

Online Handreiking voor het
Nederlands feministisch
buitenlands beleid

Voorwoord

In 2022 kondigden de minister van Buitenlandse Zaken en de minister voor Buitenlandse handel en Ontwikkelingssamenwerking aan in te zetten op een Feministisch Buitenlands Beleid – het FBB. Ook is toen aangegeven dat dit in meer detail zou worden uitgewerkt in een praktische handreiking.

Nederland hoort al decennia bij de groep aanjagers van internationale verdragen en afspraken over gelijke kansen voor vrouwen en meisjes, gendergelijkheid en antidiscriminatie. Het toepassen van een gender lens op ons werk maakt het buitenlands beleid van de Rijksoverheid effectiever. Dit geldt voor beleid en diplomatie, extern en intern, op alle terreinen: veiligheid, handel, Europese en internationale samenwerking. Want als iedereen gelijkwaardig kan meedoen, dan kan iedereen ook zijn verantwoordelijkheid nemen voor de veilige, welvarende en duurzame wereld waar Nederland voor staat.

In een continue veranderende wereld is het cruciaal steeds naar de juiste ingangen en momenten te zoeken om het gewenste resultaat te bereiken – zeker waar dit vrouwenrechten en gendergelijkheid betreft. Deze praktische handreiking is hieraan ondersteunend.

Inhoudsopgave

I. Leeswijzer	3
II. Het feministisch buitenlands beleid	4
III. Aan de slag met het feministisch buitenlands beleid	5
1. Strategie & beleidsontwikkeling en -uitvoering	5
2. Bilateraal beleid	8
i. Bilateraal politiek	8
ii. Bilateraal economisch	14
3. Multilateraal beleid	19
4. Programma's en projectenbeheer	23
5. Consulair	28
6. Bedrijfsvoering en organisatie	30
Annex 1. Begrippenlijst.....	35
Annex 2. Inspiratiebronnen.....	38

I. Leeswijzer

Met het [besluit van 13 mei 2022](#) om een feministisch buitenlands beleid te voeren zetten wij wereldwijd in op het verkleinen van ongelijkheid, het doorbreken van ongelijke machtsstructuren en een gelijkwaardige positie van vrouwen, mannen en non-binaire mensen. Het feministisch buitenlands beleid heeft daarbij bijzondere aandacht voor de positie van lhbtqi+ personen. Dit draagt bij aan een veilige en welvarende wereld voor iedereen. In de [Kamerbrief van 8 november 2022](#) worden zeven focuspunten geïdentificeerd als uitgangspunt voor het feministisch buitenlands beleid. Deze online handreiking is een praktische uitwerking van de zeven focuspunten uit de Kamerbrief van 8 november ter ondersteuning in het toepassen van het feministisch buitenlands beleid. De handreiking zal in de toekomst worden uitgebreid.

Als medewerker van BZ passen jouw werkzaamheden binnen één of meerdere van de zes hieronder geïdentificeerde overkoepelende werkvelden. De focuspunten van het feministisch buitenlands beleid zijn terug te vinden onder deze werkvelden. Elk werkveld bevat alleen de focuspunten die van toepassing zijn. Per werkveld zijn er verschillende concrete handvatten voor het uitvoeren van het feministisch buitenlands beleid. Dit zijn vooral interne bronnen op het interne Gender@Work kennisplatform, maar ook externe bronnen.

De zes werkvelden zijn:

- A. Strategie & beleidsontwikkeling en -uitvoering
- B. Bilateraal beleid: politiek & economisch
- C. Multilateraal beleid
- D. Programma's en projectenbeheer
- E. Consulair
- F. Bedrijfsvoering en organisatie

II. Het feministisch buitenlands beleid

De vier principes van het feministisch buitenlands beleid

Het Nederlandse feministisch buitenlands beleid is gebaseerd op vier principes, de 'vier R'en':

- *rights*: iedereen, specifiek vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen, moet zich overal ter wereld kunnen beroepen op hun universele rechten, deze kunnen verdedigen en zich gevrijwaard weten van geweld en discriminatie.
- *representation*: zij moeten vertegenwoordigd zijn en betekenisvol kunnen deelnemen aan (politieke) besluitvorming op alle niveaus, van lokaal tot internationaal.
- *resources*: er moeten voldoende middelen beschikbaar zijn om die doelen te realiseren, inclusief voor maatschappelijke (vrouwenrechten)organisaties en -bewegingen die zich hiervoor inzetten.
- *reality check*: aangezien omstandigheden wereldwijd verschillen en niet iedere benadering overal even effectief is, is het van belang aan te sluiten bij de lokale context. Beoogde doelen, ook van beleid en programma's die niet specifiek gericht zijn op gendergelijkheid, moeten gebaseerd zijn op de werkelijkheid en er moet gemonitord worden of er eventuele negatieve bijwerkingen zijn.

De zeven focuspunten van het feministisch buitenlands beleid

De inzet van het Nederlandse feministisch buitenlands beleid is gericht op de volgende zeven focuspunten:

1. Agendering
2. Verankering van een genderlens in de gehele beleidscyclus
3. Gender budgeting
4. Aandacht voor grondoorzaken van machtsstructuren en ongelijkheid
5. Betekenisvolle participatie en consultatie
6. Evaluatie van beleid
7. Organisatie en personeel

III. Aan de slag met het feministisch buitenlands beleid

Als medewerker van BZ passen jouw werkzaamheden naar alle waarschijnlijkheid binnen een of meerdere van de volgende zes werkvelden:

1. Strategie & beleidsontwikkeling en -uitvoering
2. Bilateraal beleid: politiek en economisch
3. Multilateraal beleid
4. Programma's en projectenbeheer
5. Consulair
6. Bedrijfsvoering en organisatie

Houd je je regelmatig bezig met strategie- en beleidsontwikkeling? Dan vind je hier informatie over hoe je bijvoorbeeld een genderlens kunt verankeren in de gehele beleidscyclus en hoe je vrouwen of andere gemarginaliseerde personen betekenisvol kunt betrekken in dit proces. Houd je je vooral bezig met diplomatie in een bilaterale context, bijvoorbeeld als medewerker op een post, dan kan je doorklikken naar politieke of culturele diplomatie of naar de 'do's en don'ts' van agenderen. Bij ieder focuspunt vind je links naar interne dan wel externe bronnen voor praktisch tips en suggesties.

1. Strategie & beleidsontwikkeling en -uitvoering

De meeste BZ-medewerkers krijgen te maken met het voorbereiden, coördineren en uitvoeren van het buitenlands beleid. Dit kan het ontwikkelen van nieuw beleid zijn of van een nieuwe strategie of beleidskader. Bij beleidsterreinen waar de link met gender minder voor de hand lijkt, zijn er soms relevante aanknopingspunten. Door daar expliciet bij stil te staan kun je ook de effectiviteit van het beleid versterken. Het verankeren van een genderlens is belangrijk voor aansluiting van ons beleid bij de realiteit en voor draagvlak bij de uitvoering. Ook van belang is het betekenisvol betrekken en consulteren van vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen in dit proces. Hier vind je suggesties hoe je dat het beste kunt doen in de context van het feministisch buitenlands beleid.

Verankering van een genderlens in de gehele beleidscyclus

De verankering van een genderlens in de gehele beleidscyclus betekent dat bij beleidsvorming en -uitvoering altijd wordt gekeken naar de impact van het beleid op vrouwen en meisjes en lhbtqi+ personen en naar de grondoorzaken van ongelijkheid. Hierbij worden doorkruisende identiteitskenmerken, zoals leeftijd, etniciteit, sociale klassen, onderwijsniveau, seksuele oriëntatie, gender expressie en identiteit en beperking, meegenomen en meegewogen (intersectionaliteit). We doen dit door een genderanalyse toe te passen. De bevindingen uit de genderanalyse worden gebruikt om de doelstellingen, resultaten, activiteiten, aannames en risico's van nieuw beleid of strategieën te bepalen of herzien, in lijn met de doelstellingen van het feministisch buitenlands beleid.

Een genderanalyse voer je onder andere uit bij het ontwikkelen van nieuw beleid; het beoordelen van een projectvoorstel; het bespreken van de (gender)context van een programma of project in de ontwerpfase; het ontwikkelen van een Terms of Reference en het uitleggen van de vereiste aandacht voor gender in conceptnota's. Op het interne kennisplatform Gender@Work zijn diverse handvaten te vinden voor genderanalyses en checklists voor gendermainstreaming in beleid en projecten. Voorbeelden die je kunt gebruiken In afwachting van een nog te ontwikkelen genderanalysemodule voor BZ zijn de [RVO Gender Guide](#) en het [Beleidskompas](#) bruikbare informatiebronnen. De *Intersectional policy analysis tool*,

ontwikkeld door het maatschappelijk middenveld, biedt handvatten voor het meenemen van elkaar versterkende/overlappende ongelijkheden bij het ontwikkelen van nieuw beleid. Ook Canada's Gender-Based Analysis Plus (GBA Plus) is een handige analyse tool om eens te bekijken.

De Nederlandse ambitie

- Bij het ontwikkelen van beleid en programma's wordt de genderanalyse tool toegepast, op basis van de gendermainstreaming checklist voor programma's en projecten op het interne kennisplatform Gender@Work.
- In 2024 worden nieuwe online modules ontwikkeld voor het doen van een genderanalyse.
- Van project- en programma-uitvoerders en overige subsidie ontvangers wordt verwacht dat ook zij een genderanalyse uitvoeren.
- In de strategische dialoog die Nederland voert met multilaterale en financiële instellingen dringt Nederland aan op het gebruik van een genderanalyse op door Nederland gefinancierd beleid, programma's en interventies.
- Beleid waarbij een negatieve impact op vrouwen, lhbtqi+ personen of andere gemarginaliseerde groepen wordt voorzien of bestaande (gender)ongelijkheid wordt vergroot, wordt herzien. Hierbij wordt coherentie tussen alle beleidsterreinen en betrokken ministeries en andere uitvoerende overheidsinstellingen van het feministisch buitenlands beleid het uitgangspunt.

Betekenisvolle participatie en consultatie

Betekenisvolle, gelijkwaardige en volledige participatie van vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen evenals van maatschappelijke organisaties zijn cruciaal voor duurzame vrede en veiligheid. Zo werken we onder andere aan het ontwikkelen en uitvoeren van programma's op basis van het Nationaal Actieplan (NAP) 1325 met betrekking tot vrouwen, vrede en veiligheid om de participatie van vrouwen in vredes- en veiligheidsprocessen te bevorderen en hun bescherming in conflict gebieden te bevorderen. Door de rechtvaardige deelname van vrouwen aan de wereldwijde arbeidsmarkt stijgt de wereldwijde groei significant en versterkt de positie van vrouwen. Desondanks zijn vrouwen en gemarginaliseerde groepen bijna overal ondervertegenwoordigd in politieke, economische en sociale besluitvormingsprocessen. Dit geldt wereldwijd, maar ook in Nederland. In 2024 stond Nederland voor het derde jaar op rij op de 28ste positie op de Global Gender Gap Index, de jaarlijkse graadmeter van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Het betrekken van mannen en jongens bij het feministisch buitenlands beleid

Mannen en jongens zijn onmisbaar bij het veranderen van patriarchale structuren. Ongelijke machtsverhoudingen zullen blijven bestaan wanneer mannen en jongens niet betrokken worden bij het veranderen van sociale en culturele normen, waarin discriminatie en geweld geworteld zijn. Ook mannen en jongens kunnen negatieve gevolgen ondervinden van schadelijke gendernormen en gender stereotypering. Het is belangrijk dat zij zich uitspreken tegen zaken als seksueel en gender gerelateerd geweld, femicide en ongelijke kansen. Het realiseren van gelijkheid is immers een taak voor de samenleving als geheel waar mensen van alle genders van profiteren.

De Nederlandse ambitie

- We betrekken vrouwen en meisjes, (lokale) vrouwenrechtenorganisaties, mensenrechtenverdedigers, feministische organisaties, jongeren(organisaties), private sector, kennisinstellingen en andere deskundigen op betekenisvolle wijze bij het plannen, ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van beleids- en besluitvormingsprocessen. Hierbij wordt breder gekeken dan alleen de *usual suspects* en worden ook moeilijk te bereiken groepen betekenisvol betrokken.

- In delegaties tijdens internationale en multilaterale conferenties en onderhandelingen zetten we (gender)expertise uit het (lokale) maatschappelijk middenveld in en zorgen we voor versterkte capaciteit op het vlak van gendergelijkheid van delegaties.
- We zorgen voor transparante communicatie met bovengenoemde stakeholders, van planningsfase tot opvolging.
- Impact van ons beleid en programma's op vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen is standaard onderdeel van beleidsdialogen en communicatie met partners en uitvoerders.

Op het interne kennisplatform Gender@Work is een lijst met suggesties te vinden gegroepeerd naar wie geconsulteerd kunnen worden, wanneer en hoe.

Evaluatie van beleid

Met de aankondiging van een Nederlands feministisch buitenlands beleid in mei 2022 is een belangrijke eerste stap gezet om de Nederlandse bijdrage aan het bevorderen voor gendergelijkheid en gelijkheid voor iedereen naar een hoger niveau te brengen. Maar daarmee zijn we er nog niet. Voortgang op dit beleid dient ook gemonitord en geëvalueerd te worden en we willen van dit proces leren. Om het feministisch buitenlands beleid gedegen, tijdig en systematisch BZ-breed door te voeren is het essentieel dat directies en posten doelen stellen en de implementatie ervan monitoren. Een goed mechanisme om dit voor de gehele organisatie inzichtelijk te maken, richting te geven en verantwoording af te leggen, is de jaarplancyclus. Het opnemen van het feministisch buitenlands beleid in de jaarplancyclus geeft inzicht in de inzet, de geleerde lessen en de behaalde resultaten van directies en posten. Dit zorgt voor een effectiever beleid, omdat je op basis van deze informatie kunt ontwikkelen, aanpassen en bijsturen. 2024 wordt het eerste jaar waarin directies en posten concreet aan de slag gaan met het integreren en implementeren van het feministisch buitenlands beleid. Hoe je feministische monitoring, evaluatie en leren (MEL) en verantwoording kunt doen vind je op het interne Gender@Work kennisplatform.

De Nederlandse ambitie

- Beleid wordt – ook tussentijds – geëvalueerd op impact voor vrouwen en lhbtqi+ personen en zo nodig bijgestuurd.
- Het feministisch buitenlands beleid is standaard onderdeel van de jaarplancyclus om inzicht te krijgen in de inzet, de geleerde lessen en de behaalde resultaten van directies en posten.
- Vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen worden betekenisvol betrokken bij evaluaties; van de ontwikkeling van een *Terms of Reference* tot dataverzameling en de verspreiding van resultaten en implementatie van aanbevelingen. Let hierbij goed op de 4e 'R' (*reality check*); in landen waar bijvoorbeeld homoseksualiteit strafbaar is kan het betrekken van lhbtqi+ personen hen in gevaar brengen.
- BZ zal feministische MEL verder ontwikkelen, met inbegrip van feministisch buitenlands beleid-indicatoren.

Capaciteits- en kennisontwikkeling

De implementatie van een feministisch buitenlands beleid is de verantwoordelijkheid van heel BZ. Afdoende kennis en informatie is hiervoor essentieel. Aan het vergroten van de capaciteit voor het succesvol uitvoeren van het feministisch buitenlands beleid op BZ gaan wij op verschillende manieren werken.

De Nederlandse ambitie

- Trainingen en modules voor het uitvoeren van een feministisch buitenlands beleid, waaronder genderanalyse instrumenten, worden ontwikkeld in afstemming met de Academie voor Internationale Betrekkingen (AIB) en het interne kennisplatform Gender@Work wordt geactualiseerd (2024 gereed). Tot die tijd kan gebruikt gemaakt worden van de reeds aanwezige instrumenten en factsheets op het interne Gender@Work kennisplatform.
- Het streven is dat 100% van de BZ-medewerkers voor eind 2025 de online feministisch buitenlands beleid trainingen heeft doorlopen en opgedane inzichten toepast.
- Er wordt geïnvesteerd in trainingen om de capaciteit van BZ-medewerkers verder te versterken en opgedane kennis te onderhouden, afgestemd op de verschillende functieniveaus.
- Het gender focal point netwerk zal gradueel uitbreiden, zodat directies in Den Haag en alle posten een gender focal point hebben.
- Gender focal points worden getraind en vormen het eerste aanspreekpunt voor collega's die ondersteuning zoeken bij de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid.
- De verantwoordelijkheden van de gender focal points worden in het functieprofiel opgenomen om te garanderen dat er ruimte en capaciteit is voor het uitvoeren van deze rol.
- We zetten in op senior gender focal points met duidelijke taakomschrijving, middelen en mandaat, binnen alle vier directoraten-generaal van BZ.
- Via de jaarplancycclus zorgen we voor aansturing en verantwoording op de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid.
- Er wordt ruimte ingebouwd om geleerde lessen te delen met bilaterale partners, partners uit het maatschappelijk middenveld en de private sector.

2. Bilateraal beleid

De hoofddoelstellingen van het buitenlands beleid bestaan uit het bevorderen van welvaart, stabiliteit en veiligheid wereldwijd. Dit doen we onder andere door het bedrijfsleven te ondersteunen op buitenlandse markten en door de economische positie van ons land in de wereld te versterken. Door te investeren in onze bondgenootschappen en in veiligheidssamenwerking met andere partners en middels consulaire beleid, ontwikkelingssamenwerking en culturele samenwerking. Door op te komen voor mensenrechten en de opbouw van de rechtsstaat te ondersteunen. En nog veel meer. Het feministisch buitenlands beleid stimuleert ons om na te denken over vragen als: Hoe dragen handelsbetrekkingen bij aan discriminerende sociale structuren? Hoe kunnen economische banden een hefboom zijn voor gewelddadige conflicten? En wie moeten allemaal geconsulteerd worden in de voorbereiding en het voeren van bilaterale gesprekken?

i. Bilateraal politiek

Een feministische benadering van onze bilaterale betrekkingen betekent onder meer dat we onderwerpen als universele mensenrechten, gelijkheid en gelijkwaardigheid van iedereen en het naleven van internationale afspraken structureel agenderen in bilaterale gesprekken. Dit kan betrekking hebben op de situatie ter plekke, maar ook op het uitwisselen van zienswijzen ter voorbereiding op multilaterale onderhandelingen over allerlei onderwerpen. In een gesprek over non-proliferatie of ontwapening bijvoorbeeld, kunnen ook zienswijzen worden gewisseld over de relevantie van gendergelijkheid voor VN

resoluties op deze terreinen. Een nuttige bron daarvoor is het *'Gender and Disarmament Resource Pack'* gepubliceerd in mei 2022, dat basisinformatie bevat over gendergelijkheid en de relevantie ervan voor wapenbeheersing, non-proliferatie en ontwapening door UNIDIR. Een andere nuttige bron is het in 2022 uitgebrachte *'Gender & Preventing and Countering Terrorism toolkit'*, bedoeld om beleidsmakers en uitvoerders concrete voorbeelden te geven voor het integreren van gender in interventies ter voorkoming en bestrijding van gewelddadig extremisme.

Agenderen

Nederland heeft internationaal een sterke agenderende rol, waar het universele gelijkheid en gelijkwaardigheid van iedereen, met specifieke aandacht voor de rechten van vrouwen en lhbtqi+ personen, betreft. Deze rol zetten we voort en versterken we, waarbij we aandacht houden voor de vier R'en (*representation, rights, resources* en *reality check*). Gegeven de wereldwijde *push-back* op gendergelijkheid werkt Nederland nauw samen met gelijkgezinde landen en voert Nederland de dialoog met minder gelijkgezinde landen om juist ook hun perspectief te begrijpen en te beïnvloeden en eigen vooroordelen na te gaan bij het internationaal onderhandelen. In beleidsoverleg, interdepartementale overleggen, bilaterale gesprekken en multilaterale onderhandelingen is het bevorderen van gelijkheid evenals het *mainstreamen* van de perspectieven van vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen een integraal onderdeel van het betreffende dossier, zoals veiligheid, klimaat, handel en humanitaire hulp. Ook het BZ expertisepunt voor seksuele uitbuiting, misbruik en intimidatie (SEAH) draagt bij aan coherente agendering, beleidsdialoog en coördinatie met andere lidstaten, waarbij het belang van het aanpakken van de grondoorzaken van SEAH, gender- en machtsongelijkheid, wordt benadrukt. Daarnaast kijkt BZ naar de eigen praktijk onder het motto van *'practice what we preach'*. Het is van belang altijd in te zetten op een gelijkwaardige dialoog (luisteren/vragen) en relaties op basis van gelijkwaardigheid.

Politieke dialoog: bespreken van rechten van vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen

Wanneer je een politieke dialoog voert, ben je op de hoogte van de desbetreffende wet- en regelgeving (inclusief verdragen), implementatie daarvan en sociale normen met betrekking tot vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen. Onderwerpen die in een politieke dialoog o.a. aan bod kunnen komen zijn:

- De positie van vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen
- Het belang van het ratificeren en naleven van internationale verdragen
- Het belang van representatie van vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen
- Financiering van vrouwenrechtenorganisaties en feministische bewegingen

Op het interne kennisplatform Gender@Work vind je een tabel met suggesties voor het voeren van een politieke dialoog op basis van de situatie omtrent mensenrechten, specifiek de rechten van vrouwen en lhbtqi+ personen, in een bepaald land (zeer moeilijk/ enige ruimte/ veel ruimte). Consulteer lokale mensenrechtenactivisten en/of feministische organisaties over de handelingsruimte en de boodschap. Je kunt ook de toolkit *'Ondersteunen van vrouwelijke mensenrechtenverdedigers'* gebruiken. Vanzelfsprekend is het altijd van belang dat acties geen schade berokkenen aan specifieke groepen zoals (vrouwelijke) mensenrechtenverdedigers, lokale organisaties en NGOs (*do no harm*).

Demarche en publieke verklaring

Tot de diplomatieke toolbox behoren ook demarches of publieke verklaringen, bijvoorbeeld wanneer een (vrouwelijke) mensenrechtenverdediger in gevaar is en als politieke dialoog niet het gewenste resultaat heeft opgeleverd. Wanneer er juist grote stappen voorwaarts zijn gezet, kan het goed zijn hiervoor via een publieke verklaring aandacht te vragen.

Op het interne kennisplatform Gender@Work vind je een tabel met suggesties voor het doen van demarches en publieke verklaringen. Deze suggesties worden gegeven op basis van de situatie omtrent mensenrechten, specifiek de rechten van vrouwen en lhbtqi+ personen, in een bepaald land (zeer moeilijk/enige ruimte/veel ruimte). Consulteer lokale mensenrechtenactivisten en/of feministische organisaties over de handelingsruimte en de boodschap. Vanzelfsprekend is het altijd van belang dat acties geen schade berokkenen aan specifieke groepen zoals (vrouwelijke) mensenrechtenverdedigers, lokale organisaties en NGOs (*do no harm*).

Uitwisselen van *best practices*

Door informatie uit te wisselen met landen met een sterk genderbeleid kan je ideeën en kennis opdoen, bijvoorbeeld hoe je een genderlens toepast en hoe je elkaars inspanningen kan versterken. Feministisch buitenlands beleid is beleid in wording, dus leg contact met anderen, laat zien dat we allemaal nog lerend zijn. Durf te experimenteren! Denk bijvoorbeeld ook aan het inzetten van culturele uitwisselingen, zoals exposities en culturele uitingen (zie de *rainbow dress*).

Op het interne kennisplatform Gender@Work vind je een tabel met suggesties voor het uitwisselen van *best practices*. Deze suggesties worden gegeven op basis van de situatie omtrent mensenrechten, specifiek de rechten van vrouwen en lhbtqi+ personen, in een bepaald land (zeer moeilijk/enige ruimte/veel ruimte). Consulteer lokale mensenrechtenactivisten en/of feministische organisaties over de handelingsruimte en de boodschap. Vanzelfsprekend is het altijd van belang dat acties geen schade berokkenen aan specifieke groepen zoals (vrouwelijke) mensenrechtenverdedigers, lokale organisaties en NGOs (*do no harm*).



In 2022 verwelkomde de ambassade van het Koninkrijk der Nederlanden de iconische Amsterdam Rainbow Dress in Polen. Foto: ©NLinPoland

Communicatie

- **Genderstereotypering doorbreken:** Genderstereotyperingen worden vaak onbewust herhaald in (beeld) communicatie en bevestigen daarmee de werkelijkheid. Ze hebben grote gevolgen voor de kansen die mensen hebben en hun keuzevrijheid. We richten ons hierbij niet alleen op vrouwen, maar zetten ons ook in om stereotypen rond mannelijkheid en non-binaire personen te doorbreken. Naast gender kijken we naar andere dimensies van stereotypering, zoals etniciteit en seksuele oriëntatie. Door verhalen te vertellen en mensen in beeld te brengen, die niet aan (gender)stereotypen voldoen rekken we de norm op. Houd hierbij rekening met de *'agency'* van de afgebeelde mensen en voorkom dat ze in een slachtofferrol worden geplaatst, tenzij daar een nadrukkelijke reden voor is. De inzet van rolmodellen, die tegen de (gender)stroom inzwemmen en laten zien dat het ook anders kan, kunnen hierbij helpen. Let bij externe en interne communicatie op stigmatiserend of stereotype taalgebruik.
- **Agenderen binnen alle beleidsterreinen:** Let er bij zowel interne als externe communicatie op dat we juist feministisch buitenlands beleid agenderen in berichten die ogenschijnlijk niet over gender gerelateerde onderwerpen lijken te gaan. Dit kan variëren van een samenwerkingsevenement met de private sector tijdens een missie in het buitenland, de berichtgeving over rampen en crises, of in interviews over een cyber of klimaat conferentie. Ook hier houden we aandacht voor de vier *'R-en'* (*representation, rights, resources* en *reality check*).
- **Inclusief taalgebruik:** Hanteer voor corporate communicatie en interne communicatiestromen inclusief taalgebruik en zorg voor structurele aandacht voor het feministisch buitenlands beleid.
- **Inspireren:** Breng de voordelen van het feministisch buitenlands beleid in cijfers en verhalen in kaart en deel dit, zowel intern als extern, ter inspiratie. Daarnaast gaan we succesvolle voorbeelden van implementatie van het feministisch buitenlands beleid documenteren en verspreiden.

In de ernstigste gevallen kunnen EU sancties worden overwogen. Zo is in maart 2023 het “EU Sanctiepakket tegen verantwoordelijken van seksueel geweld” aangenomen om daders te straffen en wereldwijd een signaal af te geven dat seksueel geweld onacceptabel is.

Do's and Don'ts bij het agenderen

Op het interne kennisplatform Gender@Work vind je een lijst van do's en don'ts ter ondersteuning van het agenderen van thema's ter bevordering van gendergelijkheid en de rechten van vrouwen en andere gemarginaliseerde groepen, inclusief lhbtqi+ personen. Deze lijst is niet alomvattend en de do's en don'ts zijn context-specifiek, dus blijf altijd goed reflecteren op wat past in jouw situatie (4^e 'R': *reality check*).

Betekenisvolle participatie en consultatie

Betekenisvolle, gelijkwaardige en volledige participatie van vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen evenals van maatschappelijke organisaties is cruciaal voor duurzame vrede en veiligheid. Zo werken we onder andere aan het ontwikkelen en uitvoeren van programma's op basis van het Nationaal Actieplan (NAP) 1325 met betrekking tot vrouwen, vrede en veiligheid om de participatie van vrouwen in vredes- en veiligheidsprocessen te bevorderen en hun bescherming in conflict gebieden te bevorderen. Door de rechtvaardige deelname van vrouwen aan de wereldwijde arbeidsmarkt stijgt de

wereldwijde groei significant en versterkt de positie van vrouwen. Desondanks zijn vrouwen en gemarginaliseerde groepen bijna overal ondervertegenwoordigd in politieke, economische en sociale besluitvormingsprocessen. Dit geldt wereldwijd, maar ook in Nederland. In 2024 stond Nederland voor het derde jaar op rij op de 28ste positie op de Global Gender Gap Index, de jaarlijkse graadmeter van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Het betrekken van mannen en jongens bij het feministisch buitenlands beleid

Mannen en jongens zijn onmisbaar bij het veranderen van patriarchale structuren. Ongelijke machtsverhoudingen zullen blijven bestaan wanneer mannen en jongens niet betrokken worden bij het veranderen van sociale en culturele normen, waarin discriminatie en geweld geworteld zijn. Ook mannen en jongens kunnen negatieve gevolgen ondervinden van schadelijke gendernormen en gender stereotypering. Het is belangrijk dat zij zich uitspreken tegen zaken als seksueel en gender gerelateerd geweld, femicide en ongelijke kansen. Het realiseren van gelijkheid is immers een taak voor de samenleving als geheel waar mensen van alle genders van profiteren.

De Nederlandse ambitie

- We betrekken vrouwen en meisjes, (lokale) vrouwenrechtenorganisaties, mensenrechtenverdedigers, feministische organisaties, jongeren(organisaties), private sector, kennisinstellingen en andere deskundigen op betekenisvolle wijze bij het plannen, ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van beleids- en besluitvormingsprocessen. Hierbij wordt breder gekeken dan alleen de *usual suspects* en worden ook moeilijk te bereiken groepen betekenisvol betrokken.
- In delegaties tijdens internationale en multilaterale conferenties en onderhandelingen zetten we (gender)expertise uit het (lokale) maatschappelijk middenveld in en zorgen we voor versterkte capaciteit op het vlak van gendergelijkheid van delegaties.
- We zorgen voor transparante communicatie met bovengenoemde stakeholders, van planningsfase tot opvolging.
- Impact van ons beleid en programma's op vrouwen, lhbtq+ personen en andere gemarginaliseerde groepen is standaard onderdeel van beleidsdialogen en communicatie met partners en uitvoerders.

Op het interne kennisplatform Gender@Work is een lijst met suggesties te vinden gegroepeerd naar wie geconsulteerd kunnen worden, wanneer en hoe.

Capaciteits- en kennisontwikkeling

De implementatie van een feministisch buitenlands beleid is de verantwoordelijkheid van heel BZ. Afdoende kennis en informatie is hiervoor essentieel. Aan het vergroten van de capaciteit voor het succesvol uitvoeren van het feministisch buitenlands beleid op BZ gaan wij op verschillende manieren werken.

De Nederlandse ambitie

- Trainingen en modules voor het uitvoeren van een feministisch buitenlands beleid, waaronder genderanalyse instrumenten, worden ontwikkeld in afstemming met de Academie voor Internationale Betrekkingen (AIB) en het interne kennisplatform Gender@Work wordt geactualiseerd (2024 gereed). Tot die tijd kan gebruikt gemaakt worden van de reeds aanwezige instrumenten en factsheets op het interne Gender@Work kennisplatform.
- Het streven is dat 100% van de BZ-medewerkers voor eind 2025 de online feministisch buitenlands beleid trainingen heeft doorlopen en opgedane inzichten toepast.

- Er wordt geïnvesteerd in trainers om de capaciteit van BZ-medewerkers verder te versterken en opgedane kennis te onderhouden, afgestemd op de verschillende functieniveaus.
- Het gender focal point netwerk zal gradueel uitbreiden, zodat directies in Den Haag en alle posten een gender focal point hebben.
- Gender focal points worden getraind en vormen het eerste aanspreekpunt voor collega's die ondersteuning zoeken bij de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid.
- De verantwoordelijkheden van de gender focal points worden in het functieprofiel opgenomen om te garanderen dat er ruimte en capaciteit is voor het uitvoeren van deze rol.
- We zetten in op senior gender focal points met duidelijke taakomschrijving, middelen en mandaat, binnen alle vier directoraten-generaal van BZ.
- Via de jaarplancycclus zorgen we voor aansturing en verantwoording op de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid.
- Er wordt ruimte ingebouwd om geleerde lessen te delen met bilaterale partners, partners uit het maatschappelijk middenveld en de private sector.

Verankering van een genderlens in de gehele beleidscyclus

De verankering van een genderlens in de gehele beleidscyclus betekent dat bij beleidsvorming en -uitvoering altijd wordt gekeken naar de impact van het beleid op vrouwen en meisjes en lhbtqi+ personen en naar de grondoorzaken van ongelijkheid. Hierbij worden doorkruisende identiteitskenmerken, zoals leeftijd, etniciteit, sociale klassen, onderwijsniveau, seksuele oriëntatie, gender expressie en identiteit en beperking, meegenomen en meegewogen (intersectionaliteit). We doen dit door een genderanalyse toe te passen. De bevindingen uit de genderanalyse worden gebruikt om de doelstellingen, resultaten, activiteiten, aannames en risico's van nieuw beleid of strategieën te bepalen of herzien, in lijn met de doelstellingen van het feministisch buitenlands beleid.

Een genderanalyse voer je onder andere uit bij het ontwikkelen van nieuw beleid; het beoordelen van een projectvoorstel; het bespreken van de (gender)context van een programma of project in de ontwerpfase; het ontwikkelen van een Terms of Reference en het uitleggen van de vereiste aandacht voor gender in conceptnota's. Op het interne kennisplatform Gender@Work zijn diverse handvatten te vinden voor genderanalyses en checklists voor gendermainstreaming in beleid en projecten. Voorbeelden die je kunt gebruiken in afwachting van een nog te ontwikkelen genderanalysemodule voor BZ zijn de [RVO Gender Guide](#) en het [Beleidskompas](#). De *Intersectional policy analysis tool*, ontwikkeld door het maatschappelijk middenveld, biedt handvatten voor het meenemen van elkaar versterkende/overlappende ongelijkheden bij het ontwikkelen van nieuw beleid. Ook Canada's Gender-based Analysis Plus (GBA Plus) is een handige analyse tool om eens te bekijken.

De Nederlandse ambitie

- Bij het ontwikkelen van beleid en programma's wordt de genderanalyse tool toegepast, op basis van de gendermainstreaming checklist voor programma's en projecten op het interne kennisplatform Gender@Work.
- In 2024 worden nieuwe online modules ontwikkeld voor het doen van een genderanalyse.
- Van project- en programma-uitvoerders en overige subsidie ontvangers wordt verwacht dat ook zij een genderanalyse uitvoeren.
- In de strategische dialoog die Nederland voert met multilaterale en financiële instellingen dringt Nederland aan op het gebruik van een genderanalyse op door Nederland gefinancierd beleid, programma's en interventies.

- Beleid waarbij een negatieve impact op vrouwen, lhbtqi+ personen of andere gemarginaliseerde groepen wordt voorzien of bestaande (gender)ongelijkheid wordt vergroot, wordt herzien. Hierbij wordt coherentie tussen alle beleidsterreinen en betrokken ministeries en andere uitvoerende overheidsinstellingen van het feministisch buitenlands beleid het uitgangspunt.

ii. Bilateraal economisch

Een belangrijk werkveld binnen BZ is buitenlandse handel en het internationaliseren van de Nederlandse economie. Zo zetten we onder andere in op economische diplomatie en het sluiten van handels- en investeringsverdragen, stimulering van bilaterale handel en investeringen, het bevorderen van internationaal maatschappelijk ondernemen en de controle op de export van strategische goederen. Door middel van economische missies naar het buitenland en samenwerking met internationale organisaties zoals de Europese Commissie, de Europese Raad, de Wereldhandelsorganisatie en de OESO dragen we bij aan een duurzame internationale economie. Ons uitgangspunt is dat inclusieve groei en ontwikkeling alleen mogelijk is als vrouwen en gemarginaliseerde groepen gelijke economische kansen hebben. Daarom richten we ons op het versterken van de economische positie en rechten van vrouwelijke ondernemers en werkneemsters en het verbeteren van hun toegang tot financiële diensten. Ook zetten we sterker in op het waarborgen van diversiteit en inclusie in handelsmissies. Een handige bron om te raadplegen voor een betere integratie van een genderperspectief in het bedrijfsleven is 'Gender Dimensions of de UN Guiding Principles on Business and Human Rights' (2019).

Agenderen

Nederland heeft internationaal een sterke agenderende rol, waar het universele gelijkheid en gelijkwaardigheid van iedereen, met specifieke aandacht voor de rechten van vrouwen en lhbtqi+ personen, betreft. Deze rol zetten we voort en versterken we, waarbij we aandacht houden voor de vier 'R'en' (*representation, rights, resources* en *reality check*). Gegeven de wereldwijde *push-back* op gendergelijkheid werkt Nederland nauw samen met gelijkgezinde landen en voert Nederland de dialoog met minder gelijkgezinde landen om juist ook hun perspectief te begrijpen en te beïnvloeden en eigen vooroordelen na te gaan bij het internationaal onderhandelen. In beleidsoverleg, interdepartementale overleggen en bilaterale gesprekken en multilaterale onderhandelingen is het bevorderen van gelijkheid evenals het mainstreamen van de perspectieven van vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen een integraal onderdeel van het betreffende dossier, zoals veiligheid, klimaat, handel en humanitaire hulp. Ook het BZ expertisepunt voor seksuele uitbuiting, misbruik en intimidatie (SEAH) draagt bij aan coherente agendering, beleidsdialoog en coördinatie met andere lidstaten, waarbij het belang van het aanpakken van de grondoorzaken van SEAH, gender- en machtsongelijkheid, wordt benadrukt. Daarnaast kijkt BZ naar de eigen praktijk onder het motto van 'practice what we preach'. Het is van belang altijd in te zetten op een gelijkwaardige dialoog (luisteren/vragen) en relaties op basis van gelijkwaardigheid.

Uitwisselen van *best practices*

Door informatie uit te wisselen met andere landen met een sterk genderbeleid kan je ideeën en kennis opdoen, bijvoorbeeld hoe je een genderlens toepast en hoe je elkaars inspanningen kan versterken. Feministisch buitenlands beleid is beleid in wording, dus leg contact met anderen, laat zien dat we

allemaal nog lerend zijn. Durf te experimenteren! Denk bijvoorbeeld ook aan het inzetten van culturele uitwisselingen, zoals exposities en culturele uitingen (zie de *rainbow dress*).

Op het interne kennisplatform Gender@Work vind je een tabel met suggesties voor het uitwisselen van best practices. Deze suggesties worden gegeven op basis van de situatie omtrent mensenrechten, specifiek de rechten van vrouwen en lhbtqi+ personen, in een bepaald land (zeer moeilijk/enige ruimte/veel ruimte). Consulteer lokale mensenrechtenactivisten en/of feministische organisaties over de handelingsruimte en de boodschap. Vanzelfsprekend is het altijd van belang dat acties geen schade berokkenen aan specifieke groepen zoals (vrouwelijke) mensenrechtenverdedigers, lokale organisaties en NGOs (*do no harm*).



In 2022 verwelkomde de ambassade van het Koninkrijk der Nederlanden de iconische Amsterdam Rainbow Dress in Polen. Foto: ©NLinPoland

Publieks- en culturele diplomatie en communicatie

Publieks- en culturele diplomatie zijn belangrijke manieren om de feministisch buitenlands beleidsagenda te promoten. Hiervoor kan je een breed spectrum aan activiteiten inzetten, zoals tentoonstellingen van vrouwelijke kunstenaars of tentoonstellingen over *women empowerment*; het plaatsen van berichten op sociale media (zie de daarvoor opgestelde sociale media toolkits); het organiseren van evenementen en ronde tafels (bij voorkeur in samenwerking met lokale organisaties) over bijvoorbeeld vrouwelijke ondernemers; het deelnemen aan vrouwenrechten- en/of lhbtqi+ activiteiten, die worden georganiseerd; het bijwonen van hoorzittingen en het bezoeken van (vrouwenrechten)activisten in de gevangenis.

Ook valt te denken aan het ontwikkelen van *gender pledges*. Daarin staan afspraken over bijvoorbeeld gewenste omgangsvormen, met aandacht voor seksueel grensoverschrijdend gedrag en intimidatie, discriminatie en inclusieve en respectvolle omgang, maar ook zaken als het verbeteren van de gender en diversiteitsbalans binnen directies en op posten, het bijdragen aan diverse panel samenvattingen en diversiteit in delegaties, missies en operaties. Posten kunnen verder nog inzetten op het ter beschikking stellen van vergaderruimtes of het creëren van veilige ruimtes voor (vrouwen)rechtenorganisaties en lhbtqi+ personen en organisaties. Het is van belang om dit soort acties altijd in consultatie met de doelgroep te doen om te voorkomen dat hun veiligheid in het geding kan komen. Wees erop voorbereid dat publiekelijke aandacht, specifiek op sociale media, vaak *pushback* en haatberichten als reactie krijgt.

Op verschillende dagen in het jaar kan aandacht besteed worden aan gelijke rechten voor iedereen, in het bijzonder vrouwen en lhbtqi+ personen. Zie daarvoor de VN kalender internationale dagen.

Communicatie

- **Genderstereotypering doorbreken:** Genderstereotyperingen worden vaak onbewust herhaald in (beeld) communicatie en bevestigen daarmee de werkelijkheid. Ze hebben grote gevolgen voor de kansen die mensen hebben en hun keuzevrijheid. We richten ons hierbij niet alleen op vrouwen, maar zetten ons ook in om stereotypen rond mannelijkheid en non-binaire personen te doorbreken. Naast gender kijken we naar andere dimensies van stereotypering, zoals etniciteit en seksuele oriëntatie. Door verhalen te vertellen en mensen in beeld te brengen, die niet aan (gender)stereotypen voldoen rekken we de norm op. Houd hierbij rekening met de *'agency'* van de afgebeelde mensen en voorkom dat ze in een slachtofferrol worden geplaatst, tenzij daar een nadrukkelijke reden voor is. De inzet van rolmodellen, die tegen de (gender)stroom inzwemmen en laten zien dat het ook anders kan, kunnen hierbij helpen. Let bij externe en interne communicatie op stigmatiserend of stereotype taalgebruik.
- **Agenderen binnen alle beleidsterreinen:** Let bij zowel interne als externe communicatie erop dat we juist feministisch buitenlands beleid agenderen in berichten die ogenschijnlijk niet over gender gerelateerde onderwerpen lijken te gaan. Dit kan variëren van een samenwerkingsevenement met de private sector in een missie in het buitenland, de berichtgeving over rampen en crises, of in interviews over een cyber of klimaat conferentie. Ook hier houden we aandacht voor de vier *'R-en'* (*representation, rights, resources en reality check*).
- **Inclusief taalgebruik:** Hanteer voor corporate communicatie en interne communicatiestromen inclusief taalgebruik en zorg voor structurele aandacht voor het feministisch buitenlands beleid.
- **Inspireren:** Breng de voordelen van het feministisch buitenlands beleid in cijfers en verhalen in kaart en deel dit, zowel intern als extern, ter inspiratie.

Do's and Don'ts bij het agenderen

Op het interne kennisplatform Gender@Work vind je een lijst van do's en don'ts ter ondersteuning van het agenderen van thema's ter bevordering van gendergelijkheid en de rechten van vrouwen en andere gemarginaliseerde groepen, inclusief lhbtqi+ personen. Deze lijst is niet alomvattend en de do's en don'ts zijn context-specifiek; dus blijf altijd goed reflecteren op wat past in jouw situatie (4^e *'R'*: *reality check*).

Verankering van een genderlens in de gehele beleidscyclus

De verankering van een genderlens in de gehele beleidscyclus betekent dat bij beleidsvorming en -uitvoering altijd wordt gekeken naar de impact van het beleid op vrouwen en meisjes en lhbtqi+ personen en naar de grondoorzaken van ongelijkheid. Hierbij worden doorkruisende identiteitskenmerken, zoals leeftijd, etniciteit, sociale klassen, onderwijsniveau, seksuele oriëntatie, gender expressie en identiteit en beperking, meegenomen en meegewogen (intersectionaliteit). We doen dit door een genderanalyse toe te passen. De bevindingen uit de genderanalyse worden gebruikt om de doelstellingen, resultaten, activiteiten, aannames en risico's van nieuw beleid of strategieën te bepalen of herzien, in lijn met de doelstellingen van het feministisch buitenlands beleid.

Een genderanalyse voer je onder andere uit bij het ontwikkelen van nieuw beleid; het beoordelen van een projectvoorstel; het bespreken van de (gender)context van een programma of project in de ontwerpfase;

het ontwikkelen van een Terms of Reference en het uitleggen van de vereiste aandacht voor gender in conceptnota's. Op het interne kennisplatform Gender@Work zijn diverse handvaten te vinden voor genderanalyses en checklists voor gendermainstreaming in beleid en projecten. Voorbeelden die je kunt gebruiken in afwachting van een nog te ontwikkelen genderanalysemodule voor BZ zijn de [RVO Gender Guide](#) en het [Beleidskompas](#). De *Intersectional policy analysis tool*, ontwikkeld door het maatschappelijk middenveld, biedt handvaten voor het meenemen van elkaar versterkende/overlappende ongelijkheden bij het ontwikkelen van nieuw beleid. Ook Canada's Gender-based Analysis Plus (GBA Plus) is een handige analyse tool om eens te bekijken.

De Nederlandse ambitie

- Bij het ontwikkelen van beleid en programma's wordt de genderanalyse tool toegepast, op basis van de gendermainstreaming checklist voor programma's en projecten op het interne kennisplatform Gender@Work.
- In 2024 worden nieuwe online modules ontwikkeld voor het doen van een genderanalyse.
- Van project- en programma-uitvoerders en overige subsidie ontvangers wordt verwacht dat ook zij een genderanalyse uitvoeren.
- In de strategische dialoog die Nederland voert met multilaterale en financiële instellingen dringt Nederland aan op het gebruik van een genderanalyse op door Nederland gefinancierd beleid, programma's en interventies.
- Beleid waarbij een negatieve impact op vrouwen, lhbtqi+ personen of andere gemarginaliseerde groepen wordt voorzien of bestaande (gender)ongelijkheid wordt vergroot, wordt herzien. Hierbij wordt coherentie tussen alle beleidsterreinen en betrokken ministeries en andere uitvoerende overheidsinstellingen van het feministisch buitenlands beleid het uitgangspunt.

Betekenisvolle participatie en consultatie

Betekenisvolle, gelijkwaardige en volledige participatie van vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen evenals van maatschappelijke organisaties zijn cruciaal voor duurzame vrede en veiligheid. Zo werken we onder andere aan het ontwikkelen en uitvoeren van programma's op basis van het Nationaal Actieplan (NAP) 1325 met betrekking tot vrouwen, vrede en veiligheid om de participatie van vrouwen in vredes-en veiligheidsprocessen te bevorderen en hun bescherming in conflict gebieden te bevorderen. Door de rechtvaardige deelname van vrouwen aan de wereldwijde arbeidsmarkt stijgt de wereldwijde groei significant en versterkt de positie van vrouwen. Desondanks zijn vrouwen en gemarginaliseerde groepen bijna overal ondervertegenwoordigd in politieke, economische en sociale besluitvormingsprocessen. Dit geldt wereldwijd, maar ook in Nederland. In 2024 stond Nederland voor het derde jaar op rij op de 28ste positie op de Global Gender Gap Index, de jaarlijkse graadmeter van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Het betrekken van mannen en jongens bij het feministisch buitenlands beleid

Mannen en jongens zijn onmisbaar bij het veranderen van patriarchale structuren. Ongelijke machtsverhoudingen zullen blijven bestaan wanneer mannen en jongens niet betrokken worden bij het veranderen van sociale en culturele normen, waarin discriminatie en geweld geworteld zijn. Ook mannen en jongens kunnen negatieve gevolgen ondervinden van schadelijke gendernormen en gender stereotypering. Het is belangrijk dat zij zich uitspreken tegen zaken als seksueel en gender gerelateerd geweld, femicide en ongelijke kansen. Het realiseren van gelijkheid is immers een taak voor de samenleving als geheel waar mensen van alle genders van profiteren.

De Nederlandse ambitie

- We betrekken vrouwen en meisjes, (lokale) vrouwenrechtenorganisaties, mensenrechtenverdedigers, feministische organisaties, jongeren(organisaties), private sector, kennisinstellingen en andere deskundigen op betekenisvolle wijze bij het plannen, ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van beleids- en besluitvormingsprocessen. Hierbij wordt breder gekeken dan alleen de *usual suspects* en worden ook moeilijk te bereiken groepen betekenisvol betrokken.
- (Gender)expertise uit het (lokale) maatschappelijk middenveld wordt ingezet in delegaties tijdens internationale en multilaterale conferenties en onderhandelingen en er wordt ingezet op versterkte capaciteit op het vlak van gendergelijkheid van delegaties.
- We zorgen voor transparante communicatie met bovengenoemde stakeholders, van planningsfase tot opvolging.
- Impact van ons beleid en programma's op vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen is standaard onderdeel van beleidsdialogen en communicatie met partners en uitvoerders.

Op het interne kennisplatform Gender@Work is een lijst met suggesties te vinden gegroepeerd naar wie geconsulteerd kunnen worden, wanneer en hoe

Capaciteits- en kennisontwikkeling

De implementatie Van een feministisch buitenlands beleid is de verantwoordelijkheid van heel BZ. Afdoende kennis en informatie is hiervoor essentieel. Aan het vergroten van de capaciteit voor het succesvol uitvoeren van het feministisch buitenlands beleid op BZ gaan wij op verschillende manieren werken. Voor de versterking van kennis op het gebied van bijvoorbeeld internationale handel en gender is er een online steunpunt dat bedoeld is voor organisaties en bedrijven voor advies over het integreren van gendergelijkheid in hun bedrijfsvoering.

De Nederlandse ambitie

- Trainingen en modules voor het uitvoeren van een feministisch buitenlands beleid, waaronder genderanalyse instrumenten, worden ontwikkeld in afstemming met de Academie voor Internationale Betrekkingen (AIB) en het interne kennisplatform Gender@Work wordt geactualiseerd (2024 gereed). Tot die tijd kan gebruikt gemaakt worden van de reeds aanwezige instrumenten en factsheets op het interne Gender@Work kennisplatform.
- Het streven is dat 100% van de BZ-medewerkers voor eind 2025 de online feministisch buitenlands beleid trainingen heeft doorlopen en opgedane inzichten toepast.
- Er wordt geïnvesteerd in trainers om de capaciteit van BZ-medewerkers verder te versterken en opgedane kennis te onderhouden, afgestemd op de verschillende functieniveaus.
- Het gender focal point netwerk zal gradueel uitbreiden, zodat directies in Den Haag en alle posten een gender focal point hebben.
- Gender focal points worden getraind en vormen het eerste aanspreekpunt voor collega's die ondersteuning zoeken bij de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid.
- De verantwoordelijkheden van de gender focal points worden in het functieprofiel opgenomen om te garanderen dat er ruimte en capaciteit is voor het uitvoeren van deze rol.
- We zetten in op senior gender focal points met duidelijke taakomschrijving, middelen en mandaat, binnen alle vier directoraten-generaal van BZ.
- Via de jaarplancyclus zorgen we voor aansturing en verantwoording op de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid.

- Er wordt ruimte ingebouwd om geleerde lessen te delen met bilaterale partners, partners uit het maatschappelijk middenveld en de private sector.

3. Multilateraal beleid

Wij werken vaak in multilateraal verband, zoals binnen de Europese Unie, VN-instellingen, de Wereldbank, het Internationaal Monetair Fonds (IMF), de NAVO, de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE), de Raad van Europa, et cetera. Zo zetten we ons bijvoorbeeld binnen VN-vredesmissies in voor verbeterde bescherming van vrouwen in conflictgebieden en het agenderen van het belang van het betrekken van vrouwen in veiligheidsbeleid, omdat dit bijdraagt aan het tegengaan van geweld, het bevorderen van mensenrechten in gebieden die worden geteisterd door gewelddadig extremisme, het vergroten van mogelijkheden voor effectieve programma's en het verkleinen van het risico op onbedoelde negatieve consequenties van interventies. In lijn met het feministisch buitenlands beleid is de ambitie om meer aandacht te geven aan de positie en rechten van vrouwen, meisjes, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen.

Agenderen

Nederland heeft internationaal een sterke agenderende rol, waar het universele gelijkheid en gelijkwaardigheid van iedereen, met specifieke aandacht voor de rechten van vrouwen en lhbtqi+ personen, betreft. Deze rol zetten we voort en versterken we, waarbij we aandacht houden voor de vier R'en (*representation, rights, resources* en *reality check*). Gegeven de wereldwijde *push-back* op gendergelijkheid werkt Nederland nauw samen met gelijkgezinde landen en voert Nederland de dialoog met minder gelijkgezinde landen om juist ook hun perspectief te begrijpen en te beïnvloeden en eigen vooroordelen na te gaan bij het internationaal onderhandelen. In beleidsoverleg, interdepartementale overleggen, bilaterale gesprekken en multilaterale onderhandelingen is het bevorderen van gelijkheid evenals het mainstreamen van de perspectieven van vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen een integraal onderdeel van het betreffende dossier, zoals veiligheid, klimaat, handel en humanitaire hulp. Daarnaast kijkt BZ naar de eigen praktijk onder het motto van 'practice what we preach'. Het is van belang altijd in te zetten op een gelijkwaardige dialoog (luisteren/vragen) en relaties op basis van gelijkwaardigheid.

Multilaterale betrekkingen en onderhandelingen

De bevordering van de rechten van vrouwen en van gendergelijkheid, inclusief gelijke rechten voor lhbtqi+ personen en gemarginaliseerde minderheden, is een integraal onderdeel van het multilaterale beleid en de beleidsinzet, zie daarvoor de nota Mondiaal Multilateralisme. Het agenderen van deze thema's in multilaterale contexten kan op verschillende manieren, bijvoorbeeld door vrouwen, lhbtqi+ personen, jongeren en/of vertegenwoordigers van andere gemarginaliseerde groepen waar mogelijk op te nemen in delegaties naar multilaterale vergaderingen of door multilaterale organisaties en banken te stimuleren om kritisch te kijken naar de toegankelijkheid van hun financiering. We zetten sterker in op het betrekken van vrouwen bij vredesonderhandelingen en conflict hantering. Binnen de NAVO trekken we met gelijkgestemden op om vrouwen, vrede en veiligheidsagenda (WPS) te bevorderen. Op het interne kennisplatform Gender@Work staat een lijst met suggesties voor het agenderen van onderwerpen ter bevordering van de rechten van vrouwen en van gendergelijkheid, inclusief gelijke rechten voor lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen in een multilaterale context.

Europese Unie

We zetten in op een goede relatie tussen Nederland en afzonderlijke (kandidaat) EU-lidstaten, op een samenhangend Nederlands EU-beleid, onder anderen op het gebied van gelijke rechten voor vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen. De EU voert een duidelijk beleid rond vrouwenrechten en gendergelijkheid. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft hier de beleidsinhoudelijke verantwoordelijkheid. Een voorbeeld met betrekking tot de bestrijding van seksueel en gender gerelateerd geweld is de actieve rol van Nederland bij de totstandkoming van de Istanbul-conventie in 2011 en de ratificatie ervan in 2018 door het Europese parlement. Het is het meest verstrekkende internationale rechtsinstrument om geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld te voorkomen en te bestrijden en Nederland zal dit hoog op de agenda houden. Ook heeft Nederland zich gecommitteerd aan de ambitieuze agenda inzake gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen in het externe optreden van de EU, het EU GAP III (2020-2025). Het EU GAP III pleit voor een gendergelijke wereld en vormt een aanvulling op de strategie voor gelijkheid van lhbtqi+ personen. Suggesties voor de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid in EU context zijn te vinden op het interne kennisplatform Gender@Work.

VN verklaringen, resoluties en mandaten

Bij het opstellen van VN verklaringen of het onderhandelen over resoluties is het van belang te weten hoe je het beste onderwerpen ter bevordering van gendergelijkheid en de rechten van vrouwen en andere gemarginaliseerde groepen, inclusief lhbtqi+ personen, kunt agenderen. Het is hierbij van belang een goede afweging te maken wanneer het noodzakelijk is om gendergelijkheid, vrouwenrechten, SRGR en gelijke rechten van lhbtqi+ personen op te brengen in onderhandelingen en wanneer niet. Je kan hierbij gebruik maken van de *UN language guides over SRGR en Gender*. Op het interne kennisplatform Gender@Work worden hiervoor suggesties gedaan.

Internationale mensenrechtenmechanismen

Discriminatie op basis van geslacht is verboden onder bijna elk mensenrechtenverdrag. Daarnaast is het Verdrag inzake de uitbanning van discriminatie van vrouwen (CEDAW) gewijd aan de verwezenlijking van de mensenrechten van vrouwen. Het Verdrag, dat beschouwd wordt als de internationale wet op de rechten van vrouwen, definieert wat discriminatie van vrouwen inhoudt en stelt een agenda op voor nationale acties om een einde te maken aan deze discriminatie. In 2000 nam de Veiligheidsraad resolutie 1325 over vrouwen, vrede en veiligheid aan, waarin wordt opgeroepen tot een grotere participatie van vrouwen en de integratie van genderperspectieven in alle VN-inspanningen op het gebied van vrede en veiligheid (waaronder de participatie van vrouwen in besluitvormings- en vredesprocessen, genderperspectieven in opleiding en vredeshandhaving en gendermainstreaming in VN-rapportagesystemen). Sindsdien heeft de VN-Veiligheidsraad verschillende resoluties over vrouwen, vrede en veiligheid aangenomen. Desondanks worden nog steeds veel vrouwen over de hele wereld op allerlei manieren gediscrimineerd:

- Wetten en beleid verbieden vrouwen gelijke toegang tot land, eigendom en huisvesting;
- Economische en sociale discriminatie;
- Gender gerelateerd geweld, zoals huwelijksgevangenschap;
- Ontzegging van seksuele en reproductieve gezondheidsrechten.

Op het interne kennisplatform Gender@Work is een lijst met suggesties samengesteld om deze onderwerpen aan te kaarten binnen internationale mensenrechtenmechanismen.

Communicatie

- **Genderstereotypering doorbreken:** Genderstereotyperingen worden vaak onbewust herhaald in (beeld) communicatie en bevestigen daarmee de werkelijkheid. Ze hebben grote gevolgen voor de kansen die mensen hebben en keuzevrijheid. We richten ons hierbij niet alleen op vrouwen, maar zetten ons ook in om stereotypen rond mannelijkheid en non-binaire personen te doorbreken. Naast gender kijken we naar andere dimensies van stereotypering, zoals etniciteit en seksuele oriëntatie. Door verhalen te vertellen en mensen in beeld te brengen, die niet aan (gender)stereotypen voldoen rekken we norm op. Houd hierbij rekening met de *'agency'* van de afgebeelde mensen en voorkom dat ze in een slachtofferrol worden geplaatst, tenzij daar een nadrukkelijke reden voor is. De inzet van rolmodellen, die tegen de (gender)stroom inzwemmen en laten zien dat het ook anders kan, kunnen hierbij helpen. Let bij externe en interne communicatie op stigmatiserend of stereotype taalgebruik.
- **Agenderen binnen alle beleidsterreinen:** Let bij zowel interne als externe communicatie erop dat we juist feministisch buitenlands beleid agenderen in berichten die ogenschijnlijk niet over gender gerelateerde onderwerpen lijken te gaan. Dit kan variëren van een samenwerkingsevenement met de private sector in een missie in het buitenland, de berichtgeving over rampen en crises, of in interviews over een cyber of klimaat conferentie. Ook hier houden we aandacht voor de vier *'R-en'* (*representation, rights, resources en reality check*).
- **Inclusief taalgebruik:** Hanteer voor corporate communicatie en interne communicatiestromen inclusief taalgebruik en zorg voor structurele aandacht voor het feministisch buitenlands beleid.
- **Inspireren:** Breng de voordelen van het feministisch buitenlands beleid in cijfers en verhalen in kaart en deel dit, zowel intern als extern, ter inspiratie.

Do's and Don'ts bij het agenderen

Op het interne kennisplatform Gender@Work vind je een lijst van do's en don'ts ter ondersteuning van het agenderen van thema's ter bevordering van gendergelijkheid en de rechten van vrouwen en andere gemarginaliseerde groepen, inclusief lhbtqi+ personen. Deze lijst is niet alomvattend en de do's en don'ts zijn context-specifiek, dus blijf altijd goed reflecteren op wat past in jouw situatie (4^e *'R'*: *reality check*).

Betekenisvolle participatie en consultatie

Betekenisvolle, gelijkwaardige en volledige participatie van vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen evenals van maatschappelijke organisaties zijn cruciaal voor duurzame vrede en veiligheid. Zo werken we onder andere aan het ontwikkelen en uitvoeren van programma's op basis van het Nationaal Actieplan (NAP) 1325 met betrekking tot vrouwen, vrede en veiligheid om de participatie van vrouwen in vredes- en veiligheidsprocessen te bevorderen en hun bescherming in conflict gebieden te bevorderen. Door de rechtvaardige deelname van vrouwen aan de wereldwijde arbeidsmarkt stijgt de mondiale groei significant en versterkt de positie van vrouwen. Desondanks zijn vrouwen en gemarginaliseerde groepen bijna overal ondervertegenwoordigd in politieke, economische en sociale besluitvormingsprocessen. Dit geldt wereldwijd, maar ook in Nederland. In 2024 stond Nederland voor het derde jaar op rij op de 28ste positie op de Global Gender Gap Index, de jaarlijkse graadmeter van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Het betrekken van mannen en jongens bij het feministisch buitenlands beleid

Mannen en jongens zijn onmisbaar bij het veranderen van patriarchale structuren. Ongelijke machtsverhoudingen zullen blijven bestaan wanneer mannen en jongens niet betrokken worden bij het veranderen van sociale en culturele normen, waarin discriminatie en geweld geworteld zijn. Ook mannen en jongens kunnen negatieve gevolgen ondervinden van schadelijke gendernormen en gender stereotypering. Het is belangrijk dat zij zich uitspreken tegen zaken als seksueel en gender gerelateerd geweld, femicide en ongelijke kansen. Het realiseren van gelijkheid is immers een taak voor de samenleving als geheel waar mensen van alle genders van profiteren.

De Nederlandse ambitie

- We betrekken vrouwen en meisjes, (lokale) vrouwenrechtenorganisaties, mensenrechtenverdedigers, feministische organisaties, jongeren(organisaties), private sector, kennisinstellingen en andere deskundigen op betekenisvolle wijze bij het plannen, ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van beleids- en besluitvormingsprocessen. Hierbij wordt breder gekeken dan alleen de *usual suspects* en worden ook moeilijk te bereiken groepen betekenisvol betrokken.
- In delegaties tijdens internationale en multilaterale conferenties en onderhandelingen zetten we (gender)expertise uit het (lokale) maatschappelijk middenveld in en zorgen we voor versterkte capaciteit op het vlak van gendergelijkheid van delegaties.
- We zorgen voor transparante communicatie met bovengenoemde stakeholders, van planningsfase tot opvolging.
- Impact van ons beleid en programma's op vrouwen, lhbtq+ personen en andere gemarginaliseerde groepen is standaard onderdeel van beleidsdialogen en communicatie met partners en uitvoerders.

Op het interne kennisplatform Gender@Work is een lijst met suggesties te vinden gegroepeerd naar wie geconsulteerd kunnen worden, wanneer en hoe.

Capaciteits- en kennisontwikkeling

De implementatie van een feministisch buitenlands beleid is de verantwoordelijkheid van heel BZ. Afdoende kennis en informatie is hiervoor essentieel. Aan het vergroten van de capaciteit voor het succesvol uitvoeren van het feministisch buitenlands beleid op BZ gaan wij op verschillende manieren werken.

De Nederlandse ambitie

- Trainingen en modules voor het uitvoeren van een feministisch buitenlands beleid, waaronder genderanalyse instrumenten, worden ontwikkeld in afstemming met de Academie voor Internationale Betrekkingen (AIB) en het interne kennisplatform Gender@Work wordt geactualiseerd (2024 gereed). Tot die tijd kan gebruikt gemaakt worden van de reeds aanwezige instrumenten en factsheets op het interne Gender@Work kennisplatform.
- Het streven is dat 100% van de BZ-medewerkers voor eind 2025 de online feministisch buitenlands beleid trainingen heeft doorlopen en opgedane inzichten toepast.
- Er wordt geïnvesteerd in trainers om de capaciteit van BZ-medewerkers verder te versterken en opgedane kennis te onderhouden, afgestemd op de verschillende functieniveaus.
- Het gender focal point netwerk zal gradueel uitbreiden, zodat directies in Den Haag en alle posten een gender focal point hebben.
- Gender focal points worden getraind en vormen het eerste aanspreekpunt voor collega's die ondersteuning zoeken bij de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid.

- De verantwoordelijkheden van de gender focal points worden in het functieprofiel opgenomen om te garanderen dat er ruimte en capaciteit is voor het uitvoeren van deze rol.
- We zetten in op senior gender focal points met duidelijke taakomschrijving, middelen en mandaat, binnen alle vier directoraten-generaal van BZ.
- Via de jaarplancycclus zorgen we voor aansturing en verantwoording op de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid.
- Er wordt ruimte ingebouwd om geleerde lessen te delen met bilaterale partners, partners uit het maatschappelijk middenveld en de private sector.

4. Programma's en projectenbeheer

Middels het financieren van programma's en projecten draagt BZ bij aan gelijke rechten voor iedereen. Zo is bijvoorbeeld in 2021 het 'SDG 5 fonds' opgericht met als doel het ondersteunen van de capaciteit van vrouwenrechtenorganisaties en vrouwelijke mensenrechtenverdedigers door middel van directe financiering, capaciteitsversterking, politieke steun en alliantievorming. Daarbinnen werken we onder andere aan het ontwikkelen en uitvoeren van programma's op basis van het Nationaal Actieplan 1325 met betrekking tot vrouwen, vrede en veiligheid om de participatie van vrouwen in vredes- en veiligheidsprocessen te bevorderen en hun bescherming in conflictgebieden te bevorderen. Naast genderspecifieke programma's zijn er bijvoorbeeld binnen het mensenrechtenfonds, het stabiliteitsfonds en het klimaatfonds bedragen gereserveerd specifiek voor projecten op het gebied van vrouwenrechten en gendergelijkheid. Wanneer je bezig houdt met programmamanagement of projectbeheer is het belangrijk dat je goed op de hoogte bent van het correct uitvoeren van gender analyses en gebruik van de OESO/DAC gender marker evenals van feministische monitoring, evaluatie en leren (MEL). Hoe je dat doet vind je door op de links hieronder te klikken.

Agenderen

Nederland heeft internationaal een sterke agenderende rol, waar het universele gelijkheid en gelijkwaardigheid van iedereen, met specifieke aandacht voor de rechten van vrouwen en lhbtqi+ personen, betreft. Deze rol zetten we voort en versterken we, waarbij we aandacht houden voor de vier R'en (*representation, rights, resources* en *reality check*). Gegeven de wereldwijde *push-back* op gendergelijkheid werkt Nederland nauw samen met gelijkgezinde landen en voert Nederland de dialoog met minder gelijkgezinde landen om juist ook hun perspectief te begrijpen en te beïnvloeden en eigen vooroordelen na te gaan bij het internationaal onderhandelen. In beleidsoverleg, interdepartementale overleggen, bilaterale gesprekken en multilaterale onderhandelingen is het bevorderen van gelijkheid evenals het mainstreamen van de perspectieven van vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen een integraal onderdeel van het betreffende dossier, zoals veiligheid, klimaat, handel en humanitaire hulp. Ook het BZ expertisepunt voor seksuele uitbuiting, misbruik en intimidatie (SEAH) draagt bij aan coherente agendering, beleidsdialoog en coördinatie met andere lidstaten, waarbij het belang van het aanpakken van de grondoorzaken van SEAH, gender- en machtsongelijkheid, wordt benadrukt. Daarnaast kijkt BZ naar de eigen praktijk onder het motto van 'practice what we preach'. Het is van belang altijd in te zetten op een gelijkwaardige dialoog (luisteren/vragen) en relaties op basis van gelijkwaardigheid.

Communicatie

- **Genderstereotypering doorbreken:** Genderstereotyperingen worden vaak onbewust herhaald in (beeld) communicatie en bevestigen daarmee de werkelijkheid. Ze hebben grote gevolgen voor de kansen die mensen hebben en hun keuzevrijheid. We richten ons hierbij niet alleen op vrouwen, maar zetten ons ook in om stereotypen rond mannelijkheid en non-binaire personen te doorbreken. Naast gender kijken we naar andere dimensies van stereotypering zoals etniciteit en seksuele oriëntatie. Door verhalen te vertellen en mensen in beeld te brengen, die niet aan (gender)stereotypen voldoen rekken we norm op. Houd hierbij rekening met de *'agency'* van de afgebeelde mensen en voorkom dat ze in een slachtofferrol worden geplaatst, tenzij daar een nadrukkelijke reden voor is. De inzet van rolmodellen, die tegen de (gender)stroom inzwemmen en laten zien dat het ook anders kan, kunnen hierbij helpen. Let bij externe en interne communicatie op stigmatiserend of stereotype taalgebruik.
- **Agenderen binnen alle beleidsterreinen:** Let bij zowel interne als externe communicatie erop dat we juist feministisch buitenlands beleid agenderen in berichten die ogenschijnlijk niet over gender gerelateerde onderwerpen lijken te gaan. Dit kan variëren van een samenwerkingsevenement met de private sector in een missie in het buitenland, de berichtgeving over rampen en crises, of in interviews over een cyber of klimaat conferentie. Ook hier houden we aandacht voor de vier 'R-en' (*representation, rights, resources en reality check*).
- **Inclusief taalgebruik:** Hanteer voor corporate communicatie en interne communicatiestromen inclusief taalgebruik en zorg voor structurele aandacht voor het feministisch buitenlands beleid.
- **Inspireren:** Breng de voordelen van het feministisch buitenlands beleid in cijfers en verhalen in kaart en deel dit, zowel intern als extern, ter inspiratie.

Verankering van een genderlens in de gehele beleidscyclus

De verankering van een genderlens in de gehele beleidscyclus betekent dat bij beleidsvorming en -uitvoering altijd wordt gekeken naar de impact van het beleid op vrouwen en meisjes en lhbtq+ personen en naar de grondoorzaken van ongelijkheid. Hierbij worden doorkruisende identiteitskenmerken, zoals leeftijd, etniciteit, sociale klassen, onderwijsniveau, seksuele oriëntatie, gender expressie en identiteit en beperking, meegenomen en meegewogen (intersectionaliteit). We doen dit door een genderanalyse toe te passen. De bevindingen uit de genderanalyse worden gebruikt om de doelstellingen, resultaten, activiteiten, aannames en risico's van nieuw beleid of strategieën te bepalen of herzien, in lijn met de doelstellingen van het feministisch buitenlands beleid.

Een genderanalyse voer je onder andere uit bij het ontwikkelen van nieuw beleid; het beoordelen van een projectvoorstel; het bespreken van de (gender)context van een programma of project in de ontwerpfase; het ontwikkelen van een Terms of Reference en het uitleggen van de vereiste aandacht voor gender in conceptnota's. Op het interne kennisplatform Gender@Work zijn diverse handvaten te vinden voor genderanalyses en checklists voor gendermainstreaming in beleid en projecten. Voorbeelden die je kunt gebruiken in afwachting van een nog te ontwikkelen genderanalysemodule voor BZ zijn de [RVO Gender Guide](#) en het [Beleidskompas](#). De *Intersectional policy analysis tool*, ontwikkeld door het maatschappelijk middenveld, biedt handvaten voor het meenemen van elkaar versterkende/overlappende ongelijkheden bij het ontwikkelen van nieuw beleid. Ook Canada's Gender-based Analysis Plus (GBA Plus) is een handige analyse tool om eens te bekijken.

De Nederlandse ambitie

- Bij het ontwikkelen van beleid en programma's wordt de genderanalyse tool toegepast, op basis van de gendermainstreaming checklist voor programma's en projecten op het interne kennisplatform Gender@Work.
- In 2024 worden nieuwe online modules ontwikkeld voor het doen van een genderanalyse.
- Van project- en programma-uitvoerders en overige subsidie ontvangers wordt verwacht dat ook zij een genderanalyse uitvoeren.
- In de strategische dialoog die Nederland voert met multilaterale en financiële instellingen dringt Nederland aan op het gebruik van een genderanalyse op door Nederland gefinancierd beleid, programma's en interventies.
- Beleid waarbij een negatieve impact op vrouwen, lhbtqi+ personen of andere gemarginaliseerde groepen wordt voorzien of bestaande (gender)ongelijkheid wordt vergroot, wordt herzien. Hierbij wordt coherentie tussen alle beleidsterreinen en betrokken ministeries en andere uitvoerende overheidsinstellingen van het feministisch buitenlands beleid het uitgangspunt.

Betekenisvolle participatie en consultatie

Betekenisvolle, gelijkwaardige en volledige participatie van vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen evenals van maatschappelijke organisaties zijn cruciaal voor duurzame vrede en veiligheid. Zo werken we onder andere aan het ontwikkelen en uitvoeren van programma's op basis van het Nationaal Actieplan (NAP) 1325 met betrekking tot vrouwen, vrede en veiligheid om de participatie van vrouwen in vredes- en veiligheidsprocessen te bevorderen en hun bescherming in conflict gebieden te bevorderen. Door de rechtvaardige deelname van vrouwen aan de wereldwijde arbeidsmarkt stijgt de mondiale groei significant en versterkt de positie van vrouwen. Desondanks zijn vrouwen en gemarginaliseerde groepen bijna overal ondervertegenwoordigd in politieke, economische en sociale besluitvormingsprocessen. Dit geldt wereldwijd, maar ook in Nederland. In 2024 stond Nederland voor het derde jaar op rij op de 28ste positie op de Global Gender Gap Index, de jaarlijkse graadmeter van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Het betrekken van mannen en jongens bij het feministisch buitenlands beleid

Mannen en jongens zijn onmisbaar bij het veranderen van patriarchale structuren. Ongelijke machtsverhoudingen zullen blijven bestaan wanneer mannen en jongens niet betrokken worden bij het veranderen van sociale en culturele normen, waarin discriminatie en geweld geworteld zijn. Ook mannen en jongens kunnen negatieve gevolgen ondervinden van schadelijke gendernormen en gender stereotypering. Het is belangrijk dat zij zich uitspreken tegen zaken als seksueel en gender gerelateerd geweld, femicide en ongelijke kansen. Het realiseren van gelijkheid is immers een taak voor de samenleving als geheel waar mensen van alle genders van profiteren.

De Nederlandse ambitie

- We betrekken vrouwen en meisjes, (lokale) vrouwenrechtenorganisaties, mensenrechtenverdedigers, feministische organisaties, jongeren(organisaties), private sector, kennisinstellingen en andere deskundigen op betekenisvolle wijze bij het plannen, ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van beleids- en besluitvormingsprocessen. Hierbij wordt breder gekeken dan alleen de *usual suspects* en worden ook moeilijk te bereiken groepen betekenisvol betrokken.
- In delegaties tijdens internationale en multilaterale conferenties en onderhandelingen zetten we (gender)expertise uit het (lokale) maatschappelijk middenveld in en zorgen we voor versterkte capaciteit op het vlak van gendergelijkheid van delegaties.

- We zorgen voor transparante communicatie met bovengenoemde stakeholders, van planningsfase tot opvolging.
- Impact van ons beleid en programma's op vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen is standaard onderdeel van beleidsdialogen en communicatie met partners en uitvoerders.

Op het interne kennisplatform Gender@Work is een lijst met suggesties te vinden gegroepeerd naar wie geconsulteerd kunnen worden, wanneer en hoe.

Gender budgeting

Afgesproken is dat gender budgeting het uitgangspunt wordt bij financieringsbeslissingen binnen BZ. Gender budgeting is het integreren van de genderdimensie in de budgettaire cyclus: van de budgetvoorstellen, over de feitelijke uitgaven, tot de evaluatie en controle van het feitelijk uitgegeven geld. Het niet meenemen van genderperspectieven bij budgetting leidt tot genderblinde begrotingen en daarmee tot suboptimale besluitvorming.

Gender budgeting is gebaseerd op genderanalyses, die een standaard onderdeel worden van besluitvorming rond potentiële programma- en subsidie uitgaven. Een goede genderanalyse maakt het ook mogelijk om belangrijke kwesties te adresseren, die anders over het hoofd worden gezien in begrotingen en beleidsanalyses, zoals uitgaven aan de economische integratie van vrouwen in landbouw- en economische sectoren; het uitbannen van gender gerelateerd geweld in de strafrechtsector; of sociale transformatie in de gezondheidszorg en het onderwijs. Een goede genderanalyse leidt tot goede planning en budgetting voor gendergelijkheid en economische groei. We passen daarbij de OESO-DAC gendermarker toe, die aangeeft of en in welke mate een activiteit gericht is op het bevorderen van gendergelijkheid. Te bereiken resultaten worden uitgesplitst naar gender. Gender budgeting is ook een belangrijk onderdeel van verantwoording afleggen. Het biedt een mechanisme om vast te stellen of de inzet inzake gendergelijkheid wordt omgezet in budgettaire toezeggingen.

Er zijn verschillende manieren waarop je kunt bijdragen aan gender budgeting in je werk. Deze worden toegelicht op het interne Gender@Work kennisplatform.

De Nederlandse ambitie

- We gaan aan de slag om op alle terreinen van BZ gender budgeting toe te passen aan de hand van de checklist voor een gender budgeting pilot.
- In 2025 zal door de Taskforce Vrouwenrechten en Gendergelijkheid in samenwerking met directie Financieel Economische Zaken nader worden onderzocht hoe gender budgeting structureel kan worden verwerkt in de systematiek van BZ, waaronder IMPACT (2024).
- Gender budgeting zal het uitgangspunt worden bij alle financieringsbeslissingen. Dit betekent dat genderanalyses standaard onderdeel uitmaken van besluitvorming rond potentiële deelnames, programma- en subsidie-uitgaven.
- BZ neemt in alle subsidiekaders criteria op rondom gender budgeting.
- Nederland voert met multilaterale en financiële instellingen een strategische dialoog ten behoeve van wederzijdse kennisbevordering en toepassing van gender budgeting.
- Om de inzet op het bevorderen van gendergelijkheid in programma's en projecten te monitoren gebruiken we de OESO-DAC gendermarker:
 - We sluiten aan bij de doelstelling uit het nieuwe actieplan van de Europese Unie voor gendergelijkheid en empowerment van vrouwen in externe betrekkingen 2020-2025 (EU

GAP III), waaraan Nederland zich heeft gecommitteerd, dat minimaal 85% van ODA uitgaven gender “significant” moet zijn in 2025. In het kader van het feministisch buitenlands beleid streven we ernaar dit te verhogen naar 90% vanaf 2030. We zullen onze koppositie met betrekking tot de score op gendergelijkheid als “principal” waarborgen op minimaal 30% en ook daar streven we naar verhoging.

- We hebben de ambitie koploper te zijn en te blijven in het financieren van vrouwenrechtenorganisaties en lhbtqi+ gemeenschappen.
- Het streven is de OESO-DAC gendermarker ook toe te passen op non-ODA programma's en projecten. Vanaf 2024 onderzoeken we hoe dit geïntegreerd kan worden in de systemen van BZ.

Capaciteits- en kennisontwikkeling

De implementatie van een feministisch buitenlands beleid is de verantwoordelijkheid van heel BZ. Afdoende kennis en informatie is hiervoor essentieel. Aan het vergroten van de capaciteit voor het succesvol uitvoeren van het feministisch buitenlands beleid op BZ gaan wij op verschillende manieren werken.

De Nederlandse ambitie

- Trainingen en modules voor het uitvoeren van een feministisch buitenlands beleid, waaronder genderanalyse instrumenten, worden ontwikkeld in afstemming met de Academie voor Internationale Betrekkingen (AIB) en het interne kennisplatform Gender@Work wordt geactualiseerd (2024 gereed). Tot die tijd kan gebruikt gemaakt worden van de reeds aanwezige instrumenten en factsheets op het interne Gender@Work kennisplatform.
- Het streven is dat 100% van de BZ-medewerkers voor eind 2025 de online feministisch buitenlands beleid trainingen heeft doorlopen en opgedane inzichten toepast.
- Er wordt geïnvesteerd in trainers om de capaciteit van BZ-medewerkers verder te versterken en opgedane kennis te onderhouden, afgestemd op de verschillende functieniveaus.
- Het gender focal point netwerk zal gradueel uitbreiden, zodat directies in Den Haag en alle posten een gender focal point hebben.
- Gender focal points worden getraind en vormen het eerste aanspreekpunt voor collega's die ondersteuning zoeken bij de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid.
- De verantwoordelijkheden van de gender focal points worden in het functieprofiel opgenomen om te garanderen dat er ruimte en capaciteit is voor het uitvoeren van deze rol.
- We zetten in op senior gender focal points met duidelijke taakomschrijving, middelen en mandaat, binnen alle vier directoraten-generaal van BZ.
- Via de jaarplancyclus zorgen we voor aansturing en verantwoording op de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid.
- Er wordt ruimte ingebouwd om geleerde lessen te delen met bilaterale partners, partners uit het maatschappelijk middenveld en de private sector.

Evaluatie van beleid

Met de aankondiging van een Nederlands feministisch buitenlands beleid in mei 2022 is een belangrijke eerste stap gezet om de Nederlandse bijdrage aan het bevorderen voor gendergelijkheid en gelijkheid voor iedereen naar een hoger niveau te brengen. Maar daarmee zijn we er nog niet. Voortgang op dit

beleid dient ook gemonitord en geëvalueerd te worden en we willen van dit proces leren. Om het feministisch buitenlands beleid gedegen, tijdig en systematisch BZ-breed door te voeren is het essentieel dat directies en posten doelen stellen en de implementatie ervan monitoren. Een goed mechanisme om dit voor de gehele organisatie inzichtelijk te maken, richting te geven en verantwoording af te leggen, is de jaarplancyclus. Het opnemen van het feministisch buitenlands beleid in de jaarplancyclus geeft inzicht in de inzet, de geleerde lessen en de behaalde resultaten van directies en posten. Dit zorgt voor een effectiever beleid, omdat je op basis van deze informatie kunt ontwikkelen, aanpassen en bijsturen. 2024 wordt het eerste jaar waarin directies en posten concreet aan de slag gaan met het integreren en implementeren van het feministisch buitenlands beleid. Hoe je feministische monitoring, evaluatie en leren (MEL) en verantwoording kunt doen vind je op het interne Gender@Work kennisplatform.

De Nederlandse ambitie

- Beleid wordt – ook tussentijds – geëvalueerd op impact voor vrouwen en lhbtqi+ personen en zo nodig bijgestuurd.
- Het feministisch buitenlands beleid is standaard onderdeel van de jaarplancyclus om inzicht te krijgen in de inzet, de geleerde lessen en de behaalde resultaten van directies en posten.
- Vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen worden betekenisvol betrokken bij evaluaties; van de ontwikkeling van een *Terms of Reference* tot dataverzameling en de verspreiding van resultaten en implementatie van aanbevelingen. Let hierbij goed op de 4e 'R' (*reality check*); in landen waar bijvoorbeeld homoseksualiteit strafbaar is kan het betrekken van lhbtqi+ personen hen in gevaar brengen.
- BZ zal feministische MEL verder ontwikkelen, met inbegrip van feministisch buitenlands beleid-indicatoren.

5. Consulair

De Nederlandse diplomatie helpt om de belangen van Nederland en Nederlanders in het buitenland te behartigen, of het nu gaat om Nederlandse reizigers en vakantiegangers, Nederlanders die buiten Nederland (gaan) wonen, werken of studeren, of om mensen die ons land willen bezoeken of zich hier willen vestigen. Vanuit Den Haag en onze posten over de hele wereld werken we aan een veilige, stabiele en welvarende wereld. Daarbij vormen de posten de ogen en oren van Nederland in het buitenland. Het betreft dienstverlening, waarin wordt ingespeeld op de wensen van burgers, die informatie en diensten bij voorkeur online afnemen, maar waarbij ook rekening wordt gehouden met mensen die behoefte hebben aan extra ondersteuning. Consulaire dienstverlening in de context van het feministisch buitenlands beleid betekent bijvoorbeeld dat we Nederlandse vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde personen, die in het buitenland het slachtoffer zijn geworden van huwelijksdwang, achterlating, huwelijksgevangenschap of andere vormen van geweld, blijven bijstaan op discrete, tactvolle en empathische wijze door consulair personeel, bij voorkeur van dezelfde gender. Om dit goed te kunnen doen is het versterken van de capaciteit en kennis van belang.

Capaciteits- en kennisontwikkeling

De implementatie van een feministisch buitenlands beleid is de verantwoordelijkheid van heel BZ. Afdoende kennis en informatie is hiervoor essentieel. Aan het vergroten van de capaciteit voor het

succesvol uitvoeren van het feministisch buitenlands beleid op BZ gaan wij op verschillende manieren werken.

De Nederlandse ambitie

- Trainingen en modules voor het uitvoeren van een feministisch buitenlands beleid, waaronder genderanalyse instrumenten, worden ontwikkeld in afstemming met de Academie voor Internationale Betrekkingen (AIB) en het interne kennisplatform Gender@Work wordt geactualiseerd (2024 gereed). Tot die tijd kan gebruikt gemaakt worden van de reeds aanwezige instrumenten en factsheets op het interne Gender@Work kennisplatform.
- Het streven is dat 100% van de BZ-medewerkers voor eind 2025 de online feministisch buitenlands beleid trainingen heeft doorlopen en opgedane inzichten toepast.
- Er wordt geïnvesteerd in trainers om de capaciteit van BZ-medewerkers verder te versterken en opgedane kennis te onderhouden, afgestemd op de verschillende functieniveaus.
- Het gender focal point netwerk zal gradueel uitbreiden, zodat directies in Den Haag en alle posten een gender focal point hebben.
- Gender focal points worden getraind en vormen het eerste aanspreekpunt voor collega's die ondersteuning zoeken bij de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid.
- De verantwoordelijkheden van de gender focal points worden in het functieprofiel opgenomen om te garanderen dat er ruimte en capaciteit is voor het uitvoeren van deze rol.
- We zetten in op senior gender focal points met duidelijke taakomschrijving, middelen en mandaat, binnen alle vier directoraten-generaal van BZ.
- Via de jaarplancyclus zorgen we voor aansturing en verantwoording op de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid.
- Er wordt ruimte ingebouwd om geleerde lessen te delen met bilaterale partners, partners uit het maatschappelijk middenveld en de private sector.

Communicatie

- **Genderstereotypering doorbreken:** Genderstereotyperingen worden vaak onbewust herhaald in (beeld) communicatie en bevestigen daarmee de werkelijkheid. Ze hebben grote gevolgen voor de kansen die mensen hebben en hun keuzevrijheid. We richten ons hierbij niet alleen op vrouwen, maar zetten ons ook in om stereotypen rond mannelijkheid en non-binaire personen te doorbreken. Naast gender kijken we naar andere dimensies van stereotypering, zoals etniciteit en seksuele oriëntatie. Door verhalen te vertellen en mensen in beeld te brengen, die niet aan (gender)stereotypen voldoen rekken we norm op. Houd hierbij rekening met de 'agency' van de afgebeelde mensen en voorkom dat ze in een slachtofferrol worden geplaatst, tenzij daar een nadrukkelijke reden voor is. De inzet van rolmodellen, die tegen de (gender)stroom inzwemmen en laten zien dat het ook anders kan, kunnen hierbij helpen. Let bij externe en interne communicatie op stigmatiserend of stereotype taalgebruik.
- **Agenderen binnen alle beleidsterreinen:** Let bij zowel interne als externe communicatie erop dat we juist feministisch buitenlands beleid agenderen in berichten die ogenschijnlijk niet over gender gerelateerde onderwerpen lijken te gaan. Dit kan variëren van een samenwerkingsevenement met de particuliere sector in een missie in het buitenland, de berichtgeving over rampen en crises, of in interviews over een cyber of klimaat conferentie. Ook hier houden we aandacht voor de vier 'R-en' (*representation, rights, resources en reality check*).
- **Inclusief taalgebruik:** Hanteer voor corporate communicatie en interne communicatiestromen inclusief taalgebruik en zorg voor structurele aandacht voor het feministisch buitenlands beleid.

- **Inspireren:** Breng de voordelen van het feministisch buitenlands beleid in cijfers en verhalen in kaart en deel dit, zowel intern als extern, ter inspiratie.

6. Bedrijfsvoering en organisatie

BZ wordt mede draaiende gehouden door verschillende dienstonderdelen, waaronder HDPO inclusief DARE en D&I, DOB, HDPN, FEZ, COM, IOB, DJZ, ESA en natuurlijk HDBV. Het doorvoeren van het feministisch buitenlands beleid door en binnen alle dienstonderdelen is van groot belang voor het behalen van beoogde resultaten. Hieronder volgen verschillende suggesties voor het uitvoeren van het feministisch buitenlands met betrekking tot het BZ personeelsbeleid, de manier waarop we ons beleid monitoren en evalueren en intern en extern communiceren evenals de wijze waarop we de bewindslieden adviseren.

Agenderen (intern)

Communicatie

- **Genderstereotypering doorbreken:** Genderstereotyperingen worden vaak onbewust herhaald in (beeld) communicatie en bevestigen daarmee de werkelijkheid. Ze hebben grote gevolgen voor de kansen die mensen hebben en hun keuzevrijheid. We richten ons hierbij niet alleen op vrouwen, maar zetten ons ook in om stereotypen rond mannelijkheid en non-binaire personen te doorbreken. Naast gender kijken we naar andere dimensies van stereotypering, zoals etniciteit en seksuele oriëntatie. Door verhalen te vertellen en mensen in beeld te brengen, die niet aan (gender)stereotypen voldoen rekken we norm op. Houd hierbij rekening met de *'agency'* van de afgebeelde mensen en voorkom dat ze in een slachtofferrol worden geplaatst, tenzij daar een nadrukkelijke reden voor is. De inzet van rolmodellen, die tegen de (gender)stroom inzwemmen en laten zien dat het ook anders kan, kunnen hierbij helpen. Let bij externe en interne communicatie op stigmatiserend of stereotype taalgebruik.
- **Agenderen binnen alle beleidsterreinen:** Let bij zowel interne als externe communicatie erop dat we juist feministisch buitenlands beleid agenderen in berichten die ogenschijnlijk niet over gender gerelateerde onderwerpen lijken te gaan. Dit kan variëren van een samenwerkingsevenement met de particuliere sector in een missie in het buitenland, de berichtgeving over rampen en crises, of in interviews over een cyber of klimaat conferentie. Ook hier houden we aandacht voor de vier 'R'-en (*representation, rights, resources en reality check*).
- **Inclusief taalgebruik:** Hanteer voor corporate communicatie en interne communicatiestromen inclusief taalgebruik en zorg voor structurele aandacht voor het feministisch buitenlands beleid.
- **Inspireren:** Breng de voordelen van het feministisch buitenlands beleid in cijfers en verhalen in kaart en deel dit, zowel intern als extern, ter inspiratie.

Gender budgeting

Afgesproken is dat gender budgeting het uitgangspunt zal worden bij financieringsbeslissingen binnen BZ. Gender budgeting is het integreren van de genderdimensie in alle fasen van de budgettaire cyclus: van de budgetvoorstellen, over de feitelijke uitgave, tot de evaluatie en controle van het feitelijk uitgegeven geld. Gender budgeting betreft dus niet het opsommen van kredieten voor projecten of acties die specifiek

gericht zijn op het bevorderen van gendergelijkheid, maar is juist van toepassing op alle kredieten en dus ook op kredieten die niet direct verband houden met gendergelijkheid.

Gender budgeting is gebaseerd op genderanalyses, die een standaard onderdeel worden van besluitvorming rond potentiële programma- en subsidie uitgaven. Een goede gender analyse maakt het ook mogelijk om belangrijke kwesties te adresseren die anders over het hoofd worden gezien in begrotingen en beleidsanalyses, zoals uitgaven aan de economische integratie van vrouwen in landbouw- en economische sectoren; uitbannen van gender gerelateerd geweld in de strafrechtsector; of sociale transformatie in gezondheidszorg en onderwijs. Een goede genderanalyse leidt tot goede planning en budgeting voor gendergelijkheid en economische groei. We passen daarbij de OESO-DAC gendermarker toe, die aangeeft of en in welke mate een activiteit gericht is op het bevorderen van gendergelijkheid. Te bereiken resultaten worden uitgesplitst naar gender. Gender budgeting is ook een belangrijk onderdeel van verantwoording afleggen. Het biedt een mechanisme om vast te stellen of de inzet inzake gendergelijkheid wordt omgezet in budgettaire toezeggingen.

Er zijn verschillende manieren waarop je kunt bijdragen aan gender budgeting in je werk. Deze worden toegelicht op het interne Gender@Work kennisplatform.

De Nederlandse ambitie

- We gaan aan de slag om op alle terreinen van BZ gender budgeting toe te passen aan de hand van de checklist voor een gender budgeting pilot.
- In 2025 zal door de Taskforce Vrouwenrechten en Gendergelijkheid in samenwerking met directie Financieel Economische Zaken nader worden onderzocht hoe gender budgeting structureel kan worden verwerkt in de systematiek van BZ, waaronder IMPACT (2024).
- Gender budgeting zal het uitgangspunt worden bij alle financieringsbeslissingen (2025). Dit betekent dat genderanalyses standaard onderdeel uitmaken van besluitvorming rond potentiële deelnames, programma- en subsidie-uitgaven.
- BZ neemt in alle subsidiekaders criteria op rondom gender budgeting.
- Nederland voert met multilaterale en financiële instellingen een strategische dialoog ten behoeve van wederzijdse kennisbevordering en toepassing van gender budgeting.
- Om de inzet op het bevorderen van gendergelijkheid in programma's en projecten te monitoren gebruiken we de OESO-DAC gendermarker:
 - We sluiten aan bij de doelstelling uit het nieuwe actieplan van de Europese Unie voor gendergelijkheid en empowerment van vrouwen in externe betrekkingen 2020-2025 (EU GAP III), waaraan Nederland zich heeft gecommitteerd, dat minimaal 85% van ODA uitgaven gender "significant" moet zijn in 2025. In het kader van het feministisch buitenlands beleid streven we ernaar dit te verhogen naar 90% vanaf 2030. We zullen onze koppositie met betrekking tot de score op gendergelijkheid als "principal" waarborgen op minimaal 30% en ook daar streven we naar verhoging.
 - We hebben de ambitie koploper te zijn en te blijven in het financieren van vrouwenrechtenorganisaties en lhbtq+ gemeenschappen.
 - Het streven is de OESO-DAC gendermarker ook toe te passen op non-ODA programma's en projecten. Vanaf 2024 onderzoeken we hoe dit geïntegreerd kan worden in de systemen van BZ.

Capaciteits- en kennisontwikkeling

De implementatie van een feministisch buitenlands beleid is de verantwoordelijkheid van heel BZ. Afdoende kennis en informatie is hiervoor essentieel. Aan het vergroten van de capaciteit voor het succesvol uitvoeren van het feministisch buitenlands beleid op BZ gaan wij op verschillende manieren werken.

De Nederlandse ambitie

- Trainingen en modules voor het uitvoeren van een feministisch buitenlands beleid, waaronder genderanalyse instrumenten, worden ontwikkeld in afstemming met de Academie voor Internationale Betrekkingen (AIB) en het interne kennisplatform Gender@Work wordt geactualiseerd (2024 gereed). Tot die tijd kan gebruikt gemaakt worden van de reeds aanwezige instrumenten en factsheets op het interne Gender@Work kennisplatform.
- Het streven is dat 100% van de BZ-medewerkers voor eind 2025 de online feministisch buitenlands beleid trainingen heeft doorlopen en opgedane inzichten toepast.
- Er wordt geïnvesteerd in trainers om de capaciteit van BZ-medewerkers verder te versterken en opgedane kennis te onderhouden, afgestemd op de verschillende functieniveaus.
- Het gender focal point netwerk zal gradueel uitbreiden, zodat directies in Den Haag en alle posten een gender focal point hebben.
- Gender focal points worden getraind en vormen het eerste aanspreekpunt voor collega's die ondersteuning zoeken bij de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid.
- De verantwoordelijkheden van de gender focal points worden in het functieprofiel opgenomen om te garanderen dat er ruimte en capaciteit is voor het uitvoeren van deze rol.
- We zetten in op senior gender focal points met duidelijke taakomschrijving, middelen en mandaat, binnen alle vier directoraten-generaal van BZ.
- Via de jaarplancyclus zorgen we voor aansturing en verantwoording op de uitvoering van het feministisch buitenlands beleid.
- Er wordt ruimte ingebouwd om geleerde lessen te delen met bilaterale partners, partners uit het maatschappelijk middenveld en de private sector.

Evaluatie van beleid

Met de aankondiging van een Nederlands feministisch buitenlands beleid in mei 2022 is een belangrijke eerste stap gezet om de Nederlandse bijdrage aan het bevorderen voor gendergelijkheid en gelijkheid voor iedereen naar een hoger niveau te brengen. Maar daarmee zijn we er nog niet. Voortgang op dit beleid dient ook gemonitord en geëvalueerd te worden en we willen van dit proces leren. Om het feministisch buitenlands beleid gedegen, tijdig en systematisch BZ-breed door te voeren is het essentieel dat directies en posten doelen stellen en de implementatie ervan monitoren. Een goed mechanisme om dit voor de gehele organisatie inzichtelijk te maken, richting te geven en verantwoording af te leggen, is de jaarplancyclus. Het opnemen van het feministisch buitenlands beleid in de jaarplancyclus geeft inzicht in de inzet, de geleerde lessen en de behaalde resultaten van directies en posten. Dit zorgt voor een effectiever beleid, omdat je op basis van deze informatie kunt ontwikkelen, aanpassen en bijsturen. 2024 wordt het eerste jaar waarin directies en posten concreet aan de slag gaan met het integreren en implementeren van het feministisch buitenlands beleid. Hoe je feministische monitoring, evaluatie en leren (MEL) en verantwoording kunt doen vind je op het interne Gender@Work kennisplatform.

De Nederlandse ambitie

- Beleid wordt – ook tussentijds – geëvalueerd op impact voor vrouwen en lhbtq+ personen en zo nodig bijgestuurd.

- Het feministisch buitenlands beleid is standaard onderdeel van de jaarplancycclus om inzicht te krijgen in de inzet, de geleerde lessen en de behaalde resultaten van directies en posten.
- Vrouwen, lhbtqi+ personen en andere gemarginaliseerde groepen worden betekenisvol betrokken bij evaluaties; van de ontwikkeling van een *Terms of Reference* tot dataverzameling en de verspreiding van resultaten en implementatie van aanbevelingen. Let hierbij goed op de 4e 'R' (*reality check*); in landen waar bijvoorbeeld homoseksualiteit strafbaar is kan het betrekken van lhbtqi+ personen hen in gevaar brengen.
- BZ zal feministische MEL verder ontwikkelen, met inbegrip van feministisch buitenlands beleid-indicatoren.

Organisatie en personeel

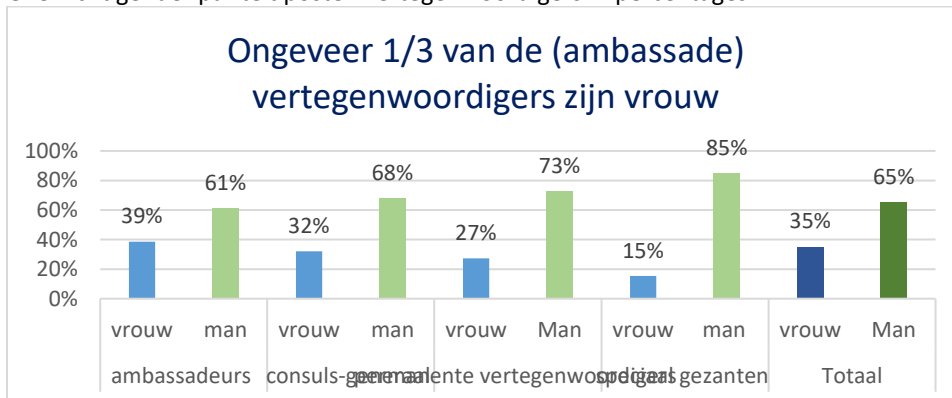
Een feministisch buitenlands beleid kunnen we alleen geloofwaardig en succesvol uitvoeren als ook de interne organisatie werkt aan gendergelijkheid, gender deskundigheid, diversiteit en inclusie en een veilige werkomgeving voor iedereen.

De Nederlandse ambitie

- Het aantal fte's met deskundigheid op gender en seksuele oriëntatie wordt vergroot en gender expertise wordt behouden en ingezet binnen de gehele organisatie.
- Via de jaarplancycclus volgen we de voortgang met betrekking tot kennisontwikkeling op vrouwenrechten, gender en diversiteit en inclusie en leggen we hier jaarlijks verantwoording over af (zie ook de interne nota over opvolging van het racisme rapport "Racisme bij Buitenlandse Zaken").
- Iedere directie en post heeft een gender focal point met passend functieprofiel. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering ligt niet alleen bij de gender focal point, maar wordt breed en op hoger niveau gedragen.
- In de HR gespreksycclus en functieprofielen wordt kennis van en kunde op vrouwenrechten, gender en diversiteit en inclusie een aandachtspunt, naast de bestaande focus op integriteit.
- In corporate, beleids- en andere vormen van communicatie zal gelet worden op het doorbreken van (gender)stereotypingen en wordt (gender)inclusief taalgebruik gehanteerd.
- Binnen BZ en de posten werken we toe naar gendergelijkheid op alle functieniveaus. Het streven is dat tegen 2025 50% van de ambassadeurs vrouw zal zijn (nu 40%); 50% van de consuls-generaal (nu 32%); 50% van de permanente vertegenwoordigers (nu 27%); en 50% van de speciale gezanten (nu 15%).
- We gaan minimaal vier genderaudits uitvoeren op posten en/of directies voor 2025. Een gender audit is een participatief beoordelingsproces, waarbij de stand van zaken op het gebied van gendergelijkheid in een organisatie wordt geanalyseerd en de belangrijkste gendervooroordelen worden geïdentificeerd. Een genderaudit besteedt aandacht aan verschillende kwesties, zoals de status van gendergelijkheid in organisatiecultuur en -processen en het verzamelen van de percepties, het begrip en het gedrag van het personeel ten opzichte van gendergelijkheid. Een genderaudit ligt vaak ten grondslag aan het doorvoeren van organisatie brede veranderingen om gendergelijkheid te bevorderen.
- Om genderongelijkheid, racisme en discriminatie tegen te gaan en diversiteit en inclusie te bevorderen, blijven we de wervings- en selectieprocessen bij instroom en doorstroom eerlijker en transparanter maken en onderzoeken we hoe de uitstroom van mensen met diverse achtergronden kan worden tegen gegaan.

- Op CTF- en MD-niveau dragen we zorg voor een goede weerspiegeling van alle diversiteit en inclusie (D&I) groepen en staan de organisatiedoelen op dit vlak centraal.
- Om gendergelijkheid intern te bevorderen zorgen we voor (meer) ouderschapsverlof voor ons personeel, voorzieningen voor het geven van borstvoeding, houden we rekening met behoefte aan flexibel werken van alle collega's. en stimuleren we het aannemen van vrouwen in posities die nu vaak door mannen vervuld worden en vice versa.
- We stimuleren een inclusieve organisatiecultuur voor alle medewerkers ongeacht gender, seksuele gerichtheid, beperking, leeftijd en etniciteit. Dit kan bijvoorbeeld door het toepassen c.q. het directie specifiek vertalen van reeds bestaande normen en gedragscodes, zoals de 'eerste 100 dagen op een post', of het opstellen van *gender pledges*.
- We stimuleren gender/ D&I sensitief taalgebruik in alle interne documenten en in wervingsteksten voor vacatures. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de Handreiking Gender inclusieve Communicatie, die momenteel door OCW ontwikkeld wordt en later zal verschijnen.
- Van leidinggevendenden/ vacaturehouders wordt verwacht dat zij in functieprofielen beleidsinhoudelijke verwachtingen met betrekking tot de uitvoer van het feministisch buitenlands beleid opnemen.
- In de HR gesprekscyclus worden inzet en behaalde resultaten met betrekking tot het feministisch buitenlands beleid een vast onderdeel.
- Via de jaarplancycclus wordt voortgang op de beoogde resultaten voor BZ en personeel als gevolg van het feministisch buitenlands beleid gemonitord.

Overzicht gender pariteit posten vertegenwoordigers in percentages



Bron: Rijksoverheid, 2023

Annex 1. Begrippenlijst

De begrippenlijst omvat kernbegrippen en concepten die handig zijn om te begrijpen wanneer je een feministisch buitenlands beleid uitvoert. Deze lijst kan in de toekomst worden aangepast en uitgebreid.

AGENCY

Agency betreft de handelingsvrijheid van een individu. Deze wordt niet alleen begrenst door de beperkingen die doorgaans worden toegeschreven aan de vrije wil, maar ook door de sociale structuur. Tegelijkertijd wordt de sociale structuur juist gevormd door het geheel van individuele handelingen.

COHERENTIE

Een belangrijk principe van feministisch buitenlands beleid is beleidscoherentie, oftewel de samenhang tussen het beleid van verschillende departementen, waaronder de impact van binnenlands beleid op internationaal terrein. Feministisch buitenlands beleid kan daarom niet alleen worden uitgevoerd door het ministerie van Buitenlandse Zaken los van de rest van de overheid.

FEMINISTISCH

Feminisme is een verzamelnaam voor maatschappelijke en politieke stromingen en bewegingen die ongelijke verhoudingen tussen mensen, ongeacht gender - en in al hun diversiteit - kritisch bekijken en streven naar gelijke rechten en kansen voor iedereen. Het wordt ook vaak gezien als een politieke positionering met als doel structurele genderongelijkheid en andere machtsverhoudingen weg te nemen.

GEMARGINALISEERDE GROEPEN

Groepen mensen die, vanwege factoren die gewoonlijk buiten hun macht vallen, niet dezelfde kansen hebben als andere groepen mensen. Gemarginaliseerde groepen worden achtergesteld, gediscrimineerd of bedreigd door machtsstructuren op basis van factoren zoals etniciteit, inkomensniveau, opleiding, religie, (lichamelijke en cognitieve) beperking, gender, enz. Intersectionele aspecten dragen bij aan de mate waarin sprake is van marginalisering. In het kader van het feministisch buitenlands beleid worden vrouwen en meisjes bedoeld in al hun diversiteit, ofwel van iedere leeftijd, sociale klasse, religie, etniciteit, genderidentiteit, seksuele oriëntatie, woonplaats, opleiding, politieke opinie, werk, (lichamelijke) beperking, enz.

GENDER

Gender verwijst naar de sociale constructie van wat wij beschouwen als vrouwelijkheid en mannelijkheid. Daarin verschilt het van sekse, waarmee de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen (in al hun diversiteit) worden bedoeld. Gender gaat over de verschillende sociale status, rollen, gedragingen, activiteiten en eigenschappen die een bepaalde samenleving op een bepaald moment geschikt acht voor mensen. Gender is dus cultuur- en tijdsgebonden en hangt vaak samen met het bestaan van stereotypen in een bepaalde samenleving.

GENDERGELIJKHEID

Gelijke rechten, verantwoordelijkheden en kansen voor iedereen, ongeacht sekse of gender.

GENDERANALYSE

Een analyse waarin de positie van personen met verschillende genderidentiteiten - vrouwen, mannen en non-binaire personen - onderzocht wordt. Hierbij wordt onder andere gekeken naar hun rechten, toegang tot middelen en kansen. Met de informatie uit de genderanalyse kan worden nagegaan of het huidige beleid aan de verschillende behoeften, interesses en prioriteiten in gelijke mate tegemoetkomt. Als dat niet zo is, moet een aanpak worden ontworpen waarin het verschil wordt verkleind of weggenomen. Het kan dan gaan om een andere prioriteitstelling, andere budgettering, een andere aanpak, of bewustwording.

GENDER BUDGETING

Gender budgeting is het integreren van de genderdimensie in alle fasen van de budgettaire cyclus: van de budgetvoorstellen, over de feitelijke uitgave, tot de evaluatie en controle van het feitelijk uitgegeven geld. Gender

budgeting betreft dus niet het opsommen van kredieten voor projecten of acties die specifiek gericht zijn op het bevorderen van gendergelijkheid, maar is juist van toepassing op alle kredieten en dus ook op diegene die niet direct verband houden met gendergelijkheid.

GENDERLENS

Het vermogen om de samenleving te bekijken vanuit het perspectief van gendergelijkheid en daarmee te begrijpen hoe dit de levenservaringen, mogelijkheden, verwachtingen en behoeften van bijvoorbeeld vrouwen of non-binaire personen ten opzichte van mannen beïnvloedt en bepaalt.

GENDERMAINSTREAMING

Een strategie om gendergelijkheid te realiseren. Het is een instrument waarmee een genderperspectief wordt geïntegreerd in de voorbereiding, het ontwerp, de uitvoering, het toezicht en de evaluatie van beleid, regelgevende maatregelen en uitgavenprogramma's, etc. met het oog op het bevorderen van gelijkheid tussen personen van alle genders en het bestrijden van discriminatie.

NON-BINAIR

Een gender non-binair persoon is iemand die zich niet identificeert in de binaire gendercategorieën man of vrouw.

GENDERNORMEN

Normen en verwachtingen rond de vrouwelijke en mannelijke identiteit, zoals die op een bepaald moment in een bepaalde samenleving, cultuur en gemeenschap gedefinieerd zijn (bijvoorbeeld mannen zijn stoer, vrouwen zijn zorgzaam).

GENDERSTEREOTYPERING

Verzameling overtuigingen over hoe mannen, vrouwen en andere genders zich gedragen en hoe ze zich zouden moeten gedragen. Gevolg van genderstereotypering is dat ze de kansen en mogelijkheden, en daarmee keuzevrijheid, van mensen sterk kunnen belemmeren.

GENDERTRANSFORMATIEVE BENADERING

Deze benadering onderzoekt, bevraagt en verandert actief ongelijke gendernormen en machtsdynamieken in normen en verhoudingen die gendergelijkheid rechtstreeks versterken. Het streeft ernaar de oorzaken van genderongelijkheid aan te pakken en ongelijke machtsverhoudingen te veranderen.

INTERSECTIONALITEIT

Algemene definitie: Verwijst naar de manier waarop gender overlapt met andere socioculturele factoren. Voorbeelden zijn ras, etniciteit, migratiestatus, religie of geloof, gezondheid, leeftijd, klasse, kaste, seksuele geaardheid, genderidentiteit, en beperking. Kijken door de lens van intersectionaliteit is cruciaal voor het begrijpen van de complexiteit en in het bijzonder van ongelijkheden in het leven van vrouwen en mannen en non-binaire personen.

Toegepast analytisch concept: Analytisch instrument voor het bestuderen van, inzicht krijgen in en reageren op de manieren waarop sekse en gender overlap vertonen met andere factoren en hoe deze raakvlakken bijdragen aan unieke ervaringen van privilege, discriminatie, machtsongelijkheid en uitsluiting. Voorbeelden van zulke factoren zijn leeftijd, etniciteit, klasse, religie en beperking. Naast de analyse van relaties op individueel niveau en binnen het gezin kan intersectionaliteit worden gebruikt om machtsstructuren op meerdere schalen (globaal, nationaal en lokaal) en binnen verschillende instellingen (gemeenschappen, markten en beheersregimes) te analyseren.

Lhbtqi+

Lhbtqi+ is de afkorting voor lesbisch, homoseksueel, bi+, transgender, interseks en queer. Het is een verzamelnaam voor personen die wat betreft hun genderidentiteit, genderexpressie, seksualiteit of hun lichaam vallen buiten wat in de maatschappij geldt als de norm. De plus geeft aan dat de term inclusief is voor andere identiteiten dan waar deze letters voor staan, zoals asexueel of panseksueel.

OESO-DAC gendermarker

De OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) houdt jaarlijks bij hoeveel officiële ontwikkelingshulp (ODA) landen verstrekken, en hoe de ODA wordt uitgegeven. Deze taak is in handen van de Commissie voor Ontwikkelingssamenwerking (DAC) van de OESO. Met de gender marker volgt en analyseert de OESO ontwikkelingsfinanciering ter ondersteuning van gendergelijkheid en vrouwenrechten door middel van drie categorieën: gender significant, gender principal, niet gender gericht. Gendersignificant houdt in dat gendergelijkheid een belangrijk en bewust doel is, maar niet de hoofdreden voor het ondernemen van het project of programma. Volgens OESO was dit voor NL 82% in 2020-2021. Gender principal (gender als hoofddoel) financiering was in 2020-2021 31%.

PATRIARCHAAT

Een patriarchale samenleving is een sociaal systeem waarin mannen een onevenredig groot deel van de sociale, economische, politieke en religieuze macht in handen hebben.

SRGR

SRGR staat voor seksuele en reproductieve gezondheid en rechten. SRGR zijn mensenrechten. Seksuele gezondheid is een toestand van lichamelijk, emotioneel, mentaal en sociaal welzijn met betrekking tot seksualiteit; het is niet alleen de afwezigheid van ziekte, disfunctie of gebrek. Om seksuele en reproductieve gezondheid te bereiken en behouden moeten de seksuele en reproductieve rechten van alle mensen gerespecteerd, beschermd en vervuld worden. Seksuele en reproductieve rechten zijn onder andere het recht op de hoogst haalbare mate van seksuele gezondheid; op seksuele vorming; op vrijwillige seksuele relaties; en om te beslissen of, en wanneer, men kinderen wil.

Annex 2. Inspiratiebronnen

Deze sectie bevat een overzicht van nuttige bronnen en instrumenten die ter inspiratie kunnen dienen voor het verkrijgen van meer inzicht, plannen, uitvoeren en/of monitoren van het Nederlandse feministisch buitenlands beleid. Ze zijn grotendeels in het Engels en in enkele gevallen in het Nederlands.

Handboeken, strategieën en verklaringen van landen met een feministisch buitenlands beleid

- **Brief van de Minister van Buitenlandse Zaken en Minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking over de toegevoegde waarde van een FBB voor Nederland (2022)**
[Besluit van 13 mei 2022](#)
- **Inzet kabinet op een feministisch buitenlands beleid (2022)**
[Kamerbrief van 8 november 2022](#)
- **Handbook - Sweden's Feminist Foreign Policy (2018)**
https://www.swedenabroad.se/globalassets/ambassader/zimbabwe-harare/documents/handbook_swedens-feminist-foreign-policy.pdf
- **Canada's Feminist International Assistance Policy (2018)**
<https://www.international.gc.ca/world-monde/assets/pdfs/iap2-eng.pdf>
- **France's International Strategy on Gender Equality (2018)**
https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/meae_strategie_-_en_cle076525.pdf
- **Luxembourg President's foreign policy address, committing to feminist foreign policy (2019)**
https://maee.gouvernement.lu/content/dam/gouv_maee/minist%C3%A8re/d%C3%A9clarations-de-politique-%C3%A9trang%C3%A8re/2019/EN-Declaration-de-politique-etrangere-2019.pdf
- **Mexico's Feminist Foreign Policy (2020)**
<https://martha.org.mx/una-politica-con-causa/wp-content/uploads/2020/06/Mexico%e2%80%99s-Feminist-Foreign-Policy-1.pdf>
- **Spain's Feminist Foreign Policy: Promoting Gender Equality in Spain's External Action (2021)**
https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/PublicacionesOficiales/2021_02_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA_ENG.pdf
- **Chile - Statement on Feminist Foreign Policy (2022)**
<https://www.minrel.gob.cl/foreign-minister-antonia-urrejola-the-development-of-a-feminist#:~:text=%22The%20development%20of%20a%20feminist%20foreign%20policy%20%28PEF%29,from%20violence%20and%20discrimination%2C%22%20said%20Minister%20Antonia%20Urrejola.>
- **Germany's feminist foreign policy guidelines (2023)**
<https://www.auswaertiges-amt.de/en/aussenpolitik/themen/ffp-guidelines/2585074?openAccordionId=item-2585076-0-panel>
- **Federal Ministry for Economic Cooperation and Development, "Feminist Development Policy. For Just and Strong Societies Worldwide", March 1st, 2023**
[Feminist Development Policy | Bundesregierung](#)

Bronnen en toolkits over feministisch buitenlands beleid

- **Toolkit Practicing Feminist Foreign Policy in the Everyday**
Deze toolkit, in november 2021 gepubliceerd door de Women's International League for Peace and Freedom (WILPF), probeert de kloof tussen theorie en praktijk van feministisch buitenlands beleid te dichten. Het doet dit door het verduidelijken van de belangrijkste termen van feministisch buitenlands beleid, evenals het

schetsen van de praktische toepassing van de feministische benadering van internationale diplomatie, op veiligheid, milieu, ontwikkeling, handel en migratiebeleid.

<https://eu.boell.org/en/practicing-feminist-foreign-policy-everyday-toolkit>

- ***IWDA Comparative analysis of Country FFP frameworks***

Deze analyse (2020) van de International Women's Development Agency biedt een nuttig kader van hoe verschillende landen, waaronder Zweden, Canada, het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Luxemburg en Mexico, feministisch buitenlands beleid hebben benaderd in termen van kader, doelen, doelstellingen, praktische toepassing en implementatie en monitoring. <https://iwda.org.au/assets/files/Comparative-analysis-of-feminist-foreign-policies.pdf>

- ***The Centre for Feminist Foreign Policy (CFFP)***

Het CFFP, opgericht in 2016, is een onderzoeks-, belangenbehartigings- en adviesorganisatie, die zich inzet om het feministisch buitenlands beleid wereldwijd te promoten. Hun werk omvat het creëren van programma's, evenementen, en netwerken die de huidige ongelijkheid in vertegenwoordiging, kennis en beleidsvorming aan te pakken. Op hun website staan verschillende goede bronnen, briefings en rapporten over het feministisch buitenlands beleid en aanverwante thema's als klimaatrechtvaardigheid, mensenrechten, antiracisme, vrede en veiligheid. <https://centreforfeministforeignpolicy.org/>

- ***FFP Collaborative – Global partner network for a feminist foreign policy***

Dit samenwerkingsverband biedt ruimte en middelen aan geïnteresseerde leden van de overheid, maatschappelijke organisaties en filantropie om gezamenlijk strategieën te ontwikkelen en feministische benaderingen van buitenlands beleid te bevorderen. <https://www.ffpcollaborative.org/the-global-partner-network-for-a-feminist-foreign-policy>

- ***International Centre for Research on Women (ICRW) publications on feminist foreign policy***

Op de ICRW-website staan enkele belangrijke publicaties - briefings, definities van het feministisch buitenlands beleid en peer reviewed artikelen over de theorie en praktijk van het feministisch buitenlands beleid.

<https://www.icrw.org/publications/feminist-foreign-policy/>

- ***Moving More Money to the Drivers of Change: How Bilateral and Multilateral Funders Can Resource Feminist Movements***

Rapport van AWID en Mama Cash, in het kader van het Count Me In! Partnerschap over manieren waarop bi- en multilaterale instellingen feministische bewegingen kunnen financieren.

<https://www.mamacash.org/en/report-moving-more-money-to-the-drivers-of-change>

- ***Feminist Foreign Policy Index: a quantitative analysis of feminist commitments***

De Feminist Foreign Policy Index, ontwikkeld in 2023, is een nieuw instrument om de vooruitgang van landen in de richting van een feministisch buitenlands beleid te beoordelen. De Index evalueert 48 OESO-lidstaten op zeven belangrijke prioriteitsgebieden, waaronder vrede en militarisering, gendergelijkheid, institutionele verplichtingen, klimaat en andere, aan de hand van 27 indicatoren. De index wil verandering stimuleren en landen een sjabloon bieden waaraan ze prioriteit kunnen geven bij het ontwikkelen of herzien van hun feministisch buitenlands beleid-kader. <https://www.icrw.org/publications/feminist-foreign-policy-index/>

- ***Canada's Gender Equality Toolkit including Canada's Gender-Based Analysis Plus (tool 4 of the Gender Equality Toolkit)***

Dit pakket hulpmiddelen biedt uitvoerende medewerkers richtlijnen voor het opzetten en uitvoeren van feministische internationale hulpprogramma's en omvat hulpmiddelen voor genderanalyse, budgettering, monitoring, rapportage en evaluatie..

https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/gender_equality_toolkit-trousse_outils_egalite_genres.aspx?lang=eng

- **Canada's Practical Guidance notes for implementing their Feminist international assistance policy**
Hoewel dit in de eerste plaats bedoeld is voor medewerkers van het departement die werkzaam zijn op het gebied van internationale hulp, zijn de beschreven principes en strategieën relevant voor alle richtingen (ontwikkeling, diplomatie, consulaire en handel) en belanghebbenden die het feministische buitenlandse beleid ondersteunen.
https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/fiap_ie-paif_ie.aspx?lang=eng
- **Canada's Feminist Policy Scorecard and government's yearly report measuring Canada's domestic and international policy based on gender budgeting**
https://www.oxfam.ca/feminist-policy-scorecard-2022/#global_development
- **Canadian government assessment and reporting on the impact of gender budgeting on gender equality objectives**
<https://www.budget.canada.ca/2022/pdf/gdql-egdqv-2022-en.pdf>
- **Toward a feminist funding ecosystem: A framework and practical guide**
Dit rapport (2019) van de Association for Women's Rights in Development (AWID) is zowel een kader als een praktische gids voor financiers en activisten die geloven dat feministische bewegingen - met name in het Zuiden - centraal moeten staan en gelijkwaardige partners zijn in het politieke streven naar wereldwijde gendergelijkheid.
<https://www.awid.org/resources/toward-feminist-funding-ecosystem-framework-and-practical-guide>
- **2019-2020 Global Resources Report: Government & Philanthropic Support for LGBTI Communities**
Het Global Resources Report 2019-2020: Government & Philanthropic Support for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Intersex Communities is het meest uitgebreide rapport tot nu toe over de staat van wereldwijde financiering voor lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender en interseks (LGBTI) kwesties.
<https://globalresourcesreport.org/>
- **Rights at risk: the 2021 report of the Observatory on the Universality of Rights**
Het Trends Report (2021), gepubliceerd door AWID samen met het Observatory on the Universality of Rights (OURs), schetst een complex beeld waarin verschillende netwerken van actoren, antagonistische mensenrechten, zich ontwikkelen en grote invloed uitoefenen in de binnenlandse en internationale politieke arena. Naast een analyse van de belangrijkste anti-rechten actoren, discoursen, strategieën en effecten, bevat het rapport inspirerende korte verhalen van feministische actie en voorbeelden van kennisopbouw om ons collectieve verzet te versterken. <https://www.awid.org/ours-2021>

Gender-responsieve internationale handel en bedrijfssteuning

- **SheTrades Initiative**
SheTrades, opgericht in 2015 door International Trade, werkt in 30 landen in Afrika, Azië, Zuid-Amerika, het Caribisch gebied en Europa samen met belanghebbenden uit de publieke en private sector om meer inclusieve bedrijfsecosystemen te bevorderen. Het initiatief doet dit door kwaliteitsgegevens te genereren over de deelname van vrouwen aan de handel, samen te werken met beleidsmakers om het speelveld voor vrouwen gelijk te maken en door vrouwen via hun online platform in contact te brengen met markten en

leermogelijkheden.

<https://www.shetrades.com/#/>

- ***Gender Dimensions of de UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2019)***
De United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP's), die in juni 2011 unaniem werden goedgekeurd door de Mensenrechtenraad, zijn de wereldwijde gezaghebbende normen voor het voorkomen, beperken en herstellen van bedrijfsgerelateerde negatieve effecten op mensenrechten. Dit boekje maakt deel uit van de gezamenlijke inspanningen van UNDP en de VN-werkgroep voor mensenrechten en transnationale bedrijven en andere zakelijke ondernemingen, om de genderrichtlijnen voor de UNGP's op grote schaal te verspreiden. Het is gericht op een betere integratie van een genderperspectief in het bedrijfsleven. <https://www.undp.org/publications/gender-dimensions-guiding-principles-business-and-human-rights>
- ***Integreren van een gender perspectief in due diligence van toeleveringsketens.***
Deze notitie is opgesteld door de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en de Voedsel- en Landbouworganisatie van de Verenigde Naties (FAO) op basis van de OESO-FAO-richtlijnen voor Verantwoordelijke toeleveringsketens voor de landbouw en de Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct van de OESO. Het biedt illustratieve voorbeelden en aanbevelingen over hoe bedrijven langs toeleveringsketens een genderperspectief kunnen integreren in hun due diligence-acties. [Integrating a gender perspective into supply chain due diligence \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/integrating-a-gender-perspective-into-supply-chain-due-diligence)
- ***Gender-responsive Due Diligence Platform***
Dit platform biedt praktische informatie en een verscheidenheid aan hulpmiddelen om beleidsmakers, bedrijven en ondernemingen te helpen een genderlens toe te voegen aan hun due diligence-proces op het gebied van mensenrechten. Het geeft advies over hoe negatieve gevolgen voor mensenrechten in internationale toeleveringsketens kunnen worden beheerd op een manier die tegemoet komt aan de behoeften van mensen van alle genders, met name vrouwen. <https://www.genderduediligence.org/>
- ***De rol van handel in het bevorderen van gendergelijkheid***
Gezamenlijk rapport van de Wereldhandelsorganisatie en de Wereldbank dat door het gebruik van naar geslacht uitgesplitste arbeidsdata tracht te kwantificeren hoe vrouwen door handel worden beïnvloed. Deze analyse helpt regeringen te begrijpen hoe handelsbeleid een verschillend effect heeft op vrouwen en mannen. [Women and Trade: The Role of Trade in Promoting Women's Equality](https://www.wto.org/trade-issues/whats-new/2019/09/20190901-women-and-trade)
- ***Canada's Inclusive trade policy***
Als onderdeel van de strategie voor handelsdiversificatie implementeert Canada een inclusieve benadering van handel om te zorgen voor een eerlijker verdeling van de voordelen en kansen die voortvloeien uit handel, met name voor ondervertegenwoordigde groepen zoals vrouwen, kleine en middelgrote ondernemingen en inheemse volkeren. Deze weblink geeft een overzicht van de inclusieve acties van de regering in de context van vrijhandelsovereenkomsten, exportprogramma's en bedrijfsondersteuning voor ondervertegenwoordigde groepen. https://www.international.gc.ca/gac-amc/campaign-campagne/inclusive_trade/index.aspx
- ***Public Investors and WHRDs: Responsibility, Rights and Resistance***
Dit document is een oproep van WHRD's aan publieke investeerders, bilateralen en donoren om verantwoording af te leggen. Het bevat 7 concrete eisen, die wijzen op de behoefte aan een veel grotere verantwoordingsplicht van publieke investeerders in extractieve delfstoffen en het respecteren van de beslissingen van landverdedigers en gemeenschappen. <https://justassociates.org/wp-content/uploads/2022/08/Public-Investors-and-Whrds-Responsibility-Rights-and-Resistance.pdf>

Vrouwen, vrede en veiligheid

- ***Netherlands Fourth National Action Plan (NAP) on Women, Peace and Security (WPS)***

Net als de vorige drie actieplannen is NAP 1325-IV tot stand gekomen door constructieve samenwerking tussen de Nederlandse overheid en het maatschappelijk middenveld. Door middel van een ambitieus en realistisch raamwerk voor monitoring, evaluatie, verantwoording en leren wil het plan een duidelijke bijdrage leveren aan de WPS-agenda en toewerken naar een gelijkwaardige wereld op basis van gendersensitieve, genderresponsieve en gendertransformatieve analyse, beleid en beleidsuitvoering.

[Vierde Nationaal Actieplan over vrouwen, vrede en veiligheid \(NAP 1325-IV\) | Beleidsnota | Rijksoverheid.nl](#)

- ***Gender and Security Toolkit***

Deze toolkit (2019) richt zich zowel op het bevorderen van gendergelijkheid binnen veiligheids- en justitiële instellingen als op hoe de veiligheids- en justitiële sector kan bijdragen aan het bereiken van gendergelijkheid en doelstellingen op het gebied van vrouwen, vrede en veiligheid binnen de samenleving. De webpagina heeft ook links naar verschillende andere tools over het integreren van gender in diverse aspecten van veiligheid, zoals politie, defensie, grensbeveiliging, inlichtingen, en nog veel meer. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/12/gender-and-security-toolkit>

- ***Gender & Preventing and Countering Terrorism toolkit***

Deze in 2022 uitgebrachte toolkit is bedoeld om practitioners en beleidsmakers concrete voorbeelden te geven van relevante kaders en succesverhalen voor het integreren van gender in interventies ter voorkoming en bestrijding van gewelddadig extremisme, evenals casestudy's, leidende vragen en aanbevolen hulpmiddelen. https://www.thegctf.org/Portals/1/Documents/Links/Meetings/2022/CC20/Documents/Gender%20PCVE%20Toolkit/GCTFGenderPCVEToolkit_EN.pdf

- ***Why gender matters in International Cyber Security***

Aangezien discussies over internationale cyberveiligheid sinds 2017 zijn toegenomen op multilaterale platforms, waaronder in de Eerste Commissie Ontwapening en Internationale Veiligheid van de Algemene Vergadering van de VN, is dit rapport ontwikkeld door Women's International League for Peace and Freedom en de Association for Progressive Communications. <https://www.apc.org/en/pubs/why-gender-matters-international-cyber-security>

- ***Gender and Disarmament Resource Pack***

Dit pakket, gepubliceerd in mei 2022, bevat basisinformatie over gendergelijkheid en de relevantie ervan voor wapenbeheersing, non-proliferatie en ontwapening, evenals praktische ideeën die diplomaten kunnen helpen bij het toepassen van een genderlens in hun werk op de bovengenoemde gebieden. Het pakket is ontwikkeld door de International Gender Champions Disarmament Impact Group. <https://www.unidir.org/publication/gender-disarmament-resource-pack>

Intersectionaliteit

- ***Canada's 2SLGBTQI+ Inclusion Learning Path***

In 2022 werd Canada's eerste Federale 2SLGBTQI+ Actieplan gelanceerd om de rechten van 2SLGBTQI+ Canadezen te bevorderen en hun sociale, economische en gezondheidsresultaten te verbeteren. Dit leerpad is bedoeld om iedereen te betrekken bij het bevorderen van een 2SLGBTQI+ inclusieve werkplek en biedt een selectie van cursussen, video's en evenementen over 2SLGBTQI+ bewustzijn, inclusie en ondersteunende diensten van de Canadese overheid.

<https://www.cspcs-efpc.gc.ca/2SLGBTQI-eng.aspx>

- ***Intersectionality resource guide and toolkit***

Deze toolkit (2021) is een product van het samenwerkingsinitiatief van UN Women en het United Nations Partnership on the Rights of Persons with Disabilities. Het is bedoeld om zowel organisaties als individuele deskundigen te helpen intersectionaliteit aan te pakken in beleid en programma's.

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit>

- ***Global Toolkit for Change: Assessing LGBTQI+ Inclusion in Your Workspace***

Deze zelfevaluatiegids voor LGBTQI+ werkplekintegratie biedt flexibele hulpmiddelen voor individuele empowerment en organisatorische verandering, en ondersteunt werkgevers bij het identificeren van hiaten tussen beleid en cultuur. <https://outandequal.org/global-toolkit-for-change-assessing-lgbtqi-inclusion-in-your-workplace/>

- ***Guidance for Avoiding all Male Panels (Manels)***

Dit document van VN Indonesië is een nuttig hulpmiddel voor belanghebbenden in de diplomatie (organisatoren, panelleden, deelnemers) om een gender- en diversiteit responsieve aanpak te integreren in consultaties, zodat ze vrouwen en gemarginaliseerde groepen als deskundigen opnemen.

https://indonesia.un.org/sites/default/files/2021-06/Guidance_No%20Manel_0.pdf

- ***All about movements and changing power***

Deze publicatie legt uit waarom bewegingen en bewegingsopbouw zo belangrijk zijn. Bewegingen gaan altijd over het uitdagen van machtsstructuren. Het legt uit hoe en waarom bewegingen in staat zijn om diepere verandering te creëren door een aantal belangrijke vragen te beantwoorden. https://creaworld.org/wp-content/uploads/2020/12/All-About-Movements_Web.pdf

- ***Mapping the margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color (Kimberlé Crenshaw)***

Mapping the Margins is een vervolg op het in 1989 gepubliceerde baanbrekende essay "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics", waarin Kimberlé Crenshaw de term intersectionaliteit introduceerde om de marginalisatie van zwarte vrouwen aan de orde te stellen. In "Mapping the Margins" gebruikte ze intersectionaliteit om de manieren te belichten waarop sociale bewegingen en advocacy rondom geweld tegen vrouwen de kwetsbaarheid van gekleurde vrouwen uit de weg gingen, vooral die van immigranten en sociaal achtergestelde gemeenschappen.

<https://blogs.law.columbia.edu/critique1313/files/2020/02/1229039.pdf>

Humanitaire hulp en ondersteuning

- ***Raise the ambition: accelerate the gender transformative potential of humanitarian action, WO=MEN, Dutch Gender Platform***

Deze publicatie uit 2022 geeft een analyse van het gendertransformatief potentieel van humanitaire actie, met een overzicht van strategische documenten over het onderwerp, waarbij lessen worden getrokken uit gedocumenteerde ervaringen, mogelijke hiaten en kansen van de huidige praktijk worden geïdentificeerd en reflecties van geselecteerde deskundigen en practitioners worden vastgelegd.

<https://www.wo-men.nl/kb-bestanden/1671022478.pdf>

- ***Feminist place-based responses to forced displacement***

Dit gezamenlijke rapport van de Women's Refugee Commission, het Feminist Humanitarian Network en Quicksand, dat in 2022 is gepubliceerd, stelt belangrijke voor om feministische plaatsgebonden reacties op crises en gedwongen verplaatsingen te creëren.

<https://www.feministhumanitariannetwork.org/reports-and-papers>

Seksuele en Reproductieve Gezondheid en Rechten (SRGR)

- ***How Can Feminist Foreign Policy Support Sexual and Reproductive Health and Rights?***
Publicatie van ICRW (2020) over de meerwaarde van een feministisch buitenlands beleid voor het bevorderen van SRGR. [How Can Feminist Foreign Policy Support Sexual and Reproductive Health and Rights? - CFFP \(centreforfeministforeignpolicy.org\)](https://www.centreforfeministforeignpolicy.org/)
- ***Here's Why Sexual and Reproductive Rights Must Be the Linchpin of Feminist Foreign Policy***
Analyse van het Guttmacher Institute over de redenen dat een feministisch buitenlands beleid cruciaal is om gendergelijkheid te bevorderen en ervoor te zorgen dat seksuele en reproductieve gezondheid en rechten prioriteit krijgen bij deze inspanningen. [Here's Why Sexual and Reproductive Rights Must Be the Linchpin of Feminist Foreign Policy | Guttmacher Institute](https://www.guttmacher.org/press-releases/2020/06/16/here-s-why-sexual-and-reproductive-rights-must-be-the-linchpin-of-feminist-foreign-policy)

Klimaatrechtvaardigheid

- ***Onlosmakelijk verbonden: gendergelijkheid, klimaat en biodiversiteit. Concrete aanbevelingen voor integraal beleid***
Deze 2021 paper van ActionAid, Both Ends, WECF en WO=MEN gaat in op de intrinsieke link tussen klimaat, biodiversiteit, en gendergelijkheid en biedt concrete handvaten aan de Nederlandse overheid voor het oppakken van vier kern aanbevelingen. <https://www.wo-men.nl/kb-bestanden/1635779670.pdf>
- ***'Men and women are two hands' - CARE's experience of engaging men and boys in programming for climate justice***
This 2023 report presents the findings from a learning review of CARE's experiences of integrating approaches for Engaging Men and Boys (EMB) in recent programming for Climate Justice. The report aims to inform CARE staff, partners and external development practitioners in the global North and South of the focus, scope and value of CARE's work and learning on EMB, drawing on experience from selected countries and interventions. <https://careclimatechange.org/engaging-men-and-boys-learning-review-2/>
- ***Soil to Sky: Climate Solutions That Transform***
Dit rapport bouwt voort op de strategische aanbevelingen die in 2019 zijn gepubliceerd in Soil to Sky: Climate Solutions that Work. Het heeft als doel om de centrale rol van grassroots klimaatoplossingen te laten zien in het bereiken van een meer leefbare en rechtvaardige toekomst, en het belang van financiering in het versnellen van die oplossingen, vooral in het licht van het onvermogen van landen om snel genoeg te handelen om de ergste gevolgen van een veranderend klimaat af te wenden. Dit rapport laat onder andere zien hoe grassroots klimaatleiderschap nu al een meer ecologisch en sociaal rechtvaardige wereld aan het smeden is. <https://www.hrfn.org/resources/soil-to-sky/>

Gender transformatieve benaderingen van landrechten en voedselzekerheid

- ***IFAD Gender transformative approaches for food security, improved nutrition and sustainable agriculture – A compendium of fifteen good practices***
Dit rapport (2020) is een product van het gezamenlijke programma voor gendertransformatieve benaderingen voor voedselzekerheid en voeding dat wordt uitgevoerd door FAO, IFAD en WFP en wordt gefinancierd door de Europese Unie. Het overzicht van 15 goede praktijken van gendertransformatieve benaderingen (GTA's) biedt een synthese van hun belangrijkste kenmerken en beschrijft de implementatiecyclus, de potentiële resultaten van GTA's en hun belangrijkste succesfactoren en uitdagingen. Het bevat ook ideeën over hoe GTA's op grotere schaal kunnen worden toegepast. <https://www.ifad.org/en/web/knowledge/-/gender-transformative-approaches-for-food-security-improved-nutrition-and-sustainable-agriculture-a-compendium-of-fifteen-good-practices>

[practices](#)

- **Discussion paper for the European Commission: Implementing gender transformative approaches in agriculture**

Dit document uit 2019, ontwikkeld door het Koninklijk Instituut voor de Tropen (KIT), via het CGIAR Collaborative Platform for Gender Research, biedt ondersteuning aan de Verenigde Naties in Rome bij het inbedden van gendertransformatiebenaderingen in beleidsdialoog, programma's en werkmodaliteiten als onderdeel van een EG-project. *“Taking gender transformative approaches to scale for impact on SDG2 – food security, nutrition and agriculture”*. <https://gender.cgiar.org/sites/default/files/wp-uploads/2019/07/Gender-Transformative-Approaches-in-Agriculture-DP-ONLY-no-annexes-June-2019.pdf>

Gender transformatief communiceren

- [Inclusive Language Guide - Oxfam Policy & Practice](#)
- [Gender Inclusive Language Guidelines.pdf \(unwomen.org\)](#)
- [Inclusieve taal - WOMEN Inc.](#)
- [Stereotypering voorkomen: 3 tips - Beeldkompas](#)
- [Disability-Inclusive Communications Guidelines \(Verenigde Naties, 2022\)](#)

(Feministische) Monitoring, evaluatie, leren en verantwoording

- [Collectively Imagining What Feminist MEL Looks Like: Introducing FRIDA's Strategic MEL Framework](#)
- [Capturing Change in Women's Realities | AWID](#)
- [Measuring Change With A Feminist Lens - Oxfam Canada](#)
- [Equality Fund – Feminist approaches to MEL](#)