

Notitie Gender en Capaciteits- ontwikkeling PSO

*Auteur:
PSO Themagroep Gender
2009*

Inhoud

1. Leeswijzer	3
2. PSO en capaciteitsontwikkeling	3
3. Visie op gender	4
3.1 Werkdefinitie van gender	4
3.2 Genderbenaderingen	4
3.3 Genderbeleid ontwikkelen	5
4. Genderbeleid in de Vereniging	6
4.1 Genderbeleid lidorganisaties	6
5. Genderbeleid PSO	7
5.1 Keuze van benadering	7
5.2 Hoe wil PSO dit beleid uitvoeren?	7
5.2.1 Op het niveau van de lidorganisaties	7
5.2.2 Op het niveau van de relatie tussen lidorganisaties en partnerorganisaties	9
5.2.3 Op het niveau van de partnerorganisatie	9
5.2.4 Uitvoering genderbeleid: integratie in lopende activiteiten	10
6. Bijlage	11
Paper Gendergelijkheid in jouw wereld	11
6.1 Doelstelling onderzoek	11
6.2 Onderzoeksvragen en werkwijze	11
6.3 Resultaten	12
6.3.1 Genderbenaderingen	12
6.3.2 Genderbeleid en -strategieën	12
6.3.3 Partnerorganisaties en geboekte resultaten	13
6.3.4 Behoeften van leden aan ondersteuning	14

1. Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijft PSO eerst kort haar missie. Vervolgens beschrijft de notitie hoe PSO gender definieert (H3) en vervolgens vanuit welke benaderingen gender als thema is opgepakt (H4) in de Vereniging en wat de uitgangspunten voor het PSO beleid van Gender en capaciteitsontwikkeling zullen zijn (H5). Het laatste hoofdstuk (H6), geeft kort de resultaten weer van een inventariserend onderzoek die aan deze notitie richting hebben gegeven.

2. PSO en capaciteitsontwikkeling

PSO wil een bijdrage leveren aan structurele armoedebestrijding in het Zuiden. PSO ziet armoede als een structureel gebrek aan kansen voor delen van een bevolking. Dat gebrek wordt veroorzaakt door elkaar versterkende uitsluitingprocessen op sociaal, economisch, politiek en cultureel vlak. Door maatschappelijke organisaties in ontwikkelingslanden te versterken wil PSO deze processen verminderen. De samenleving heeft dit soort organisaties nodig. Ze kunnen zorgen voor een goed evenwicht tussen de bevolking, het bedrijfsleven en de overheid. Bovendien spelen ze een rol in het verkrijgen van sociale en economische betrokkenheid, gelijkheid en rechtvaardigheid van en voor diverse bevolkingsgroepen. Daarbij gaat het vooral om groepen die systematisch uitgesloten zijn van deelname aan de maatschappij.

PSO levert een bijdrage aan capaciteitsontwikkeling. Met capaciteitsontwikkeling bedoelt PSO een proces waarbij maatschappelijke organisaties zich inzetten om hun mogelijkheden van de uitvoering van hun missie op duurzame wijze te vergroten. Het verbeteren van het functioneren van de organisatie ten behoeve van haar doelgroep staat daarbij centraal. Dat doen organisaties onder meer door te investeren in:

- competentieontwikkeling van eigen medewerkers,
- verbetering van bestaande interne processen, systemen en structuren,
- het vermogen van de organisatie om effectief en strategisch gebruik te maken van haar relaties en het werkveld waarin zij opereert.

PSO ondersteunt haar lidorganisaties bij hun inspanningen om de kwaliteit van interventies op het gebied van capaciteitsversterking van partnerorganisaties in het Zuiden te verbeteren. Daarbij staan de relaties tussen de lidorganisaties en partnerorganisaties centraal. PSO onderzoekt of de interventies bijdragen aan empowerment van partnerorganisaties en hun netwerken. En of daarmee kansen en mogelijkheden vergroot worden om op zinvolle en structurele wijze bij te dragen aan armoedebestrijding. Het zijn uiteindelijk de partnerorganisaties die de belangen behartigen van arme mensen en rechtstreeks contact hebben met hen.

Capaciteitsversterking van maatschappelijke organisaties in ontwikkelingslanden staat centraal, of het nu gaat om kennisontwikkeling, leren of financiering van activiteiten. Daarbij worden de volgende instrumenten ingezet:

- strategische financiering (financiering waarbij leren het uitgangspunt is),
- collectief leren,
- dienstverlening op het gebied van uitzendingen,
- speciale programma's.

3. Visie op gender

Capaciteitsversterkende interventies door PSO's lidorganisaties zijn per definitie niet neutraal en willen dat ook niet zijn. Elke interventie kan een verandering in de bestaande verhoudingen betekenen, bijvoorbeeld door toepassing van nieuwe kennis of werkwijzen. Dat betekent dat de verhoudingen tussen vrouwen en mannen ook kunnen veranderen. PSO wil normen, waarden en gedragspatronen bevorderen die duurzaam tot gendergelijkheid in organisaties en in de maatschappij als geheel leiden. Dat PSO hiervoor oog heeft, past in het streven naar capaciteitsversterking.

3.1 Werkdefinitie van gender

Het begrip gender refereert aan verschillen tussen mannen en vrouwen in een samenleving of groep. Deze verschillen refereren juist naar de verschillen die sociaal bepaald worden vanuit verschillende overtuigingen en niet naar de biologische verschillen. Deze verschillen uiten zich in ongelijke toegang tot hulpbronnen en verschillen in rollen, taken, verantwoordelijkheden en behoeften en uiteindelijk de kansen en mogelijkheden om richting te geven aan eigen leven. PSO vindt dat vrouwen en mannen recht hebben op gelijke kansen en gelijke deelname aan besluitvormingsprocessen. Beiden hebben recht op evenveel vrijheid om zelf richting te geven aan een eigen leven, omgeving, ontwikkeling en toekomst.

Inzicht in de manier waarop gender combineert met andere vormen van ongelijke toegang of uitsluiting, bewust of onbewust, is belangrijk. Waarom? Uitsluiting op grond van gender vindt vaak plaats in samenhang met andere vormen van uitsluiting, bijvoorbeeld met etniciteit en levensovertuiging. Inzicht in die context en samenhang met andere uitsluitende factoren is nodig om effectief de toegang van vrouwen tot rechten te vergroten en hen meer gelijke kansen tot ontwikkeling te bieden. De combinatie van gender met andere vormen van ongelijke toegang of uitsluiting kan in een bepaalde context doorslaggevend zijn in de toegang tot en de uitoefening van rechten en gelijke kansen, en is bepalend voor de keuzes van ontwikkelingsinterventies.

3.2 Genderbenaderingen

Gender is de afgelopen jaren in de praktijk vanuit verschillende visies benaderd. Hieronder worden de verschillende benaderingen uitgelegd. Overigens zijn allerlei combinaties van onderstaande benaderingen mogelijk.

Efficiencybenadering

Volgens deze benadering is economische ontwikkeling efficiënter en productiever met participatie van vrouwen. Zij werken efficiënter en zijn meer betrokken. De visie gaat ervan uit dat verhoogde economische participatie leidt tot meer gelijkheid en rechtvaardigheid, een hoger inkomen, zelfstandigheid en daarmee meer status in zowel het gezin als de gemeenschap. De gedachte is dat dit wellicht ook leidt tot het ter discussie stellen van de andere taken van vrouwen, zoals de zorg voor kinderen en huishouden.

Anti-povertybenadering

Uitgangspunt van deze benadering is dat onder vrouwen de armoede het grootst is. In deze visie is armoede meer als een ontwikkelingsprobleem benaderd dan als een probleem van ongelijkheid of onderdrukking. Met training kunnen vrouwen hun achterstand inhalen. Zo krijgen ze meer kennis en vaardigheden, toegang tot markten, kredieten en activiteiten die inkomen genereren. De anti-povertybenadering heeft slechts beperkt raakvlakken met de visie van PSO, omdat de benadering de ongelijke machtsverhoudingen en het verschil in rechten en kansen niet primair aan de orde stelt.

Gendergelijkheid

Deze visie legt de nadruk op machtsrelaties en de gevolgen hiervan voor gelijke kansen en rechten. PSO ziet gendergelijkheid als een basisrecht, zoals die ook in de Nederlandse Grondwet is verankerd.

Gendergelijkheid is niet alleen belangrijk vanuit een rechtsperspectief, juist ook vanuit een perspectief van duurzame ontwikkeling. In de praktijk betekent deze benadering voor PSO aandacht voor participatie van vrouwen in sociale, economische, politieke en culturele processen en besluitvorming. Daarnaast ook de versterking van de capaciteiten en empowerment van vrouwen op gelijke voet met mannen. Hierbij dienen de machtsverschillen en toegang tot en controle over hulpbronnen geanalyseerd te worden.

Transformatie van systemen en instituties van binnenuit

Deze benadering voegt een dimensie toe aan de hierboven genoemde benadering van gendergelijkheid en streeft naar andere normen, waarden en gedragspatronen, zodat gendergelijkheid duurzaam gewaarborgd blijft. Het zogenoemde eigenaarschap is daarbij een belangrijk element: dit betekent dat interventies zich richten op het creëren van voorwaarden, waardoor vrouwen zelf inhoud en richting kunnen geven aan hun eigen ontwikkeling en empowerment. Vrouwen zijn ook vaak 'agents of change', waardoor hun visie, kennis en vaardigheden belangrijk zijn voor het bewerkstelligen van duurzame armoedebestrijding. Deze benadering komt overeen met PSO's streven naar structurele veranderingen.

3.3 Genderbeleid ontwikkelen

PSO wil met haar leden en partners een pleitbezorger zijn voor gelijke rechten voor man en vrouw. Dat vraagt om aandacht voor de consequenties van de machtsverhouding tussen mannen en vrouwen in het proces van capaciteitsontwikkeling. PSO streeft naar gendergelijkheid binnen de lidorganisaties. Tevens wil zij bevorderen dat haar leden gender issues meenemen in hun werk met partnerorganisaties in het Zuiden.

Om zicht te krijgen op genderbeleid en de invulling hiervan in de vereniging is een onderzoek uitgevoerd onder een aantal lidorganisaties (zie bijlage paper "Gendergelijkheid in jouw wereld"). De uitkomsten van dit onderzoek geven mede richting aan het genderbeleid van PSO.

4. Genderbeleid in de Vereniging

4.1 Genderbeleid lidorganisaties

De paper 'Gendergelijkheid in jouw wereld' van het in hoofdstuk 2 genoemde onderzoek is als bijlage toegevoegd aan deze notitie. Uit dit onderzoek blijkt dat de uitwerking van het genderbeleid verschilt per lidorganisatie. Enkele leden hebben een goed uitgewerkt genderbeleid. Andere leden hebben geen genderbeleid, maar benoemen vrouwen als kwetsbare groep, zoals een lidorganisatie die in Afghanistan vrouwen specifiek ondersteunt. Sommige lidorganisaties richten zich vrijwel uitsluitend op vrouwen, bijvoorbeeld via vrouwenrechten of microkredieten. Ook is er een lidorganisatie die aangeeft nog geen genderbeleid te hebben en dit wil uitwerken via de benadering van gendergelijkheid als voorwaarde voor sociale rechtvaardigheid en duurzame ontwikkeling. Het lijkt erop dat genderbeleid veelal wel aanwezig is, maar eerder impliciet dan expliciet en uitgewerkt naar de praktijk.

Samenvattend kan worden gesteld dat een klein deel van de leden beleid heeft geformuleerd op het gebied van gender en de meeste leden hiermee bezig zijn of dit van plan zijn. Alle geïnterviewden kunnen aangeven wat de organisatie onderneemt om gender op de agenda te zetten en te houden. Tegelijkertijd hebben allen voorbeelden paraat van knelpunten waar zij tegenaan lopen bij het integreren van gender in de praktijk. Uitwerken van genderbeleid en de uitvoering daarvan is dus van belang voor de leden.

Het onderzoek naar de projectenpraktijk laat een trend zien dat ongeveer de helft van de projecten het thema gender benadert vanuit een armoedeperspectief. Dat betekent dat interventies bestaan uit trainingen, versterken van technische kennis en vaardigheden voor vrouwen. Ongeveer de helft van de projecten werkt vanuit een visie van gendergelijkheid en projectinterventies lijken meer in te spelen op rechten van vrouwen en mainstreaming van gendergelijkheid in organisaties. De projecten die zich richten op veranderen van nationale wetgeving en interveniëren middels lobbyactiviteiten, beogen meer diepgaande veranderingen (transformatie van systemen en structuren).

De lidorganisaties die zijn betrokken bij het bovengenoemde onderzoek zien een expliciete rol voor PSO in het stimuleren van genderbeleid en de onderlinge uitwisseling daarover en het beschikbaar hebben en stellen van kennis over diverse aspecten van gender en genderbeleid.

5. Genderbeleid PSO

5.1 Keuze van benadering

Het genderbeleid van PSO richt zich op de benadering van gendergelijkheid. PSO wil daarbij transformatieprocessen van systemen en instituties van binnenuit steunen. Dit sluit aan bij de PSO-uitgangspunten (uit de subsidieaanvraag 2007-2010): "PSO-leden delen met elkaar een gezamenlijke visie op capaciteitsopbouw: capaciteitsopbouw gaat over het investeren in en het versterken van maatschappelijke organisaties die rechtvaardigheid en "inclusion" willen bevorderen van groepen die door maatschappelijke en economische processen worden buitengesloten. Door de investering van PSO-leden in organisaties die streven naar rechtvaardigheid en "inclusion", leidt capaciteitsopbouw tot ingrijpende maatschappelijke veranderingen."

PSO stimuleert lidorganisaties om gendergelijkheid in hun eigen organisatie en (in hun relatie met) hun partnerorganisaties te bevorderen. Ook stimuleert PSO dat gender wordt meegenomen in afspraken over capaciteitsontwikkeling bij partnerorganisaties. Tenslotte is PSO met haar leden en partners pleitbezorger van gelijke rechten voor vrouw en man.

Met dit beleid tracht PSO vermindering van ongelijkheid in de machtsrelatie tussen vrouwen en mannen te bereiken. Bovendien hoopt PSO dat er normen, waarden en gedragspatronen gaan ontstaan die in organisaties en in de maatschappij als geheel duurzaam tot gendergelijkheid leiden.

5.2 Hoe wil PSO dit beleid uitvoeren?

PSO beschrijft op drie niveaus de uitgangspunten voor het uitvoeren van het genderbeleid: op het niveau van de lidorganisatie, van de relatie tussen lidorganisatie en partnerorganisatie en van de partnerorganisatie zelf. Daarbij maakt PSO gebruik van lessen die de organisatie de afgelopen jaren heeft geleerd over leren en veranderen en van inzichten die voortkomen uit het inventariserend onderzoek naar de genderpraktijk van de lidorganisaties.

5.2.1 Op het niveau van de lidorganisaties

A. Aansluiten bij de lidorganisaties

De diversiteit waarmee lidorganisaties hun genderbeleid uitwerken betekent voor PSO dat het belangrijk is om per afzonderlijke lidorganisatie aan te sluiten bij de praktijk en gezamenlijk de volgende stap te bepalen. Daarbij staat de volgende vraag centraal: wat gaat er bij de lidorganisatie veranderen, zodat zij beter in staat is bij te dragen aan gendergelijkheid?

B. Inzet op bewustwording bij lidorganisaties

Veranderen begint met bewustzijn. Zijn organisaties zich wel bewust van het feit dat ontwikkelingsinterventies ongelijkheid tussen mannen en vrouwen kunnen vergroten? Als dit bewustzijn aanwezig is, kijkt PSO vervolgens naar wat er in de praktijk van de lidorganisatie speelt. Daarbij richt PSO haar aandacht op de volgende zaken:

Het zichtbaar maken van de praktijk van de lidorganisaties.

PSO helpt haar leden om hun praktijk zichtbaar te maken. Dat doet ze door in de P en M&E-systematiek van strategische financiering een beoordeling op gendergelijkheid op te nemen. Bij de strategische financiering spelen de volgende kwaliteitscriteria een belangrijke rol:

- Is er een genderanalyse gemaakt?
- Zijn er genderdoelstellingen geformuleerd?

- Zijn er praktische en concrete genderstrategieën en zijn die in overeenstemming met de genderanalyse?
- Zijn de gebruikte gegevens over gender relevant?
- Zijn er genderindicatoren voor monitoring?
- Is er voldoende genderexpertise beschikbaar, zowel bij lidorganisaties als bij partnerorganisaties, om de voortgang te volgen?
- Is het duidelijk of en hoe de diverse stakeholders zich committeren aan gendergelijkheid?
- Is het duidelijk of vrouwen en mannen op een gelijkwaardige manier betrokken zijn bij besluitvorming over ontwerp en uitvoering van de interventie?
- Is er sprake van vraaggerichtheid en eigenaarschap? (Worden er voorwaarden gecreëerd waardoor vrouwen zelf inhoud en richting kunnen geven aan hun eigen ontwikkeling?)

Deze vragen zijn (mede) gebaseerd op de uitkomsten van het onderzoek naar genderbeleid en de praktijk in de vereniging PSO. Daaruit bleek onder andere dat bij veel projectaanvragen genderanalyse, -gegevens en -doelstellingen ontbreken. En als de doelstellingen er al waren, was het in de rapportages niet altijd duidelijk of de doelstellingen waren gehaald. Bij rapportages ontbrak ook informatie over hoe het project voor vrouwen een verschil had gemaakt. Een zichtbaarder praktijk ten aanzien van gendergelijkheid in aanvragen en rapportages stimuleert en maakt de uitvoering van genderbeleid gemakkelijker.

Met impliciet genderbeleid is het lastig te monitoren op gendergelijkheid en te kunnen reflecteren en leren. Daarom stimuleert PSO lidorganisaties hun genderbeleid uit te werken. Dat kan zij doen door genderbeleid te agenderen en door te bevorderen dat leden van elkaar leren over genderbeleid en -praktijk.

C. Versterken van lidorganisaties om genderbeleid vorm te geven en uit te voeren

Genderbeleid heeft haar weerslag op de formele structuren en de informele waarden van een organisatie. Hoe gaat een individu in een organisatie ermee om? Hoe faciliteert het management de medewerkers om kennis, vaardigheden en expertise over dit onderwerp te verkrijgen? In de interne inventarisatie hebben medewerkers van lidorganisaties aangegeven dat zij effectieve steun van het management, tijd, kennis en vaardigheden als randvoorwaarde zien voor het kunnen maken en uitvoeren van genderbeleid. Een belangrijke vaardigheid die bijvoorbeeld genoemd wordt is hoe je als relatiebeheerder het gesprek voert met partnerorganisaties over gendergelijkheid. En hoe integreer je gendergelijkheid in je eigen praktijk. PSO wil leeractiviteiten organiseren om kennis en vaardigheden te vergroten en geleerde lessen uit de projecten- en programmapraktijk en de leeractiviteiten vastleggen.

PSO zal zuidelijke netwerken en netwerken van vrouwenorganisaties betrekken bij haar leeractiviteiten. Op die manier kan van elkaar geleerd worden en aannames, die van invloed zijn op de relaties tussen lidorganisaties en partnerorganisaties, worden benoemd.

PSO faciliteert uitzendingen naar DAC landen maar heeft geen formele zeggenschap over de werving en selectie van personeel dat wordt uitgezonden naar ontwikkelingslanden. Momenteel is ca. 45% van de door PSO gefaciliteerde uitzendingen vrouw. PSO wil onderzoeken wat zij kan bijdragen om de genderkennis en -vaardigheden van contractanten te versterken.

5.2.2 Op het niveau van de relatie tussen lidorganisaties en partnerorganisaties

Versterken van de relatie tussen lidorganisaties en partnerorganisaties

De kwaliteit van de relaties tussen lidorganisatie en partnerorganisaties is van invloed op de kwaliteit van het proces van duurzame capaciteitsontwikkeling. PSO heeft hiervoor een aantal kwaliteitskenmerken uitgewerkt in haar planning, monitoring en evaluatiesystematiek. De focus ligt op een relatie waarbij duurzame capaciteitsontwikkeling van de partnerorganisaties en zuidelijke netwerken voorop staat. Zo'n focus gaat verder dan samenwerking en interactie over thema's en projecten. PSO wil verder onderzoeken hoe gendergelijkheid en transformatie in de relatie tussen lidorganisaties en partnerorganisaties expliciet zichtbaar gemaakt kan worden bijvoorbeeld via de planning, monitoring en evaluatiesystematiek.

5.2.3 Op het niveau van de partnerorganisatie

A. Capaciteitsontwikkeling van partnerorganisaties

PSO heeft de capaciteitsontwikkeling van partnerorganisaties uitgewerkt in vijf 'vermogens'. Dit model is gebaseerd op het werk van ECDPM¹. Deze 'vermogens' geven een indicatie van verandering, ontwikkeling en duurzaamheid op organisatieniveau. PSO zal in haar planning, monitoring en evaluatiesystematiek verder uitwerken hoe gendergelijkheid en transformatie expliciet worden verankerd in de vijf 'vermogens' voor capaciteitsontwikkeling.

B. Duurzaam versterken: gendermainstreaming

Met de strategie van gendermainstreaming wordt bedoeld het verankeren van gendergelijkheid in onder andere de formele structuren en de informele waarden van organisaties en instituties. Deze strategie is ook wel eens awaystreaming genoemd: gendergelijkheid verdween uit de agenda's, omdat er minder steun was voor specifieke genderexpertise en -middelen, gebrek aan politieke wil en weerstand tegen doelstellingen op het gebied van gendergelijkheid en vrouwenrechten.

PSO vindt de gendermainstreaming-strategie nog steeds waardevol om het gedachtegoed van gendergelijkheid in organisaties te verankeren. Voorwaarde is wel dat de strategie zich richt op het proces van verandering en niet alleen op verankering in formele structuren. Dat betekent dat er op het niveau van de partnerorganisaties vraagstukken over machtsrelaties en ongelijkheden onderzocht worden. Uiteindelijk streven we ernaar dat gendergelijkheid zichtbaar wordt in het handelen van organisaties. PSO zal met leden en zuidelijke organisaties onderzoeken of en hoe gendermainstreaming als strategie en proces duurzame verankering van gendergelijkheid kan bewerkstelligen.

Daarnaast is het belangrijk om aandacht te geven aan organisatieontwikkeling van vrouwenorganisaties, aangezien zij een belangrijke rol kunnen vervullen in het verankeren van gendergelijkheid in de structuren, waarden en het handelen van het bredere maatschappelijk middenveld in het Zuiden. Deze vrouwenorganisaties kunnen ook een belangrijke rol vervullen als gesprekspartner van (lokale) overheden.

¹ Dit model beschrijft het volgen van veranderingen en ontwikkelingen op niveau van de partnerorganisaties volgens 5 vermogens, te weten: 1) vermogen tot gedrevenheid en betrokkenheid, 2) vermogen om technische, logistieke en dienstverlenende taken uit te voeren, 3) vermogen om relaties aan te gaan en middelen en steun te mobiliseren, 4) vermogen om zich aan te passen en zichzelf te vernieuwen en 5) vermogen om te balanceren tussen diversiteit en coherentie. Voor elk van de vermogens kunnen indicatoren uitgewerkt worden met relevante stakeholders.

5.2.4 Uitvoering genderbeleid: integratie in lopende activiteiten

De uitvoering van het in dit document geformuleerde genderbeleid wordt geïntegreerd in de lopende activiteiten met de lidorganisaties. Hiertoe heeft PSO een themagroep Gender en Capaciteitsontwikkeling opgericht. De primaire taak van deze themagroep is zorgdragen voor de uitvoering van het PSO genderbeleid in de Vereniging.

Het uitgangspunt voor de themagroep Gender en Capaciteitsontwikkeling is dat leerbehoeften van lidorganisaties centraal staan. Deze leerbehoeften zijn geïnventariseerd tijdens een onderzoek over de genderpraktijk in de vereniging (zie bijlage in hoofdstuk 6) en een deel van de leden heeft feedback gegeven op deze notitie en desgevraagd ook op hun leerbehoeften. De diverse feedback van de lidorganisaties over de leerbehoeften kan als volgt in 4 groepen ingedeeld worden:

- behoefte aan kennis en vaardigheden over het thema,
- deze kennis en vaardigheden kunnen toepassen vanuit een goede contextanalyse en de effecten van ons handelen te kunnen meten,
- uitwisselen van ervaringen teneinde de succes- en faalfactoren te kunnen analyseren en
- de genderpraktijk in de Vereniging zichtbaar maken om te leren van de praktijk en deze te verbeteren.

Deze leerbehoeften komen aan bod in de leeractiviteiten, de eerste start in het najaar van 2009. Daarnaast start PSO in 2009 met thematische leerprogramma's. In dit leerprogramma werken we aan de leervraag: *Welke succes- en faalfactoren kunnen we identificeren in het behalen van resultaten op het gebied van gendergelijkheid? Binnen de leervraag liggen vervolgens de volgende onderzoeksvragen besloten: 'Welke rol spelen de lidorganisaties en welke rol spelen de partnerorganisaties?'*

De themagroep zal ten behoeve van de leervraag zich toespitsen op de context van fragiele omgevingen te weten in de Grote Meren regio, Soedan en Afghanistan. De beweegreden hiervoor is dat gelijkheid in rechten en mogelijkheden hier het meest onder druk staat. Tevens is er in de vereniging veel praktijkkennis opgebouwd over capaciteitsontwikkeling in fragiele omgevingen.

Ten eerste zal de themagroep een inventarisatie maken van wat er al bekend is over succes- en faalfactoren ten aanzien van gendergelijkheid. Van hieruit kunnen we overgaan naar meer ontwikkelingsgericht onderzoek: Het ontwikkelen van nieuwe werkwijzen die leiden tot verankering van gendergelijkheid. Hiertoe ontwikkelt PSO in 2009 en 2010 samen met lidorganisaties, Zuidelijke partnerorganisaties en academische partners in Nederland en in het Zuiden de methodologie voor een aantal leer- en onderzoekstrajecten, die in 2010 zullen leiden tot een aantal events. De verkenning van samenwerkingsmogelijkheden is gestart in 2009.

PSO bureau

Voor haar eigen personeel voert PSO een genderbeleid voor werving, selectie en arbeidsvoorwaarden. Vrouwen en mannen hebben gelijke kansen bij werving, inschaling, promotie en professionalisering. Medewerkers kunnen gebruik maken van flexibele werktijden en deeltijdbanen. Er is een vertrouwenspersoon. In het jaarverslag zal PSO melding maken van de resultaten van het interne genderbeleid.

6. Bijlage

Paper Gendergelijkheid in jouw wereld

6.1 Doelstelling onderzoek

De doelstelling van dit onderzoek, dat in 2008 is uitgevoerd in opdracht van de nieuwe themagroep gender, is het inventariseren van de genderpraktijk van PSO leden. De vragen daarbij zijn in hoeverre leden genderbeleid hebben ontwikkeld en vanuit welke genderbenadering de interventies in de praktijk zijn vormgegeven. Tenslotte is PSO nieuwsgierig naar welke rol leden voor PSO zien met betrekking tot gender en welke behoeften er liggen over kennis- en leeronderwerpen in relatie tot het thema gender.

De verwachtingen van de themagroep gender ten aanzien van de opbrengst van het onderzoek zijn:

- Inzicht krijgen in toegepaste genderbenaderingen en strategieën in de vereniging en de effecten op capaciteitsontwikkeling,
- Richting geven aan het PSO genderbeleid,
- Richting geven aan de kennis- en leeronderwerpen,
- Levert aandachtspunten op voor de planning, monitoring en evaluatie van het PSO instrument leerwerktrajecten.

6.2 Onderzoeksvragen en werkwijze

De centrale vraag is: “Welke genderbenaderingen en – strategieën zijn gevolgd in de PSO vereniging en wat voor resultaten hebben deze opgeleverd”? Deze vraag is geoperationaliseerd naar de volgende subvragen:

- Hoe is gender conceptueel vormgegeven in de vereniging, m.a.w. welke genderbenadering spreekt uit de projectbeschrijvingen?
- Hoe hebben leden hun genderbeleid uitgewerkt in strategieën en activiteiten?
- Hoe is gender vormgegeven in capaciteitsontwikkeling bij de partnerorganisatie?
- Welke resultaten zijn er geboekt?
- Wat is de behoefte van leden aan ondersteuning door PSO?

Project- en programmabeschrijvingen

Om de gegevens te verzamelen is een selectie van project- en programmabeschrijvingen bestudeerd. In het verleden heeft PSO echter niet expliciet gevraagd om informatie over het invullen van genderbeleid en strategie in project- en programmabeschrijvingen. Dat kan soms betekenen dat projectbeschrijvingen hier niet op ingaan, terwijl er wel specifieke aandacht aan gender is gegeven. Soms blijkt ook uit de projectbeschrijvingen dat verbetering van de positie van vrouwen een centrale rol speelt.

De selectie van informatiebronnen is als volgt tot stand gekomen. In de PSO database zijn projecten en programma's geselecteerd die tussen 2005 en 2007 in uitvoering waren en aandacht besteedden aan gender. De gebruikte indicator hiervoor is dat de woorden 'gender' en/of women en/of vrouw in de titel en/of samenvatting voorkomen. Dit heeft 109 projecten en programma's opgeleverd. Daaruit is een selectie van 19 projecten en 4 programma's bij 13 leden gemaakt waarbij gezocht is naar een mix van grote en kleine leden (jaarbudget PSO), aandacht voor gender vanuit de themaspecialisatie van de lidorganisatie en leden met een breed werkveld. De 13 leden zijn: Both Ends, Care Nederland, Mama Cash, MM, Healthnet-TPO, ICCO, MCNV, Oxfam Novib, Tear, TIE, War Child en ZOA.

Analysestructuur

Om de subvragen te beantwoorden is een analysestructuur opgezet. Per geselecteerd project of programma is naar de volgende informatie gezocht: Lidorganisatie, naam project of programma, regio, oriëntatie van partnerorganisatie op gender, gebruikte genderbenadering, niveau waarop gender is ingestoken (organisatieniveau, en/of op niveau van de doelgroep van de partnerorganisatie, of anderszins), in welke fase van de PM&E cyclus aandacht besteed wordt aan gender, hoe gender is vormgegeven, of er genderdoelstellingen geformuleerd zijn, type activiteiten en wat er is bereikt.

Interviews met leden

Na de inventarisatie van de projecten en programma's zijn 11 van de 13 leden geïnterviewd over hun genderbeleid. De interviews geven de mening weer van de geïnterviewde zelf en zijn niet noodzakelijk representatief voor de standpunten van de lidorganisatie. De interviews zijn zoveel mogelijk afgenomen bij de medewerkers in de organisatie die betrokken zijn bij gender. De interviews zijn uitgewerkt op basis van de volgende vragen:

- Is het beeld uit de projecten en programma's herkenbaar en kunnen verschillen verklaard worden? Als er verschillen zijn, hoe zou dat komen?
- Is er genderbeleid opgesteld en hoe krijgt die vorm?
- Wat zijn knelpunten bij de uitvoering van het beleid en wat is er nodig om knelpunten op te lossen?
- Welke rol kan PSO spelen en hoe kan dat worden vormgegeven?

6.3 Resultaten

6.3.1 Genderbenaderingen

Uit de projectbeschrijvingen is getracht een beeld te krijgen van de toegepaste genderbenaderingen. Dit is gedaan door de uitgangspunten van de genderbenaderingen te vergelijken met de beschreven contextanalyse, genderdoelstellingen, de manier waarop deze vertaald zijn naar de projectinterventies en tenslotte hoe er over resultaten gerapporteerd is in de projectrapportages.

Ongeveer de helft van de projecten benadert het thema gender vanuit een armoedeperspectief. Dat betekent dat interventies bestaan uit trainingen, versterken van technische kennis en vaardigheden voor vrouwen. Ongeveer de helft van de projecten werkt vanuit een visie van gelijkheid en projectinterventies lijken meer in te spelen op rechten van vrouwen en mainstreaming van gendergelijkheid in organisaties. De projecten die zich richten op veranderen van nationale wetgeving en interveniëren middels lobbyactiviteiten, beogen meer diepgaande veranderingen (transformatie van systemen en structuren).

6.3.2 Genderbeleid en -strategieën

Drie van de geïnterviewde leden hebben beleid geformuleerd op het gebied van gender. Twee leden werken genderbeleid uit, vier leden hebben gender als een aandachtspunt op de kaart gezet en twee leden hebben geen genderbeleid en wel interesse om dit uit te werken. Alle geïnterviewden kunnen aangeven wat de organisatie onderneemt om gender op de agenda te zetten en te houden. Uit de interviews blijkt dat gender bij de leden al meer een thema is dan je op basis van de project- en programmabeschrijvingen zou verwachten.

De aandacht voor gender in de project- en programmabeschrijvingen en bijbehorende rapportages van door PSO gefinancierde capaciteitsopbouw is echter laag. Voor een deel is dit mogelijk te verklaren omdat PSO tot 2008 niet expliciet aanspreekt op haar genderbeleid en hoe dit is vertaald naar concrete strategieën en activiteiten. De project- en programmabeschrijvingen waarin genderbeleid wel is uitgewerkt gaan over interventies met partnerorganisaties die zich juist specifiek op vrouwen als doelgroep richten. De interventie van de lidorganisatie spitst zich dan toe op het versterken van de partnerorganisatie. Als de doelgroep van

de partnerorganisatie breder is, is verankeren van gender in organisaties en projecten en programma's niet herkenbaar in de geselecteerde project- en programmabeschrijvingen.

De mate waarin aandacht voor gender consequent is doorgevoerd in de projecten en programma's varieert sterk. Er zijn projectbeschrijvingen die volstaan met het noemen van gender in de contextanalyse, in andere projectbeschrijvingen is het herkenbaar dat de contextanalyse geleid heeft tot specifieke doelstellingen en is er terugkoppeling aanwezig over de bereikte resultaten, specifieke doelstellingen en zijn de behaalde resultaten beschreven. In bijna alle projectbeschrijvingen wordt in de identificatie- en formuleringsfase aangegeven waarom in het project of programma speciale aandacht nodig is voor de positie van vrouwen. Doorgaans is het niet mogelijk of lastig om uit de doelstellingen te herleiden wat men wil bereiken ten aanzien van positieverbetering van vrouwen. In de project- en programmabeschrijvingen is de aandacht voor gender niet consequent doorgeredeneerd naar meetbare doelen, wat het meten of beschrijven van de effecten lastiger maakt. Bij slechts iets meer dan de helft van de eindrapportages uit de selectie (7/11) wordt gerapporteerd wat er bereikt is op het gebied van gender.

De meeste leden zien het nut van het toevoegen van genderrichtlijnen in het aanvraagstramien van PSO, als middel om leden uit te dagen door het stellen van vragen over het verankeren van gender. Doel van het bevragen is dan om leden te stimuleren bewuste keuzes te maken ten aanzien van gender. Gender bewuste projecten en programma's kenmerken zich volgens de leden door het integreren van gender in de contextanalyse, relevante gender data en het rapporteren van resultaten op het gebied van gender. PSO zou kunnen overwegen om vragen in het stramien vooral daar op te richten.

Uit de interviews met de leden blijkt dat er bij de lidorganisatie op verschillende manieren aandacht is voor gender. Of er aandacht is kan afhangen van eigen beleid, internationaal beleid van de koepel waaronder de lidorganisatie valt, (gender)beleid van de partnerorganisatie, of van de interesse van de individuele medewerker van de lidorganisatie. Op programma- en projectenniveau besteden leden aandacht aan gender:

- Niet of incidenteel,
- Standaard, vanwege het format van de aanvragen, of omdat de lidorganisatie zich specifiek op vrouwen(rechten) richt, of omdat er genderbeleid is of een position paper hierover,
- Omdat het thema sterk vervlochten is met bestaande rollen van vrouwen en toegang tot vrouwen vereist.

6.3.3 Partnerorganisaties en geboekte resultaten

In de helft van de selectie van projecten en programma's is een partnerorganisatie betrokken die zich exclusief richt op gender als thema en/of vrouwengroepen en vrouwenorganisaties. In zes gevallen gaat het om de inzet van een junior expert, die als taak heeft de management- en organisatiecapaciteiten van de partnerorganisatie te versterken. Organisatieontwikkeling staat dan centraal net als bij de andere projecten in de selectie. Opvallend is dat het bij alle projecten en programma's in de selectie niet speciaal om interventies gaat die de capaciteit van de partnerorganisatie om gender te verankeren in beleid en praktijk als aandachtspunt hebben.

Projecten en programma's die partnerorganisaties ondersteunen die zich niet exclusief op vrouwen als doelgroep richten, noemen het woord gender in de aanvraag en uitwerking naar doelstellingen en activiteiten ontbreekt. Het is meestal in de contextanalyse en/of de beschrijving van de doelgroep dat gender wordt genoemd. Het woord gender en/of vrouw komt in deze projectbeschrijvingen voor omdat vrouwen een belangrijk deel van de doelgroep uitmaken. Met uitzondering van één project, waarbij gender een integraal onderdeel is in alle projectfasen, zijn er geen aanwijzingen voor de integratie van of het mainstreamen van gender.

6.3.4 Behoeften van leden aan ondersteuning

PSO zou een rol moeten spelen in het (weer) op de kaart brengen van gender, daar zijn alle geïnterviewde personen het over eens. Leden hebben vooral behoefte aan goede, concrete voorbeelden en successen. Het liefst *good practices* van de wijze waarop gender is geïntegreerd in een specifieke sector, bijvoorbeeld in de gezondheidszorg of gender en natuurlijke hulpbronnen. Humanitaire organisaties geven aan behoefte te hebben aan een platform voor uitwisseling hierover. Andere behoeften die aan de oppervlakte komen zijn:

- Meten van de effecten van gender mainstreaming
- Trainen van jonge medewerkers om hen basiskennis over gender bij te brengen
- Organiseren van uitwisseling over gender en natuurlijke hulpbronnen
- Bijdragen aan kennis over het monitoren en 'engenderen' van programma's en projecten
- Stimuleren van gender in de vereniging
- Ondersteunen van leden bij het operationaliseren van gender en het maken van een goede gender analyse
- Het zichtbaar maken van de track record van de vereniging; inzichten ontwikkelen over het meten en evalueren van effecten met betrekking tot gender
- Geven van concrete voorbeelden van genderbewuste programma's waarin duidelijk wordt wat de positieve effecten zijn van het integreren van gender
- Uitwisseling over genderstrategieën in conflictgebieden bijvoorbeeld in een platform van humanitaire organisaties, ook met inbreng van externen

De analyse van de informatie in de database wekt de indruk dat de reden om aandacht te geven aan gender enerzijds pragmatisch is en samenhangt met specifieke onderwerpen zoals kinderen, gezondheid, huiselijk geweld, HIV/AIDS. Een transformatieve genderbenadering, waarbij structurele veranderingen van de maatschappij worden nagestreefd, is voor slechts enkele organisaties de leidraad. Het is voor PSO dus belangrijk om goed aan te sluiten bij de praktijk van elk van de leden.

Door het stellen van gerichte, concrete vragen over gender bij programma- en project aanvragen kan PSO haar leden stimuleren om rekening te houden met de effecten van hun projecten en programma's op de machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen. Tegelijkertijd geeft dit aanknopingspunten voor PSO om op niveau van het instrument *leerwerktraject* de dialoog aan te gaan met haar leden. Tenslotte zal de genderpraktijk van de leden zichtbaarder worden, wat PSO inzicht geeft in de leerbehoeften en leeronderwerpen en *good practices* in de vereniging.

Een aantal leden heeft genderbeleid tot in de praktijkuitvoering uitgewerkt. De vereniging kan de kwaliteiten van die leden inzetten om andere leden te ondersteunen. Bijvoorbeeld door, samen met die leden succesverhalen te documenteren en leeractiviteiten te organiseren.