

## Organiseren gendertraining

**Deze tool is bedoeld voor leidinggevende en HRM-verantwoordelijken die het bewustzijn bij medewerkers over genderinclusie willen vergroten. Door een gendertraining worden medewerkers bewust gemaakt van de (vaak subtiele) wijze waarop onbewuste vooroordelen op basis van geslacht en gender een rol spelen binnen organisaties. De training roept vaak vragen op en maakt discussie los, waardoor het onderwerp gaat leven binnen de organisatie en medewerkers zich meer bewust worden van hun eigen handelen, vooroordelen en visie.**

Tijdens een gendertraining kunnen de volgende onderwerpen aan bod komen: genderinclusie, socialisatie, culturele constructie (wat verstaan we onder man en vrouw), cijfers m/v-verhoudingen in bedrijven, opzetten van genderinclusieve communicatie en genderinclusief beleid. Het is aan te bevelen de training na verloop van tijd te herhalen of een vervolgtraining aan te bieden. Verder is het belangrijk om ook nieuwe medewerkers een gendertraining te geven, zodat het gehele team getraind blijft.

*NB: Helaas liet de doorlooptijd van ons project het niet toe om de handleiding in de praktijk te testen. De handleiding is gebaseerd op literatuur en op ervaringen en suggesties van verschillende medewerkers uit de beroepspraktijk.*

## Handleiding organiseren gendertraining

### Stap 1: zorg voor een goede trainer

Een gendertraining is een effectief middel om genderinclusie in uw organisatie een stap, of misschien wel meerdere stappen, verder te brengen. Er gebeurt veel in zo'n training, en dat is een sterke kant ervan maar kan ook een risico zijn. Deelnemers kunnen weerstand hebben tegen het onderwerp, en de confrontatie met de eigen vooroordelen en het eigen (onbedoelde) aandeel in uitsluiting, kan confronterend zijn. Een ander risico is dat stereotypen versterkt worden, als er veel nadruk wordt gelegd op het 'anders zijn' van vrouwen. Hier goed mee om kunnen gaan en het proces in goede banen leiden vraagt om een goede trainer. Een goede gendertrainer voldoet aan een aantal voorwaarden:

- De trainer heeft voldoende expertise over de onderliggende principes van genderinclusie. De trainer moet bijvoorbeeld een onderscheid kunnen maken tussen sekse (biologisch) en gender (als cultureel construct).
- De trainer kan over genderinclusie praten zonder stereotypen te versterken. Gendersverschillen worden niet uitvergroot, er worden geen eigenschappen toegeschreven aan groepen (mannen doen/willen dit; vrouwen doen/willen dat), maar een nadruk gelegd op verschillen tussen individuen en de mate waarin zij masculiene dan wel feminiene eigenschappen of voorkeuren hebben.

- De trainer beperkt zich niet tot bewustwording, maar biedt ook zoveel mogelijk concrete handvatten waarmee mensen aan de slag kunnen gaan. Op deze manier kan voorkomen worden dat deelnemers na de training zich bewust zijn van wat zij niet goed doen, maar het gevoel hebben tekort te schieten omdat zij niet weten hoe het dan wel moet.
- De trainer sluit qua persoonlijkheid en toon aan bij de deelnemers.

Er zijn via internet diverse trainers te vinden. Mogelijke zoektermen zijn: gendertrainer, gendertraining, gender training bedrijven, gender bias training, training gendervooroordelen, gender diversity training, training genderdiversiteit, gender sensitivity training, training gendergevoeligheid, gender equality training, training gendergelijkheid.

Belangrijk: als het niet lukt een trainer te vinden die voldoet aan de criteria, is het beter om van een gendertraining af te zien dan om te gaan voor een middelmatige of slechte training!

## **Stap 2. Check draagvlak bij het management en de medewerkers**

Alleen als er voldoende draagvlak is bij het management voor een gendertraining is het zinvol om een dergelijke training te organiseren. Bij onvoldoende draagvlak bestaat het risico dat de training niet serieus genomen wordt. Eventueel kan een bedrijfsmatige voorbereiding, bijvoorbeeld het in kaart brengen van het percentage vrouwen per afdeling, helpen bij het vergroten van het draagvlak. [Klik hier voor meer informatie over de business case.](#)

Soms is er weinig draagvlak voor een gendertraining bij medewerkers, bijvoorbeeld omdat men het nut en de noodzaak niet ziet omdat er toch (bijna) geen vrouwen in de organisatie of op de afdeling werken. In die gevallen is het goed om eerst draagvlak te ontwikkelen, bijvoorbeeld door uit te leggen dat het juist voor het vergroten van het aantal vrouwen belangrijk is om meer te weten over genderinclusie. Daarbij kan ook gewezen worden op het geringe aantal vrouwen met een ICT-opleiding die in de branche gaan werken en de grote behoefte aan meer medewerkers. Daarnaast kunnen ook persoonlijke ervaringen van vrouwen gebruikt worden om medewerkers het belang van een training te laten inzien. Voorwaarde is uiteraard wel dat de vrouwen bereid zijn hun ervaringen te delen.

Het kan handig zijn om het niet te hebben over 'genderinclusie' maar te zoeken naar een formulering die meer aanspreekt, zoals 'zorgen voor een werkomgeving die ook voor vrouwen prettig is'. De training kan ook worden aangeboden als teambuildingsactiviteit (of daarin worden ondergebracht), of worden uitgebreid naar een training over diversiteit op de werkvloer in bredere zin (verschillende culturen, leeftijden, etc.). In beide gevallen moet er wel voor gezorgd worden dat gender voldoende aandacht krijgt.

## **Stap 3. Bespreek de training met de trainer**

Belangrijke punten bij het vormgeven van de training zijn:

**Toolbox Gender include IT, 2020**

Een product van TechYourFuture, Windesheim en Saxion, info: [lectoraat-socialeinnovatie@windesheim.nl](mailto:lectoraat-socialeinnovatie@windesheim.nl)

- Een goede gendertraining sluit aan bij de context van de organisatie.
- Onderwerpen die aan bod kunnen komen in de training zijn: genderinclusiviteit, socialisatie, culturele constructie (wat verstaan we onder man en vrouw), cijfers m/v-verhoudingen in technische bedrijven, opzetten van genderinclusieve communicatie en genderinclusief beleid.
- Interactieve werkvormen, discussie en het delen van ervaringen vergroten de betrokkenheid van de deelnemers.
- Hoe praktischer de training, hoe groter het resultaat.
- De training houdt rekening met (verschillen in) voorkennis.

#### **Stap 4. Plan een dag, tijd, locatie en catering**

Deelnemers dienen voldoende tijd te krijgen voor de training en geen andere verplichtingen te hebben op dat moment. Om afleiding door het dagelijkse werk te voorkomen, kan het verstandig zijn om de training niet op de eigen locatie te organiseren, of in ieder geval niet dicht bij de werkplek van de deelnemers.

#### **Stap 5. Verstuur uitnodigingen**

Om de opkomst te vergroten kan het helpen om de aanwezigheid vanzelfsprekend (of zelfs verplicht) te maken. Verplichten kan echter ook tot weerstand leiden. In de uitnodiging kan het belang dat het managementteam hecht aan het thema en aan deelname, duidelijk naar voren gebracht worden. Daarnaast kan gewezen worden op het belang van een aantrekkelijke organisatie om voldoende mensen aan te trekken en om optimaal te kunnen presteren. Ook kunnen cijfers soms helpen om het belang van aandacht voor genderinclusie duidelijk te maken, hiervoor kan gebruik worden gemaakt van onze [factsheet](#).

#### **Stap 6. Voer de training uit en evalueer**

Om inzicht te krijgen in de ervaring van de training is een evaluatie belangrijk. Dat kan direct mondeling in de hele groep, maar ook (anoniem) individueel. Een ingehuurde gendertrainer zal wellicht zelf een evaluatiemethode meebrengen. Mocht dit echter niet het geval zijn, zie dan de [bijlage voor een voorbeeld van een evaluatieformulier](#). Uiteraard is dit evaluatieformulier naar eigen inzicht aan te passen aan de doelgroep en context.

#### **Stap 7. Bestendigen**

De training heeft het meeste resultaat als alle collega's getraind worden en blijven. Dit betekent dat er regelmatig een training gepland zal moeten worden voor nieuwe collega's, waarvoor ook de

medewerkers die zich de vorige keer hebben afgemeld uitgenodigd kunnen worden. Het is daarom van belang om bij te houden wie de training daadwerkelijk hebben bijgewoond.

Daarnaast is het van belang dat er regelmatig soortgelijke activiteiten plaatsvinden

Verder is het belangrijk dat wat er geleerd is in de training ook daadwerkelijk in de praktijk wordt gebracht. Als er bijvoorbeeld onwenselijke opmerkingen worden gemaakt, dienen mensen daarop aangesproken te worden.

Eventueel kunnen zichtbare reminders helpen om de aandacht voor genderinclusie vast te houden, bijvoorbeeld door het tonen van de recente m/v-cijfers op een digiboard.

Voor een langdurig en blijvend effect dient de training een vervolg te krijgen in de organisatie. Zo kan het bewustzijn groeien en worden stereotype manieren van denken bijgesteld. Hiervoor kunnen verschillende tools ingezet worden. Het werkt het beste om diverse tools met elkaar te combineren, omdat de tools elkaars effectiviteit kunnen versterken. Bij het kiezen van tools kunnen onze [keuzehulp beslisboom](#) en [keuzehulp Stappenplan genderinclusie](#) gebruikt worden.