Gender Mainstreaming Checklist

(Revisie door Marloes Smit en Maria Gutknecht-Gmeiner 2018)

# Voorafgaande opmerking over genderverschillen in VNFIL

Hoewel de totale participatiegraad van vrouwen en mannen in VNFIL belangrijke indicatoren zijn, worden belangrijke genderkloven pas duidelijk in een gedetailleerde analyse. In veel gevallen zijn vrouwen en mannen te vinden in verschillende typen VNFIL-aanbod, ze hebben verschillende interesses, behoeften en verwachtingen en nemen deel onder verschillende omstandigheden.

Om een paar voorbeelden te geven: vrouwen kiezen doorgaans algemene kwalificaties en worden zelden aangetroffen in technische vakken. Ze moeten meestal belangrijke praktische en sociale hindernissen overwinnen (bijvoorbeeld gezinsverantwoordelijkheden) en hebben over het algemeen niet zoveel tijd over voor onderwijs en opleiding of verwante activiteiten. Mannen zijn vaker te vinden in programma's die leiden tot (beroeps-) kwalificaties, ze nemen ook deel aan langdurige en intensieve programma's. Ze zullen meestal niet zo geïnteresseerd zijn in vreemde talen.

Omdat alleen een uitgesplitste analyse deze gender gerelateerde verschillen in deelname aan het licht zal brengen, is het belangrijk om zinvolle categorieën te identificeren voor typen leeraanbod, zodat relevante sekseverschillen kunnen worden onderscheiden. Aangezien geslacht nauw verbonden is met andere kenmerken (bijvoorbeeld van welke etnische achtergrond iemand afkomstig is of welke lagen van de samenleving), moet een genderanalyse ook op een geïntegreerde manier rekening houden met andere relevante kenmerken (intersectionaliteit).

# Aard van VNFIL aanbod en inschrijvingscijfers

Wat zijn de cijfers voor inschrijving voor vrouwelijke en mannelijke kandidaten in VNFIL?

Geef het jaar aan waarin de gegevens zijn verzameld en als er verschillende typen VNFIL-procedures zijn, identificeer deze en kwantificeer elk zichtbaar verschil

**Overall inschrijvingen**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jaar | Vrouwelijke kandidaten | | Mannelijke kandidaten | | Totaal |
| aantal | in % | aantal | in % |
|  |  |  |  |  |  |

**Inschrijvingen in VNFIL procedure 1: (specifieer VNFIL procedure)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jaar | Vrouwelijke kandidaten | | Mannelijke kandidaten | | Totaal |
| aantal | in % | aantal | in % |
|  |  |  |  |  |  |

**Inschrijvingen in VNFIL procedure 1: (specifieer VNFIL procedure)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jaar | Vrouwelijke kandidaten | | Mannelijke kandidaten | | Totaal |
| aantal | in % | aantal | in % |
|  |  |  |  |  |  |

Voeg indien nodig extra tabellen toe

Waar er verschillen zijn gerelateerd aan geslacht: hoe kan het verschil worden verklaard?

|  |
| --- |
|  |

# Dropout cijfers

Geef het jaar aan waarin de gegevens zijn verzameld en - indien er verschillende takken / VNFIL-procedures zijn binnen uw VNFIL-provider - identificeer deze en geef de uitvalpercentages voor elk, om genderverschillen (meer) zichtbaar te maken.

**Overall dropout gegevens**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dropout gegevens in % (jaar …….…) | | |
| Vrouwelijke kandidaten | Mannelijke kandidaten | Totaal |
|  |  |  |

**VNFIL procedure 1: (specifieer VNFIL procedure)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dropout gegevens in % (jaar …….…) | | |
| Vrouwelijke kandidaten | Mannelijke kandidaten | Totaal |
|  |  |  |

**VNFIL procedure 2: (specifieer VNFIL procedure)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Dropout gegevens in % (jaar …….…) | | |
| Vrouwelijke kandidaten | Mannelijke kandidaten | Totaal |
|  |  |  |

Voeg indien nodig extra tabellen toe

Waar er verschillen zijn gerelateerd aan geslacht: hoe kan het verschil worden verklaard?

|  |
| --- |
|  |

# Prestatiecijfers

Geef het jaar op waarin de gegevens zijn verzameld.

Als er verschillende typen VNFIL-procedures in uw organisatie zijn, onderscheidt u prestatieniveaus om verschillen tussen mannen en vrouwen (meer) zichtbaar te maken.

**Algehele prestatieniveaus voor het jaar: \_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Prestatiepercentage per kandidaat | Percentage | |
| V | M |
| Kandidaten die hun VNFIL-procedure voltooien |  |  |
| Verder onderwijs of een opleiding volgen |  |  |
| Een kwalificatie verkrijgen waarbij het betreffende geslacht ondervertegenwoordigd is |  |  |

**Prestatiepercentages voor VNFIL-procedure 1: (specificeer VNFIL-procedure) \_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Prestatiepercentage per kandidaat | Percentage | |
| V | M |
| Kandidaten die hun VNFIL-procedure voltooien |  |  |
| Verder onderwijs of een opleiding volgen |  |  |
| Een kwalificatie verkrijgen waarbij het betreffende geslacht ondervertegenwoordigd is |  |  |

**Prestatiepercentages voor VNFIL-procedure 2: (specificeer VNFIL-procedure) \_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Prestatiepercentage per kandidaat | Percentage | |
| V | M |
| Kandidaten die hun VNFIL-procedure voltooien |  |  |
| Verder onderwijs of een opleiding volgen |  |  |
| Een kwalificatie verkrijgen waarbij het betreffende geslacht ondervertegenwoordigd is |  |  |

Voeg indien nodig extra tabellen toe

Waar er verschillen zijn gerelateerd aan geslacht: hoe kan het verschil worden verklaard?

|  |
| --- |
|  |

# Employment cijfers na validatie

**Overall employment cijfers voor jaar: \_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Employment cijfers | Percentage van alle succesvolle kandidaten\* | | |
| V | M | Totaal |
| Succesvolle kandidaten die binnen één jaar na afronding van het programma aan het werk gaan |  |  |  |
| Succesvolle kandidaten die aan het werk gaan waar geslacht binnen een jaar na voltooiing van het programma ondervertegenwoordigd is |  |  |  |

\* Voer het percentage vrouwelijke geslaagden in dienst met betrekking tot alle vrouwelijke succesvolle kandidaten enz.

**Employmentcijfers voor VNFIL-procedure 1: (specificeer VNFIL-procedure) \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Employment cijfers | Percentage van alle succesvolle kandidaten\* | | |
| V | M | Totaal |
| Succesvolle kandidaten die binnen één jaar na afronding van het programma aan het werk gaan |  |  |  |
| Succesvolle kandidaten die aan het werk gaan waar geslacht binnen een jaar na voltooiing van het programma ondervertegenwoordigd is |  |  |  |

**Employmentcijfers voor VNFIL-procedure 2: (specificeer VNFIL-procedure) \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Employment cijfers | Percentage van alle succesvolle kandidaten\* | | |
| V | M | Totaal |
| Succesvolle kandidaten die binnen één jaar na afronding van het programma aan het werk gaan |  |  |  |
| Succesvolle kandidaten die aan het werk gaan waar geslacht binnen een jaar na voltooiing van het programma ondervertegenwoordigd is |  |  |  |

Voeg indien nodig extra tabellen toe

Waar er verschillen zijn gerelateerd aan geslacht: hoe kan het verschil worden verklaard?

|  |
| --- |
|  |

# Informatie, recruitment en oriëntatie

Zijn er adequate informatie- en wervingsprocedures die aantrekkelijk zijn voor vrouwen en mannen?

**O ja, in de meeste gevallen O gedeeltelijk O zeer zelden of helemaal niet**

Zijn er informatie- en rekruteringsprocedures die stereotypen tegengaan in arbeidsmarktparticipatie?

**O ja, in de meeste gevallen O gedeeltelijk O zeer zelden of helemaal niet**

Bestaat er een oriëntatiesysteem om ervoor te zorgen dat de twee geslachten hun VNFIL-kansen niet beperken vanwege genderstereotypen?

**O ja, in de meeste gevallen O gedeeltelijk O zeer zelden of helemaal niet**

Commentaar en uitleg

|  |
| --- |
|  |

# VNFIL procedures en materialen

Houdt de VFNIL-procedure rekening met behoeften, interesses en ervaringen van vrouwen en mannen?

**O ja, in de meeste gevallen O gedeeltelijk O zeer zelden of helemaal niet**

Bevat de VNFIL-procedure een reeks bewustwordings-, begeleiding-, advies- en / of beoordelingsmethoden die de actieve deelname van zowel mannen als vrouwen aan het leren bevorderen?

**O ja, in de meeste gevallen O gedeeltelijk O zeer zelden of helemaal niet**

Worden vrouwen en mannen met hetzelfde respect behandeld?

**O ja, in de meeste gevallen O gedeeltelijk O zeer zelden of helemaal niet**

Is de gebruikte taal gender-sensitief?

**O ja, in de meeste gevallen O gedeeltelijk O zeer zelden of helemaal niet**

Zijn het portfolio- en begeleidingsmateriaal en beoordelingen gendersensitief ten aanzien van gebruikte taal, afbeeldingen en voorbeelden?

**O ja, in de meeste gevallen O gedeeltelijk O zeer zelden of helemaal niet**

Als stereotypen worden gebruikt in materialen (portfolio's, begeleidingsmateriaal, online bronnen, enzovoort), worden deze met deelnemers besproken?

**O ja, in de meeste gevallen O gedeeltelijk O zeer zelden of helemaal niet**

Opmerkingen over gendergevoeligheid in VNFIL-praktijken in uw instelling

|  |
| --- |
|  |

# Samenstelling directie en senior management team

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Vrouwen | | Mannen | | Total Aantal |
| Aantal | % of F | Aantal | % of M |
| Aantal personeelsleden |  |  |  |  |  |
| Aantal kandidaten |  |  |  |  |  |
| Vertegenwoordiging personeelsleden in de directie |  |  |  |  |  |
| Vertegenwoordiging kandidaten in de directie |  |  |  |  |  |
| Senior Management |  |  |  |  |  |
| Middle Management |  |  |  |  |  |

Toelichting op de verdeling man/vrouw in het management

|  |
| --- |
|  |

# Counselor / assessor survey - gender verdeling

Welk aandeel vrouwen en mannen is vertegenwoordigd in het middenkader, counseling / assessments (naar type werk) en in het administratief / secretariaatspersoneel?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Vrouwen | | Mannen | | Total Aantal |
| Aantal | % of F | Aantal | % of M |
| Counsellors / assessors in dienst |  |  |  |  |  |
| Counsellors / assessors free-lance |  |  |  |  |  |
| Administratieve staf |  |  |  |  |  |

Toelichting op verdeling man/vrouw in de staf

|  |
| --- |
|  |

# Gender beleid

Beschikt de organisatie over een plan, structuren en middelen om gendergelijkheid te bevorderen? Zijn er adequate maatregelen om GM in de praktijk te brengen?

**O** ja, grotendeels **O** deels **O** nagenoeg niet

Is er een gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in besluitvormingsprocessen?

**O** ja, grotendeels **O** deels **O** nagenoeg niet

Is er een gelijke vertegenwoordiging voor vrouwen en mannen met betrekking tot de verdeling van middelen zoals tijd, onderwijs en opleiding of geld??

**O** ja, grotendeels **O** deels **O** nagenoeg niet

Is er geen directe of indirecte seksuele discriminatie?

**O** ja, grotendeels **O** deels **O** nagenoeg niet

Hebben vrouwen en mannen gelijke toegang tot faciliteiten?

**O** ja, grotendeels **O** deels **O** nagenoeg niet

Wordt kinderopvang geboden?

**O** ja, grotendeels **O** deels **O** nagenoeg niet

Toelichting op gender beleid

|  |
| --- |
|  |

Overgenomen uit “Gender Mainstreaming in Education” – Institute of Development and Labour Law, University of Cape Town – published by Commonwealth Secretariat, June 1999

Revised by Marloes Smits and Maria Gutknecht-Gmeiner 2018