



## Alliantie Gender-Diversiteit: Onze toekomstplannen

De alliantie Genderdiversiteit\* is een samenwerking van meer dan 20 organisaties en is groeiende. De alliantie streeft naar een samenleving die genderdiversiteit accepteert en waardeert. Waar gelijkheid van, tussen en in gender is. Hiervoor is een samenleving nodig die meer ruimte biedt aan een bredere invulling van genderidentiteit, en veelzijdige vormen van genderexpressie en seksuele oriëntatie.

\* De **alliantie Genderdiversiteit** bestaat uit de volgende partners:

Atria, COC Nederland, Doetank Peer, Emancipator, Stichting Humanitas, Memoires Bureau, Movisie, Nederlands Jeugdinstituut, NNID, Rutgers, School & Veiligheid, Transgender Netwerk Nederland, Transketeers, Tumba, Universiteit van Amsterdam, Vereniging Genderdiversiteit, Virma Durinck HR consultancy, Women Inc.

Onze toekomstplannen geven weer welke doelen, strategieën en activiteiten volgens de alliantie Genderdiversiteit nog nodig zijn om tot deze nieuwe samenleving te komen. De geïdentificeerde strategieën en activiteiten zijn gebaseerd op wetenschappelijk inzichten en onderzoek vanuit de alliantie. Deze onderzoeken zijn:

- (1) [actieonderzoek](#),
- (2) [literatuuronderzoek](#),
- (3) [onderzoek naar geleerde lessen uit internationale projecten en campagnes](#), en
- (4) [wat werkt om genderhokjes te doorbreken bij jongeren in het onderwijs](#).

## Onze doelen

De alliantie stelt twee concrete doelen:

- 1) M/V-hokjes oprekken: invloed van gendernormen\* op gedrag verminderen.
- 2) Hokjes toevoegen: mensen empoweren om hun eigen genderidentiteit te uiten, zonder dat ze gehinderd worden door beperkend gedrag van mensen in hun omgeving.

Toelichting op de doelen:

- Doel 1 is gericht op de meerderheid van de bevolking die mogelijk niet altijd last ervaart van gendernormen, maar wel op een indirecte manier daarmee problemen geconfronteerd wordt. Denk bijvoorbeeld aan vaders die eigenlijk meer tijd willen besteden aan de zorg voor hun kinderen maar bang zijn dat hun werkgever dit afkeurt. Denk aan vrouwen die hoger op willen komen maar belemmerd worden door stereotype verwachtingen. Of denk aan meisjes en vrouwen die last hebben van jongens en mannen die hun seksuele grenzen overschrijden maar die als 'normaal' zijn gaan beschouwen.
- Doel 2 is gericht op een minderheid van de bevolking, maar daarmee niet minder belangrijk. Het gaat om mensen die zich niet houden aan de gendernormen en worden gezien als wat heet 'gender non-conform'. Bijvoorbeeld queer of genderfluïde personen, maar ook mensen die zich niet helemaal thuis voelen in de huidige m/v hokjes.
- De doelen zijn apart van elkaar geformuleerd omdat de alliantie er rekening mee houdt dat mensen die veel waarde hechten aan hun mannelijke of vrouwelijke identiteit, die zogenoemd sterk 'genderconform' zijn, een andere manier van aanspreken nodig hebben dan mensen die zich niet thuis voelen in de huidige m/v hokjes. De alliantie heeft oog voor deze diversiteit en houdt de verschillende wensen en belangen van deze groepen in pacht.
- De alliantie ziet echter een belangrijke relatie tussen beide doelen, want als zowel gender non-conform als genderconforme mensen zich meer bewust zijn van (hun eigen) restrictieve gendernormen en zich meer durven te onttrekken aan deze normen, komt er voor iedereen meer ruimte om te zijn wie ze willen zijn.

### \* Gendernormen zijn...

- normen over wat typisch mannelijk is, en wat typisch vrouwelijk is. Veel geld verdienen, leidinggeven en 'wijdbeens' lopen zijn voorbeelden van typisch mannelijk en zorgen voor kinderen en er mooi uitzien als iets wat typisch vrouwelijk is.
- normen die vaak gepaard met ongelijkheid: dat wat wordt gezien als mannelijk wordt vaak belangrijker of meer gewaardeerd dan datgene wat als vrouwelijk wordt gezien. Zo worden jongens die zich 'meisjesachtig' gedragen bijvoorbeeld vaker gepest en zijn beroepen waarin zorgtaken centraal staan lager in loon gewaardeerd dan beroepen waarin leiding gegeven wordt.
- tot stand gekomen in een bepaalde cultuur en tijd. Gendernormen zijn sociale normen. Ze worden beïnvloedt door de wijze waarop mensen denken, over henzelf en over anderen, door wat 'normaal' is of 'zo hoort'. Gendernormen zijn hiermee ook veranderbaar, bijvoorbeeld doordat steeds mensen er achter komen dat mensen in hun omgeving eigenlijk niet gelukkig zijn met deze strikte gendernormen.

## Onze strategieën

- (a) De alliantie hanteert een **gender-transformatieve benadering**. Dit is een benadering waarin op verschillende niveaus wordt gewerkt aan het veranderen van die gendernormen die schadelijk zijn voor de gezondheid van individuele mensen of voor de samenleving als geheel. Het eerste niveau is het niveau van alledaags handelen en sociale interactie tussen mensen (bijvoorbeeld, in het klaslokaal). Het tweede niveau is het institutionele niveau: niet alleen het individu en de sociale omgeving, maar ook instituties - zoals onderwijsinstellingen of media - dienen mee te veranderen om effect te sorteren. Het beleidsniveau is het derde niveau. Beleid schept immers de randvoorwaarden voor instituties en organisaties om te kunnen veranderen. Deze gender-transformatieve benadering is **intersectioneel**: de alliantie kijkt niet geïsoleerd naar gender, maar naar gender in relatie tot onder meer afkomst, leeftijd, seksuele voorkeur, religie en lichamelijke gesteldheid.
- (b) Wij willen de **perceptie van de sociale normen veranderen**. Dat betekent dat wij zichtbaar gaan maken dat er grote groepen mensen zijn die last hebben van gendernormen en die graag meer gelijke en diverse gendernormen zien. Het moet ook zichtbaar worden dat er steeds meer mensen zijn die hun eigen keuzes minder willen laten leiden door restrictieve gendernormen en streven naar gendergelijkheid, en die de beperkingen die uitgaan van gendernormen voor gender non-conforme mensen niet aanvaardbaar vinden. We willen echter niet alleen de nadelige gevolgen laten zien van strikte gendernormen, zoals bijvoorbeeld seksuele grensoverschrijdend gedrag, maar ook de **winst laten zien van het je minder aantrekken van gendernormen**. Namelijk dat mensen zonder deze gendernormen minder begrenst zijn, en in nog meer vrijheid keuzes kunnen maken. Stereotypen weerleggen is lastig, maar onderzoek wijst uit dat het **zichtbaar maken van diversiteit en variatie binnen de genders** ervoor zorgt dat mensen soepeler en makkelijker omgaan met genderhokjes. Want er zijn wel degelijk mannen die voor hun kinderen zorgen of die aan ballet doen. Net zo goed dat er mannen zijn die elke dag van huis zijn en van rugby houden. Al deze mannen kunnen zich nog steeds op-en-top man voelen. Ook wordt het dan zichtbaar dat 'man-zijn' zowel bij een cisgender als transgender kan passen, omdat ze zichzelf altijd al als jongen of man hebben gezien.
- (c) Omdat gender non-conforme mensen veel te maken krijgen met afwijzing, willen wij vooroordelen ten aanzien van gender non-conforme mensen verminderen door meer bekendheid en zichtbaarheid geven aan deze groep. Want: onbekend maakt onbemind. Onderzoek toont aan dat zichtbaarheid er toe leidt dat mensen zich **inleven in gender non-conforme mensen**, empathie ervaren en tevens kennis op doen van deze groep. We willen meer zicht geven op wat gender non-conforme mensen meemaken en wat hun ervaringen zijn, om zo een meer positieve houding te creëren in de samenleving.
- (d) Tevens willen we deze groep mensen weerbaar maken voor afwijzing, door de **empowerment van gender non-conforme mensen** een boost geven; ofwel faciliteren en versterken waar nodig. Door meer 'safe spaces' te creëren en deze breder bekend te maken, maar ook door rolmodellen spelen hierin een cruciale rol omdat zij mensen in vergelijkbare situaties kunnen helpen met hun empowerment.

## Onze activiteiten

### (1) Gender-transformatieve interventies in het onderwijs

We willen goed geëvalueerde en wetenschappelijk onderbouwde interventies op scholen uitvoeren, die gendernormen transformeren ('gender transformatieve interventies'). In deze interventies staat ontmoeting centraal. Het betreft zowel ontmoeting met gender non-conforme mensen als ontmoeting met een grote diversiteit en variatie binnen genders. Via inleving, empathie en kennis worden op deze wijze vooroordelen weerlegd. We willen hierbij het liefst aansluiten bij wat het onderwijs nu al gebruikt. De gender-transformatieve interventies die op dit moment al bestaan worden grootschalig getest op effectiviteit, verstevigd en duurzaam geborgd.

### (2) Een mediacampagne om sociale normen te veranderen

Campagnes zijn effectieve middelen in het beïnvloeden van sociale normen. Goede (nationale) voorbeelden zijn de publiekscampagnes over condoomgebruik (vrij veilig campagnes), alcoholgebruik (BOB campagnes) en niet-rokencampagnes. De alliantie Genderdiversiteit heeft inmiddels een goede lopende Facebookpagina waarop onder meer goede voorbeelden worden gedeeld van mensen of bedrijven die gelijke en diverse gendernormen uitstralen. Dit willen wij gaan uitbouwen tot een grootschaliger mediacampagne waarmee we de perceptie op gendernormen veranderen.

### (3) Elkaar ontmoeten: rolmodellen een podium bieden en faciliteren in hun changemakers rol

De alliantie stelt zich als doel om een diverse groep rolmodellen met een grote variëteit aan achtergronden in beeld te brengen bij het grotere publiek (met een focus op jongeren). Zij spelen een rol in de sociale norm campagne maar daarnaast zijn zij ook voortrekkers in het creëren van 'safe spaces', ofwel veilige ontmoetingsplekken, voor mensen die gender non-conform zijn. Op deze 'safe places' kan gewerkt worden aan empowerment van de doelgroep.

### (4) Passend beleid: agenderen van aanpassen voorzieningen en extra voorzieningen

Een gender-transformatieve benadering werkt alleen als, naast op het individuele niveau, er óók op institutioneel niveau en op beleidsniveau gewerkt wordt aan verandering. Zorgen dat bedrijven, non-profit organisaties, scholen, instellingen en overheid gelijkheid bevorderen en ruimte maken voor genderdiversiteit, is een grote uitdaging. De alliantie start daarom met een simpel vijf speerpunten beleid (zie hierna 'onze tips voor gender-inclusief beleid'). De alliantie zal organisaties middels netwerkvorming en het delen van goede voorbeelden stimuleren om de vijf speerpunten over te nemen.

### (5) Monitoring en onderzoek

We zullen bovenstaande activiteiten monitoren en inzicht geven in (tussentijdse) resultaten en effecten. Op deze manier kunnen we vroegtijdig identificeren wat niet werkt - en dit voortijdig stoppen - en identificeren wat wél werkt, en hier vervolgens nóg meer op inzetten.

#### **OPROEP**

De alliantie Genderdiversiteit kan deze activiteiten niet alleen; wij hopen dan ook op een verbreding en verdieping van de alliantie, en op een faciliterende en stimulerende rol van de van de landelijke overheid. Dat betekent onder meer dat wij hopen dat de overheid zelf het goede voorbeeld wil geven en zichtbaar wil maken dat de overheid belang hecht aan ruimte voor genderdiversiteit om op die manier andere organisaties en (lokale) overheden te inspireren.

## Onze tips voor organisaties

Hierboven staat beschreven wat de alliantie Genderdiversiteit samen wil doen. Maar daarnaast kan iedere organisatie ook zélf aan de slag. Hieronder staan concrete tips over wat een organisatie kan doen om ruimte geven aan diversiteit en gendergelijkheid. Deze tips gelden voor verschillende organisaties (bijvoorbeeld bedrijven, gezondheid- of welzijnsinstellingen, vrijwilligersorganisaties, scholen of (lokale) overheden), dus ook voor úw organisatie.

### Tip 1: Label voorwerpen niet met gender en vermijd het woord genderneutraal

Hang aan een roze jurkje geen label dat het voor een meisje bedoeld is of geef niet aan dat een gereedschapskist voor mannen is! Dat is verspilde moeite. Roze jurken worden toch wel door meisjes gedragen. Maar soms zijn er ook jongens die zo'n jurk leuk vinden. En dat is toch ook prima? Labels weglaten is dus wel zo prettig. Zo maak je als organisatie duidelijk dat iedereen mag zijn wie die is.

Vermijd daarbij de term 'genderneutraal', want bij die term denken veel mensen dat mannen en vrouwen, jongens en meisjes er hetzelfde uit moeten zien. Natuurlijk is dat niet de bedoeling. Het gaat om diversiteit - tussen de genders én binnen de genders. Want geen enkele man is precies gelijk aan een andere man en voor vrouwen geldt hetzelfde. Mocht je toch een term willen gebruiken kiezen dan voor 'genderdivers' of 'gender-inclusief' want daarmee geef je aan dat er meer kan en mag dan in twee hokjes denken.

### Tip 2: Trek achterstelling op gender gelijk

Als op een plein, in een winkel of op een kantoor wel urinoirs zijn maar geen 'zit-wc's' hebben met name vrouwen het nakijken. Hetzelfde geldt voor kersverse vaders (en niet-biologische moeders) die geen verlof krijgen na de geboorte van hun kind (zie ['vaders moeten langer verlof krijgen'](#)). Ruimte maken voor genderdiversiteit, betekent oog hebben voor verschil en ongelijkheid vanwege de hokjes 'man' en 'vrouw' en dit proberen weg te nemen.

Ongelijkheid kan ontstaan zijn zonder dat dit de bedoeling was. Bijvoorbeeld als binnen een organisatie vrouwen voor hetzelfde werk minder betaald krijgen dan mannen. Werkt binnen een grote organisatie geen enkele transgender? Mogelijk is onbewust sprake van ongelijke behandeling. Hoe kun je dat recht zetten? Committeer je als organisatie aan gelijke behandeling en draag dit openlijk uit. Zet vervolgens concrete stappen. Geef bijvoorbeeld trainingen aan HRM en management over (bewustwording van) stereotypen en het aanpassen van instrumenten voor werving, selectie en promotie binnen de organisatie. Want diversiteit en gelijke behandeling krijgen pas echt de ruimte als niemand wordt achtergesteld.

### (3) Laat de diversiteit in gender zien

De manier waarop we denken over 'mannelijkheid' en 'vrouwelijkheid' gebeurt grotendeels automatisch. Zie je iemand met lang haar, dan denk je vaak onbewust dat het een vrouw is. Wil je als organisatie stereotiepe beeldvorming helpen veranderen? Laat dan diverse beelden zien en herhaal deze frequent op je website, in je folders of je magazines. Door een range aan foto's en plaatjes te gebruiken, weerspiegelt je organisatie de diversiteit in de samenleving. Laat als sportclub of welzijnsorganisatie die sport stimuleert ook voetballende meisjes zien of turnende jongens. En heb je een magazine over jonge ouders? Laat dan ook papa's met hun kinderen zien.

### (4) Niet de jongens versus de meisjes

Uit onderzoeken blijkt dat wanneer je mensen willekeurig verdeelt in bijvoorbeeld een rode en een groene groep, dat zij al gauw vooroordelen krijgen over de andere groep. Al behandel je beide groepen gelijk, de indeling in twee groepen maakt dat mensen niet meer ontspannen omgaan met leden van de andere groep. Zij beschouwen dan bepaald gedrag als 'typisch groen' en dit versterkt stereotiepe beelden. In het kinderprogramma *Checkpoint* moeten twee meisjes en twee jongens opdrachten doen en de conclusie is

dan vaak zoiets als 'jongens kunnen beter met stress omgaan' of 'meisjes kunnen minder goed vuur blussen'. Maar op die manier worden stereotypen versterkt. Laat kinderen daarom geen spel spelen als 'de jongens tegen de meisjes'. Of splits op een teamuitje collega's niet in een mannen- en een vrouwengroep. Net zoals je mensen liever niet in deelt op huidskleur of afkomst, zo is indelen op sekse ook geen goed idee. En wil je dan toch een competitie, deel groepen dan willekeurig in bijvoorbeeld door ieder kind of elke collega een nummer te geven en bij het volgende spel de groepen weer opnieuw in te delen.

#### **(5) Maak systemen en formulieren gender-inclusief**

Op veel (digitale) formulieren is het verplicht om je geslacht in te vullen. Maar eigenlijk is dat slechts in weinig situaties relevant. Laat dit daarom gewoon weg. Mochten de systemen dat niet toelaten dan heb je nog een andere optie. Vraag bijvoorbeeld hoe mensen zelf graag worden aangesproken. Met 'geachte mevrouw', 'geachte meneer' of bijvoorbeeld met 'beste (voornaam)'? Een deel van de mensen kiest waarschijnlijk voor het laatste: omdat ze hun gender niet willen vermelden of omdat ze het gewoon prettig vinden om bij hun voornaam aangesproken te worden.