

# Studiedag: De evaluatie van de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen en de structuren

18 juni 2008 – 8.30u - 12u

Verslag door Maarten Rombouts

Deze studiedag, die de laatste is in een reeks van vier waarin de nieuwe wet op gendermainstreaming van 12 januari 2007 wordt verduidelijkt voor het ambtenarenapparaat, gaat in op de methodes en de instrumenten die nuttig zijn bij de evaluatie van gendermainstreaming zowel binnen de administratieve structuren als wat de inhoud van het beleid betreft.

De studiedag wordt voorgezeten en ingeleid door Karin Jiroflée, gedeputeerde provincie Vlaams-Brabant.

## Statistieken en indicatoren als instrument in gendermainstreaming

De eerste lezing van de dag is van Hildegard Van Hove, coördinator genderstatistieken bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Ze begint haar lezing met te wijzen op het belang van cijfermateriaal:

- A priori: problemen blootleggen
- Nuttig bij het maken van simulaties
- Nodig bij de evaluatie

In de wet rond gendermainstreaming komt het aspect cijfermateriaal in twee artikels ter sprake, nl. in artikel 3 en artikel 4.

Volgens Van Hove zijn statistieken en gemakkelijke opstap naar gendermainstreaming. Je ziet onmiddellijk waar er genderverschillen zijn bij het opbouwen van cijfermateriaal. Daarom pleit ze ervoor om geen overgangperiode in te bouwen bij de implementatie van artikel 3 en 4 maar om deze direct toe te passen.

Vervolgens maakt Van Hove het onderscheid tussen statistieken (tellingen van veel gegevens, kwantitatieve cijfers) en indicatoren. Indicatoren zijn relevante kencijfers die het toelaten een idee meetbaar te maken. Het zijn kwalitatieve cijfers die zowel eenvoudig (bv. aandeel vrouwen in het parlement) als complex (bv. armoede risico %) kunnen zijn.

Het voordeel van gebruik te maken van relevante indicatoren is dat het aantal gegevens wordt gereduceerd. Toch schuilen er gevaren in de overgang van statistieken naar indicatoren.

- Oppassen voor een veelheid van indicatoren
- Geeft de indicator de sociale werkelijkheid weer (kwaliteit van de indicator)
- Goede indicatoren laten vergelijkingen toe. Daarom is het nodig om tot afspraken rond een berekeningswijze te komen.
- Het gevaar bestaat altijd dat een indicator een eigen leven gaat leiden.

Verder gaat ze in op het verschil tussen statistieken m/v en genderstatistieken. Want genderstatistieken zijn meer dan het louter en alleen uitsplitsten van statistieken waarbij vrouwen en mannen apart worden weergegeven. De statistieken moeten ook gekruist worden met andere kenmerken want anders verdwijnt het geslacht meestal. Voorbeeld: In de statistieken over werkloosheid is er een uitsplitsing naar geslacht en een uitsplitsing naar opleiding maar er is geen uitsplitsing naar geslacht én opleiding en net die statistieken zijn zo interessant om genderverschillen leesbaar weer te geven. Van Hove merkt ook op dat er vaak wel statistieken worden gemaakt, maar dat ze niet worden gelezen. Ze benadrukt dan ook het belang van zelf een eerste analyse te maken.

Het grootste probleem met de huidige set statistieken is dat ze vaak op huishoudniveau of gezinsniveau zijn.

Een goede genderindicator is een genderbewuste indicator die specifieke genderverschillen in beeld brengt. Van Hove waarschuwt voor vooringenomenheid bij het opstellen van indicatoren en het risico dat bij de keuze van genderindicatoren traditionele patronen worden bevestigd. Belangrijk is ook dat het warm water niet opnieuw wordt uitgevonden maar dat het altijd zinvol is om te kijken of er elders reeds genderindicatoren bestaan (ifv de vergelijkbaarheid). Ook moeten de eigen statistieken en indicatoren kritisch geanalyseerd worden op vertekening naar gender. Een voorbeeld: de ISCO-nomenclatuur waarin de "mannenberoepen" heel verfijnd en in detail worden weergegeven terwijl "verplegend personeel" als één categorie wordt voorgesteld.

### Evaluation of the Integration of the Gender Dimension in policy and structures in the city of Munich

De volgende lezing wordt gehouden door Friedel Schreyögg, tussen 1985 en 2008 hoofd van het bureau voor gelijke kansen voor vrouwen van Munchen.

Ze begint haar lezing met het voorstellen van de Munchen en het lokale beleid. Daaruit blijkt dat 55% van de gemeente-ambtenaren vrouw is. Verder heeft ze het over het bureau voor gelijke kansen voor vrouwen dat in 1985 werd opgericht en een cross-cutting structuur heeft. De taken van het bureau omvatten het wegwerken van discriminatie in het lokale bestuur, zowel intern in het personeelsbeleid van de overheid als extern door een genderbewust overheidsbeleid.

In 1985 had Munchen een strikt hiërarchische en patriarchale administratie zonder interesse noch kennis voor genderissues. De eerste stap van het pas opgerichte bureau was het opbouwen van een geschikte databank. Vervolgens werd een verplichte (verplicht omdat er nergens op de administratie interesse was voor gender en omdat cross-cutting units, zoals het bureau voor gelijke kansen, nergens populair zijn) gendertest ingevoerd. Deze gendertest was een basis voor de komende hervorming. Belangrijk was dat de doelstellingen en de resultaten duidelijk werden gecommuniceerd. Onder andere door gendertrainingen is het resultaat nu dat 30% van de gemeentelijke administratie rekening houdt met gender.

De gendertest gaf geen informatie over de impact van het genderbeleid op de gemeentelijke diensten. Daarom werd de evaluatie belangrijk.

Een good-practice voorbeeld is een intern project voor de personeelsafdeling. In 1985 had Munchen nog een heel traditioneel personeelsbeleid waarin positieve acties om meer vrouwen in hogere functies te krijgen niet pasten. Het bureau voor gelijke kansen heeft in het personeelsbeleid een modernisering gelanceerd vanuit de gendermainstreaming. Omdat het personeel sowieso al niet tevreden was met het personeelsbeleid, werd deze modernisering in alle lagen van het personeelsbestand gesteund.

In verband met het opbouwen van een databank met betekenisvolle statistieken werd er maar geleidelijk vooruitgang geboekt. Pas in 2000 werd een expert ingehuurd en in 2004 volgde het eerste rapport waarin gender een focus werd.

De Richtlijnen 2000 voor gelijke kansen voor vrouwen, een samenwerking tussen het bureau voor gelijke kansen en de HR-afdeling (een op dat moment een unieke samenwerking) waren de eerste keer dat er meetbare doelstellingen voorop worden gesteld. Normaal zou er om de vijf jaar een evaluatie en update komen. Uiteindelijk heeft deze evaluatie geen 5 maar 8 jaar op zich laten wachten.

De grote doelstelling van deze richtlijnen is om tot gelijke kansen te komen via een strategie van gendermainstreaming. De richtlijnen houden o.a. het volgende in:

- Alle beroepen staan open voor vrouwen
- Ouderschapsverlof mag geen hindernis zijn voor het verloop van de carrière
- Gender is irrelevant in belonings- en evaluatiemechanismen
- Deeltijdswerk wordt ten volle gewaardeerd
- Er wordt naar een goede balans arbeid-gezin gestreefd
- ....

In het personeelsbeleid van Munchen is gendermainstreaming nu volledig geïntegreerd maar noch niet in de diensten naar het publiek. Er zijn daarvoor een aantal hindernissen:

- Het New Public Management is gericht op "klanten" maar die worden niet geanalyseerd.
- Er is wel een boekhoudkundige aanpassingen geweest maar er is noch geen sprake van genderbudgeting.

Daarom moet de eerste stap steeds zijn een gedifferentieerde analyse van de doelgroepen van de stadsdiensten waarin alle afdelingen van de administratie verplicht moeten worden om betekenisvolle genderstatistieken van hun doelgroep samen te stellen.

In 2002 werd in de gemeenteraad een resolutie aangenomen waarbij het concept van genderbudgeting in het lokale bestuur werd aangenomen. Door gefilibuster van de verantwoordelijke uitvoerders werd pas in 2005 werk gemaakt van de uitvoering van deze resolutie. Tussen 2005 en 2007 liep een pilootproject waarbij meetbare doelstellingen werden opgesteld en indicatoren werden ontwikkeld.

Een gevolg van dit pilootproject was dat in 2008 gendermainstreaming en genderbudgeting als een integraal onderdeel vanaf het begin van het beleid wordt geïmplementeerd en dit in alle geledingen van het beleid.

### **De evaluatie van de integratie van de genderdimensie in de Europese beleidslijnen**

In de derde lezing van deze studiedag gaat Sylvie Finné in op de Europese dimensie. Het standpunt van de Europese Commissie is dat evaluatie dient om de besluitvorming beter te verduidelijken. Daarom is sinds 2000 een cyclus van strategische planning en programmering ingesteld om een politiek kader vast te stellen. Dit is voor 5 jaar met jaarwerkplannen. Er zijn 2 DG's belast met de coördinatie: het secretariaat-generaal en de DG begroting.

De programmeringscyclus is een tweejarige cyclus met volgende onderdelen: de identificatie van nieuwe initiatieven, een ex-ante analyse als budgettaire impact, de opvolging van de tenuitvoerlegging, de evaluatie en de bekendmaking van de resultaten.

Verder bespreekt Finné het Roadbook (de routekaart) voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Daarin zijn volgende beleidsdoelstellingen geformuleerd: economische onafhankelijkheid, de combinatie van beroeps- en privéleven vergemakkelijken, gelijke deelname van mannen en vrouwen aan de besluitvorming, het uitbannen van geweld en mensenhandel, het wegwerken van genderstereotypen en de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen in het buitenlands beleid. De acties die daartoe worden ondernomen zijn van een gedecentraliseerde verantwoordelijkheid. Over een periode van 5 jaar werden meer dan 100 acties geïnitieerd.

Het spreekt voor zich dat de evaluatie van de routekaart van essentieel belang is. Die houdt in: een impactanalyse, een jaarlijks werkprogramma, een tussentijds verslag over de tenuitvoerlegging. De evaluevaluatie is voor 2010. Voor deze evaluatie moeten er ook gegevens zijn. Finné onderstreept het belang van naar geslacht uitgesplitste

opvolgingsgegevens zoals de verschillende participatie van m/v aan de programma's. Via Eurostat beschikken we over op Europees niveau geharmoniseerde indicatoren.

### Tenuitvoerlegging en evaluatie van de wet van 12 januari 2007

Marijke Weewauters heeft het in de laatste lezing over welke evaluatiemechanismen en ex-post analyses er in de wet gendermainstreaming zijn voorzien.

In artikel 6 is er sprake van de oprichting van een interdepartementale coördinatiestructuur (ICG). Het desbetreffende K.B. is door de vorige regering gemaakt en is nu voorgelegd aan de huidige federale minister voor Gelijke Kansen. Het K.B. bevat een voorstel voor de samenstelling van de ICG, de opdrachten en werking ervan en de vorm en inhoud van de verslagen.

1. voorstel samenstelling ICG: hoge ambtenaren (min. Directiecomité/ N2) en leden beleidscellen; in de praktijk is dit waarschijnlijk niet haalbaar want gigantische groep + hoeveel tijd kunnen deze mensen in de ICG steken?
2. Opdrachten ICG: vooral coördinerende opdracht en waken over het uitvoeren van de wet. Dat kan o.a. door het opstellen van een federaal plan gendermainstreaming. Dat staat niet in de wet maar als elk departement actieplannen moet maken, kunnen die evengoed worden samengebracht en publiek worden voorgesteld zodat het meetbaar is. Het ICG is ook verantwoordelijk voor het voorbereiden en coördineren van tussentijdse verslagen en verslagen op het einde van de legislatuur. De Pekingverslagen voorzien door de wet van 6 maart 1996 worden door deze verslagen vervangen.
3. Inhoud "federaal plan gendermainstreaming": strategische doelstellingen per departement en per minister + indicatoren (belangrijk want maakt alles meetbaar), de operationele doelstellingen per minister, gendernota's (departement), gender in management, procesindicatoren (vb aantal van uitgevoerde gendertests) en inhoudelijke indicatoren (bv % vrouwen en mannen dat het openbaar vervoer gebruikt).