te verklaren van wat we zien. Kwalitatief onderzoek leidt tot inzicht in feiten en processen en geeft een antwoord op de vragen: WAAROM, HOE IS HET MOGELIJK, HOE... (kwalitatieve beschrijving van de werkelijkheid). Het gaat bijvoorbeeld om het antwoord op de vraag hoe deelnemers aan de workshop het woord "behoefte" definiëren? In welke mate komen de verbale behoeften (verwachtingen) overeen met reële behoeften?

De kwantitatieve benadering maakt meestal gebruik van technieken zoals:

Enquêtes - (alle deelnemers vullen tegelijkertijd een enquête in terwijl ze nog aanwezig zijn in de trainingsruimte in, meestal meteen na de les). Het kan ook per e-mail of via online enquêtes. Denk er bij het gebruik van deze techniek aan dat elke enquête de zogenaamde "metrische" variabelen moet bevatten. Het gaat met andere woorden om de belangrijkste kenmerken van de respondent, zoals: gender, mate van fysieke fitheid, leeftijd, opleiding, woonplaats, plaats van tewerkstelling. Zo kunnen we tijdens de analyse van het materiaal nagaan of er verschillen zijn in de perceptie van een bepaalde workshop vanuit het perspectief van vrouwen en mannen, of bijvoorbeeld valide mensen en personen met een beperking en andere dimensies van identiteit, afhankelijk van de samenstelling van de groep.

Analyse van kwantitatieve documenten - Het gaat bijvoorbeeld op het aantal personen dat zich identificeert als vrouw, man, niet-binaire persoon of mensen die zich met geen enkele categorie willen identificeren tijdens een workshop over het tegengaan van genderdiscriminatie, of vertelt ons iets over de belangstelling voor een bepaald onderwerp. Het kan onze evaluatie ook richten op het kijken naar het wervingsproces in termen van het rekening houden met gendercategorieën.

Gebruikt voornamelijk technieken met een **kwalitatieve benadering**:

- Individueel diepte-interview.
- Focusgroepinterview.

- Telefonische interviews (op basis van een vooraf opgemaakt draaiboek).
- Observatie.
- Vragenronde: kan verschillende vormen aannemen, bijvoorbeeld vrije uitspraken van deelnemers, onafgemaakte zinnen techniek, "mand en koffer" - ik gooi wat ik niet nodig heb van deze workshop in de mand en stop wat ik mee wil nemen in de koffer, "lade en zak" - ik stop in de lade wat ooit nuttig voor me kan zijn, maar nu nog niet en in mijn zak stop ik dingen die nodig zijn om snel toe te passen en te gebruiken, metafoor - als u de sfeer in deze workshop zou voorstellen als het weer: hoe zou dat weer er dan uit zien?
- Visualisatie: bijvoorbeeld een schets van wat het belangrijkste was in de training.
- Leerverslagen: individueel neergeschreven gedachten na elke thematische module.
- Coachingsbijeenkomsten: samenvattende bijeenkomsten van het coachingsteam na elke lesdag of na het afsluiten van een bepaalde fase van het onderwijsproces.
- Casestudy: bijvoorbeeld het analyseren van veranderingen die zijn opgetreden in de omgeving van 2-3 mensen die aan de workshop hebben deelgenomen, om na te gaan welke factoren bevorderlijk zijn voor het toepassen van de verworven kennis en vaardigheden en welke factoren de toepassing ervan belemmeren.
- Biografische analyse: bijvoorbeeld de ontwikkeling van een persoon die deelneemt aan een coachingcursus doorheen de tijd, rekening houdend met veranderingen in externe factoren en levensgebeurtenissen (bijv. in het geval van langere trainingscycli, het tekenen van de levenspaden gevolgd door mensen die van de eerste tot de laatste sessie hebben deelgenomen aan de workshop).

Te overwegen vragen bij het kiezen van de techniek om informatie te verzamelen:

- wat willen we weten (wat zijn onze evaluatievragen, hebben we meer numerieke gegevens nodig of een beter begrip van bepaalde processen),
- waar de nodige gegevens kan worden gevonden,
- hoeveel tijd we hiervoor hebben en welke middelen hebben we ter beschikking,
- hoe complex zijn de verzamelde gegevens,
- hoe vaak ze worden verzameld,
- wat zijn de culturele omstandigheden van de groepen die aan het onderzoek deelnemen.

Het is de moeite waard om te onthouden dat elke techniek voor- en nadelen heeft: enquêtes bieden bijvoorbeeld meer anonimiteit, maar kunnen tegelijkertijd ook ontmoedigend werken. Interviews stellen ons in staat om meningen beter te begrijpen, maar ze zijn tijdrovend. Mogelijk is het de moeite waard om verschillende methoden te gebruiken bij het evalueren van een workshop. In het geval van het evalueren van antidiscriminatieworkshops is het ook belangrijk te weten dat sommige methodes niet geschikt zijn voor de specifieke doelgroep. Zo is bijvoorbeeld een lange vragenlijst met kleine letters een moeilijk hulpmiddel zijn voor mensen met een visuele beperking.

Na het selecteren van de technieken is het tijd om instrumenten te ontwikkelen, zoals enquêtes of interviewvragen en informatie te verzamelen op vooraf geplande tijdstippen. Vergeet niet dat er in het workshopprogramma tijd moet worden voorzien voor evaluatie. Dit

is een van de belangrijkste elementen van het onderwijsproces. Zonder reflectie is er geen leren, maar gewoon de onbewuste accumulatie van informatie en competenties.

PRESENTATIE VAN EVALUATIERESULTATEN

Ze kunnen de vorm aannemen van een rapport of een presentatie van de belangrijkste conclusies en aanbevelingen. Wat belangrijk lijkt vanuit het oogpunt van de evaluatie van antidiscriminatieworkshops is de verspreiding van conclusies en aanbevelingen. Het is belangrijk dat alle groepen, die betrokken waren bij het evaluatieproces, hier toegang toe hebben. Twee zaken zijn de moeite waard om aandacht aan te besteden. Ten eerste, in eerste instantie te bepalen wie, onder welke vorm en in welke mate op de hoogte zal worden gesteld van de evaluatieresultaten. Niet iedereen hoeft alles te zien, hoewel het, overeenkomstig de normen voor openheid en transparantie van activiteiten, wordt aanbevolen om rapporten openbaar te maken, bijvoorbeeld via websites of publicaties. Ten tweede mag niet worden vergeten dat het evaluatierapport in overeenstemming moet zijn met het principe van gelijke kansen: het moet voldoen aan de criteria van toegankelijkheid voor iedereen, rekening houdend met de specificiteit van een bepaald medium. Het is de moeite waard om ervoor te zorgen dat:

- de kanalen voor het verspreiden van conclusies en aanbevelingen uit de evaluatie worden gediversifieerd, zodat ze door verschillende sociale groepen kunnen worden gelezen (bijv. een rapport of presentatie gepubliceerd voor personen met een visuele beperking moet, als de conclusies uit de evaluatie belangrijk zijn voor deze groep mensen, worden gepubliceerd in braille of in een lettertype dat is aangepast aan slechtzienden, personen die lijden aan dyslexie, of dat het contrast tussen de letters en de achtergrond wordt verhoogd).
- informatie wordt verstrekt aan groepen die betrokken waren bij het evaluatieproces: bijvoorbeeld door speciale bijeenkomsten te organiseren om de evaluatieresultaten te bespreken, rekening houdend met de ruimte en tijd die nodig is om alle geïnteresseerden aan de bijeenkomst te laten deelnemen.
- profielinformatiemateriaal met belangrijke conclusies en aanbevelingen uit de evaluatie worden opgenomen die vanuit het oogpunt van een bepaalde groep bijzonder belangrijk zijn.
- inclusieve taal wordt gebruikt: gebruik gendergevoelige taal in het rapport die geen enkele groep discrimineert of stigmatiseert.

Bijlagen

VRAGENLIJST PRO-GENDERING

Deel I - demografie

1. Gender
 - Vrouw
 - Man

- Niet-binaire persoon
- Andere

2. Leeftijd

Geef het juiste aantal aan

3. Positie

- Onderzoeker
- Lesgever
- Administratief werknemer

Deel II

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen in de vragenlijst.

Nr.	Stelling	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Geen mening	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord
1.	Vrouwen zijn niet ambitieus					
2.	Vrouwen hebben een niet-confronterende manier van communiceren					
3.	Het hebben van kinderen beïnvloedt de kwaliteit van het werk					
4.	Vrouwen zijn goed in arbeidsintensieve taken					
5.	Vrouwen zijn goed in activiteiten met prestige					
6.	Vrouwen hebben minder mogelijkheden om hun professionele loopbaan te ontwikkelen dan mannen					
7.	Ik word ongelijk behandeld door mijn meerderen					
8.	Ik word ongelijk behandeld door mijn collega's					

9.	Vrouwen zijn niet ongeschikt voor bepaalde taken					
10	Vrouwen zijn ongeschikt voor administratieve taken in onderzoeksprojecten					
11	Vrouwen zijn ongeschikt voor inhoudelijke taken in onderzoeksprojecten					
12	Vrouwen zijn niet goed bestand tegen stress					
13	Vrouwen zijn besluiteloos					
14	Mannen zijn niet ambitieus					
15	Mannen hebben een niet-confronterende manier van communiceren					
16	Mannen zijn goed in arbeidsintensieve taken					
17	Mannen zijn goed in activiteiten met prestige					
18	Mannen hebben minder mogelijkheden om hun professionele loopbaan te ontwikkelen dan vrouwen					
19	Mannen zijn niet ongeschikt voor bepaalde taken					
20	Mannen zijn ongeschikt voor administratieve taken in onderzoeksprojecten					
21	Mannen zijn ongeschikt voor inhoudelijke taken in onderzoeksprojecten					

22	Mannen zijn niet goed bestand tegen stress					
23	Mannen zijn besluiteloos					

COMMENTAAR

De stellingen zijn slechts een verzameling van uitspraken die naar behoefte kunnen worden uitgebreid. Het belangrijkste is om het evenwicht te bewaren tussen stellingen over vrouwen en mannen.

VRAGENLIJST - PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK IN VERBAND MET DISCRIMINATIE EN SEKSUELE INTIMIDATIE

Deel I - demografie

1. Gender
 - ☐ Vrouw
 - ☐ Man
 - ☐ Niet-binaire persoon
 - ☐ Andere

2. Leeftijd
Geef het juiste aantal aan

3. Positie
 - ☐ Onderzoeker
 - ☐ Lesgever
 - ☐ Administratief werknemer

Deel II

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen in de vragenlijst.

Nr.	Stelling	Helemaal akkoord	Eerder akkoord	Geen mening	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord
1.	Ik weet hoe ik moet reageren in geval van discriminatie op het werk					
2.	Ik weet waar ik discriminatie op het werk kan melden					
3.	Ik weet hoe ik moet reageren in geval van seksuele intimidatie op het werk					
4.	Ik weet waar ik seksuele intimidatie op het werk kan melden					

5.	Ik weet het hoe ik moet omgaan met uitsluitingsgedrag					
6.	Ik weet waar ik uitsluitingsgedrag op het werk kan melden					
7.	Ik word op het werk minder behandeld vanwege mijn gender					
8.	Ik word op het werk minder behandeld vanwege mijn seksuele gerichtheid					
9.	Ik word als expert behandeld door mijn meerderen					
10	Ik word als expert behandeld door mijn collega's					
11	Ik word aangemoedigd om een leider te zijn in onderzoeksprojecten					
12	Ik voel een gebrek aan steun van mijn meerderen aan					
13	Ik voel een gebrek aan steun van mijn collega's aan					
14	Ik ben gestrest door mijn werk					
15	Ik ben moe door het werk					
16	Ik maak me zorgen over mijn					

	professionele toekomst					
17	Ik heb een ongelijke behandeling ervaren					
18	Ik voel me goed op het werk					

COMMENTAAR

Deze stellingen zijn slechts een verzameling van uitspraken en kunnen worden aangepast en uitgebreid in functie van de behoeften van de organisatie. Vragenlijst voor het verifiëren van genderevenwicht op de werkplek

VRAGENLIJST TER VERIFICATIE VAN GENDEREVENWICHT OP HET WERK

Mensen die werken in onderzoek

Aantal	Categorie	V - aantal	M - aantal	Andere - aantal
1.	Mensen die werken in onderzoek			
2.	Mensen met de titel van hoofddocent			
3.	Mensen met de titel van professor			
4.	Mensen die werken als assistent professor			
5.	Mensen die werken als assistent			
6.	Mensen met een doctoraat			

Mensen die werken in administratieve afdelingen

Aantal	Categorie	V - aantal	M - aantal	Andere - aantal
1.	Mensen in onderzoeks- en technische functies			
	Mensen in engineering- en technische functies			

2.	Mensen in de functie van bibliothecaris			
3.	Mensen in administratieve functies en andere werknemers			
4.	Mensen met een verantwoordelijke positie			
5.	Mensen in de positie van decaan			
6.	Mensen in de functie van plaatsvervangend decaan			
7.	Mensen in de positie van directeur van het instituut			
8.	Mensen in de positie van departementshoofd			
9.	Mensen in de positie van vertegenwoordiger			
10.	Mensen in de positie van voorzitter van het Wetenschappelijke raad			
11.	Mensen die subsidies ontvangen			
12.	Mensen die een academische beurs hebben			

COMMENTAAR

De vragenlijst moet regelmatig en herhaaldelijk gebruikt worden om na te gaan hoe het staat met de gendergelijkheid in de organisatie. Elke organisatie moet alle functies in onderzoeks- en administratieafdelingen bepalen en de vragenlijst invullen met de juiste functies.

www.pro-gendering.eu