

T.a.v. de Tweede Kamercommissie Buitenlandse Handel  
en Ontwikkelingssamenwerking

**Betreft: Reactie IOB Evaluatie Gender mainstreaming binnen het ministerie van Buitenlandse Zaken**

Geacht Kamerlid,

Anno 2021 profiteren vrouwen, meisjes en gender non-conforme personen nog steeds minder dan mannen en jongens van overheidsbeleid gericht op economische ontwikkeling, onderwijs, vrede en veiligheid, en politieke zeggenschap. Wereldwijde ongelijkheden van vrouwen, mannen en gender non-conforme mensen worden ermee in stand gehouden. Overheden houden, bewust of onbewust, onvoldoende rekening met de verschillende ervaringen en noden van vrouwen, meisjes, mannen en jongens en gender non-conforme mensen. Beleid en programma's zijn dan genderblind en sluiten niet aan op grote groepen mensen, of doen onvoldoende om rechten en kansen gelijk te trekken. Om die misser te voorkomen, is het van belang dat overheden actief *gendermainstreamen*. Ofwel: dat zij bij de ontwikkeling, uitvoer, monitoring en evaluatie van hun beleid, expliciet rekening houden met de verschillende ervaringen, noden en prioriteiten van vrouwen, meisjes, mannen en jongens en gender non-conforme mensen.

Deze zomer onderzocht het IOB in hoeverre het ministerie van Buitenlandse Zaken succesvol is in [gendermainstreaming in het eigen Buitenland en BuHA-OS beleid](#). Dit onderzoek volgt op de laatste evaluatie in 2015 *Gender Sense and Sensitivity*. Ons inziens komt dit onderzoek op een belangrijk moment: met de COVID-19 crisis, die nu al bijna twee jaar de wereld in zijn greep houdt, staan de rechten van alle vrouwen en meisjes wereldwijd, hun positie in de samenleving en toegang tot voorzieningen meer onder druk dan ooit<sup>1</sup>. Extra inzet op beleid dat alle groepen in een samenleving ten goede komt, in plaats van een focus op degenen die op besluitvormingsposities zitten, de wapens in handen hebben, in de grote steden wonen, of het nieuws bepalen, is daarom cruciaal.

WO=MEN Dutch Gender Platform onderstreept in grote lijnen de conclusies van het IOB:

1. Wij herkennen dat er sinds 2015 meer oog is voor de impact van beleid en beleidsuitvoering op verschillende groepen mensen. Steeds meer beleidsmedewerkers binnen het ministerie van Buitenlandse Zaken zijn zich bewust van het feit dat het in veel contexten uitmaakt of je vrouw of man bent, jong of oud, cis of gender non-conform, met of zonder beperking, en tot een bepaalde klasse, etniciteit of religie hoort. Beleid wordt erop aangepast of ontwikkeld. Tegelijk wordt deze kennis nog niet consistent en overall toegepast. Ook bij de Taskforce mag daarop meer capaciteit worden ontwikkeld. Nog te vaak wordt gendergelijkheid gelijkgesteld aan 'meer vrouwen'. Of ligt de focus op vrouwen als 'kwetsbare groep', zoals bij humanitaire hulp. Of worden gendergelijkheid en SRGR als twee losstaande beleidsterreinen gezien, terwijl deze onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Het aanpakken van de ongelijke machtsdynamiek tussen mannen en vrouwen, blijft overal een uitdaging.

---

<sup>1</sup> WO=MEN Dutch Gender Platform (2020), Hold the Line - COVID-19 and the pushbacks on gains made on gender equality and women's rights: <https://www.wo-men.nl/kb-bestanden/1600323455.pdf>

2. Binnen het directoraat-generaal internationale samenwerking (DGIS) is er dankzij de Taskforce Gendergelijkheid en Vrouwenrechten ruime kennis over gendermainstreaming. Belangrijke stappen worden gezet met de gender actieplannen en door de gender focal points. Maar niet in alle directies lijkt voldoende gevoel voor urgentie, middelen en/of mandaat aanwezig om gendermainstreaming serieus en structureel onderdeel uit te laten maken van reguliere taken. Met als gevolg dat gendergelijkheid regelmatig wordt beperkt tot eigenstandige projecten gericht op bijvoorbeeld vrouwelijke ondernemers, vrouwelijke vredesactivisten, scholing of SRGR-diensten voor meisjes, enzovoorts. Daardoor is er onvoldoende zicht op effecten van regulier ontwikkelings-, noodhulp- en vrede en veiligheid beleid en beleidsuitvoering op vrouwen en meisjes in al hun diversiteit: worden zij ook bereikt en zijn er voor hen nadelen? Zoals het effect van het Nederland handelsbeleid, wat in verschillende landen heeft geleid tot verlies van werkgelegenheid voor vrouwen in de agrarische sector.
3. Het is goed nieuws dat sinds 2015 meer en meer programma's positief scoren op de OESO/DAC genderbeleid marker. Tegelijk meten deze scores alleen de intenties van programma's en wordt er niet altijd consistent gescoord. Ook wordt er geen assessment gemaakt van de impact ervan. Daarnaast wordt met de OESO/DAC alleen gekeken naar programma's en niet naar bijvoorbeeld diplomatieke inzet of missies. Kortom: een belangrijk deel van bijvoorbeeld het werk op vrede en veiligheid, mensenrechten of economische zaken, is niet door de IOB gemeten.
4. Met de IOB herkennen wij dat de jaarlijkse rapportageplicht geen recht doet aan de te bereiken beleidsdoelen. Het doorvoeren van veranderingen in gendergelijkheid heeft tijd nodig, net als het kunnen meten van effecten van programma's. Zo vertellen kleine diaspora organisaties ruim 5 jaar na uitvoer van hun projecten, hoe door hen getrainde jongeren en vrouwen in conflictgebieden, nu werkelijk op leiderschapsposities komen en het verschil maken in vredesprocessen. Meer focus op lange termijn financiering en monitoring, ook van kleinschalige projecten en kleine (vrouwen)organisaties die inzetten op gedragsverandering in lokale gemeenschappen, is dan ook een *must*.

In [de kabinetsreactie](#) stellen de betrokken ministers dat de inhoud en institutionele vormgeving van het genderbeleid evenals opvolging van enkele concrete aanbevelingen, onderwerp zijn van verdere besluitvorming door een volgend kabinet. Dat baart ons grote zorgen. Effectief beleid en voorkomen dat groepen mensen vanwege hun gender of sociale status over het hoofd worden gezien, is geen politieke keuze, maar behoorlijk bestuur. Het huidige demissionair kabinet kan én moet dit daarom nu oppakken.

Voor veel van de bevindingen bestaan al oplossingen die het kabinet, ongeacht demissionaire status, nu kan doorvoeren. Aanvullend aan de aanbevelingen van de IOB stellen wij:

1. Stel conform de criteria van het EU Gender Action Plan (GAP-III) een landelijk implementatieplan op om te voldoen aan de 85% norm rond gender mainstreaming in al het nieuwe buitenlandbeleid. Maak daarbij gebruik van bestaande instrumenten zoals het Nationaal Actieplan rond Vrouwen, Vrede en Veiligheid (NAP-1325 IV)<sup>2</sup>. Stel binnen dit implementatieplan vast welk deel van deze 85% moet voldoen aan OECD-DAC Gender Marker score 2. Stel een ambitie vast voor het deel van de projecten dat moet voldoen aan OECD-score 2 in 2025.

---

<sup>2</sup> Nationaal Actieplan rond Vrouwen, Vrede en Veiligheid (NAP 1325):

[https://www.nap1325.nl/assets/Women-Peace-and-Security\\_NAP-1325-IV\\_2020\\_Ned\\_versie.pdf](https://www.nap1325.nl/assets/Women-Peace-and-Security_NAP-1325-IV_2020_Ned_versie.pdf)

2. Verstevig de positie van de Gender Taskforce, in structuur, capaciteit en middelen in alle directies die programma's of beleid ontwikkelen, uitvoeren en monitoren. Alloceer hiervoor budget: investeer in gendermainstreaming zoveel als je wilt dat het succesvol is. Maak bovendien van gendermainstreaming een politieke, naast programmatische, prioriteit.
3. Zet in op senior gender focal points met duidelijke taakomschrijving, middelen en mandaat. Ook binnen de politieke tak van het ministerie van Buitenlandse Zaken. Maak het hoger management verantwoordelijk voor aansturing en verantwoording op *gendermainstreaming*.
4. Betrek structureel maatschappelijke partners, waaronder lokale vrouwen- en jongerenorganisaties, om de ontwikkeling en effecten van beleid en programma's te toetsen, zowel binnen als buiten OS-beleid. Investeer in hun betrokkenheid, bescherm hen wanneer door hun betrokkenheid veiligheid en rechten onder druk komen, en zet feedback loops op met deze organisaties waardoor zij gemotiveerd blijven informatie te delen.
5. Maak een genderanalyse en een daaruit volgende genderstrategie verplicht voor de ontwikkeling van alle beleid en beleidsuitvoering binnen het ministerie van Buitenlandse Zaken. Stel daarbij minimumstandaarden in waaraan alle genderanalyses en impact assessments van Nederlands buitenlandbeleid moeten voldoen. Zet daarbij bijvoorbeeld in op (bestaande) resultatenframeworks die genderlijkheid en vrouwenrechten kunnen meten, en vraag structureel om data uitgesplitst in gender en andere relevante categorieën.<sup>3</sup>
6. Maak gebruik van de geleerde lessen uit onder andere Canada, Zweden, Frankrijk en Mexico en stel een feministisch buitenlandbeleid vast: dit kan het holistisch kader vormen voor het prioriseren van duurzame veranderingen en de principes van gendermainstreaming systematisch verankeren in al het reguliere buitenlandbeleid.

Nu is het moment om door te pakken op de verdere verankering van gendermainstreaming in het brede Buitenland- en BuHa-OS beleid.

Mocht u naar aanleiding van deze brief aanvullende informatie of toelichting wensen, neem gerust contact op met Anika Snel, Programma manager Politieke Lobby ([a.snel@wo-men.nl](mailto:a.snel@wo-men.nl) / +31 (6) 48 44 90 92)

Met vriendelijke groet,

**WO=MEN Dutch Gender Platform en haar leden**

**WO=MEN Dutch Gender Platform is het grootste genderplatform in Nederland en uniek in zijn soort in Europa. Het ultieme doel van WO=MEN is dat in 2030 gendergelijkheid heel gewoon is. Geen luxe, maar een recht. WO=MEN monitort beleid, deelt kennis, bundelt krachten en verbindt & mobiliseert mensen. We werken aan sociale transformatie om gelijke machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen ongeacht seksuele oriëntatie en genderidentiteit te realiseren. We werken op de thema's Duurzame ondersteuning en financiering, Gender vrede veiligheid en Gender en duurzame economie.**

[www.wo-men.nl](http://www.wo-men.nl) | [info@wo-men.nl](mailto:info@wo-men.nl)

---

<sup>3</sup> Een voorbeeld van een gids om beleidsmedewerkers te helpen hieraan te voldoen is de gids die RVO recent heeft laten ontwikkelen voor al haar programma's gefinancierd door het ministerie van Buitenlandse Zaken: <https://www.rvo.nl/sites/default/files/2021/09/Gender-Guide-2021.pdf>