

TRAININGSMODULE **GENDER** (NL)



Inhoud

Inleiding	3
Achtergrond	4
Feminisme	4
Vrouwenrechten in de wereld	5
Vrouwen in protest.....	6
Gelijkwaardigheid tijdens de training	7
Workshop gelijkwaardigheid.....	7
Workshop gelijkwaardigheid voor gemengde groepen	7
Empowerment	8
Empowerment tijdens de training	8
JA en NEE zeggen.....	8
Workshop empowerment.....	9
Workshop empowerment voor gemengde groepen.....	9
Dominantietechnieken.....	10
Dominantietechnieken tijdens de training.....	10
Onzichtbaar maken	11
Ridiculiseren	12
Informatie achterhouden.....	13
Dubbele afstraffing.....	13
Ideeën stelen.....	14
Onderschatten en beledigen.....	15
Onderbreken	15
Wat te doen als er sprake is van dominantietechnieken?	15
Workshop dominantietechnieken.....	16
Wat politieke organisaties zelf kunnen doen?	16
Opzet organisaties tijdens de training.....	17
Workshop opzet organisatie.....	17
Rendement van diversiteit.....	18
Rendement diversiteit tijdens de training.....	18
Workshop diversiteit.....	18

Inleiding

Al meer dan 20 jaar geeft de Foundation Max van der Stoel (FMS) – vóór 2013 onder de naam Alfred Mozer Stichting (AMS) – trainingen aan (sociaal-) democraten in de buurlanden van de Europese Unie. Aan de hand van de vraag uit deze landen sturen we trainers om, met name, campagnetrainingen te geven aan zusterpartijen, jongeren, activisten en vrouwenorganisaties. De vraag van de laatste was van oudsher gericht op het verbeteren van politieke vaardigheden van vrouwen – zoals debatteren, spreken in het openbaar en onderhandelen – om daarmee hun positie binnen de partij te versterken. Meer vrouwen in de politiek was het adagium, zodat zij zich weer zouden inzetten om de positie van vrouwen in de politiek en de maatschappij te verbeteren. Door de jaren heen is de vraag naar deze ‘vrouwentrainingen’ toegenomen. Daarnaast is de vraag inhoudelijk verschoven omdat de nadruk meer kwam te liggen op gendervraagstukken.

Om aan de toenemende en veranderende vraag te voldoen hebben we besloten om een gendertrainingsmodule te ontwikkelen. Samen met ons handboek voor politieke vaardigheden ‘Hoe word je een betere politicus’ biedt deze module theoretische en praktische handvaten voor onze trainers om vrouwen -en gendertrainingen te verzorgen. De theorie en praktijk in deze module kan echter toegepast worden op een breed scala van doelgroepen: vrouwen, jongeren, minderheden etc. De module dient als een toevoeging aan het trainershandboek. Net zo min als er van alle FMS trainers wordt verwacht een expert te zijn in theorie over politieke campagne of communicatie, zo wordt er ook niet verondersteld dat alle trainers alles weten van gender en de discussies rondom het thema in een bepaald land. Veel belangrijker is het om de discussie rondom het thema te kunnen begeleiden en een efficiënt groepsproces bij een training te stimuleren.

We zullen in deze module weliswaar kort stilstaan bij de theorie, maar de nadruk zal liggen op het in praktijk brengen van deze module tijdens de trainingen. We beginnen met een kort stukje theorie, om daarna verder te gaan met onderwerpen als empowerment, dominantietechnieken, de rol van politieke organisaties en diversiteit. Deze module borduurt daarmee voort op de FMS-methode: korte theoretische stukjes afgewisseld met veel oefeningen en werkgroepvormen in een voor de deelnemers veilige trainingsomgeving die de interactie bevordert. Tot slot: schroom niet om op je eigen kennis en ervaring te vertrouwen en andere modules en oefeningen toe te voegen bij het ontwikkelen van een training.

FMS trainers Channa Minke, Jamila Aanzi, Kirsten van den Hul en Janna Besamusca leverden een belangrijke bijdrage aan de totstandkoming van deze module.

Achtergrond

Wat is gender? Volgens het Oxford woordenboek verwijst gender naar man- of vrouw-zijn, met name met betrekking tot de sociale en culture verschillen en niet tot biologische verschillen. Andere woordenboeken voegen hier de psychologische verschillen bij. Gender is een fundamenteel onderdeel van je identiteit door de rol die de maatschappij aan het begrip toekent¹. Prof. Ann Oakly speelde een belangrijke rol in de feministische theorievorming door een verband te leggen tussen ongelijkheid en onderdrukking van vrouwen en gender in haar invloedrijke werk *'Sex, gender and society'* (Oakly 1972). Het mainstream denken dat het verschil tussen mannen en vrouwen 'natuurlijk' zou zijn werd uiteindelijk onderuit gehaald door onderscheid te maken tussen gender en sekse, een discussie die opkwam na de tweede feministische golf (zie onder). De nadruk kwam te liggen op de door maatschappij geconstrueerde (*social constructs*) van man- of vrouw-zijn en hoe deze *social constructs* zich verhouden tot macht. Dit zal verder aan de orde komen in de hoofdstuk over dominantietechnieken.

Verder leesmateriaal over gender:

1. Simone de Beauvoir: De tweede sekse
2. Judith Butler: *Gender trouble*

Feminisme

Er zijn evenveel definities van het begrip 'feminisme' als er feministen zijn. Maar een van de meest duidelijke is van Marie Shear, uit 1986: *'Feminism is the radical notion that women are people.'* Feminisme houdt zich bezig met ongelijke (machts)verhoudingen tussen mannen en vrouwen en streeft vrouwenemancipatie na. Vanuit de feministische gedachtegoed zijn (vrouwen)bewegingen ontstaan die zich op verschillende manieren in verschillende contexten inzetten om de ongelijke machtsverhouding te veranderen. In de Westerse geschiedenis van het feminisme onderscheiden we drie golven:

1. **De eerste feministische golf** (1870 – 1920) richtte zich met name op de strijd voor algemeen kiesrecht. De beweging was over het algemeen progressief liberaal en werkte in sommige gevallen samen met de anti-slavernij beweging.
2. **De tweede feministische golf** (1960-1980) zette zich af tegen de patriarchale samenleving en zette zich in voor onder meer seksuele en reproductieve rechten, economische zelfstandigheid en politieke participatie, onder het motto: 'het persoonlijke is politiek'. Deze golf werd gekenmerkt door een over het algemeen links-socialistische/sociaaldemocratische oriëntatie.

¹ Op www.genderspectrum.org lees je meer over de verschillende aspecten van de definitie 'gender'

3. **De derde feministische golf** (1990-heden) richt zich met name op het doorbreken van gender-stereotypen, en kenmerkt zich door een grote diversiteit aan issues. Zo zijn er neofeministen die zich inzetten voor 'typisch' vrouwelijke waarden als vrede en verdraagzaamheid, moslim-feministen die zich inzetten voor een vrouwvriendelijke interpretatie van de Islam, en anarchistische feministen die zich scharen onder protestbewegingen als *Occupy of Indignados*. Ook zijn er feministen die zich inzetten voor LGBT (*Lesbian, Gay, Bi & Trans*) rechten. Een belangrijke beweging is de *black feminist movement*, die ervanuit gaat dat seksisme, klasse-onderdrukking en racisme onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn door middel van intersectionaliteit (*intersectionality*). Met andere woorden: vormen van feminisme die strijden tegen seksisme en klasse-onderdrukking, maar tegelijkertijd de invloed van ras negeren, kunnen discriminerend zijn ten opzicht van vrouwen door het raciale bias.

De sociaaldemocratie kent een lange feministische traditie, die begon met voorvechtsters als Alexandra Kollontai, Klara Zetkin en Rosa Luxemburg, die zich inzetten om de vrouwenzaak hoger op de sociaaldemocratische agenda te plaatsen. Dit werd hen niet altijd in dank afgenomen: veel van hun mannelijke collega's vonden feminisme 'bourgeois', en waren van mening dat de uitbuiting van arbeiders de hoogste prioriteit moest krijgen. Toch kregen Kollontai, Zetkin en Luxemburg veel voor elkaar. Zo organiseerden zij de eerste Internationale Vrouwendag (in 1919), zetten zij zich in voor een verankering van vrouwenrechten in sociaaldemocratisch beleid en bereikten vrouwen zoals zij de invoering van het algemeen kiesrecht in hun landen.

Verder leesmateriaal over feminisme:

1. Nancy Fraser: *The fortunes of feminism*
2. Kirsten van den Hul: *Shevolution*

Vrouwenrechten in de wereld

Internationale verdragen en verklaringen zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en het 1979 VN-Vrouwenverdrag (CEDAW) garanderen de rechten van vrouwen. Dat laatste verdrag is in het leven geroepen toen duidelijk werd dat ondanks het feit dat de rechten van vrouwen soms formeel vastgelegd waren in algemenere verdragen, de praktijk van vrouwendiscriminatie nog steeds standhield (en houdt), met name waar het gaat over gelijk(waardig)heid, autonomie, zeggenschap over eigen leven en lichaam en deelname aan het publieke leven. Discriminatie van vrouwen betekent: onderscheid, uitsluiting of beperking met als gevolg of doel dat de rechten van vrouwen worden aangetast. Inmiddels hebben zich 182 landen aangesloten bij het VN-Vrouwenverdrag. Hoewel dit zo'n 90% is van de VN lidstaten, missen er nog altijd een aantal belangrijke landen, zoals de Verenigde Staten.

Wat Europa betreft is de wetgeving sinds de oprichting van de Europese Gemeenschap in 1957 op het gebied van gelijkheid tussen vrouwen en mannen enorm uitgebreid. Eerst ging het alleen over gelijke beloningen voor gelijk werk, inmiddels zijn alle vormen van

geslachtsdiscriminatie opgenomen. De EU zet zich in om vrouwenhandel uit te bannen, om het geweld tegen vrouwen terug te dringen en voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Toch zijn er ook in Europa nog tal van uitdagingen, zoals:

1. **Gelijke beloning:** Vrouwen werken in Europa volgens cijfers uit 2013 van de Europese Commissie nog steeds 59 dagen "onbetaald". De loonkloof tussen mannen en vrouwen – het gemiddelde verschil tussen het uurloon van mannen en vrouwen voor vergelijkbaar werk in de totale economie – is de laatste jaren nauwelijks veranderd, en schommelt nog steeds rond de 16%.

2. **Geweld:** Maar liefst één op de 20 vrouwen in Europa is wel eens verkracht. Dat zijn 9 miljoen slachtoffers, meer dan de bevolking van Oostenrijk. Ook in Nederland komt veel geweld tegen vrouwen voor: 45% van de Nederlandse vrouwen is volgens de onderzoekers slachtoffer geweest van lichamelijk of seksueel geweld. Dat is flink boven het Europese gemiddelde van 33%.

3. **Politieke vertegenwoordiging:** Vrouwen vormen op dit moment slechts iets meer dan één derde van alle volksvertegenwoordigers in het Europees Parlement. In veel lidstaten is de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke volksvertegenwoordigers nog lager. Bovendien zien we een nog grotere ondervertegenwoordiging in senior posities waar de besluiten worden genomen.

4. **Seksuele en reproductieve rechten:** in een aantal Europese landen woedt er een hevige discussie over seksuele en reproductieve rechten. Zo stemde het Spaanse parlement in met een wetwijziging die de toegang tot abortus aanzienlijk beperkt. In Ierland leidde een sterfgeval onlangs tot een verhit debat; abortus is daar streng verboden, zelfs als de gezondheid van de moeder in gevaar is.

Verder leesmateriaal over vrouwenrechten in de wereld:

1. Maya Angelou: *Letters to my daughter / I know why the caged bird sings / Collected autobiographies*

2. Audre Lorde: *The master's tools will never dismantle the master's house*

3. Nawal El Sadaawi: *The Nawal El Saadawi reader*

4. Abenia Busia: *Women writing Africa*

Vrouwen in protest

In recente jaren is er een aantal vrouwenorganisaties opgestaan die zich vaak kenmerken door een militante strategie:

1. Zo werd in 2009 in Oekraïne **FEMEN** opgericht, een internationale organisatie die zichzelf omschrijft als feministisch, atheïstisch en 'sextremistisch'. Hun leus: *'Our God is a Woman! Our Mission is Protest! Our Weapon are bare breasts!'* De acties van FEMEN zijn ludiek en vaak controversieel. Zo wordt deze activisten wel eens verweten vooral media-aandacht na te streven, zonder veel inhoudelijk werk te doen.

2. De Franse actiegroep **Ni Putes, Ni Soumises** (noch hoeren, noch onderdrukt) verzet zich tegen het beeld van hulpeloze moslima's die van buitenaf gered moeten worden is, en zet zich in voor zelfbeschikkingsrecht voor islamitische vrouwen.

3. De Russische vrouwengroep **Pussy Riot** is een feministische punkrockband die vaak provocatieve acties uitvoert en zeer kritisch is richting de Russische regering op bijvoorbeeld mensenrechten en de rol van de Orthodoxe kerk.

4. Ook in de zogenaamde '**Arabische Lente**' speelden vrouwen een belangrijke rol bij de protesten. Waar dat in het verleden vaker achter de schermen gebeurde – omdat ze vaak geen posities bekleedden waar de beslissingen werden genomen en daardoor onzichtbaar waren – lieten vrouwen in Tunesië, Libië, Yemen en Egypte van zich horen. De Yemenitische Tawakkol Karman, ook wel Moeder van de Revolutie genoemd, kreeg voor haar inzet in 2011 de Nobelprijs voor de Vrede, als eerste Arabische vrouw in de geschiedenis.

Gelijkwaardigheid tijdens de training

Faciliteer een discussie over welke uitdagingen vrouwen, en ook mannen, in politieke partijen en in de maatschappij tegenkomen; wat zijn de voorbeelden uit hun landen etc. Denk aan situaties op de arbeidsmarkt, thuis, op straat, school, politiek, media, etc. Zo krijg je als trainer meteen zicht op wat er speelt in een land en kan je putten uit de kennis van de deelnemers over gender, feminisme etc.

Workshop gelijkwaardigheid

Laat de deelnemers in tweetallen een top 3 maken van de belangrijkste situaties waarin vrouwen in hun land (nog) niet gelijkwaardig worden behandeld. Maak dan een lijstje door de tweetallen een voor een te vragen om hun top 3 tot dat iedereen heeft gesproken. Zorg dat je tijdens deze exercitie doorvraagt of: a) De groep dat inderdaad zo ziet, en b) of er concrete voorbeelden zijn waarom ze dat denken.

Workshop gelijkwaardigheid voor gemengde groepen

Laat de deelnemers een aantal situaties bedenken waarin sterke gender stereotypen of genderrollen bestaan. Bijvoorbeeld bij het daten (prooi en predator), iemand die je parkeerplekje inpikt (voorbij laten gaan of driftig worden), een docent overhalen je een hoger cijfer te krijgen (huilen of schreeuwen), dans/salsa feestje (wachten om ten dans gevraagd te worden of bij de bar rondhangen). Kies er een of twee en laat de groep ze uitbeelden, waarbij alle mannen de vrouwen spelen en andersom. Bespreek hoe ze zich in elkaars rol voelden en daarna hoe mannen en vrouwen beperkt worden door gender rollen en stereotypes.

Empowerment

'*To empower*' betekent: 'in staat stellen'. Het heeft alles te maken met kracht en macht. Dat is ook de essentie ervan: kracht en macht om meer zeggenschap te krijgen over je eigen situatie. Door gebruik te maken en het ontwikkelen van je capaciteiten om in economisch, sociaal en politiek opzicht actief meer gestalte te geven aan je eigen leven en dat van de gemeenschap waarvan je deel uitmaakt. Jezelf en anderen empoweren zorgt voor een boost van je zelfvertrouwen.

Iemand meer "macht" geven kan op verschillende manieren: door bevoegdheden aan iemand te delegeren, iemand te betrekken bij het beslissingsproces, iemand meer autonomie te geven. Het versterkt mensen en groepen zodat ze kunnen deelnemen aan de samenleving. Via empowerment krijgen individuen, organisaties en gemeenschappen meer grip op hun eigen situatie en omgeving. Ze verwerven controle en hun kritische bewustzijn scherpt aan. Empowerment is een proces waarbij mensen of groepen meer invloed krijgen op gebeurtenissen en situaties die belangrijk voor hen zijn op micro- en macroniveau. Empowerment is een vorm van zelfsturing, het maakt je sterker, maar vergt wel wat oefening.

Vrouwen kunnen ook elkaar empoweren. Hoe? Door van elkaar te leren door het uitwisselen van ervaringen (de goede en de slechte), door elkaar te coachen, elkaar voor te dragen voor posities, elkaar op de hoogte te brengen van eventuele kansen, door elkaar te steunen in plaats van elkaar af te vallen. *Helping each other by sticking together!* Empowerment alleen is niet genoeg. Zo blijven er structurele obstakels voor gelijke waardevolle participatie. Hieronder een aantal onderdelen om mee te oefenen om jezelf en anderen te empoweren.

Empowerment tijdens de training

Een vaak voorkomend probleem bij empowerment heeft te maken met JA of NEE zeggen op de juiste momenten. Hieronder een suggestie over hoe je dit tijdens de training expliciet kunt maken en kunt behandelen.

JA en NEE zeggen

'JA, natuurlijk kan ik je daarbij helpen, geen probleem.' Voor je het weet is het eruit. En dat terwijl je er eigenlijk geen tijd voor hebt. Of je wordt alwéér gevraagd om de koffie te zetten voor een vergadering, als de enige vrouw, terwijl dat toch echt niet bij je functiebeschrijving hoort. Je had zo graag NEE willen zeggen, maar je durfde niet. Het is ook niet zo aardig om nee te moeten verkopen. Het is echter ook niet aardig voor jezelf om op alle verzoeken JA te zeggen en het allemaal naast je eigen verantwoordelijkheden te moeten doen.

'NEE, daar ben ik nog lang niet klaar voor. Vraag iemand anders maar.' Voor je het weet is het eruit. En dat terwijl je er wel degelijk klaar voor bent. Het is een veel voorkomende reactie van (voornamelijk) vrouwen op bijvoorbeeld een promotie. Los van de institutionele en culturele obstakels waardoor vrouwen zich in een ongelijke positie bevinden denken vrouwen nog te vaak: dat kan ik niet, ik heb niet genoeg ervaring, ik heb geen

leiderschapskwaliteiten, ik ben niet goed genoeg. Mannen daarentegen reageren eerder met 'I was born ready.'

Wat we hier zien is dat vrouwen tegen de verkeerde dingen JA zeggen en op de verkeerde momenten NEE zeggen. Een fenomeen waar je lastig van afkomt, maar het kan wel: door veel te oefenen. Maak voor jezelf een lijstje met 'aardige' manieren om nee te zeggen en oefen daarmee voor de spiegel. Door een lijstje te maken, heb je meerdere opties om te gebruiken als je weer wordt gevraagd. Enkele voorbeelden: Erken het probleem van je gesprekspartner door begrip te tonen, zonder het probleem over te nemen. "Dat is vervelend voor je!" of "Ik kan me voorstellen dat je dat lastig vindt." Gebruik de ik-vorm en vertel wat je niet kunt doen. "Ik begrijp dat je het druk hebt, maar ik kan deze klus niet van je overnemen." Leg alleen het hoogstnoodzakelijke uit. Als je teveel informatie geeft kan dit door je gesprekspartner gebruikt worden om een discussie met je starten waarom iets wel kan. Als je bovendien veel gaat uitleggen, klinkt dat als een verontschuldiging.

Nadat je uitgelegd hebt wat je niet kunt doen, vertel wat je wel wilt doen. Of probeer te helpen door mee te denken aan een andere oplossing. Dringt je gesprekspartner aan, blijf dan bij je standpunt! En gebruik desnoods de techniek van de kras in de grammofonplaat. Blijf herhalen wat je gezegd hebt, totdat je gesprekspartner beseft dat jouw 'nee' bedoeld is als een 'nee'. Je komt professioneler en vriendelijker over. Je straalt bovendien zelfvertrouwen uit. En dat heeft weer als voordeel dat je gesprekspartner je serieuzer en betrouwbaarder vindt.

Workshop empowerment

Verdeel de deelnemers in vier groepjes. Elke groep kiest een koppel binnen het groepje dat straks het rollenspel plenair zal uitvoeren. De rest van de groep helpt met voorbereiden, observeren van het rollenspel. Groepen 1 en 2 bereiden een scene voor over JA zeggen op een promotie waar je in eerste instantie denkt niet klaar voor te zijn, waarbij ze twee situaties naspelen: eerst een waarin het verkeerd gaat, inclusief smoesjes etc. Daarna spelen ze een scene waarin het goed gaat. Groepen 3 en 4 bereiden een scene voor over NEE zeggen op een verzoek waar je geen tijd voor hebt, het verzoek komt van een collega (senior, die al jaren voor de organisatie werkt) voor een andere collega (junior, die net begonnen is bij de organisatie). Oefen hier hoe je op een vriendelijke manier het verzoek kan afwijzen en NEE kunt zeggen.

Workshop empowerment voor gemengde groepen

Besprek een aantal voorbeelden van positieve discriminatie (*affirmative action*) door middel van een rennend debat. Geef een voorbeeld van positieve discriminatie; bijvoorbeeld gender quota, werkgeverssubsidies voor het aannemen van jongeren of gehandicapten, voorrang voor alleenstaande moeders bij het verkrijgen van sociale huurwoningen. Vraag de deelnemers die voor de beleidsmaatregel zijn om aan een kant van de zaal te gaan staan en tegenstanders aan de ander. Laat de deelnemers met elkaar debatteren en maak het duidelijk dat ze tijdens het debat van kant mogen wisselen als ze overtuigd zijn. Zorg dat ze beleidsmaatregelen specifiek genoeg zijn om debat over te voeren; kies dus niet voor gender

quota in het algemeen, maar 30% of 50% quota in het parlement of besturen en bedrijven. Geef ruimte om de grens op te zoeken tussen empowerment en bevoordeling.

Dominantietechnieken

Dominantietechnieken zijn strategieën om macht uit te oefenen over anderen, met andere woorden. om anderen tot bepaalde vormen van gedrag te brengen overeenkomstig de eigen doeleinden. Ook als die anderen het er niet mee eens zijn of het niet willen (Max Weber). Macht is niet evenredig verdeeld over ras, etniciteit, gender, leeftijd, klasse of seksuele oriëntaties. De machtsrelatie is daarom vaak asymmetrisch, waarbij er sprake is van overwicht van de een waaraan de ander zich niet kan onttrekken. Macht kan onder meer fysiek, economisch, ideologisch, mentaal of relationeel worden uitgeoefend.

Er worden bewust en onbewust strategieën ingezet om deze verdeling van macht in stand te houden; een van deze strategieën is het gebruik van 'dominantietechnieken'. Dit zijn methoden die vaak worden ingezet om degenen met minder of geen macht passief en onderdanig te maken en te houden. Zowel mannen als vrouwen maken bewust en onbewust gebruik van deze technieken. De technieken worden overal gebruikt waar sprake is van macht en invloed: politiek, werk, in de media, op school en in sociale interacties.

In debatten, vergaderingen en discussies zie je bijvoorbeeld vaak dat mannen vaker en langer aan het woord zijn dan vrouwen. Dit betekent niet dat vrouwen geen mening hebben. Het laat zien dat de sociale constructies zo gevormd zijn dat vrouwen structureel minder de tijd nemen en minder de tijd krijgen om te spreken. Door blootstelling aan dominantietechnieken wordt het zelfvertrouwen aangetast. De dominantietechnieken doen je geloven dat er iets mis met je is, en/of dat je dom bent. Het geloof in het eigen kunnen wordt er door aangetast. Wanneer je de technieken leert herkennen, helpt het om:

1. **Te realiseren** dat jij niet degene bent die saai, stom of belachelijk is; ook al krijg je wel dit gevoel.
2. **Te begrijpen** dat de technieken een negatief effect hebben en dat deze bestreden moeten worden.
3. **De discussie op te starten.** Op het werk, in gezinssituaties, op politieke bijeenkomsten is het van belang dat zowel mannen als vrouwen zich bewust worden dat er ongelijkheid bestaat en wordt aangepakt.

Dominantietechnieken tijdens de training

Dominantietechnieken worden vaak gebruikt in politieke organisaties. Mensen hebben hun eigen agenda, willen hun doelen bereiken en duwen daarbij anderen aan de kant. Door de technieken te herkennen en ze een naam te geven verliezen ze hun effect. Daarom is het van belang om te leren hoe je ze kan herkennen, en ook om te zorgen dat je deze technieken zelf

niet gebruikt. Hieronder behandelen we een aantal veelvoorkomende dominantietechnieken. Het is hierbij goed om te beseffen dat deze technieken ook wel in combinatie gebruikt kunnen worden. De technieken worden ook niet alleen tegen vrouwen gebruikt. Vooral als je jongerenorganisaties traint is het om er bij stil te staan dat dezelfde technieken vaak tegen jongeren gebruikt worden (“als je dit wat vaker hebt meegemaakt, weet je dat..”).

Onzichtbaar maken

Voorbeeld: Rihanna neemt deel aan een vergadering van de vakbond. Het is haar eerste vergadering en ze gaat voor de eerste keer spreken voor de groep. Haar hart bonst en haar handen zijn nat van het zweet. “Waarom ben ik zo nerveus?” vraagt ze zich af. Alle anderen zien er zo relaxt en ontspannen uit. De spreker voor Rihanna begint aan zijn betoog. Het is duidelijk te merken dat hij gewend is om voor groepen te spreken. Hij slaat met zijn vuist op tafel om zijn verhaal kracht bij te zetten en spreekt lang en met een luide stem. Er is geen twijfel over mogelijk – dit is iemand die weet waar hij het over heeft. Dan is het de beurt aan Rihanna. Ze presenteert snel wat ze wilde zeggen. Het neemt maar een paar minuten in beslag. In de beleving van Rihanna klinken haar woorden als een schrille piep. Maar nu is het gelukkig achter de rug. Ze wacht op een reactie. Niemand zegt iets. De vergadering gaat gewoon door alsof ze niets heeft gezegd. Rihanna voelt zich verschrikkelijk. “Heb ik iets ongepast of iets doms gezegd? Vraagt ze zich af. Ik had echt nooit m’n mond open moeten doen.

“Onzichtbaar maken” doet zich voor wanneer mensen worden vergeten, overgeslagen of genegeerd. Het berooft mensen van hun identiteit en het herinnert je er aan dat je minder belangrijk bent dan anderen en geen invloed hebt. “Onzichtbaar maken” houdt in dat een persoon er voor kiest om een andere persoon of groep te behandelen alsof ze er in feite niet bij zijn. Je kunt de groep één of meerdere van deze vragen stellen om een discussie te starten.

Heb je wel eens meegemaakt dat:

- 1. De voorzitter van een vergadering jouw verzoek om te spreken negeerde?*
- 2. Je niet gevraagd werd om je mening te geven tijdens een meeting, op het werk of in een privé situatie?*
- 3. Niemand reageerde op iets wat je zei?*
- 4. Kwesties die jij naar voren hebt gebracht niet werden opgenomen in de notulen?*

Is je wel eens opgevallen hoe weinig vrouwen aan bod komen in de media? Om nog maar niet te spreken van al die vrouwen die afwezig zijn in de geschiedenisboeken. Te vaak wanneer er werkgroepen of denktanks gevormd moeten worden blijken vrouwen te worden vergeten. Er wordt vaak gezegd dat dit berust op toeval of dat voor het betreffende onderwerp geen vrouw te vinden is.

Iemand onzichtbaar maken kan soms moeilijk te benoemen zijn omdat het vaak gebeurt zonder woorden, maar d.m.v. lichaamstaal, handgebaren of juist het gebrek daaraan. Bijvoorbeeld als iemand de krant leest wanneer een ander praat, of zachtjes met de buurman praat, door te gapen, blikken van verstandshouding uit te wisselen met anderen, door de ruimte te gaan lopen, iets te drinken te pakken, in feite alles doen behalve luisteren naar degene die aan het woord is.

Veel vrouwen hebben de ervaring dat er niet naar ze wordt geluisterd. Soms heeft dit er mee te maken dat ze pas aan het eind van een discussie hun punten inbrengen. Op zo'n moment kunnen nieuwe punten als ongepast worden gezien. Op andere momenten kan het zijn dat je inbreng wordt genegeerd omdat je een vrouw bent. Het is daarom niet verbazingwekkend dat vrouwen minder spreken in bijeenkomsten en dat zij minder geneigd zijn om aan te schuiven in een debatpanel dat live op televisie wordt uitgezonden.

Wanneer je in een situatie zit waarin je wordt genegeerd moet je voorkomen dat het je onzeker maakt. Door te herkennen dat er een dominantietechniek wordt gebruikt kun je voorkomen dat je het op jezelf betrekt en daadwerkelijk denkt dat je geen relevante mening hebt. Wanneer mensen niet reageren op wat je zegt kun je benoemen dat er nog niemand gereageerd heeft op jouw punt en dat je graag hun reactie wilt horen. Het is belangrijk om anderen bewust te maken van wat er gebeurt en dat iedereen er voor zorgt dat iedereen in de bijeenkomst haar of zijn bijdrage kan leveren.

Ridiculiseren

Voorbeeld: Irina komt net terug van een conferentie over gelijke rechten waarbij ze heel veel nieuwe informatie heeft gehoord. Ze ziet er naar uit om haar vrienden te vertellen wat ze allemaal heeft gehoord. "Was het een interessante conferentie?" vraagt Tom wanneer Irina binnen komt lopen. "Ja, het was erg de moeite waard" antwoordt Irina. "Er waren ongeveer 150 vrouwen..." "Ze krijgt geen kans om haar zin af te maken. "Wat een kippenhok!" roept Tom. De anderen vrienden reageren door hard te lachen en beginnen luid te kakelen. Irina probeert opnieuw te vertellen over de conferentie, maar elke keer wordt ze in de reden gevallen door weer een nieuwe grap. Uiteindelijk schreeuwt ze boos: "Laat maar zitten dan, jullie vinden het toch niet interessant wat ik zeg!" "We maken alleen maar een grapje" zeggen de mannen. "Daar moet je toch tegen kunnen".

Ridiculiseren gebeurt wanneer de bijdrage van iemand belachelijk wordt gemaakt, wanneer gedrag van een persoon gelinkt wordt aan dat van dieren (bijvoorbeeld kippen), wanneer iemand wordt neergezet als bijzonder emotioneel of seksueel of wanneer ze worden weggezet als koud en manipulatief. De grappen in kwestie zijn grappen waarbij een persoon zich ongemakkelijk kan gaan voelen. Ridiculiseren is een effectieve dominantietechniek: wanneer je het gebruikt heb je de lachers op je hand, terwijl bij de ander een gevoel van schaamte kan ontstaan omdat hij/zij niet mee kan lachen. Dit kan een gevoel van onzekerheid geven.

Als iemand in een grotere groep zulke grapjes maakt, is de verleiding groot om maar gewoon mee te lachen en het incident snel te vergeten. Maar daar los je niets mee op. Wanneer je de dominantietechniek herkent kun je de persoon die het inzet hierop aanspreken zonder dat

je je schaamt of dat je boos wordt. Wanneer je benoemt wat de grap met je doet, zal de andere partij moeten aangeven dat het zo niet bedoeld was. Je kunt elkaar ook helpen door niet mee te lachen wanneer er grapjes over vrouwen, homo's en andere groepen gemaakt worden.

Informatie achterhouden

Voorbeeld Irina: Na een vergadering wordt voorgesteld om nog even een biertje te gaan drinken. Steve en de andere collega's geven aan dat ze mee gaan. Tom zucht; wat hij het liefste wil is naar huis gaan. Hij houdt er niet van om na elke meeting naar de kroeg te gaan. Maar als hij niet meegaat weet hij wat er zal gebeuren. Bij de volgende vergadering hebben de andere collega's alles al met elkaar beklonken. Dan heeft hij niets meer in te brengen. Het is niet alleen een kwestie van een biertje drinken. Ze wisselen ook informatie uit met elkaar en lopen vooruit op de formele besluitvorming door alvast afspraken te maken. Dus Tom besluit om mee te gaan naar de kroeg. Maar waarom bepalen zij eigenlijk waar en wanneer de besluitvorming plaatsvindt?

Het achterhouden van informatie gebeurt wanneer een groep mensen – vaak gelijkgestemden - automatisch elkaar opzoeken om besluiten voor te bespreken. Op deze manier wordt anderen de toegang tot deze informatie bemoeilijkt. Met name in de politiek wordt informatie uitgewisseld en opinies gevormd tijdens informele gelegenheden. Niet iedereen wordt voor deze informele bijeenkomsten uitgenodigd of heeft gelijke toegang tot deze bijeenkomsten. In Finland wordt dit ook wel saunapolitiek genoemd. Veel gebouwen, ook kantoren, hebben sauna's en naar verluid wordt er in het mannengedeelte volop *gewheeled en dealed*. Vrouwelijke politici gaan daar niet zomaar in een handdoekje tussen zitten en horen dus pas achteraf wat er besproken is.

Informatie achterhouden is een veel gebruikte dominantietechniek. Als je merkt dat je niet wordt betrokken bij het delen van informatie kun je je bijvoorbeeld onzeker of buitengesloten gaan voelen. Dit maakt het makkelijker voor de anderen om hun dominante positie te behouden. Dit kan ook onbewust gebeuren, dan is men zich er niet van bewust dat de exclusieve informatie-uitwisseling leidt tot het uitsluiten van anderen. Door de techniek te herkennen, kun je doorzien dat het noodzakelijk is om te zorgen dat je de beschikking krijgt over deze informatie en dat het niet vreemd is om daar naar te vragen. Het is ook belangrijk om zelf te zorgen voor een goed netwerk en een goede gezamenlijke voorbereiding voor vergaderingen. Op die manier ben je in staat om de strijd aan te gaan als blijkt dat alles vooraf is bekokstoofd door een deel van de vergadering.

Dubbele afstraffing

Voorbeeld 1: Tessa belt haar ouders om te vragen of ze die avond op haar zoon kunnen passen. Ze heeft een belangrijke vergadering die ze niet kan missen. "Besteed je niet teveel tijd aan deze meetings? Op die manier zie je zoon je zo weinig," protesteert haar moeder. Tessa krijgt dit commentaar vaker van haar ouders. Beiden vinden dat ze eigenlijk thuis hoort te blijven bij haar zoon in plaats van deel te nemen aan vergaderingen 's avonds. Het is duidelijk dat ze die keuze niet vinden passen bij een goede moeder. Maar desondanks stemmen ze toe om op te passen. Tijdens de vergadering wordt Tessa gevraagd om deel te nemen aan een werkgroep die elke woensdagavond bij elkaar komt. Tessa zegt: sorry, maar ik kan niet. Ik heb mijn zoon beloofd dat ik op woensdagavond altijd thuis ben. Tessa merkt

dat de anderen dit niet kunnen waarderen. Tessa hoort ze in de gang over haar praten “Bij mijn zoon blijven” imiteert iemand haar “deze werkgroep is toevallig wel even belangrijker dan babysitten. Maar ja, dat is weer typisch zo’n vrouwenkeuze”.

Als een vrouw werkt en/of actief is in de politiek krijgt ze te horen dat ze haar gezin verwaarloost, dat de activiteiten ten koste gaan van haar gezin, dat ze alleen aan zichzelf denkt, etc. Er is sprake van ‘dubbele afstraffing’ wanneer het verkeerd is als een vrouw iets doet en wanneer het verkeerd is als ze hetzelfde niet doet. Deze dominantietechniek wordt vaak ingezet tegen slachtoffers van 11 vooroordelen en stereotypen. Bijvoorbeeld vrouwen die actief zijn in de feministische beweging worden er van beschuldigd verantwoordelijk te zijn voor de hoge scheidingspercentages, en tegelijkertijd worden ze er van beschuldigd dat vrouwen niet actief genoeg zijn in de politiek. “*Damned if you do and damned if you don’t.*”

Het is belangrijk om deze dominantietechniek te leren herkennen. Vrouwen zijn net als mannen overal nodig: op het werk, in de politiek en voor hun kinderen. Zoals gezegd kunnen dominantietechnieken ook in combinatie worden gebruikt. Een voorbeeld van een combinatie tussen ridiculisering en dubbele afstraffing is de techniek is schuld en schaamte.

Voorbeeld 2: Tijdens een bijeenkomst stelt Deria voor om de opzet van de vergadering te veranderen om de sfeer wat te verbeteren: “Laten we af en toe bij elkaar komen zonder agenda en om de beurt een cake meenemen.” “Wat is dat voor een belachelijk idee?” zegt Mehdi smalend. “Sorry hoor, maar we komen niet bij elkaar om gezellig een theebronsje te houden. Dit voorstel slaat echt alles, het gaat hier om serieuze zaken.” “Maar het zijn altijd dezelfde mensen die het woord voeren tijdens de bijeenkomsten, daarom dacht ik dat het een goed idee zou zijn om de stijl een beetje aan te passen, zodat...” Mehdi onderbreekt Deria. “Nou, het is in ieder geval niet mijn fout dat sommige mensen hun mond niet open doen. Waarom volgen ze geen cursus speken in het openbaar? Dit is tenslotte geen kinderklas.” Deria voelt zich stom. Misschien was het een dom voorstel? Wat zullen ze nu van haar denken?

Schuld en schaamte doet zich voor wanneer vrouwen verteld wordt dat ze niet goed genoeg zijn. Het doet vrouwen twijfelen aan zichzelf. ‘Misschien was het ook wel echt mijn fout, misschien heb ik de reactie zelf uitgelokt’. Ook bij verkrachting van vrouwen wordt gezegd dat vrouwen het zelf uitgelokt zullen hebben of dat ze zich hadden moeten realiseren dat ze op een bepaald moment niet op een bepaalde plek hadden mogen zijn. Gevoelens van schuld en schaamte zorgen er voor dat vrouwen niet voor zichzelf opkomen. Het is belangrijk om deze gevoelens tegen te gaan. Een van de voorwaarden om dit te doen is door deze gevoelens bij jezelf niet toe te staan – door de techniek te herkennen – en deze gevoelens niet te veroorzaken of te versterken bij andere vrouwen. Vooral in vrijwilligersorganisaties is het goed om je af en toe te realiseren dat de anderen hier niet alleen voor jou zijn. Vraag je, als iemand iets anders wil of niet beschikbaar is, eens af wat je dat eigenlijk zou willen dat ze deden. Zijn je verwachtingen wel redelijk?

Ideeën stelen

Het overkomt je soms dat anderen jouw aanbevelingen en opmerkingen overnemen en dat zij daar de erkenning voor krijgen. Je bent verbaasd en weet niet hoe je daarop moet

reageren. Sommige mensen vinden het bovendien belangrijker dat de inhoud wordt gehoord dan dat onthouden wordt dat zij degenen zijn die het idee aangebracht hebben. Maar hier zouden ze zich wel druk over moeten maken. Situaties als deze maken een verschil in carrières. Het is vaak lastig om zelf een opmerking te maken in dit soort situaties. Het is daarom belangrijk dat anderen alert zijn en het aangeven: 'Je bedoelt het voorstel dat Eva in eerste instantie opperde.'

Onderschatten en beledigen

Deze dominantietechniek wordt ingezet wanneer een persoon met opzet jouw vermogen om zaken te begrijpen onderschat en je beledigt. Opmerkingen als 'dat begrijp je toch niet' of 'je snapt het punt niet' worden gebruikt om je uit je doen te brengen. In dit soort situaties is het juist vaak zo dat je gesprekspartner zich niet helder uitdrukt of niet goed naar je heeft geluisterd. Andere voorbeelden om je van je stuk te brengen zijn 'Kun je niet tegen een grapje?' 'Wat zie je er schattig uit als je boos bent!' of "U kijkt zo lief". Dit laatste zei voormalig premier Balkenende toen hij geen antwoord wilde geven op een vraag van presentatrice Mariëlle Tweebeke tijdens een 12 verkiezingsdebat in 2010.

Soms maken vrouwen mee dat de voorzitter van een vergadering ze als een klein meisje behandelt: 'Had je dat nog niet door, mijn meisje?' Dit zijn technieken om je onschadelijk te maken, om de inbreng van vrouwen in diskrediet te brengen. Je kunt ermee omgaan door bijvoorbeeld dit soort opmerkingen te negeren en door te gaan met de inhoudelijke inbreng die je wilde inbrengen. Ook kun je de fout benoemen en daarmee expliciet maken wat er op dat moment gebeurt; bijvoorbeeld: "Dank voor het compliment over mijn blik, maar ik dacht dat we hier naar een lijsstrekker kwamen luisteren die inhoudelijk iets te melden had. Hebt u mijn vraag niet verstaan? Die luidde: ..."

Onderbreken

Interrupties worden vaak gemaakt door mannen. Vrouwen worden vaker onderbroken dan mannen. Als je geïnterrupteerd wordt, moet je laten weten dat je nog niet uitgesproken bent. Vraag of je je punt mag afronden en doe dit vervolgens op dezelfde wijze als je je had voorgenomen. Ga dus niet afraffelen omdat je weet dat een ander ook wil spreken. Als er op de achtergrond nog door anderen gepraat wordt wacht je totdat iedereen weer luistert. Op deze manier krijgt jouw inbreng de aandacht die het verdient en zal degene die jou heeft onderbroken in het vervolg wachten tot je uitgesproken bent.

Wat te doen als er sprake is van dominantietechnieken?

1. Ontmasker dominantietechnieken in meetings, seminars, conferenties etc. Wanneer je de technieken kent is het makkelijker ze te herkennen. Hierdoor ontdek je dat jij niet degene bent die saai, stom of belachelijk is; ook al krijg je wel dit gevoel. Het is de techniek die je dit gevoel geeft. Krijg zelfvertrouwen dat jouw indruk van de situatie de juiste is.

2. Vertel een ander over de onderdrukking. Solidariteit is belangrijk. Wanneer een ander weet wat er aan de hand is kan hij/zij jou steunen wanneer het gebeurt. Door er woorden

aan te geven zal een ander het makkelijker herkennen en zich geneigd voelen er wat aan te doen.

3. Confronteer degene die de dominantietechniek gebruikt. Leg zorgvuldig uit waarom je je onderdrukt voelt. Bedenk je dat de techniek onbewust ingezet kan worden. Het is van belang om hierover zo vroeg mogelijk te spreken.

Workshop dominantietechnieken

Dominantietechnieken worden het best bespreekbaar als je het ziet gebeuren. De meeste mensen zijn er wel eens mee in aanraking gekomen, maar herkennen het niet direct uit de theoretische beschrijving. Volg de theorie dus op met een theaterworkshop. Deel de deelnemers op in groepjes van vier tot zes mensen. Ieder groepje krijgt de opdracht een situatie uit te beelden die in hun organisatie regelmatig voorkomt (een bestuursvergadering, onderhandeling, voorbereiding van een activiteit, enz.). Ze bereiden een voorstelling voor van maximaal vijf minuten, waarin ze minstens twee van de besproken dominantietechnieken moeten toepassen. Hierbij hoeven nog niet de optimale oplossingen uitgebeeld te worden, dat wordt juist besproken in de feedback. Mogelijke variatie: vraag de rest van de groep telkens hun hand op te steken als ze een dominantietechniek herkennen. Als ze hem herkennen, dan moeten ze de rol van de persoon op wie die techniek wordt toegepast overnemen door te ruilen van plaats en in diens naam de ontmaskering te doen.

Neem na iedere voorstelling even de tijd om met de groep te bespreken wat er gebeurd is. Laat ze de technieken herkennen, bespreek hoe die werken, hoe het slachtoffer zich voelde en of ze in hun eigen leven zo'n situatie weleens hebben meegemaakt. Vraag ze daarna ook of iemand een idee heeft hoe ze beter met zo'n situatie om zouden kunnen gaan. Zorg dat je zelf een paar concrete voorbeelden van zulke situaties paraat hebt. Bespreek na de laatste voorstelling ook de rol van bijstanders - waarom hielp niemand de slachtoffers? Herkennen ze niet wat er gebeurde, durfden ze niet in te grijpen?

Wat politieke organisaties zelf kunnen doen?

Binnen politieke organisaties draait het om macht en invloed. Daarbij worden dominantietechnieken ingezet. Om deze te beperken, is het van belang om er actief aandacht aan te schenken. Maak duidelijk dat gelijkwaardigheid niet alleen een streven is van de partij in politieke zin, maar breng dit ook in de praktijk. Hieronder een paar tips om evt. tijdens een training te bespreken.

1. Leg tijdens activiteiten waar veel nieuwe leden op af komen uit wat voor **gedrag** je van hen **verwacht**. Maak bijvoorbeeld aan het begin van bijeenkomsten/trainingsweekenden expliciet duidelijk dat seksistische (net als racistische, homofobe, etc) grapjes en opmerkingen niet grappig zijn en ook niet links/progressief.

2. **Creëer een aanspreekpunt** voor leden die zich weggezet voelen of andere vervelende ervaringen hebben, zoals (seksuele) intimidatie. Stel bij activiteiten altijd

vertrouwenspersonen aan (bij voorkeur een man en een vrouw), waar leden met problemen naartoe kunnen.

3. **Maak gelijke vertegenwoordiging vanzelfsprekend.** Voorkom dat je zelf vooroordelen bevestigt en draag diversiteit uit. Je kan een quotum instellen voor vrouwen, etnische minderheden, LGBT, regio's etc. Zorg ervoor dat delegaties, afvaardigingen etc. een goede man/vrouw verdeling hanteren.

4. **Spreek** in de materialen die je als organisatie maakt **niet standaard over mannen** en bevestig geen vooroordelen. Als je stukken schrijft, heb het dan ook eens over "zij" in plaats van "hij", of "hij/zij", en laat de politieagent ook eens Anna heten.

5. Een groot deel van de verantwoordelijkheid voor een goede positie van vrouwen ligt ook bij vrouwen zelf. **Moedig vrouwen aan** om een actieve rol te spelen in de organisatie en van zich te laten horen. Maak duidelijk dat je dit van ze verwacht.

6. Geef als voorzitter van een debat of congres (of zelfs een kleinere bijeenkomst) bij voorkeur **om en om een man en een vrouw het woord**. Wanneer je merkt dat er in de organisatie veel meer mannen dan vrouwen willen spreken, kun je er voor kiezen om een tijd lang met een *'strict zipper systeem'* te werken. Na een man krijgt een vrouw het woord en andersom – als er na een man geen vrouw is die wil spreken, wordt het debat gesloten. Dit klinkt geforceerd, maar de ervaring leert dat vrouwen zich hierdoor veel sterker aangesproken voelen op hun verantwoordelijkheid om actief mee te doen. Daarnaast motiveert het delegaties om vrouwen mee te nemen die ook echt wat te zeggen hebben.

Opzet organisaties tijdens de training

Vraag ook eens aan de groep: "Als het mensen opvalt dat een voorzitter systematisch de vrouwen minder laat spreken en de deelnemers van de vergadering niet corrigeert bij ongepast gedrag, wat doet dat dan met a. De geloofwaardigheid van de voorzitter, en b. De kwaliteit van de uitkomst van de vergaderingen?" Dat legt het belang nog eens bloot.

Workshop opzet organisatie

Verdeel de deelnemers in groepjes van vier of kies vier vrijwilligers om de onderstaande scenario's uit te spelen. De vier spelen een groepje leden van de vrijwilligersorganisatie (waar de training gegeven wordt) die samen een campagne opzetten. Een persoon speelt de rol van Fatima, een jonge vrouw of moeder die de afgelopen maanden een aantal meetings gemist heeft. De drie anderen spelen drie typen leiders, die het afwezige lid met dit feit moeten confronteren. Bijvoorbeeld de gedreven leider die altijd 100% inzet verwacht, de doormodderaar, de paternalistische leider, de empathische leider of de oververantwoordelijke leider die het uiteindelijk dan zelf maar doet. Speel de drie scenario's plenair uit en bespreek met de groep of Fatima lid blijft en of de campagne af komt.

Rendement van diversiteit

Tal van wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat diversiteit loont. Dat een divers team vanuit verschillende invalshoeken een probleem beter kan benaderen en oplossen. Zo bleek uit onderzoek van McKinsey dat tussen 2008 en 2010 bedrijven met diversiteit aan de top tevens ook financiële top performers waren (McKinsey Quarterly, april 2012). Er lijkt een sterke correlatie te bestaan tussen diversiteit aan de top en succes van een organisatie. Dit is ook in de politiek het geval! In een partijbestuur waar strategische beslissingen genomen worden, is het erg belangrijk om verschillende visies, levenservaringen en culturele achtergronden te hebben. Hierdoor zijn besturen beter in staat om overwogen besluiten te nemen. Diversiteit voorkomt tunnelvisie. Maar het aantal diverse teams is nog schrikbarend laag. Organisaties blijven vaak hangen in 'Wij willen wel, maar wij kunnen ze niet vinden.' Diversiteit wordt vaak geassocieerd met verplichting, sociale wenselijkheid, last, investeringen, een kostenpost, alles behalve succes.

Een divers samengesteld team is vaak beter in staat om met de uitdagingen van de samenleving om te gaan en kansen te benutten. Creativiteit wordt gestimuleerd door diversiteit van mensen. Het omgaan met mensen met diverse achtergronden is echter niet altijd eenvoudig. Het kan sommige mensen onzeker maken en spanningen veroorzaken met communicatieproblemen en conflicten als gevolg. Juist daarom wordt diversiteit vaak door ondernemers en managers als last gezien. Het ligt soms voor de hand dat organisaties eerder voor homogeniteit kiezen. Maar daardoor missen teams vaak jongeren en vrouwen in teams.

Rendement diversiteit tijdens de training

Vraag tijdens een training eens hoe het zit binnen de aanwezige organisatie/partij. Heb je je wel eens afgevraagd hoe divers je eigen organisatie is? Is men daar bewust van de voordelen van diversiteit (meer leden, een breder afzetgebied en nieuwe klantgroepen)? Wil de organisatie zich wel inzetten voor het binnenhalen van mensen met een diverse achtergrond, ook mensen die nu aan de kant staan? En accepteert de organisatie de veranderingen die dat intern kan veroorzaken?

Workshop diversiteit

Verdeel de groep in kleinere werkgroepen (vier tot vijf deelnemers). Geef de groepen wat voorbereidingstijd (zo'n 20 minuten) en laat elke groep twee lijstjes maken: wat gebeurt er al in hun organisatie om diversiteit te bevorderen, en wat zouden ze nog meer kunnen/moeten doen? Laat de groepjes hun lijstjes plenair presenteren.

FMS

Foundation Max van der Stoel

The **Foundation Max van der Stoel (FMS)** is a political foundation affiliated with the Dutch Labour Party. The vision of FMS stems from a social democratic background with international solidarity as its mission. The FMS believes that the voice of people in developing countries should resound in Dutch and European politics. In order to put development cooperation on the top of the political agenda, the FMS advocates fair Dutch and European politics and organises political debates and public events on international solidarity.