

## Leden Adviesraad Internationale Vraagstukken

<b>Voorzitter</b>	Prof. mr. F.H.J.J. Andriessen <i>(waarnemend voorzitter)</i>
<b>Leden</b>	Dhr. A.L. ter Beek Mw. prof. dr. C.E. von Benda-Beckmann-Droogleever Fortuijn Prof. Jhr. dr. G. van Benthem van den Bergh Mw. dr. O.B.R.C. van Cranenburgh Mw. drs. A.C. van Es Prof. mr. C. Flinterman Prof. dr. E.J. de Kadt Dr. B. Knapen Mw. mr. E.M.A. Schmitz
<b>Ambtelijk adviseurs</b>	Mr. F.A.M. Majoor <i>(Ministerie van Buitenlandse Zaken)</i> Drs. B.W. Bargerbos <i>(Ministerie van Defensie)</i>
<b>Secretaris</b>	Drs. F. van Beuningen

Postbus 20061  
2500 EB Den Haag

telefoon 070 - 348 5108/6060  
fax 070 - 348 6256  
E-mail [AIV@minbuza.nl](mailto:AIV@minbuza.nl)  
Internet [www.AIV-Advies.nl](http://www.AIV-Advies.nl)

# Inhoudsopgave

**Woord vooraf**

**Verantwoording 6**

## **I Continu proces 7**

**I.1 Definities 7**

**I.2 Uitgangspunten en doelstellingen 8**

*(Inter)nationale verplichtingen 8*

*Nieuwe beleidsprocessen 8*

*Nieuwe thema's 9*

## **II Dynamisch proces: vorm en inhoud 10**

**II.1 Ontwikkeling van het externe genderbeleid 10**

*Ervaringen uit het verleden 10*

*Beijing Platform for Action 11*

**II.2 Ontwikkeling van de integratie in de interne organisatie 12**

**II.3 Chronologisch overzicht van instrumenten en structuur op het departement 13**

## **III Verplichtend proces 15**

**III.1 Ervaringen uit de praktijk 15**

**III.2 De beste strategie van integratie 15**

*Duidelijke doelstellingen 16*

*Effectieve gendergerichtheid 17*

*Betrokkenheid en verantwoording 18*

*Draagvlak in partnerlanden 18*

*Donorcoördinatie 19*

**III.3 Integratie als inhoudelijke uitdaging 20**

*Duurzame armoedevermindering 20*

*Vredesopbouw en conflictpreventie 21*

*Goed bestuur 21*

*Rechten van vrouwen 21*

## **IV Samenvatting en conclusies 22**

*Interne integratie van gendergelijkheid 22*

*Externe integratie van gendergelijkheid 23*

**Bijlage I** Adviesaanvraag

**Bijlage II** Analyse kader voor interne integratie van gendergelijkheid

**Bijlage III** Lijst van afkortingen

## Woord vooraf

De sociale, economische en culturele positie van vrouwen en mannen vertoont wereldwijd nog grote verschillen. Vaak verkeren vrouwen en meisjes in een achtergestelde positie wat betreft hun gezondheid, inkomen, veiligheid en toegang en controle over hulpbronnen, terwijl zij zowel productieve als huishoudelijke arbeid voor hun rekening nemen en meerdere verantwoordelijkheden dragen. Vanuit het oogpunt van rechtvaardigheid is het vanzelfsprekend dat het buitenlands beleid en ontwikkelingsbeleid bijdragen aan de verbetering van de positie van vrouwen.

Tevens wordt in steeds bredere kring geconstateerd dat een gelijkwaardige deelname van vrouwen aan de sociaal-economische en politieke ontwikkeling van essentieel belang is voor de economische groei van een land.<sup>1</sup> Uit onderzoek van de Wereldbank blijkt bijvoorbeeld dat een grotere betrokkenheid van vrouwen bij de politieke besluitvorming vaak samengaat met grotere transparantie en minder corruptie.<sup>2</sup> Het streven naar gendergelijkheid is niet alleen een kwestie van rechtvaardigheid, maar een voorwaarde voor duurzame ontwikkeling.

De minister voor Ontwikkelingssamenwerking heeft de Adviesraad Internationale Vraagstukken (AIV) om advies gevraagd over de integratie van gendergelijkheid binnen ontwikkelingssamenwerking. Dit advies formuleert aanbevelingen over dit onderwerp, rekening houdend met de veranderingen binnen het ministerie van Buitenlandse Zaken sinds de herijking in 1996. Tevens kan dit advies worden gebruikt bij de Nederlandse voorbereiding op de VN-conferentie 'Financing for Development' in maart 2002. Daarnaast kan het bijdragen aan een gendergerichte inbreng in de VN-World Summit on Sustainable Development, augustus/september 2002, en andere conferenties in de toekomst.

In de adviesaanvraag worden de volgende vragen gesteld (zie voor adviesaanvraag Bijlage I):

- is het Nederlandse 'gender mainstreaming' concept adequaat?
- is de gekozen benadering en aanpak voor het integreren van genderbeleid voldoende strategisch en duurzaam?
- wordt in voldoende mate door de hoofdstroom rekenschap over uitvoering van het genderbeleid afgelegd?
- in welke mate zijn de door DAC gesignaleerde knelpunten aanwezig in het Nederlandse beleid?
- wordt in voldoende mate afgestemd met multilaterale (m.n. Wereldbank, de Verenigde Naties en de Europese Unie) en bilaterale partners op dit terrein?
- op basis van uw bevindingen de vraag hoe u denkt dat integratie of 'mainstreamen' van genderbeleid kan worden bevorderd?

1 World Bank: 'Engendering Development. Trough Gender Equality in Rights, Resources and Voice', New York, oktober 2000. Het Development Assistance Committee van de Organisatie voor Europese Samenwerking en Ontwikkeling (OESO/DAC): 'High Level Policy Statement: Gender Equality: Moving towards sustainable, people-centred development', Parijs, 1998.

2 David Dollar ea: 'Are Women really a fairer sex? Corruption and Women in Government'. Policy Research Report on Gender and Development, no. 4, oktober 1999.

## Verantwoording

De focus in de adviesaanvraag ligt op de toerusting van het ministerie van Buitenlandse Zaken/Ontwikkelingssamenwerking (BZ/OS) om gendergelijkheid in alle aspecten van het buitenlands beleid te verankeren. Daarom richt dit advies zich grotendeels op de strategie en organisatie van die verankering, en minder op de inhoud en uitvoering van het genderbeleid zelf.

Na een afbakening van het onderwerp van het advies en een historische schets zullen in hoofdstuk III lessen worden getrokken uit ervaringen van andere organisaties bij de integratie van gendergelijkheid. De meest succesvolle strategie blijkt het gelijkwaardig samenbrengen van het algemeen ontwikkelingsbeleid en het genderbeleid. De AIV doet vervolgens aanbevelingen over de institutionele voorwaarden voor duurzame integratie op het ministerie in Den Haag en de ambassades. Ook over de samenwerking met en in partnerlanden en met andere donoren worden aanbevelingen gedaan, waarna ter gedachtenbepaling enkele actuele thema's uit het buitenlands beleid worden belicht. De aanbevelingen zijn tenslotte uitgewerkt in een vragenlijst die elke organisatie en overheid zichzelf of anderen kan voorleggen als graadmeter voor de integratie van gendergelijkheid (zie bijlage II).

Het advies is voorbereid in een subcommissie van de Commissie Ontwikkelingssamenwerking (COS) en de Commissie Mensenrechten (CMR) van de AIV. De werkgroep Mainstreamen Gender (WMG) heeft bestaan uit mw. drs. I.E.M. Dankelman (voorzitter), drs. T. Ety, prof. mr. B. de Gaay Fortman, mw. mr. C. Hak, mw. mr. M. Koers-van der Linden, mw. drs. E.M. Schoo en prof. dr. I. Wolffers. Mw. prof. dr. K. von Benda-Beckmann-Droogleever Fortuijn en prof. dr. E.J. de Kadt hebben deelgenomen als corresponderend lid. Voor passages over de integratie van gendergelijkheid bij andere donoren is gebruik gemaakt van een studie verricht door mw. C.M. van Waegeningh van Equip Worldwide. Aan het advies hebben als ambtelijk adviseurs bijgedragen mw. drs. B. ten Tusscher, mw. M.J.A. Pechaçzek MA en mw. drs. R. Tesselaar van de Directie Sociale en Institutionele Ontwikkeling, afdeling Vrouwen en Ontwikkeling (DSI/VR) terwijl het secretariaat is gevoerd door mw. drs. J.A. Nederlof met assistentie van de heer M.M.T. Keyte, mw. drs. W. Neeft en mw. A. Swakhoven (stagiaires).

De AIV heeft dit advies vastgesteld op 14 december 2001.

# I Continu proces

## I.1 Definities

Gender betreft de sociale en economische betekenis van man- of vrouwzijn in de maatschappij. Het gaat ook over de machtsverhouding tussen mannen en vrouwen. De AIV kan zich vinden in de omschrijving van de DAC uit 1998:

‘Gender refers to the economic, social, political and cultural attributes and opportunities associated with being male and female. In most societies, men and women differ in the activities they undertake, in access and control over resources, and in participation in decision-making. These inequalities are a constraint to development because they limit the ability of women to develop and exercise their full capabilities, for their own benefit and for that of society as a whole. The nature of gender definitions (what it means to be male or female) and patterns of inequality vary among cultures and change over time. A recognition of this variability assists in the analysis of socio-economic contexts and relationships and the possibilities of change’.<sup>3</sup>

In dit advies gebruikt de AIV de term ‘**gendergelijkheid**’. Deze term dekt bovenstaande omschrijving voldoende en is in Nederland ingeburgerd.

Gendergelijkheid wordt bereikt door het in de organisatie en in het beleid te verankeren. In de adviesaanvraag wordt dit proces ‘mainstreamen’ en ‘in de hoofdstroom brengen’ genoemd. Het gaat echter om méér dan het invoegen van een thema in een groter geheel.

De AIV kiest in dit advies voor het woord ‘**integratie**’; met de kanttekening dat het een wederzijds verplichtend proces betreft waarbij het thematische (gender)beleid en het algemene (ontwikkelingssamenwerkings)beleid aan elkaar worden aangepast en elkaar beïnvloeden.

Het Nederlandse kabinet omschrijft de integratie van gendergelijkheid in de Begrotingsbrief Emancipatiebeleid 2001 als: ‘...het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op een wijze dat gelijke beleidseffecten voor vrouwen en mannen duurzaam worden geïntegreerd in al het reguliere beleid’.

De AIV herkent zich evenwel beter in de korte omschrijving van de integratie van gender van de Raad van Europa: ‘**Het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen zodanig dat de actoren die doorgaans het betreffende beleid vormgeven een genderperspectief inbouwen in al het beleid**’.<sup>4</sup> Deze omschrijving legt de verantwoordelijkheid namelijk bij de beleidsmakers en -bepalers.

3 High Level Policy Statement van de DAC/OESO: ‘Gender Equality: Moving Towards Sustainable, People-centred Development’.

4 Uit: Raad van Europa ‘Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices’. Straatsburg, mei 1998.

## **I.2      Uitgangspunten en doelstellingen**

De integratie van gendergelijkheid is een dynamisch proces, geen statisch einddoel. Het is één van de wegen die leiden naar het uiteindelijke doel van een rechtvaardige, democratische en veilige samenleving. Dit proces vereist voortdurend aandacht en toewijding op alle ministeries in Nederland en bij de partnerlanden om te bereiken dat mannen en vrouwen invloed kunnen uitoefenen op, bijdragen aan en profiteren van ontwikkeling. Enerzijds hebben 25 jaar genderbeleid en vier VN-Vrouwenconferenties (in Mexico, Nairobi, Beijing en New York) tot een bewustwording geleid, anderzijds blijft de realiteit klemmend. Zo bestaat 70% van de armste 1,3 miljard mensen op deze wereld nog steeds uit vrouwen en meisjes, en is geweld tegen vrouwen niet uitgebannen.<sup>5</sup> Vrouwen hebben minder economische kansen, macht en politieke invloed en minder toegang tot hulpbronnen dan mannen. Gendergelijkheid is echter niet alleen een kwestie van rechtvaardigheid. Volgens de Wereldbank is deelname van vrouwen aan sociaal-economische en politieke ontwikkeling van essentieel belang voor de economische ontwikkeling en welzijn van een land.

### ***(Inter)nationale verplichtingen***

Gendergelijkheid is vastgelegd in diverse internationale verdragen, waaraan Nederland zich door ondertekening en/of ratificatie heeft gebonden.<sup>6</sup> De implementatie daarvan is nader uitgewerkt in het Regeerakkoord van 1998, het Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2000 en het kabinetsstandpunt 'Gendermainstreaming' uit 2001. Er zijn interdepartementale afspraken gemaakt over het bevorderen van gendergelijkheid door middel van emancipatiedoelstellingen. Zo richt het ministerie van Buitenlandse Zaken zich op de bevordering van de reproductieve rechten van vluchtelingen, de integratie van armoede- en genderspecten in het programma voor macro-economische steun en de integratie van gendergelijkheid binnen de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE).

### ***Nieuwe beleidsprocessen***

Binnen het ontwikkelingsbeleid hebben zich de afgelopen jaren veranderingen voorgedaan, waarop in hoofdstuk II van dit advies nader wordt ingegaan. Genoemd worden: sectorale benadering; delegatie van bevoegdheden naar ambassades; het verleggen van de zeggenschap over het ontwikkelingsproces (*ownership*) naar de landen zelf; de nadruk op **Goed bestuur**, **Armoedebestrijding**, **Vrouwen**, **Institutionele ontwikkeling** en **Milieu** (de GAVIM-benadering) en de invulling van de armoededoelstelling. Desondanks bleek het tijdens het tweede kabinet-Kok moeilijk om tot een goede integratie van gendergelijkheid te komen. Uit onderzoeken naar het emancipatiebeleid in en buiten ons

5 World Bank: 'Engendering Development. Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice' New York, oktober 2000.

6 Handvest van Verenigde Naties, San Fransisco, 1945; Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (BUPRO), New York, 1966; Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Politieke Rechten (ESC), New York, 1966; Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW), New York, 1979; Vienna Declaration and Programme of Action, aangenomen tijdens de Wereldconferentie Mensenrechten in Wenen, 1993; International Conference on Population and Development, Cairo, 1994; Political Declaration and the Beijing Platform for Action, aangenomen bij de Vierde VN-Vrouwenconferentie in Beijing, 1995; World Summit for Social Development, Kopenhagen, 1995; Outcome Document of the 23rd Session of the General Assembly of the United Nations (het zg. Beijing+5-proces), New York, juni 2000.

land blijkt dat de instrumenten voor het integreren van gendergelijkheid aanwezig zijn, maar dat de 'olie ontbreekt om de machinerie te laten lopen'.<sup>7</sup>

***Nieuwe thema's***

Op het terrein van Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking tekenen zich voortdurend nieuwe thema's af. Aandacht eisen de laatste jaren vooral vredesopbouw en conflictpreventie, duurzame armoedevermindering, en goed bestuur. Voor vooruitgang in deze actuele mondiale agenda en de nieuwe beleidsprocessen is integratie van gendergelijkheid onontbeerlijk. Dit wordt eveneens in hoofdstuk III nader uitgewerkt.

7 TECENA: 'Emancipatie in de hoofdstroom', december 2000; EOS Consult: 'Quick Scan Genderdeskundigheid Ministerie van Buitenlandse Zaken', november 2000.

## II Dynamisch proces: vorm en inhoud

### II.1 Ontwikkeling van het externe genderbeleid

#### *Ervaringen uit het verleden*

In 1975, het Internationale Jaar van de Vrouw, vond in Mexico de eerste VN-Vrouwenconferentie plaats. Vanaf dat moment werd wereldwijd meer aandacht gegeven aan de positie van vrouwen. Het Nederlandse ontwikkelingsbeleid stelde zich tot doel de hulp meer bij vrouwen te laten terechtkomen. Men was zich ervan bewust dat vrouwenemancipatie veranderingen vereiste van de verhoudingen tussen mannen en vrouwen, maar ook dat dit geen zaak was van de ontwikkelingslanden alleen. Ook binnen het ministerie en op de posten moest het nodige veranderen. Vijf jaar later verscheen de eerste Nederlandse beleidsnotitie 'Vrouwen in Ontwikkelingssamenwerking'.<sup>8</sup> Doelen van het daarin geformuleerde genderbeleid waren:

- meer invloed van vrouwen op en participatie in de voorbereiding en uitvoering van ontwikkelingsbeleid;
- het bevorderen van een grotere economische onafhankelijkheid van vrouwen;
- het versterken van vrouwenorganisaties in ontwikkelingslanden.

Voor de organisatie van de integratie adviseerde de notitie om de positie van vrouwen integraal deel van het totale hulpbeleid te laten worden. Interne en externe doelstellingen van het genderbeleid waren toentertijd niet gescheiden. In de nota 'Herijking bilateraal beleid' uit 1984 worden vorm en inhoud wel kernachtig samengevat: 'Het beleid met betrekking tot vrouwen is gericht op de positieverbetering van vrouwen, geïntegreerd in het totale ontwikkelingsbeleid'.<sup>9</sup>

In 1985 organiseerde de VN de tweede Vrouwenconferentie in Nairobi, die resulteerde in de 'Forward Looking Strategies' (FLS). Tevens werd het begrip 'autonomie' geïntroduceerd. Autonomie dient ruimte te waarborgen voor vrouwen, om op basis van eigen prioriteiten en voorwaarden vorm te geven aan haar maatschappelijk en persoonlijk leven. In het Nederlandse ontwikkelingsbeleid kregen de FLS in 1987 vorm in het 'Actieprogramma Vrouwen en Ontwikkeling'; een programma met 53 actiepunten die waren gericht op het beleid en de organisatie. Deze varieerden van richtlijnen voor de verbetering van de participatie van vrouwen in de diverse hulpsectoren, tot trainingen voor eigen medewerkers en de aanstelling van specialisten op ambassades. Het genderbeleid kreeg zodoende weliswaar meer invulling, maar voor operationalisering van het nog gefragmenteerde beleid was méér nodig, zoals een hogere prioriteit en hechtere verankering in het algemene ontwikkelingsbeleid.

Het genderbeleid kreeg in 1990 meer prioriteit toen Vrouwen, samen met Armoede en Milieu, één van de hoofdthema's van het ontwikkelingsbeleid werd.<sup>10</sup> Men richtte zich op het versterken van de autonomie van vrouwen in ontwikkelingslanden voor hun:

- economische zelfstandigheid;
- politieke en maatschappelijke participatie;

8 DGIS: 'Vrouwen in Ontwikkelingssamenwerking', 1980.

9 DGIS: 'Herijking bilateraal beleid', 1984.

10 DGIS: 'Een Wereld van Verschil', 1990.



- sociaal-culturele positie;
- zeggenschap over het eigen lichaam.

Het Directoraat Generaal Internationale Samenwerking (DGIS) organiseerde in 1991 een studiedag over de toepassing van de autonomiebenadering, waaraan ook vertegenwoordigers uit ontwikkelingslanden deelnamen. De meeste deelnemers vonden dat de benadering op landenniveau een belangrijke functie kon vervullen, onder voorwaarde dat werd uitgegaan van de specifieke culturele, politieke, sociale en religieuze context van dat land. In de jaren negentig vond verdere beleidsontwikkeling plaats rond specifieke thema's: geweld tegen vrouwen, vrouwen en de islam, en de invloed van macro-economische ontwikkeling op de positie van vrouwen. Ook werd Vrouwen en Ontwikkeling geïntegreerd in de meeste landen- en regiobeleidsplannen.

### ***Beijing Platform for Action***

Het jaar 1995 stond in het teken van de VN-Vrouwenconferentie te Beijing. Ter voorbereiding daarvan bracht de toenmalige Nationale Adviesraad voor Ontwikkelingssamenwerking (NAR) een advies uit getiteld 'Van Woorden naar Daden'.<sup>11</sup> Daarin werd geconstateerd dat de verschillen tussen mannen en vrouwen op veel levenssterreinen nog zeer groot waren en dat de positie van de vrouwen in veel ontwikkelingslanden zelfs achteruit was gegaan. Het advies bevatte aanbevelingen voor de organisatie van de integratie van gendergelijkheid. Zo waarschuwde de Raad tegen de overmatige productie van beleid. Meer aandacht was nodig voor operationalisering, het met elkaar verbinden van de afspraken van de internationale conferenties en de evaluatie van de uitvoering. Regeringen moesten voor hun beleid ten opzichte van vrouwen ter verantwoording kunnen worden geroepen, in de eerste plaats door hun parlementen. Deze aanbevelingen uit dit NAR-advies uit 1995 zijn nog altijd relevant en eisen voortdurende aandacht.

Ook de Nederlandse overheid committeerde zich aan de uitkomsten van de Conferentie, het zogenaamde 'Beijing Platform for Action' (PfA). Op grond daarvan stelde Nederland voor het buitenlands beleid zes inhoudelijke aandachtspunten op. Deze thema's, hieronder beschreven in hoofdstuk III.2, waren niet nieuw maar werden onderstreept door de reguliere inzet van middelen en deskundigheid en de ontwikkeling van zogenaamde 'proefpolders'. Deze 'polders' beoogden de aandachtspunten om te zetten in praktische activiteiten.

Al deze jaren bleef structurele armoedebestrijding de centrale doelstelling van het Nederlandse ontwikkelingsbeleid. Ook minister Herfkens week hier niet van af, maar bracht wel wijzigingen aan in de uitvoering:

- delegatie van bevoegdheden naar ambassades;
- concentratie van bilaterale hulp op de '17 + 3 landen' (vanaf november 2001 de '19+3')<sup>12</sup>, en de landen waarin een programma voor **Goed bestuur**, **Mensenrechten** en **Vredesopbouw** (de 19 'GMV'-landen), milieu (13 landen) of het bedrijfsleven (20 landen) wordt gesteund;
- toegenomen zeggenschap van de ontvangende overheid (ownership);
- steun voor sectoren in plaats van projecthulp.

11 NAR-advies: 'Van woorden naar daden'. Gender en ontwikkeling, de Vierde Wereldvrouwenconferentie 1995 in Beijing', augustus 1995

12 De landen zijn: Bangladesh, Benin (vanaf 2001), Bolivia, Burkina Faso, Eritrea, Ethiopië, Ghana, India, Jemen, Macedonië, Mali, Mozambique, Nicaragua, Rwanda (vanaf 2001), Sri Lanka, Tanzania, Uganda, Vietnam, Zambia (+Egypte, Zuid-Afrika en Indonesië).

Binnen de sectorale aanpak werd de zogenaamde GAVIM-benadering geïntroduceerd, die ervoor moest zorgen dat in alle beleid de onderwerpen Goed bestuur, Armoedebestrijding, Vrouwen, Institutionele ontwikkeling en Milieu aan bod zouden komen. Ook werd begonnen met het zogeheten traject 'Mainstreaming Armoede'.<sup>13</sup>

## II.2 Ontwikkeling van de integratie in de interne organisatie

Voor de integratie van gendergelijkheid in de interne organisatie van het ministerie is het onderzoek van EOS Consult (november 2000) naar de beschikbaarheid van genderdeskundigheid waardevol geweest. Onder genderdeskundigheid verstaat EOS Consult: de bekwaamheid om (machts)verschillen tussen mannen en vrouwen die het gevolg zijn van culturele en historische inzichten, duidelijk te maken.<sup>14</sup> EOS Consult constateerde onder meer 'dat managers en beleidsmedewerkers op het departement de verantwoordelijkheid voor gendergelijkheid nog onvoldoende deelden'. Het onderzoek beveelt aan de functie van 'gendercoördinator interne en externe emancipatie' in te stellen op een hoog niveau binnen de ambtelijke hiërarchie. Tevens zou de Secretaris-Generaal van het ministerie portefeuillehouder van het genderbeleid moeten worden. Tenslotte diende een trainingsaanbod te worden gecreëerd voor alle medewerkers.

Een maand later publiceerde de Tijdelijke Expertisecommissie Emancipatie in het Nieuwe Adviesstelsel (TECENA) het rapport 'Emancipatie in de Hoofdstroom' over de effectiviteit van de integratie van emancipatie op de departementen. Als ijkpunten noemt TECENA:

- *probleemeigenaarschap*: de formele eindverantwoordelijkheid voor de integratie dient liefst zo hoog mogelijk in de ambtelijke hiërarchie te liggen;
- *structuur en organisatie*: de wijze waarop het proces is ingebed in de gehele organisatie;
- *genderdeskundigheid*: de beschikbaarheid van deze deskundigheid in het departement;
- *integratiedeskundigheid en -instrumenten*: beschikbaarheid van en bekendheid met integratieprocessen en de wijze waarop deze worden toegepast;
- *informatie*: beschikbaarheid en toegankelijkheid van naar sekse gedifferentieerde gegevens;
- *capaciteit en budget*: beschikbaarheid van tijd, mensen en geld.

Eerder, in 1999, constateerde de DAC dat geen enkele lidstaat voldoende was toegerust voor een succesvolle integratie van gendergelijkheid. In een toetsing van het eigen beleid aan de DAC-criteria constateerde het ministerie van Buitenlandse Zaken/Ontwikkelingssamenwerking intern nog niet genoeg gedaan te hebben aan een positieve houding en versterking van het leiderschap en het meten van en afrekenen op verantwoordelijkheid ten aanzien van gendergelijkheid. Daarnaast moest voor een efficiënte externe uitvoering het beleid beter vertaald worden in activiteiten in partnerlanden.<sup>15</sup>

13 Dit traject richt zich op het verankeren van de hoofddoelstelling armoedebestrijding in werkprocessen, organisatie, en personeelsmanagement van het ministerie van BZ/OS.

14 EOS Consult: 'Quick Scan Genderdeskundigheid Ministerie van Buitenlandse Zaken', november 2000.

15 Reactie op DAC-evaluatie van DSI/VR aan de minister voor Ontwikkelingssamenwerking, november 1999.

In de nota 'Gendermainstreaming' uit 2001 staan aanbevelingen voor de integratie van gendergelijkheid in de interne organisatie van alle Nederlandse departementen.<sup>16</sup> De voorwaarden sluiten aan bij de ijkpunten voor het emancipatiebeleid uit het TECENA-rapport:

- betrokkenheid en inzet van politieke en ambtelijke top;
- duidelijk beleid;
- vastleggen van verantwoordelijkheden;
- beschikbaarheid van genderdeskundigheid, middelen en instrumenten.

Het besef van de waarde en de noodzaak van de integratie van gendergelijkheid is tussen 1975 en 2001 sterk toegenomen. De wereld veranderde, het genderbeleid veranderde mee, en heeft door de versterking van de positie van vrouwen invloed gehad op die veranderingen. Het is, zeker in Nederland, een proces geweest waarin aanvankelijk de externe beleidsuitvoering en noodzakelijkerwijze later de interne organisatie meer aandacht kreeg.

### **II.3 Chronologisch overzicht van instrumenten en structuur op het departement**

In de afgelopen twee decennia is een groot aantal instrumenten ontwikkeld voor de integratie van gendergelijkheid in de externe uitvoering van het beleid. Puntsgewijs zijn deze in:

- 1980 en volgende jaren: aandacht voor genderaspecten in de Sector- en Landen-papers: (Women and Development, Women and Architecture, Women, Water and Sanitation, Women and Health, Women and Energy, Forestry and Environment, Women and Education).
- 1990: de vaststelling van het percentage van de uitgaven dat aan vrouwen ten goede moest komen.
- 1992: de instelling van de Ontwikkelingstoets voor projectbeoordeling met criteria voor armoedebestrijding, autonomie van vrouwen en milieu.
- 1996: de uitbreiding van de beoordelingsmemoranda voor projecten met genderindicatoren van de DAC gericht op 'basic needs, human development and income'.
- Donororganisaties te beoordelen op de verhouding tussen mannen en vrouwen. Voor monitoring en evaluatie bestaat echter minder aandacht in de ontwikkeling van het beleid en het instrumentarium.
- 1997: het uitbrengen van de Women in Development Working Paper, deel I: 'Gender and Environment: a delicate balance between profit and loss' en deel II: 'Rights of Women to the Natural Resources Land and Water'.
- 2001: het verschijnen van de nota 'Gendermainstreaming' van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de organisatie van de integratie in de departementen.
- 2001: het uitbrengen van de handreiking 'Gender in Sector Wide Approaches in Health, Education and Agriculture' door de DAC Working party on Gender.
- 2001: uitbrengen van de notitie 'Armoede en Gender' over genderaspecten binnen armoedebestrijding, de hoofddoelstelling van het ontwikkelingsbeleid.
- 2001: uitbrengen van een Key Sheet over 'Gender Mainstreaming' door DGIS en DFID.

<sup>16</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: 'Nota Gendermainstreaming', juni 2001. Zie ook hoofdstuk III.3.

De belangrijkste momenten voor institutionele verankering binnen het departement waren in:

- 1977: de aanstelling van coördinatoren internationale vrouwenzaken en oprichting van het bureau SA-emancipatie.
- 1985: de aanstelling van sectorspecialisten op de ambassades.
- 1991: de oprichting van een genderunit (DST/VR) binnen het DGIS en de instelling van het Vrouwenfonds.
- 1996: het onderbrengen van de afdeling Vrouwen en Ontwikkeling (DSI/VR) bij de themadirectie Sociale en Institutionele Ontwikkeling.

De kerntaken van de afdeling Vrouwen en Ontwikkeling zijn:

- Ondersteuning van de posten en het departement bij de organisatie en uitvoering van het genderbeleid in ontwikkelingssamenwerking en het bredere buitenlands beleid. Onder meer door advisering over de integratie van gendergelijkheid in de dagelijkse beleidspraktijk, het ontwikkelen van instrumenten, beschikbaar stellen van best practices en internationale inzichten.
- Operationalisering van externe uitvoering van het beleid door beheer van het Vrouwenfonds (45 miljoen gulden in 2001) en door concrete projecten ten aanzien van enkele geselecteerde thema's uit het Beijing Platform for Action, namelijk: vrouwenrechten, vrouwen en vredesopbouw en goed bestuur, vrouwen en macro-economie/armoedebestrijding.
- Advisering over de integratie van gendergelijkheid in het buitenlands beleid, onder meer door inbreng in notities over conflictpreventie en mensenrechten, door nauw contact met de Mensenrechtenambassadeur en door monitoring van de emancipatiedoelstellingen van het ministerie in meer algemene zin.

## **III Verplichtend proces**

### **III.1 Ervaringen uit de praktijk**

Verscheidene internationale en Nederlandse instanties zijn de afgelopen jaren begonnen met het integreren van gendergelijkheid in hun beleid en organisatie. Uit een onderzoek naar de integratieprocessen bij enkele instellingen, uitgevoerd in opdracht van de AIV, blijken daarvoor verschillende strategieën te zijn gebruikt.<sup>17</sup> Deze zijn:

- het inweven van gendergelijkheid in strategische delen van het algemene beleid;
- de volledige integratie in het algemene beleid samengaand met positieversterkende programma's voor vrouwen;
- het op gelijkwaardige wijze samenbrengen van het algemene beleid en het genderbeleid.

Als toets voor een duurzame integratie van gendergelijkheid geldt de mate waarin een organisatie rekening houdt met de verschillen in behoeften, belangen en competenties van mannen en vrouwen, zowel in de organisatie zelf als in het uitvoerend beleid.

Uit het onderzoek blijkt:

- Van de drie strategieën heeft het inbrengen van gendergelijkheid in delen van het beleid de minste invloed op het algemene beleid. Dit is het geval in organisaties waar een afgescheiden genderafdeling probeert andere medewerkers te informeren en te motiveren, maar waar die medewerkers niet worden aangesproken op het resultaat.
- Bij de methode van volledige integratie bestaat het gevaar dat gendergelijkheid dusdanig in het beleid verzinkt dat het als het ware wordt 'weg-geïntegreerd'. De ontwikkeling van genderbeleid gebeurt niet in een aparte afdeling, maar is dan één van de taken van een andere of zelfs van elke afdeling binnen de organisatie. Zodoende is niemand expliciet verantwoordelijk, en is het verleidelijk te veronderstellen dat 'een ander' wel voor dat vleugje gender heeft gezorgd. Bovendien is er geen focus waar nieuwe kennis en ervaringen uit de praktijk worden verzameld, gebruikt en doorgegeven aan anderen.
- De strategie van het samenbrengen van genderbeleid en algemeen beleid vormt de best gemotiveerde en geïnformeerde medewerkers en partners in ontwikkelingslanden. De medewerkers en partners voelen zich verantwoordelijk voor de resultaten van het beleid. Daarvoor moet worden nagedacht over de uitvoering van het genderbeleid in ontwikkelingslanden en over het proces om gendergelijkheid in het inzicht, betrokken voelen en handelen van de medewerkers te integreren. Er moet gelegenheid zijn voor opbouw en vernieuwing van deskundigheid. Medewerkers en partnerorganisaties worden op hun gendergerichte gedrag en resultaten afgerekend.

### **III.2 De beste strategie van integratie**

Het onderzoek concludeert dat het samenbrengen van genderbeleid en algemeen beleid de meest duurzame en effectieve vorm van integratie oplevert. Een dergelijke vorm van integratie vraagt meer dan alleen gendergericht inzicht en handelen; het

<sup>17</sup> C.M. van Waegeningh: 'Gender mainstreaming in (internationale) organisaties: enkele praktijkvoorbeelden', Equip Worldwide, juni 2001.

vraagt van alle betrokkenen een gevoel van verantwoordelijkheid en betrokkenheid. Het is een wederzijds verplichtend proces waarbij individuele medewerkers en partners (ontvangende landen of organisaties) elkaar om verantwoording kunnen vragen en verantwoording moeten afleggen ten aanzien van gendervraagstukken. Dit is een belangrijke voorwaarde die echter regelmatig achterwege wordt gelaten.<sup>18</sup> Deze vorm van integratie is ook een doorlopend proces, waarvoor tijd en deskundigheid nodig is en samen gedragen doelstellingen.<sup>19</sup>

*Op grond hiervan adviseert de AIV het samenbrengen van het algemene beleid en het genderbeleid als beste strategie voor de integratie van gendergelijkheid. Verantwoordelijkheid dragen en verantwoording vragen en afleggen zijn hierbij sleutelbegrippen. De integratie van gendergelijkheid moet als wederzijds verplichtend proces worden ingezet. Daarbij dienen de volgende punten extra aandacht te krijgen:*

- *duidelijke doelstellingen;*
- *effectieve gendergerichtheid;*
- *betrokkenheid en verantwoording;*
- *draagvlak in ontwikkelingslanden;*
- *donorcoördinatie.*

#### **A. Interne organisatie**

##### *Duidelijke doelstellingen*

Hoe duidelijker het doel, hoe strategischer instrumenten kunnen worden ingezet, hoe beter de leiding kan aansturen en hoe helderder de criteria voor het afleggen van verantwoording kunnen worden geformuleerd. Omdat gendergelijkheid een verantwoordelijkheid van het gehele ministerie is, moeten de doelstellingen van de integratie van gendergelijkheid alle betrokkenen helder voor ogen staan.

De huidige doelstellingen zijn voor de verschillende beleidsterreinen:

1. Interdepartementale emancipatiedoelstellingen voor het departement van BZ/OS:
  - het integreren van gender- en armoedecriteria in het programma van macro-economische steun;
  - het veilig stellen van de reproductieve rechten van vluchtelingen;
  - het versterken van de capaciteit voor de integratie van gendergelijkheid binnen de OVSE.<sup>20</sup>
2. Aandachtsgebieden voor het beleid voor Vrouwen en Ontwikkeling:
  - de vergroting van de rol van vrouwen bij duurzame armoedebestrijding;
  - de verbetering van reproductieve gezondheid;
  - de verbetering van de uitvoering van rechten voor vrouwen;
  - de bestrijding van geweld tegen vrouwen;
  - de vergroting van de rol van vrouwen bij conflictpreventie en wederopbouw;
  - de verbetering van de deelname van vrouwen in de politieke besluitvorming en goed bestuur.<sup>21</sup>

18 DAC Informal Network on Poverty Reduction: 'Synthesis Report DAC Scoping Study of Poverty Reduction: donor policy and practice. Making aid work for the poor', 1999.

19 De Emancipatienota spreekt op p. 7 van een 'nieuw sociaal contract'. Tweede Kamer der Staten Generaal, nr. 27061, nr. 3, november 2000.

20 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: 'Nota Gendermainstreaming', juni 2001.

3. Doelstellingen gericht op de interne organisatie van de integratie. In de tot nu toe uitgebrachte beleidsstukken staan deze niet helder en eenduidig genoemd. De AIV kan zich evenwel vinden in de concrete criteria van TECENA:
- in alle beleidsproducten en andere organisatie-elementen moet gendergelijkheid tot uitdrukking komen;
  - de integratie van gendergelijkheid moet zichtbaar en controleerbaar zijn.<sup>22</sup>

Aan de voorwaarden van transparantie en doelgerichtheid is volgens EOS Consult de afgelopen jaren door het departement niet altijd tegemoet gekomen. Zo verschilden de eisen voor de opstelling van een jaarplan, dat iedere directie en post moet opstellen, van jaar tot jaar. Ook was er onvoldoende samenwerking tussen directies en posten die betrokken zijn bij de integratie van genderbeleid.

*De AIV beveelt aan uitdrukkelijk aandacht te besteden aan gendergelijkheid in de nieuwe jaarplannen. Hetzelfde geldt voor het jaarverslagdeel in de jaarplannen. Tevens verdient het aanbeveling gendergelijkheid expliciet aan de orde te stellen in de discussies op de posten rond de integratie van armoedebestrijding. Hiervoor kan de in juni 2001 uitgebrachte notitie over de relatie tussen armoede en gendergelijkheid als achtergronddocument worden gebruikt.<sup>23</sup>*

#### **Effectieve gendergerichtheid**

Het is van belang dat de politieke en ambtelijke leiding zich verantwoordelijk voelen voor het integratieproces van gendergelijkheid. Een integratieproces heeft immers doorlopende steun en aansturing nodig. De AIV onderstreept daarom het kabinetsstandpunt om het 'eigenaarschap' van het integratieproces zo hoog mogelijk in de ambtelijke hiërarchie neer te leggen.<sup>24</sup>

*De AIV beveelt aan een gendercoördinator op het hoogst mogelijke politieke en ambtelijke niveau binnen het ministerie te plaatsen. Deze functionaris moet zich bezig gaan houden met de coördinatie en effectiviteit van de bevordering van gendergelijkheid in het buitenlands beleid.<sup>25</sup>*

Ten behoeve van de continuïteit van het integratieproces blijft thematische deskundigheid noodzakelijk. Enerzijds moet de kennis geconcentreerd blijven in 'expertisepunten', zoals DSI/VR op het departement en de themadeskundigen op de posten, en anderzijds moet effectieve gendergerichtheid ook breed verspreid worden over de organisatie. Het beleid van het departement om overall inzetbare medewerkers aan te stellen, heeft als consequentie dat elke medewerker in staat moet zijn het bevorderen van gendergelijkheid in zijn of haar beleidsterrein in te brengen.

21 Uit het Beijing Platform for Action, zie ook hoofdstuk II van dit advies.

22 TECENA: 'Emancipatie in de hoofdstroom', december 2000.

23 Deze notitie is in 2001 uitgebracht door het departement en maakt onderdeel uit van een 11-delige serie over de interactie van armoede en diverse thema's.

24 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: 'Nota Gendermainstreaming', juni 2001.

25 Vanaf de herfst van 2001 is, vooralsnog voor één jaar, een coördinator 'interne emancipatie' aangesteld voor genderrelevante zaken binnen het ministerie zoals kinderopvang, flexibele werktijden en de doorstroom van vrouwen naar hogere functies.



*De AIV adviseert kennis over gendergelijkheid beter te verspreiden en departementsbreed een gevoel van verantwoordelijkheid daarvoor te stimuleren. Affiniteit met en kennis van het onderwerp moeten derhalve zwaarder wegen bij rekrutering en overplaatsing van ambtenaren. Medewerkers moeten in staat zijn gendergelijkheid op hun beleidsterrein te bevorderen. De AIV adviseert hiervoor regelmatig bijscholing en trainingen te organiseren, genderaspecten in managementtraining en overplaatsingstrajecten op te nemen en gendergerichtheid op te nemen als onderdeel van de beoordeling van medewerkers.*

Op de ambassades in de '19+3-landen' hebben de themadeskundigen een ondersteunende rol bij de integratie van gendergelijkheid. Ten behoeve van de externe uitvoering van het beleid dient te worden geïnventariseerd of in de grotere landen en regio's niet méér genderdeskundigheid nodig is, bijvoorbeeld door het inhuren van lokale deskundigen. In landen waar Nederland vooral andere urgente problemen zoals vrouwenhandel, de schending van rechten van vrouwen of gewapende conflicten tracht aan te pakken, zijn over het algemeen geen themadeskundigen voor het genderbeleid aangesteld.

*De AIV beveelt aan om in de grotere landen of regio's van de landenlijst te inventariseren of niet méér genderdeskundigheid nodig is, en om ook in relevante themalanden een gendercoördinator op de ambassade aan te stellen. De gendercoördinator dient zo veel mogelijk een lokale deskundige te zijn.*

*Het analysekader in bijlage II kan als kwalitatief meetinstrument voor gendergerichtheid worden gebruikt.*

#### **Betrokkenheid en verantwoording**

EOS Consult stelt in het onderzoek dat -met uitzondering van de genderspecialisten op de betreffende afdeling en de posten- medewerkers niet dagelijks bezig zijn met gendervraagstukken en dat het schort aan aansluiting bij de beleidspraktijk. EOS Consult concludeert dat uit het regelmatig ontbreken van genderaspecten in beleidsnotities, toespraken, beantwoording van kamervragen en rapportages. Zolang medewerkers en leiding geen betrokkenheid voelen, zijn ze minder geneigd het onderwerp als wezenlijk onderdeel van hun werk te beschouwen.

*De AIV beveelt aan de integratie van gendergelijkheid in de interne organisatie te bevorderen door medewerkers en leiding meer betrokken te maken bij het beleid. Dit kan worden gestimuleerd door kennisvermeerdering. Medewerkers zullen moeten vaststellen waar en hoe gendergelijkheid in hun beleidsterrein past. Zij worden verantwoordelijk voor de integratie van gendergelijkheid in deze beleidsonderdelen en zullen vervolgens daaromtrent verantwoording moeten afleggen, bijvoorbeeld in het jaarverslag.*

Voor de interne integratie van gendergelijkheid heeft de AIV, mede op basis van het onderzoek van Van Waegeningh uit 2001, in bijlage II een analysekader opgesteld, met een vragenlijst die gebruikt kan worden door het ministerie, andere donororganisaties en overheden en organisaties in partnerlanden.

#### **B. Extern beleid**

##### *Draagvlak in partnerlanden*

Voor de uitvoering van het externe genderbeleid is communicatie met partnerlanden even belangrijk als kennisuitwisseling in Nederland. De autonomie en wensen van partnerlanden staan in het huidige ontwikkelingsbeleid immers centraal; dit vanuit de visie dat landen zelf eigenaar zijn van hun proces van ontwikkeling. Met hen zal dialoog



moeten worden gevoerd over de praktische uitvoering van gendergelijkheid in het land. Dat is niet altijd even eenvoudig. Soms is het moeilijk vast te stellen waar de zeggenschap ligt: bij de centrale overheid of bij de doelgroepen in ontwikkelingslanden. Soms kan er ook een spanningsveld tussen belangen ontstaan. Want enerzijds kunnen donoren de partnerlanden niet meer zo gemakkelijk hun visie opleggen, en anderzijds kent het Nederlandse beleid aan bepaalde aandachtspunten zoals armoedebestrijding en gendergelijkheid steeds meer belang toe.

Dit komt bijvoorbeeld naar voren in een door Nederland gefinancierd onderzoek uit 2001 naar ervaringen van donoren bij de integratie van gendergelijkheid in de sectoren onderwijs en gezondheidszorg in onder meer Bangladesh, Oeganda, Ghana en Tanzania. Volgens de studie kan de belangentegenstelling tot valse schaamte leiden bij donoren, omdat spreken over gendergelijkheid zou kunnen worden ervaren als een door het westen opgelegde prioriteit. Een van de aanbevelingen uit het onderzoek herhaalt de oproep van vertegenwoordigers van organisaties uit partnerlanden om de ongelijke machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen juist wel op politiek niveau aan de orde te stellen. Gendergelijkheid is niet alleen een westers stokpaardje maar een basis om de wensen van het partnerland te kunnen verwezenlijken, en bovendien een probleem waar vrouwen dagelijks tegenaan lopen.<sup>26</sup>

*De AIV adviseert de aanbevelingen uit de DAC-‘Reference Guide Gender Equality in Sector Wide Approaches’ onder de aandacht van partnerlanden en andere donoren te brengen, en daarvoor steun te genereren binnen de DAC. Tevens adviseert de AIV te zoeken naar permanente structuren voor het overleg met overheden en doelgroepen in partnerlanden over het streven naar gendergelijkheid, bij voorkeur in coördinatie met andere donoren.*

Deze problemen worden ook in de nieuwe jaarplancycclus onderkend. Zo wordt aan posten aangeraden pragmatisch te handelen: waar het partnerland nog geen aandacht geeft aan GAVIM-prioriteiten (dus ook genderbeleid) zal de post flankerend beleid moeten ontwikkelen. De ambassades maken het beleid als het ware op maat, waarbij goede argumentatie nodig zal zijn. Tevens is veel tact nodig om de doelgroepen bij de dialoog te betrekken zonder dat de centrale overheden het gevoel krijgen buiten spel te zijn gezet en omgekeerd. De Nederlandse ambassade in New Delhi is bijvoorbeeld in overleg met alle lokale belanghebbenden begonnen aan een meerjarenplanning gendergelijkheid, toegesneden op de Indiase situatie.<sup>27</sup>

### **Donorcoördinatie**

Wezenlijk voor een optimale integratie van gendergelijkheid in de externe uitvoering van het beleid is ook donorcoördinatie. Alleen al de transparantie in beleidsdoelstellingen kan latere onverenigbaarheid van prioriteiten tussen donoren onderling, en tussen donoren en partnerlanden, ondervangen. Coördinatie vindt reeds plaats tussen de Utstein-landen, op ambassadeniveau in partnerlanden en in de Working Party on

26 DAC: ‘Reference Guide Gender Equality in Sector Wide Approaches’, 2001.

27 Het eerste concept van de planning ‘Power and diversity. Gender and development policy, objectives and planning 2001-2005’ is in maart 2001 verschenen.

Gender van de DAC/OESO.<sup>28</sup> Van een gezamenlijk beleid op het gebied van de integratie van gendergelijkheid getuigt bijvoorbeeld de zogenaamde *Key Sheet* die DGIS samen met DFID in de zomer van 2001 heeft uitgebracht. Daarin komen gezamenlijke doelstellingen en instrumenten aan de orde; zoals het voornemen om in alle instanties –of het nu macro-politiek of activiteiten in het kader van het sectorbeleid betreft– gebruik te maken van een genderanalyse, van initiatieven om gendergelijkheid te bevorderen en van versterking van de capaciteit in ontwikkelingslanden.

*De AIV pleit ervoor dat donoren door een versterkte afstemming hun beleid, middelen en procedures ten aanzien van de bevordering van gendergelijkheid beter op elkaar en op partnerlanden afstemmen. Zo kunnen ze hun diversiteit gerichter gebruiken en in multilaterale organen hun standpunten meer kracht bijzetten.*

### **III.3 Integratie als inhoudelijke uitdaging**

In de nota ‘Gendermainstreaming’ van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn adviezen opgenomen over de integratie van gendergelijkheid. Als belangrijk punt wordt de aansluiting bij de actuele beleidspraktijk van de departementen genoemd. Dat kan door politiek en bestuurlijk belangrijke momenten te benutten, zoals begrotingsstukken, beleidsnota’s over relevante onderwerpen en de beantwoording van kamervragen. Dit vereist een flexibel inspelen op de actualiteit en strategisch inzicht.

Op het terrein van Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking worden diverse thema’s gesignaleerd, die zich lenen voor de integratie van een genderperspectief. Ter gedachtenbepaling volgen hier enkele actuele onderwerpen.

#### ***Duurzame armoedevermindering***

In de Memorie van Toelichting 2002 wordt het voornemen geuit nog meer dan voorheen aandacht te besteden aan de relatie tussen macro-economische ontwikkeling, nationale begrotingsplanning, armoede en gendergelijkheid. Meer dan 70% van de armen in de wereld zijn vrouwen, en zij worden vaak onevenredig zwaar getroffen door economische crises. Daarom is de inzet van vrouwen en hun organisaties belangrijk in macro-economische analyse en besluitvorming. Een belangrijk instrument hierbij is ‘genderbudgettering’, waarmee de effecten van een nationale begroting op de ontwikkeling van mannen en vrouwen in dat land kunnen worden gemeten. Met de resultaten daarvan kunnen noodzakelijke aanpassingen voor een eerlijker verdeling van middelen worden bepleit.

Een ander belangrijk instrument voor de integratie van gender zijn de nationale armoedebestrijdingsstrategieën (de ‘Poverty Reduction Strategy Papers’, PRSP’s) die thans door meer dan 40 ontwikkelingslanden worden opgesteld met behulp van de Wereldbank en het IMF. Een intern onderzoek van de genderafdeling van de Wereldbank toonde onlangs aan dat de positie van vrouwen in de meeste PRSP’s nauwelijks enige aandacht krijgt. Tegelijkertijd stelde de Wereldbank dat de betrokkenheid van vrouwen bij economische ontwikkeling onmisbaar is voor het bereiken van duurzame economische groei (zie ook hoofdstuk 1.2 van dit advies). De effectiviteit van de PRSP’s wordt daarmee twijfelachtig.

<sup>28</sup> In het Noorse plaatsje Utstein besloten in 1999 de vier Europese vrouwelijke ministers voor Ontwikkelingssamenwerking (van Noorwegen, Zweden, het Verenigd Koninkrijk en Nederland) hun beleid beter te coördineren.

*De AIV adviseert 'genderbudgettering' te bevorderen bij het opstellen van de nationale begrotingen. Tevens raadt de AIV aan dat Nederland in internationale fora en in de dialogen met partnerlanden consequent aandacht moet blijven vragen voor de positie van vrouwen in en de rol van vrouwen bij de opstelling van PRSP's.*

#### **Vredesopbouw en conflictpreventie**

In de Memorie van Toelichting 2002 wordt het voornemen gemeld om de betrokkenheid van vrouwen bij vredesopbouw te financieren. Dit is in lijn met Resolutie 1325 van de VN-Veiligheidsraad uit 2000, waarin wordt benadrukt dat vrouwen tijdens conflicten betere bescherming nodig hebben en dat zij betrokken moeten worden bij het oplossen van die conflicten. De regering heeft de strekking van deze resolutie onderschreven.

*De AIV beveelt aan politieke deskundigen en ontwikkelings- en genderdeskundigen van het departement van Buitenlandse Zaken/Ontwikkelingssamenwerking en het ministerie van Defensie te betrekken bij een coherente uitvoering van Resolutie 1325 van de Veiligheidsraad van de VN.*

#### **Goed bestuur**

De Wereldbank stelde in een rapport uit 1999 dat grotere betrokkenheid van vrouwen bij politiek en bestuur leidt tot grotere transparantie en verantwoordelijkheid. Hoe groter het aantal vrouwen in het parlement van hun land, hoe geringer de corruptie en hoe minder risico's voor het weglekken van ontwikkelingsgelden naar ongeoorloofde bestemmingen.<sup>29</sup> Dit is van groot belang voor het garanderen van de kwaliteit van ontwikkelingssamenwerking. De vraag kan worden gesteld of dit positieve effect rechtstreeks valt toe te schrijven aan de vrouwen of dat het te danken is aan een meer progressieve, minder corrupte overheid die de deelname van vrouwen aan het landsbestuur bevordert. Dit is in het kader van dit advies echter minder relevant, het gaat om de positieve effecten.

*De AIV beveelt aan expliciet steun te bieden aan gendergerichte initiatieven op het terrein van goed bestuur.*

#### **Rechten van vrouwen**

In het Nederlandse mensenrechtenbeleid wordt traditioneel ruim aandacht besteed aan de verbetering van de rechten van vrouwen. Zo is Nederland initiatiefnemer geweest bij de indiening van een resolutie in de AVVN over bestrijding van genitale verminking. De AIV concludeerde in een recent advies dat er nog veel moet gebeuren ter bestrijding van geweld tegen vrouwen.<sup>30</sup> De ambassadeur voor de Mensenrechten besteedt in haar werk veel aandacht aan de bevordering van rechtsgelijkheid en bescherming van vrouwen. Nieuwe thema's in dit kader zijn migratie en mensenhandel. Mensenhandel betreft namelijk voor een belangrijk deel handel in vrouwen en meisjes.<sup>31</sup>

*De AIV beveelt aan in het mensenrechtenbeleid gendergelijkheid als een essentieel element te beschouwen, in het bijzonder met het oog op de bestrijding van mensenhandel.*

29 David Dollar, Raymond Fisman, Roberta Gatti in Policy Research Report on Gender and Development, no 4: 'Are Women really the fairer sex? Corruption and Women in Government', oktober 1999.

30 AIV-advies, no 18: 'Geweld tegen vrouwen. Enkele rechtsontwikkelingen', februari 2001.

31 Adviescommissie Mensenrechten: 'Mensenhandel'. Advies nr. 14, 1992.

## IV Samenvatting en conclusies

Gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen en gelijkheid in hun sociale en economische positie, inclusief rechten, taken en verplichtingen, zijn wereldwijd nog niet bereikt. Donoren en ontwikkelingslanden hebben zich door ondertekening en ratificatie van internationale verdragen en accordering van andere internationaal-rechtelijke verdragen wel verplicht ernaar te streven. Tegelijkertijd wordt steeds duidelijker dat economische groei en ontwikkeling zonder gendergelijkheid moeilijk haalbaar is.

Het besef van de waarde en de noodzaak van de integratie van gendergelijkheid is tussen 1975 en 2001 sterk toegenomen. De wereld veranderde, het genderbeleid veranderde mee en heeft door de versterking van de positie van vrouwen invloed gehad op die veranderingen. Het is, zeker in Nederland, een flexibel, dynamisch proces geweest waarin aanvankelijk de externe beleidsuitvoering en noodzakerlijkerwijze later de interne organisatie aandacht kreeg.

Nu het ministerie van Buitenlandse Zaken/Ontwikkelingssamenwerking nieuwe beleids-thema's aansnijdt en voor de beleidsuitvoering nieuwe processen in gang zet, ontstaat het moment om gendergelijkheid duurzaam te integreren. Vooruitgang hierbij is echter onmogelijk zonder veranderingen in de organisatie van het ministerie. In dit advies doet de AIV aanbevelingen om gendergelijkheid zowel in de uitvoering van het externe buitenslands beleid als in de interne organisatie van het departement effectief te integreren.

*De AIV hanteert in dit verband de definitie van de Raad van Europa en adviseert de minister deze ook te volgen: 'De integratie van gender is het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen zodanig dat de actoren die doorgaans het betreffende beleid vormgeven een genderperspectief inbouwen in al het beleid'.*

*De beste strategie voor integratie is volgens de AIV het samenbrengen van het algemene beleid en het genderbeleid. Dat is een wederzijds verplichtend proces en vergt aandacht voor:*

- *transparantie van het proces en het doel van de integratie van gendergelijkheid;*
- *persoonlijke betrokkenheid; het verantwoordelijkheid geven en verantwoording vragen;*
- *thematische deskundigheid en afstemming, zowel in een genderunit als gedecentraliseerd;*
- *capaciteitsopbouw en draagvlak in partnerlanden, evenals een goede donorcoördinatie.*

### **Interne integratie gendergelijkheid**

Een en ander heeft geleid tot de volgende aanbevelingen van de AIV voor de integratie van gendergelijkheid binnen de organisatie van het departement.

*De politieke en ambtelijke leiding is verantwoordelijk voor het integratieproces van gendergelijkheid. Het proces heeft doorlopende steun en aansturing nodig. De AIV beveelt daarom aan een gendercoördinator aan te stellen op een zo hoog mogelijk ambtelijk en politiek niveau. Deze functionaris moet zich bezig gaan houden met de coördinatie en het monitoren van gendergelijkheid in de uitvoering van het buitenslands beleid.*

*Leiding en medewerkers moeten meer worden betrokken bij het genderbeleid. Dit kan onder meer worden gestimuleerd door de bevordering van deskundigheid. Tevens moeten medewerkers en leidinggevenden vaststellen waar en hoe gendergelijkheid in hun beleidsterrein past. Voor de integratie van gendergelijkheid in de betreffende beleidsonderdelen draagt men vervolgens verantwoordelijkheid en moet men ook verantwoording afleggen.*

*Affiniteit met en kennis van het onderwerp moeten zwaarder gaan wegen bij rekrutering en overplaatsing van ambtenaren. De AIV adviseert hiervoor regelmatig bijscholing en trainingen te organiseren, genderaspecten te integreren in managementtrainingen en overplaatsingstrajecten, en gendergerichtheid op te nemen in de beoordeling van medewerkers.*

*Tevens beveelt de AIV aan om niet alleen in de '19+3-landen' maar ook in relevante themalanden een gendercoördinator op de ambassade aan te stellen: dit dient waar mogelijk een lokale deskundige te zijn.*

*Tenslotte adviseert de AIV voor een effectieve integratie binnen de organisatie van het ministerie aandacht te besteden aan gendergelijkheid in de nieuwe jaarplancyclus. Tevens verdient het aanbeveling gendergelijkheid expliciet aan de orde te stellen in de discussies op de posten rond de integratie van armoedebestrijding. Hiervoor kan de in juni 2001 uitgebrachte notitie over de relatie tussen armoede en gendergelijkheid als achtergronddocument dienen.*

*Het analysekader in bijlage II van dit advies kan gebruikt worden als kwalitatief meetinstrument voor gendergerichtheid van organisaties.*

#### **Externe integratie gendergelijkheid**

Wat betreft de externe integratie van gendergelijkheid in de uitvoering van het beleid is de AIV tot de volgende conclusies gekomen.

*De AIV pleit ervoor dat donoren hun beleid, middelen en procedures ten aanzien van de bevordering van gendergelijkheid beter op elkaar en op partnerlanden afstemmen. Zo kunnen ze hun diversiteit gericht gebruiken en in multilaterale organen hun standpunten meer kracht bijzetten. Een dergelijke coördinatie vindt reeds plaats op ambassade-niveau in partnerlanden en in de Working Party on Gender van de DAC-OESO.*

*Bij het overleg met de partnerlanden kan een spanningsveld ontstaan. Enerzijds kunnen donoren hun visie niet meer aan partnerlanden opleggen, anderzijds heeft Nederland wel degelijk prioriteiten, zoals armoedebestrijding en gendergelijkheid. In een door Nederland gefinancierd onderzoek van de DAC wordt dit probleem ook door andere donoren gesignaleerd. De AIV adviseert dit onderzoek onder de aandacht van de partnerlanden en andere donoren te brengen.*

De AIV signaleert nieuwe inhoudelijke thema's in het buitenlands beleid die zich lenen voor integratie van een genderperspectief.

*Wat betreft duurzame armoedebestrijding beveelt de AIV aan het stimuleren van het gebruik van 'genderbudgettering' bij de opstelling van de nationale begrotingen. Hiermee kunnen de effecten van de begroting op de ontwikkeling van mannen en vrouwen worden gemeten. Tevens raadt de AIV aan dat Nederland tijdens internationale conferenties en in de beleidsdialogen met partnerlanden consequent aandacht moet vragen voor de positie van vrouwen in en de rol van vrouwen bij de opstelling van PRSP's.*

*Met het oog op vredesopbouw en conflictpreventie beveelt de AIV aan (gender)deskundigen van het departement van Buitenlandse Zaken/Ontwikkelingssamenwerking en van het departement van Defensie te betrekken bij een coherente uitvoering van Resolutie 1325 van de Veiligheidsraad. Hierin wordt benadrukt dat vrouwen tijdens gewapende conflicten meer bescherming nodig hebben en betrokken moeten worden bij het oplossen van die conflicten.*

*Tenslotte raadt de AIV aan expliciet steun te geven aan gendergerichte initiatieven op het terrein van goed bestuur, en om gendergelijkheid in het mensenrechtenbeleid als essentieel element te beschouwen, in het bijzonder met het oog op de bestrijding van vrouwenhandel.*

## **Bijlagen**

Ministerie van

**Buitenlandse Zaken**

Aan de Voorzitter van de Adviesraad  
Internationale Vraagstukken  
Prof. Drs. R.F.M. Lubbers  
Postbus 20061  
2500 EB Den Haag

Directie Sociale en Institutionele  
Ontwikkeling  
Afdeling Vrouwen en Ontwikkeling  
Bezuidenhoutseweg 67  
Postbus 20061  
2500 EB Den Haag

*Datum* 2 maart 2000  
*Kenmerk* DSI/VR-113/00  
*Blad* 1/1  
*Bijlage(n)* 1  
*Betreft* Adviesaanvraag integratie genderbeleid  
in het ontwikkelingsbeleid

*Behandeld* mw. Rita Tesselaar  
*Telefoon* (070) 3484374  
*Fax* (070) 3486607  
*E-mail* ma.tesselaar@dsi.minbuza.nl

*Beste Ruud,*

In vervolg op een door mij in het algemeen overleg met de vaste commissie voor Buitenlandse Zaken en de commissie voor de Rijksuitgaven op 15 juni 1999 gedane toezegging verzoek ik u hierbij te adviseren over integratie van genderbeleid in het ontwikkelingsbeleid. Te uwer informatie teken ik daarbij het volgende aan.

Met het Nederlandse genderbeleid wordt beoogd de specifieke behoeften, belangen en potenties van vrouwen in de hulpontvangende landen op zodanige wijze te integreren in de hoofdstroom van het Nederlandse ontwikkelingsbeleid dat:

- de gelijkwaardigheid (kwalitatief en kwantitatief) tussen mannen en vrouwen in de hulpontvangende landen bevorderd wordt en het zelfbeschikkingsrecht (de autonomie) van vrouwen verbetert;
- de efficiëntie en de duurzaamheid van de ontwikkelingsactiviteiten worden verhoogd;
- door de inbreng van vrouwen in de hoofdstroom deze zelf verandert (sociale en economische transformatie) zodat het uiteindelijk doel van de opbouw van een rechtvaardige, democratische, veilige en vreedzame mondiale samenleving benaderd wordt.

Om dit doel te bereiken worden activiteiten ondersteund die bijdragen aan:

- de 'empowerment' van vrouwen. Directe steun aan de vrouwenbeweging en steun aan ontwikkeling van genderbeleid in de hulpontvangende landen staan hierbij centraal;





b. integratie van genderbeleid in de hoofdstroom van de Nederlandse ontwikkelingssamenwerking.

De integratie van genderbeleid in de hoofdstroom van ontwikkelingssamenwerking heeft plaats

a. in de bilaterale samenwerking: via macrosteun (financieel en planmatig); in de sectorale benadering; in de beleidsomgeving waarbij steun aan de ontwikkeling van nationaal genderbeleid, nationale instituties op dit terrein en steun aan verbetering van de deskundigheid en capaciteit van de nationale vrouwenbeweging centraal staan.

b. in multilaterale samenwerking (VN, Wereldbank, Regionale Instellingen) waarbij de operationalisering van de uitkomsten van internationale conferenties (Beijing '95, Cairo '94, Kopenhagen '94, de ILO conventie 1993, Wenen '93 en CEDAW '82) centraal staat.

Bij de uitvoering is de inzet van een speciaal fonds (het Vrouwenfonds) en genderdeskundigheid op Ambassades en in multilaterale organisaties (OVSE, DG-8 EU enz.) essentieel gebleken, zo is ook de bevinding van IOB bij de recente evaluatie van het beleid Vrouwen en Ontwikkeling in 1998.

Zoals aangegeven in mijn reactie aan de Tweede Kamer op de IOB evaluatie Vrouwen en Ontwikkeling, Beleid en Uitvoering in Nederlandse Ontwikkelingssamenwerking, 1985-1996, zijn voor het integreren van genderbeleid in de hoofdstroom van de ontwikkelingssamenwerking nog steeds additionele inspanningen noodzakelijk.

In het conceptrapport 'Review of Progress in the Implementation of the DAC High Level Policy Statement "Gender Equality: Moving Towards Sustainable, People-Centred Development' van november 1999 wordt gewezen op knelpunten in 'gender mainstreaming' door donoren, met name gebrek aan menskracht; houdingen en gebrek aan committering van de leiding; budgettaire knelpunten en het ontbreken van systematische monitoring en evaluatieprocedures en van goede indicatoren die nodig zijn voor het afleggen van rekenschap en het meten van voortgang.

De volgende specifieke vragen komen hieruit voort:

- . is het Nederlandse 'gender mainstreaming' concept adequaat?
- . is de gekozen benadering en aanpak voor het integreren van genderbeleid voldoende strategisch en duurzaam?
- . wordt in voldoende mate door de hoofdstroom rekenschap over uitvoering van genderbeleid afgelegd?
- . in welke mate zijn de door de DAC gesignaleerde knelpunten aanwezig in het Nederlandse beleid?
- . wordt in voldoende mate afgestemd met multilaterale (m.n. Wereldbank, VN en



Ministerie van  
**Buitenlandse Zaken**

EU) en bilaterale partners op dit terrein?  
. op basis van uw bevindingen de vraag hoe u denkt dat integratie of  
'mainstreaming' van genderbeleid kan worden bevorderd?

Ik zie uw advies over de vraag op welke wijze de integratie van genderbeleid in het  
ontwikkelingsbeleid kan worden verbeterd met belangstelling tegemoet.

De Minister voor Ontwikkelingssamenwerking



Eveline Herfkens

Bijlage: Reactie aan de Tweede Kamer op de evaluatie van het beleid Vrouwen  
en Ontwikkeling



## ANALYSEKADER VOOR INTERNE INTEGRATIE VAN GENDERGELIJKHEID

ORGANISATIE-ELEMENTEN	I. INZICHT	II. BETROKKENHEID	III. HANDELEN
A. BELEID/STRATEGIE	<u>I.A.</u> Is er een denkproces geweest over gendergelijkheid? Is er gedacht over een integratiebeleid? En over de integratie van gendergelijkheid in het algemene beleid?	<u>II.A.</u> Voelen de staf en de leiding zich verantwoordelijk voor gender- invalshoek in het beleid? Is er voldoende draagvlak?	<u>III.A.</u> Wordt het algemene beleid ook daadwerkelijk gendergericht uitgevoerd, gemonitord en gecorrigeerd? Zijn er voldoende instrumenten voor ontwikkeld?
B. WERKPROCESSEN	<u>I.B.</u> Is er nagedacht over werkprocedures vanuit een gender-invalshoek? Zijn deze procedures helder en logisch, en gendergericht?	<u>II.B.</u> Wordt deze procedure naar de letter of -waar voorschriften tekortschieten- naar de geest uitgevoerd? Wordt er verantwoording over afgelegd?	<u>III.B.</u> Heeft dat tot aanpassing van de processen geleid? Is er ruimte voor verandering?
C. STRUCTUUR	<u>I.C.</u> Is er nagedacht over de wijze waarop gendergelijkheid in de organisatiestructuur verankerd wordt? Zijn er mogelijkheden en tijd voor reflectie op gendergelijkheid? Zijn er kanalen om de kennis te mobiliseren en te verspreiden?	<u>II.C.</u> Is de genderdeskundigheid zo hoog mogelijk in de organisatie opgehangen, opdat ook de leiding gendergericht blijft?	<u>III.C.</u> Hoe is daaraan uitvoering gegeven? Is er een aparte genderunit of zijn er genderdeskundigen per afdeling? Is er een intern overlegorgaan?
D. ORGANISATIECULTUUR	<u>I.D.</u> Is er over gedacht hoe de cultuur van de organisatie gendergericht te maken? Is het gewoonte om cursussen en trainingen op dit gebied te volgen en kennis op peil te houden?	<u>II.D.</u> Straalt de organisatie binnenshuis een gendercultuur uit? Heeft de organisatie naar buiten toe zo'n uitstraling? Voelt iedereen zich vrij en gewaardeerd om het onderwerp in te brengen? Is men bereid te veranderen?	<u>III.D.</u> Hoe is de informatie over het genderbeleid geregeld, binnenshuis en naar buiten toe? Wordt er gewerkt aan een mentaliteitsverandering indien nodig?
E. PERSONEEL/STAF	<u>I.E.</u> Is er nagedacht over een personeelsbeleid dat gendergelijkheid bevordert? Is gendergerichtheid opgenomen in functieprofielen?	<u>II.E.</u> Hoe worden staf en leiding gemotiveerd om gender in het werk vorm te geven? Wordt verantwoording gevraagd en wordt gendersgericht gedrag aangemoedigd en beloond?	<u>III.E.</u> Hoeveel vrouwen werken in de organisatie, in lagere en hogere functies? Is er een gendercoördinator aangesteld die overzicht houdt op intern en extern beleid voor gendergelijkheid?
F. MANAGEMENT-STIJL	<u>I.F.</u> Denken managers na over de wijze waarop ze gendergelijkheid in hun stijl van leidinggeven kunnen integreren?	<u>II.F.</u> Is het management effectief gendergericht? Is de managementstijl intuïtief, inlevend, bereid tot overleg?	<u>III.F.</u> Houden managers rekening met de effecten van hun handelen op mannen en vrouwen?
G. INPUT	<u>I.G.</u> Is er nagedacht over welke inputs (geld, instrumenten, deskundigheid) nodig zijn om gendergelijkheid te integreren?	<u>II.G.</u> Is men bereid en gemotiveerd om deze input te leveren?	<u>III.G.</u> Gebeurt dit ook? En hoe?
H. OUTPUT	<u>I.H.</u> Zijn de doelstellingen en verwachte uitkomsten van te voren goed overdacht? Zijn er ijkpunten aangebracht?	<u>II.H.</u> Heeft de organisatie de naam gendergericht te zijn?	<u>III.H.</u> Wordt het beleid getoetst en waar nodig bijgesteld? Is gendergelijkheid in de organisatie en de uitkomst van hun activiteiten gerealiseerd?

**Lijst van afkortingen**

<b>AIV</b>	Adviesraad Internationale Vraagstukken
<b>BUPO</b>	Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten
<b>BZ/OS</b>	Ministerie van Buitenlandse Zaken/Ontwikkelingssamenwerking
<b>CEDAW</b>	Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women
<b>CMR</b>	Commissie Mensenrechten van de AIV
<b>COS</b>	Commissie Ontwikkelingssamenwerking van de AIV
<b>DAC</b>	Development Assistance Committee
<b>DFID</b>	Department for International Development
<b>DGIS</b>	Directoraat Generaal Internationale Samenwerking
<b>DSI/VR</b>	Directie Sociale en Institutionele Ontwikkeling, afdeling Vrouwen en Ontwikkeling
<b>ESC</b>	Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten
<b>EU</b>	Europese Unie
<b>FLS</b>	Forward Looking Strategies
<b>GAS</b>	Gender Assessment Study
<b>GAVIM</b>	Goed bestuur, Armoedebestrijding, Vrouwen, Institutionele ontwikkeling en Milieu
<b>GMV</b>	Goed bestuur, Mensenrechten en Vredesopbouw
<b>ILO</b>	International Labour Organisation
<b>NAR</b>	Nationale Adviesraad voor Ontwikkelingssamenwerking
<b>OESO</b>	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
<b>OVSE</b>	Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa
<b>PfA</b>	Beijing Platform for Action
<b>PRSP</b>	Poverty Reduction Strategy Paper
<b>TECENA</b>	Tijdelijke Expertisecommissie Emancipatie in het Nieuwe Adviesstelsel
<b>VN</b>	Verenigde Naties
<b>WMG</b>	Werkgroep Mainstreamen Gender

## **Door de Adviesraad Internationale Vraagstukken uitgebrachte adviezen\***

- 1      EUROPA INCLUSIEF, *oktober 1997*
- 2      CONVENTIONELE WAPENBEHEERSING: dringende noodzaak, beperkte mogelijkheden, *april 1998*
- 3      DE DOODSTRAF EN DE RECHTEN VAN DE MENS; recente ontwikkelingen, *april 1998*
- 4      UNIVERSALITEIT VAN DE RECHTEN VAN DE MENS EN CULTURELE VERSCHIEDENHEID, *juni 1998*
- 5      EUROPA INCLUSIEF II, *november 1998*
- 6      HUMANITAIRE HULP: naar een nieuwe begrenzing, *november 1998*
- 7      COMMENTAAR OP DE CRITERIA VOOR STRUCTURELE BILATERALE HULP, *november 1998*
- 8      ASIELINFORMATIE EN DE EUROPESE UNIE, *juli 1999*
- 9      NAAR RUSTIGER VAARWATER: een advies over betrekkingen tussen Turkije en de Europese Unie, *juli 1999*
- 10     DE ONTWIKKELINGEN IN DE INTERNATIONALE VEILIGHEIDSSITUATIE IN DE JAREN NEGENTIG: van onveilige zekerheid naar onzekere veiligheid, *september 1999*
- 11     HET FUNCTIONEREN VAN DE VN-COMMISSIE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS, *september 1999*
- 12     DE IGC 2000 EN DAARNA: op weg naar een Europese Unie van dertig lidstaten, *januari 2000*
- 13     HUMANITAIRE INTERVENTIE, *april 2000 \*\**
- 14     ENKELE LESSEN UIT DE FINANCIËLE CRISES VAN 1997 EN 1998, *mei 2000*
- 15     EEN EUROPEES HANDVEST VOOR GRONDRECHTEN?, *mei 2000*
- 16     DEFENSIE-ONDERZOEK EN PARLEMENTAIRE CONTROLE, *december 2000*
- 17     DE WORSTELING VAN AFRIKA: veiligheid, stabiliteit en ontwikkeling, *januari 2001*

\* *De adviezen zijn ook beschikbaar in het Engels.*

\*\* *Gezamenlijk advies van de Adviesraad Internationale Vraagstukken (AIV) en de Commissie van Advies inzake Volkenrechtelijke Vraagstukken (CAVV).*

- 18 GEWELD TEGEN VROUWEN: enkele rechtsontwikkelingen, *februari 2001*
- 19 EEN GELAAGD EUROPA: de verhouding tussen de Europese Unie en subnationale overheden, *april 2001*
- 20 EUROPESE MILITAIR-INDUSTRIËLE SAMENWERKING, *mei 2001*
- 21 REGISTRATIE VAN GEMEENSCHAPPEN OP HET GEBIED VAN GODSDIENST OF OVERTUIGING, *juni 2001 \*\*\**
- 22 DE WERELDCONFERENTIE TEGEN RACISME EN DE PROBLEMATIEK VAN RECHTSHERSTEL, *juni 2001*
- 23 COMMENTAAR OP DE NOTITIE MENSENRECHTEN 2001, *september 2001*
- 24 EEN CONVENTIE OF EEN CONVENTIONELE VOORBEREIDING: De Europese Unie en de IGC 2004, *november 2001*

\*\*\* Ook beschikbaar in het Frans en Russisch.