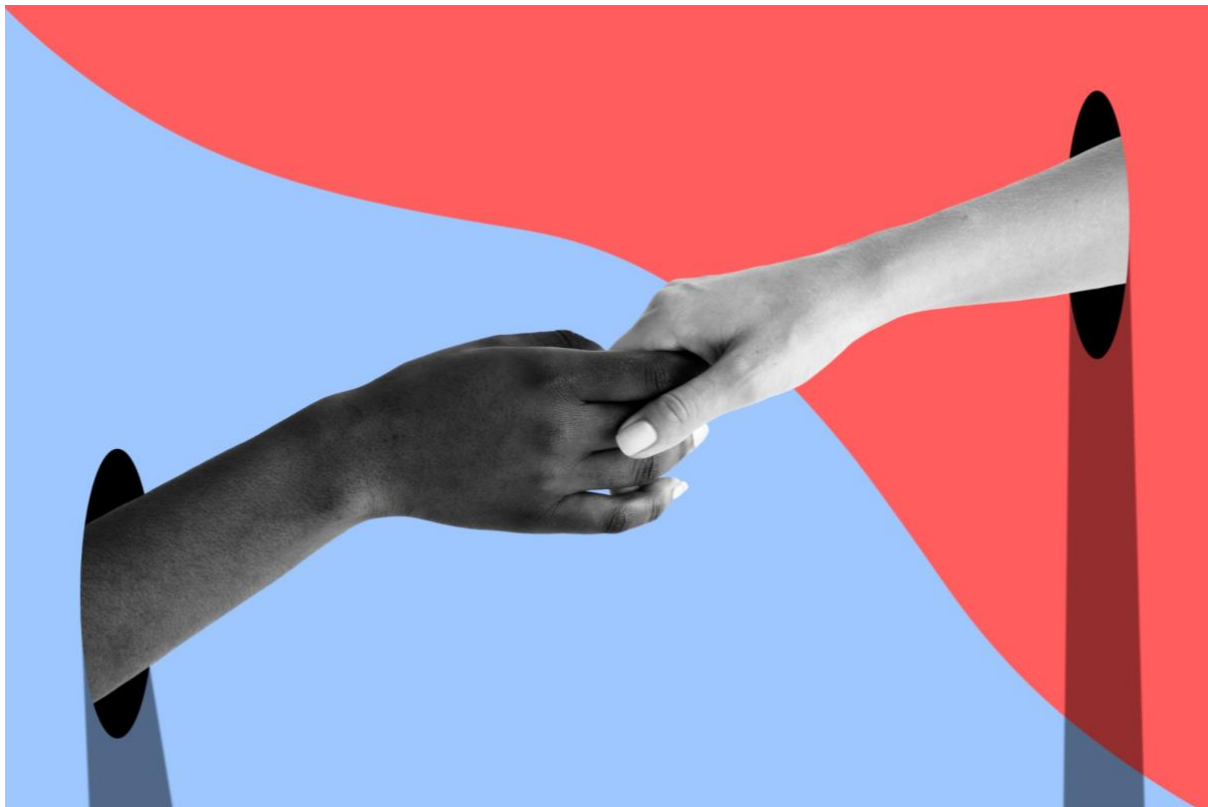


Gendergelijkheidsplan

2026-2028

MVIdee Stichting



Contactgegevens:
Parkweg 17 C
2585 JH Den Haag
Nederland

Telefoon: +31 6 3435 6633
Email: office@mvidee.eu

1. Inleiding & Doel

Sinds de oprichting beschouwt MVIdee gendergelijkheid als een van haar kernwaarden. In de beginfase kwam deze inzet voornamelijk tot uiting in de dagelijkse praktijk en het gedeelde begrip binnen een kleine en flexibele organisatiestructuur.

Naarmate de activiteiten van MVIdee zijn uitgebreid en de organisatie steeds actiever is geworden in Europese samenwerkingsprojecten, ontstond de behoefte om deze inzet explicieter en structureler vast te leggen. De ontwikkeling van dit Gendergelijkheidsplan is een reactie op de groei van de organisatie, haar activiteiten en verantwoordelijkheden, evenals op de verwachting van toekomstige teamontwikkeling en bredere partnerschappen.

Binnen de context van Europese jeugd- en gemeenschapsprogramma's, waaronder Erasmus+, Creative Europe en CERV, streeft MVIdee ernaar ervoor te zorgen dat haar werk wordt geleid door principes van diversiteit, gelijkheid, inclusie en non-discriminatie. Dit plan biedt een duidelijk referentiekader voor hoe gendergelijkheid wordt meegenomen, niet alleen in onze dagelijkse werkwijze en praktijken, maar ook in organisatorische beslissingen, projectplanning en uitvoering.

Het Gendergelijkheidsplan is bedoeld als een praktisch instrument. Het ondersteunt reflectie en bewustwording binnen de organisatie, helpt bij het sturen van projectontwerp en samenwerking, en draagt bij aan transparantie richting partners, financiers en het bredere publiek.

Dit document vormt geen juridisch bindend kader en stelt geen vaste doelstellingen of gegarandeerde resultaten vast. Het weerspiegelt de huidige omvang en capaciteit van de organisatie en is bedoeld om zich in de loop van de tijd verder te ontwikkelen. Het plan vormt een aanvulling op bestaande organisatorische beleidslijnen en wordt jaarlijks geëvalueerd om de relevantie en aansluiting bij de praktijk van de organisatie te waarborgen.

2. Organisatorische Context & Reikwijdte

De benadering van gendergelijkheid door MVIdee Stichting wordt geleid door een reeks kernprincipes die bepalen hoe de stichting werkt, projecten ontwikkelt, dagelijkse werkprocessen organiseert en samenwerkt met deelnemers en partners. Deze principes richten zich op eerlijkheid, respect en inclusie en worden toegepast op een manier die in verhouding staat tot de omvang en capaciteit van de stichting gedurende de periode 2026–2028.

Centraal in deze benadering staat het streven om inclusieve ruimtes en gelijke kansen te creëren voor iedereen die betrokken is bij de activiteiten van de stichting. De stichting streeft ernaar dat deelname open en toegankelijk is en dat individuen eerlijk, respectvol en zonder discriminatie worden behandeld. Via haar projecten, activiteiten en initiatieven ondersteunt de stichting persoonlijke ontwikkeling, zelfvertrouwen en het vermogen van deelnemers om hun eigen ambities na te streven.

De stichting besteedt aandacht aan het gebruik van inclusieve taal en representatie in haar communicatie, projectmaterialen en publieke uitingen. Er wordt gestreefd naar het vermijden van stereotypen en naar een respectvolle en evenwichtige weergave van diversiteit, met name in de context van jeugd- en gemeenschapsgerichte activiteiten.

Dit Gendergelijkheidsplan is geïnspireerd door bredere waarden en prioriteiten die op Europees niveau worden bevorderd, waaronder de doelstellingen van de EU-Gendergelijkheidsstrategie en de principes van gelijkheid en non-discriminatie zoals vastgelegd in de fundamentele rechten van de Europese Unie. Deze referenties bieden context en richting voor het werk van de stichting in de periode 2026–2028, zonder dat hiermee formele naleving of toepassing van vereisten wordt geïmpliceerd die de huidige operationele capaciteit van de stichting overstijgen.

De principes die in deze sectie worden beschreven vertalen zich niet in vaste doelstellingen, quota of verplichte procedures. Ze fungeren als richtlijn en gedeeld referentiepunt dat bewustwording, reflectie en verantwoord besluitvormingsproces binnen de activiteiten van de stichting ondersteunt.

3. Toepassingsgebied

Dit Gendergelijkheidsplan is van toepassing op de belangrijkste werkgebieden en organisatorische praktijken van MVIdee Stichting. Het omvat governance en besluitvorming, projectontwerp en planning, projectuitvoering, communicatie en publieke representatie, evenals interne werkrelaties. Het plan weerspiegelt de huidige schaal van de stichting en wordt op proportionele wijze toegepast.

Wat betreft personen is het plan van toepassing op bestuursleden, kernmedewerkers en werknemers, projectgebonden samenwerkingspartners zoals freelancers en facilitators, vrijwilligers en deelnemers die betrokken zijn bij de activiteiten van de stichting. Deze groepen zijn opgenomen om ervoor te zorgen dat gendergelijkheid wordt meegenomen in zowel organisatorische processen als projectgerelateerde interacties.

De stichting erkent dat de mate van verantwoordelijkheid per groep kan verschillen. Binnen projecten en dagelijkse werkzaamheden wordt verantwoordelijkheid voor het bevorderen van gendergelijkheid gedeeld en weerspiegeld in projectontwerp, faciliteringsmethoden, communicatiekeuzes en besluitvormingsprocessen. Ten aanzien van deelnemers streeft de stichting naar een ondersteunende en inclusieve omgeving waarin respectvolle interactie en gelijke deelname worden aangemoedigd, zonder controle uit te oefenen die buiten haar mandaat valt.

Dit Gendergelijkheidsplan is eveneens van toepassing op activiteiten waaraan de stichting deelneemt als partner, binnen de grenzen van haar rol en invloed. De stichting streeft ernaar haar principes ook in samenwerkingsverbanden te handhaven, terwijl wordt erkend dat uiteindelijke beslissingen bij coördinerende organisaties of andere partners kunnen liggen.

Naarmate de stichting zich verder ontwikkelt en haar capaciteit groeit gedurende de periode 2026–2028, kan de reikwijdte en toepassing van dit plan worden herzien en aangepast. Eventuele toekomstige uitbreiding van rollen of structuren zal worden overwogen in lijn met dit plan, op basis van reflectie en evaluatie.

4. Gendergelijkheid in de Praktijk

Gendergelijkheid binnen de organisatorische praktijk van MVIdee wordt voornamelijk bevorderd via dagelijkse werkwijzen, in plaats van via complexe formele structuren. Gezien de relatief kleinschalige omvang van de stichting worden beslissingen en verantwoordelijkheden op transparante en communicatieve wijze behandeld, met aandacht voor respect en inclusie.

Beslissingen worden in het algemeen genomen door de leiding, waarbij actief ruimte wordt geboden voor input en perspectieven van anderen die bij de activiteiten betrokken zijn. Wanneer onderwerpen met betrekking tot gendergelijkheid aan de orde komen, worden deze open besproken en worden verschillende standpunten overwogen voordat besluiten worden genomen. Deze dialooggerichte benadering ondersteunt gedeeld begrip en zorgt ervoor dat diverse perspectieven worden meegenomen.

De interne werkcultuur van MVIdee is informeel en respectvol, met open communicatie als centraal element. Samenwerking is gebaseerd op vertrouwen, en waar mogelijk wordt flexibiliteit toegepast om tegemoet te komen aan individuele behoeften binnen projectmatig en organisatorisch werk.

Indien een gendergerelateerde zorg, klacht of mogelijk wangedrag ontstaat, kunnen betrokkenen dit rechtstreeks melden bij het bestuur of bij de aangewezen contactpersoon binnen de stichting. Meldingen worden vertrouwelijk behandeld en zonder risico op represailles. Waar passend kunnen zaken worden geëscaleerd in overeenstemming met de toepasselijke Nederlandse wetgeving, waaronder bescherming voor klokkenluiders.

In de huidige ontwikkelingsfase beschikt de stichting niet over uitgebreide HR-structuren. Desondanks blijft zij zich inzetten om meldingsmogelijkheden toegankelijk te houden, signalen serieus te nemen en wettelijke verplichtingen te respecteren.

5. Genderaspecten in Projecten en Activiteiten

Bij de planning van projecten en activiteiten wordt gendergelijkheid beschouwd als onderdeel van de bredere benadering van inclusie en non-discriminatie van de stichting. Hoewel gender niet altijd als afzonderlijk thematisch onderwerp wordt behandeld tijdens de ontwerpfase, wordt aandacht besteed aan het vermijden van vooroordelen of onbedoelde uitsluiting en aan het creëren van activiteiten die openstaan voor diverse deelnemers.

Tijdens de uitvoering van projecten streeft de stichting ernaar een respectvolle en inclusieve omgeving te creëren voor alle betrokkenen. Facilitators en projectleiders letten op participatiedynamieken binnen groepen en proberen ervoor te zorgen dat verschillende stemmen gehoord en gerespecteerd worden. Gendergerelateerde kwesties worden, indien zij zich voordoen, tijdig en proportioneel aangepakt via begeleiding en dialoog.

Deelname aan projecten van de stichting is doorgaans open, met de intentie om niemand uit te sluiten op basis van gender. Waar relevant voor de projectcontext worden inspanningen geleverd om evenwichtige deelname te stimuleren. De aanpak kan variëren afhankelijk van projectdoelen, doelgroepen en samenwerkingsstructuren.

Facilitators kunnen bijvoorbeeld zorgen voor een evenwichtige spreektijd, groepswork aanpassen wanneer participatie ongelijk lijkt, gemengde werkgroepen stimuleren waar passend, of gendergerelateerde opmerkingen bespreekbaar maken via reflectie en dialoog.

In projectcommunicatie en publieke zichtbaarheid streeft de stichting naar het gebruik van inclusieve taal en het vermijden van stereotiepe representaties. Dit geldt voor oproepen voor deelnemers, projectbeschrijvingen, promotionele materialen en publieke outputs, met als doel diversiteit op een respectvolle en doordachte manier te weerspiegelen.

De stichting maakt momenteel geen gebruik van formele beoordelingsinstrumenten om genderaspecten systematisch in alle projecten te integreren, gezien haar omvang en operationele capaciteit. Praktijken kunnen variëren afhankelijk van de focus van het project en de samenwerkingsverbanden. In sommige gevallen richten projecten zich expliciet op gendergelijkheid, terwijl in andere gevallen genderaspecten worden geïntegreerd binnen een bredere inclusiebenadering.

Gender wordt daarbij gezien in samenhang met bredere inclusiefactoren, waarbij wordt erkend dat ervaringen van deelname kunnen verschillen afhankelijk van achtergrond, context en toegang tot middelen.

6. Bewustwording, Leren en Risicobeperking

MVIdee benadert bewustwording rond gendergerelateerde kwesties via aandachtige en reflectieve praktijk, in plaats van via complexe formele monitoringssystemen. Gezien de omvang en werkwijze van de stichting wordt bewustwording voornamelijk ondersteund door informele afstemmomenten tussen degenen die betrokken zijn bij projecten en activiteiten.

Deze momenten vinden vaak plaats aan het begin en aan het einde van samenwerkingen of activiteiten en bieden ruimte om verwachtingen te bespreken en ervaringen te reflecteren.

Leren met betrekking tot gendergelijkheid en inclusie vindt voornamelijk plaats via reflectie na activiteiten en interne bespreking. Wanneer uitdagingen of spanningen ontstaan, worden deze binnen het team besproken en worden inzichten gebruikt om toekomstige projectplanning of facilitering aan te passen. Dit leerproces is grotendeels gebaseerd op ervaring en ontwikkelt zich organisch naarmate de stichting groeit.

Naast interne reflectie blijft de stichting op de hoogte van relevante Europese ontwikkelingen, campagnes en sectorale discussies met betrekking tot gelijkheid, diversiteit, equity en inclusie (EDE&I). Teamleden delen relevante updates, bronnen en goede praktijken zodat bewustwording niet beperkt blijft tot interne ervaring maar verbonden blijft met bredere Europese ontwikkelingen en normen.

Indien tijdens een project of activiteit een gendergerelateerd probleem of risico ontstaat, wordt dit tijdig aangepakt via facilitering of passende interne meldingskanalen. Het doel is om op een proportionele en respectvolle manier te reageren, terwijl een veilige en inclusieve omgeving voor deelnemers behouden blijft.

In de huidige fase beschikt de stichting niet over uitgebreide formele rapportagesystemen specifiek voor gendergelijkheid. Indien relevant kunnen korte notities of verwijzingen worden opgenomen in projectdocumentatie of interne communicatie, met name wanneer een kwestie of leerpunt als belangrijk wordt beschouwd.

Vooruitkijkend streeft de stichting ernaar haar bewustwordings- en leerpraktijken geleidelijk te versterken door voortdurende reflectie en betrokkenheid bij externe ontwikkelingen. Indien de capaciteit dit toelaat,

kunnen eenvoudige interne feedbackinstrumenten of gestructureerde reflectiemomenten na activiteiten worden ingevoerd om continuïteit en gezamenlijke leerprocessen tussen projecten te ondersteunen.

7. Rollen, Verantwoordelijkheid en Capaciteitsgrenzen

De algemene verantwoordelijkheid voor gendergelijkheid binnen MVIdee Stichting ligt bij de leiding, met ondersteuning van projectleiders. Deze verantwoordelijkheid wordt op een proportionele en praktische manier uitgeoefend, in overeenstemming met de omvang en werkstructuur van de stichting.

In de dagelijkse praktijk wordt bewustzijn rond gendergelijkheid gedeeld door iedereen die betrokken is bij het werk van de stichting. Projectleiders, facilitators, samenwerkingspartners en vrijwilligers worden aangemoedigd om gendergerelateerde aspecten mee te nemen in hun planning, samenwerking en interactie met deelnemers. Deze gedeelde verantwoordelijkheid ondersteunt consistentie tussen activiteiten zonder afhankelijk te zijn van complexe formele structuren.

Wanneer een gendergerelateerd vraagstuk of onzekerheid een beslissing vereist, blijft de leiding verantwoordelijk voor het nemen van de uiteindelijke beslissing na overleg met betrokkenen. Deze aanpak maakt het mogelijk om verschillende perspectieven te horen terwijl duidelijkheid en verantwoordelijkheid behouden blijven.

Verantwoordelijkheden met betrekking tot gendergelijkheid zijn geïntegreerd in bestaande rollen in plaats van toegewezen aan specifieke functies. De stichting beschikt niet over formele genderofficers, commissies of gespecialiseerde structuren. Dit weerspiegelt haar huidige capaciteit en de voorkeur voor flexibele, dialooggerichte werkwijzen.

De stichting erkent dat haar vermogen om alle mogelijke risico's te voorzien of te voorkomen beperkt is. Daarom wordt vertrouwd op gedeeld bewustzijn, open communicatie en reflectieve praktijk om gendergelijkheid op een verantwoorde en proportionele manier te benaderen.

8. Evaluatie en Actualisering

Dit Gendergelijkheidsplan geldt voor de periode 2026–2028 en is bedoeld als een praktisch en dynamisch document. De uitvoering en relevantie ervan worden jaarlijks geëvalueerd, rekening houdend met organisatorische capaciteit, operationele ervaringen en veranderende projectcontexten.

Het evaluatieproces wordt gevoed door reflecties van projectleiders en samenwerkingspartners, gebaseerd op praktische ervaringen uit activiteiten die gedurende de evaluatieperiode zijn uitgevoerd. De leiding is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de evaluatie om ervoor te zorgen dat het plan aansluit bij de activiteiten, governancepraktijken en algemene richting van de stichting.

Aanpassingen aan het plan kunnen worden doorgevoerd wanneer er significante veranderingen plaatsvinden in activiteiten, organisatorische capaciteit of relevante wettelijke of beleidsmatige ontwikkelingen. Ook inzichten uit projecten en interne reflectie kunnen aanleiding geven tot wijzigingen. Deze benadering zorgt ervoor dat het plan relevant en proportioneel blijft terwijl de stichting zich verder ontwikkelt gedurende de periode 2026–2028.

Dit Gendergelijkheidsplan werd opgesteld en vastgesteld in februari 2026 en staat gepland voor een uitgebreide evaluatie in 2028, met tussentijdse jaarlijkse interne evaluaties.