

Diversiteitsbeleid en gender mainstreaming in woonzorgcentra

Mark Leys

Onderzoeksgroep OPIH

Studiedag **Tachtig tinten. Genderidentiteit en seksuele diversiteit in woonzorgcentra**

Enkele aspecten om over na te denken?

Gender: Lesbian, Gay, Bisexual of Transgender (LGBT)

Diversiteit en identiteit

Levensloop, stress en stigmatisering

Leven in woonzorgcentrum: een herhaling van een levensgeschiedenis?

“gender mainstreaming” in het ouderenbeleid en het management van woonzorgcentra,



Tachtig tinten
Genderidentiteit en seksuele diversiteit in woonzorgcentra



Studiedag
19 januari 2017
Virginie Lovelinggebouw (VAC Gent)
www.tachtigtinten.be

Vlaanderen
is zorg

Gender: Lesbian, Gay, Bisexual (Holebi) of Transgender (LGBT) (1)

Gender is een "socio-cultureel" concept,

- Niet louter het "biologische" geslacht
- Verschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet "natuurlijk" maar sterk cultureel bepaald

Heteroseksualiteit als dominant maatschappij beeld

- Heteroseksualiteit is het sterkste geïnternaliseerd en ook institutioneel ingebed in overtuigingen, waarden en normen
- Cohorte-effect van dat beeld (generaties)

Transgender is te onderscheiden van seksuele voorkeur

- Seksuele voorkeur (holebi) is sterk verbonden met het identiteitsvraagstuk
- Transgenders maken een genderidentiteitswissel door en drukken dat vaak lichamelijk uit

Gender: Lesbian, Gay, Bisexual (Holebi) of Transgender (LGBT) (2)

“Mannelijke” en “vrouwelijke” lichamen zijn niet louter biologisch (ze zijn sociaal geconstrueerd)

- Mannen kunnen een vrouwelijke , vrouwen een mannelijke genderidentiteit hebben
- Bijv in de mode

“Verwachtingen” rond gender worden aangeleerd (socialiseren)

- Die verwachtingen rond “gender” hebben implicaties op verschillende levensdomeinen (werk, familie, vrije tijd, etc...) situaties of omgevingen
- Inclusie en exclusiemechanismen in groepen worden sterk beïnvloed door die “verwachtingen”
- Verwachtingen (en de daarmee gepaard gaande sancties) hebben invloed op ontwikkeling van identiteit

Diversiteit, complexiteit en identiteit

De bevolking is geen homogene groep (nooit geweest)

- Verschillen in wereldbeeld, voorkeuren, "smaken", waarden, normen, overtuigingen, verwachtingen, gedragscodes, conventies etc
 - Etnisch-culturele diversiteit door migratie
 - Taal, religie, verblijfsstatuten, motieven om te migreren,...
 - Diversiteit in samenlevingsvormen
 - Nieuw samengestelde gezinnen, "huwen", holebi gezinnen en kinderen?....
 - Gender diversiteit
 - Holebi, transgender, intergender

"archetypische" **identiteiten** verdwijnen

- meer en meer heterogene en meervoudige identiteiten
 - *" ik ben lesbische Vlaamse moslima van Tunesische afkomst"*

LGBT (wat we weten)

Mindere toegang en gebruik van gezondheidszorg (ook preventie)

- Minder vertrouwen in de zorg
- Stigmatisering

Lagere gezondheidsstatus

- Meer alcohol en middelenmisbruik
- Meer isolatie
- Meer angststoornissen en depressie
- Meer seksueel overdraagbare aandoeningen

Sociaal (economisch)

- Ze hebben vaker geen kinderen
- Hebben soms gefunctioneerd in "aparte" eigen community met eigen activiteiten en interesses
- Meer breuk met families
- Soms andere "carrières"

Levensloop LGBT: stress en stigmatisering

LGBT zijn opgegroeid in verschillende cohorten (en daarbinnen subgroepen)

- the Baby Boom Generation (b. 1946–1964), the Silent Generation (b. 1925–1945), and the Greatest Generation (b. 1901–1924);
- Elke cohorte is opgegroeid in eigen referentieperiode

Persoonlijke levensloop (niet onafhankelijk van cohorte of context)

- Homofobie
- Stigmatisering
- Mensen die “behandeld” zijn voor hun genderidentiteit
- Isolement
- “Uit de kast” komen en beperkingen in levenskeuzes

LGBT in ouderenzorg

Behoeften

- Bekommernis van niet gelijkwaardige toegang tot woonzorgcentra
- Sommige ouderen hebben in hun levensloop seksuele geaardheid of genderidentiteit moeten verbergen, en nu angst dat ze terug "in de kast" moeten
- Ouder wordende vooral transsexuelen (soms homo) hebben specifieke gezondheidsbehoeften
- Sommige oudere LGBTI hebben geen contact met familie en moeten terugvallen op ander sociaal netwerk waar acceptatie wel bestaat
- Er is behoefte aan beleven van seksualiteit en intimiteit
- Interesse voor soorten en type activiteiten is soms anders

Noch de groep "ouderen" nog LGBT kunnen benaderd worden als een "homogene" groep:

- Vanuit die diversiteit meer bewust beleid en management ontwikkelen

...

Doel: WZC als spiegel van de maatschappij

Er is niet een “uniek model” van woonzorgcentrum

- De cultuur en werkwijze wordt aangestuurd door keuzes, context, profiel van bewoners, profiel van medewerkers, geschiedenis etc

Aandachtspunten voor bewoners (die in deze context belangrijk zijn)

- “kunnen kiezen” en behoeftengestuurde zorg
- eigen identiteit zo goed als mogelijk bewaren (dus ook genderidentiteit)
- Waardigheid van de persoon vrijwaren
- Beleven van intimiteit en seksualiteit
- Veilige & vertrouwde woonomgeving

Aandacht voor “open” woonvervangend milieu

- direct contact met de buitenwereld

Diversiteitsbeleid en gender mainstreaming (in wzc)

Wat?

- Rekening houden met behoeften van alle groepen uit de populatie met als doel bewuste of onbewuste discriminatie of verschil in bejegening te vrijwaren
- Gender mainstreaming speelt in op "overtuigingen", waarden, praktijken en op structuren
- Beleid, management, zorgverstrekkers en bewoners meer oog doen krijgen voor de uiteenlopende behoeften en verwachtingen van de diverse groep ouderen en hun peers.

Systematische aanpak :

- in alle fases van de besluitvorming en bij het uitrollen van acties of interventies
- Bij voorkeur participatief (niet "opleggen")

Let op:

- Doelgroepgerichte Acties (met de beste intenties) stigmatiseren soms
- Niet enkel op papier: handelen vanuit een genderbewustzijn

Leiderschap

- Bewustzijn, voorbeeldfunctie en leren

Wat heb je nodig?

Organisatiebrede activiteit & cultuur

Bewustzijn

- Maak iedereen in de organisatie bewust van de ervaringen van de LBGT

Kennis

- Ontwikkel concrete kennis over de groep (niet louter meningen en attitude)

Attitude & Waarden:

- Erkennen dat de groep evenwaardige burgers zijn
- Erkenning en respect voor alle meningen en overtuigingen:
- Mensen "dwing" je niet tot anders denken, maar bouw je op in vertrouwen

Commitment

- Betrokkenheid om echt genderbewust te blijven

Vaardigheden

- "nieuwe" denken vertalen in concreet gedrag

Leiderschap en aansturen

Integreer gender in (kwaliteits)beleid

- Is het diversiteitsbeleid "expliciet?"
- Weerspiegelen de staf en de bewoners de maatschappelijke diversiteit?
- Wordt er aan voorlichting en vorming gedaan rond genderdiversiteit? (zowel personeel als bewoners)
- Hoe wordt er omgegaan met stigmatisering, seksisme en of discriminatie & hoe worden "roddels" kortgesloten?
- Hoe faciliteert met het "open zijn over gender en geaardheid"

Concrete stappen

Analyseer

- Het bestaande beleid, visie werknemers, visie van bewoners
- (bijv roze zorg KIWA-tolerantiescan heeft aantal vragen gemaakt)

Reflexief: Maak een beleid dat niet discrimineert en creeër een holebi en transgender vriendelijke identiteit

- Denk regelmatig na over eigen bias en aanpak. Doe systematisch aan "gender proofing" van acties, activiteiten en initiatieven)
- Word bewust van het aspect LGBT systematisch mee in de reflectie te nemen
- Duid eventueel referentiepersonen aan die verantwoordelijkheid krijgen om signalen te detecteren
- Laat het personeel zijn genderidentiteit openlijk uiten

Gendersensitieve communicatie

- Praat en stel vragen die "gender-open" zijn
- Maak geen a priori assumpties: vraag en bespreek
- Varieer in beeldmateriaal

Concrete Stappen (2)

Openheid: Praat en consulteer maar vermijd schijntolerantie

- Analyseer op een participatieve methode,
- Vermeld de groep en maak hun behoeften even bespreekbaar als die van andere groepen
- Maak mensen bewust van de diversiteit in levensgeschiedenissen
- Geef de mogelijkheid om klachten en bekommernissen die gender gerelateerd zijn te uiten

Neem kleine praktische en concrete initiatieven

- Geef mensen het gevoel dat ze hun geaardheid of genderidentiteit niet moeten verbergen
- Creëer "openheid" naar het type bezoekers
- Let op de wijze waarop commentaren of grapjes over gender (en andere)groepen worden gemaakt
- Voorbeeld: Maak unisex toiletten
- Gebruik termen als "partner" ipv man vrouw in klassieke stereotypering

Doe normaal:

- culpabiliseer niet en ga niet "overorganiseren"

Kleine selectie bronnen

[Kiwa Tolerantiescan als onderdeel van kwaliteitsbeleid](#)

<http://www.rozezorg.nl/info/6/tolerantiescan>

[Principes van langdurige ouderenzorg europees project](#)
http://wedo.tttt.eu/system/files/24171_WeDo_brochure_A4_48p_NL_WEB.pdf