



Gemeenteraadsverkiezingen 2018

MEMORANDUM

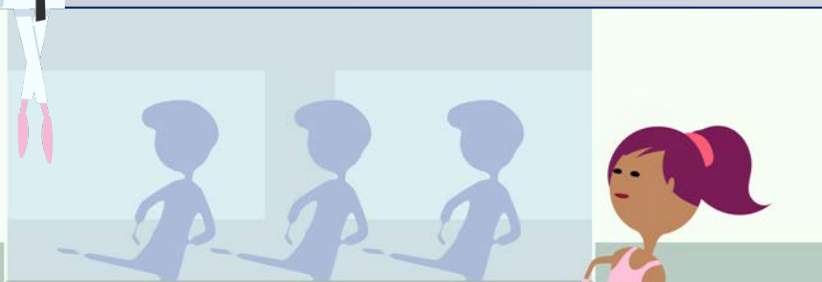
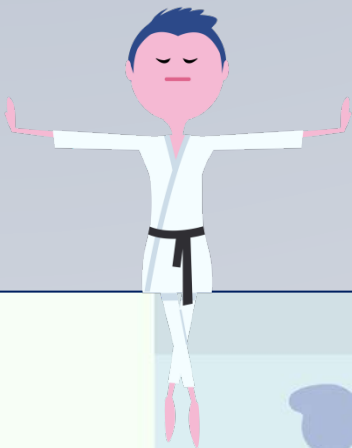
voor een goed lokaal **gelijkekansenbeleid v/m**

September 2017

VROUWENRAAD

Middaglijnstraat 10 – 1210 Brussel

info@vrouwenraad.be - www.vrouwenraad.be



Inhoud

Woord vooraf	2
Richtingaanwijzers voor een beter lokaal gelijkekansenbeleid v/m.....	3
1 Plaats jullie vrouwen aan de top!.....	3
2 Zoek en vind... ..	6
3 Woon en leef gezond	8
4 Bestrijd structurele armoede	9
5 Maak werk van gendergelijkheid, ook in de sport	10
6 Vrouwen <i>lijnen</i>	10
7 En nu ... uitblazen.....	10
Gemeentelijk gelijkekansenbeleid en gemeenteraadsverkiezingen 2018	13
Inleiding.....	13
Politieke deelname v/m.....	13
Cijfers	14
Wettelijk kader m.b.t. gelijke toegang v/m in de politiek	16
Wat kunnen partijen doen?	18
Lokaal gelijkekansenbeleid	21
Wettelijk kader.....	21
Instrumenten	22
Bibliografie	29

Woord vooraf

De Vrouwenraad wil met dit memorandum de toekomstige gemeentebesturen sensibiliseren voor een degelijk lokaal gelijkekansenbeleid v/m en vraagt daarbij specifieke aandacht voor de meest kwetsbare groepen, en dit in alle domeinen. Hierbij denken we aan vrouwen met een migratieachtergrond, eenoudergezinnen, slachtoffers van intrafamiliaal geweld, nieuwkomers, personen met een handicap, personen met nood aan woonbegeleiding, oudere vrouwen, personen uit de LGBTQ-gemeenschap...

Uiteraard zijn dit slechts suggesties. Een goed lokaal gelijkekansenbeleid kan nog zoveel meer inhouden! Daarom vragen wij alle gemeentes om hierover een denkoefening te maken .

Wij hebben er dan ook alle vertrouwen in dat een aantal punten uit ons memorandum zeker een plaatsje zullen krijgen in het lokale verkiezingsprogramma van uw partij en nadien in het bestuursakkoord van de nieuwe coalitiepartijen.

Misschien voelt u zich persoonlijk aangesproken door een of meerdere onderwerpen en wenst u er een persoonlijk strijdpunt van te maken?

U kunt steeds bij de Vrouwenraad terecht voor meer info, vragen & antwoorden, feedback en extra suggesties.

Maak werk van gelijke kansen in uw gemeente.
Omdat iedereen telt!

Magda De Meyer
Voorzitter Vrouwenraad

Richtingaanwijzers voor een beter lokaal gelijkekansenbeleid v/m

1 Plaats jullie vrouwen aan de top!

De gemeente is de overheid die het dichtst aanleunt bij de bevolking. Deze kiest haar mandatarissen om te waken over de 'gemeentebelangen'. Uit de kronieken van verschillende eisen van de vrouwenbeweging (denk maar aan de paritaire kieswetten, betaalbare kinderopvang,...) blijkt dat vrouwelijke verkozenen belangrijke spelers zijn in de verdediging van die eisen. We merken dat op lokaal vlak vrouwen meer oog hebben voor de directe leefomgeving en vaak goed weten wat er speelt in de samenleving. Zij maken relatief meer dan mannen gebruik van lokale voorzieningen, komen op scholen, in woon- en zorgcentra, in kinderkribbes en ze kennen de generaties boven (senioren) en onder zich (tieners en kinderen) goed. Zij maken vaak deel uit van specifieke netwerken en (vrouwen)verenigingen die een belangrijke drijvende kracht zijn bij het ontstaan van gendersensitieve regelgeving. Zij vormen het grootste aantal mantelzorgers en komen daardoor in direct contact met mensen die zorg nodig hebben. Zorg, welke dan ook, is nu al vaak een gemeentelijke bevoegdheid. Meteen één van de redenen waarom er nog meer vrouwelijke gemeenteraadsleden moeten zijn.

Vrouwelijke burgemeesters gewenst

De stelling dat de participatie van vrouwen afneemt naarmate men hoger klimt in de lokale politieke hiërarchie ziet zich vertaald in het geringe aantal vrouwelijke burgermeesters (12,7 % of 39/308 gemeenten). Wanneer we inzoomen op het aantal vrouwelijke burgemeesters in de 13 centrumsteden tellen we slechts 1 vrouw (7,6 %!). Vrouwen maken de helft van de bevolking uit, maar de meeste gemeenteraden en colleges van burgemeester en schepenen bestaan nog lang niet uit 50 % vrouwen en 50 % mannen. Nochtans komt de aanwezigheid van vrouwen de bestuurskwaliteit ten goede. Zij hebben immers een eigen inbreng, aandachtspunten en prioriteiten.

Een schepen en een ambtenaar gelijke kansen v/m met een portefeuille

Ook voor de vorige legislatuur riep de Vrouwenraad op om gemeentelijke schepenen en ambtenaren voor gelijke kansen aan te stellen. Uit de cijfers die een Vlaams volksvertegenwoordiger¹ van de toenmalige minister van Gelijke Kansen kreeg, blijkt dat na de verkiezingen van 2012, 134 of 41 %

(tegenover 33 % in de legislatuur daarvoor) van de steden en gemeenten in Vlaanderen en Brussel effectief een schepen hebben bevoegd voor gelijke kansen. Opmerkelijk is dat 78 % (15 op 19) van de Brusselse gemeenten daaronder vallen. In Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant is dit 40 %, in Limburg 38 %, en in West-Vlaanderen en Antwerpen 37 %. Maar gemiddeld heeft meer dan de helft van de Vlaamse gemeenten geen schepen van Gelijke Kansen.

Een gelijkekansenbeleid kan niet van de grond komen zonder een *schepen bevoegd voor deze materie én ondersteund door een ambtenaar*. Voor kleinere gemeenten is dit echter niet evident. Een mogelijke oplossing zijn intergemeentelijke ambtenaren of consultants.

¹ Vraag nr. 358 van 4 maart 2013 van Cindy Franssen aan de ministers Bourgeois (vraag nr. 358) en Smet (nr. 367). [Gecoördineerd antwoord op vraag nr. 367 van 4 maart 2013.](#)

Het is noodzakelijk om daarbij een *werkingsbudget v/m* te voorzien. Indien dit niet het geval is, blijft het gelijkheidsbeleid vaak dode letter.

Pariteit v/m in advies- en overlegorganen is eveneens aan te bevelen.

In het bestuursakkoord worden een gelijkheidsvisie en -acties opgenomen en in elk beleidsdomein wordt een gendertoets (LEER², genderbudgeting, genderconsultatie, non-discriminatiebeleid, aanbestedingsbeleid...) voorzien.

Met de LEER of Lokale Emancipatie Effecten Rapportage kan je aan de hand van een vragenlijst lokale beleidsvoornemens of maatregelen aftoetsen op hun gendervriendelijkheid. Het is een middel om een evenwichtig, efficiënt en kwaliteitsvol lokaal beleid te ontwikkelen dat aandacht heeft voor de levensomstandigheden van alle burgers, zowel vrouwen als mannen. Dit betekent concreet dat de verschillen in behoeften en belangen van beide seksen binnen alle mogelijke beleidsdomeinen duidelijk worden gemaakt. In zes stappen wordt nagegaan of men in de verschillende fasen van de opmaak van het beleidsplan (gegevensverzameling, probleemomschrijving, bepaling van doelgroep, formulering van doelstellingen, voorstelling van beleidsmaatregelen en toewijzing van middelen) hiermee voldoende rekening houdt. Is dit niet het geval, dan is het de bedoeling om het beleidsplan zo bij te sturen dat men toch nog kan voorzien in de behoeften en belangen van vrouwen en mannen. Zo kan bijvoorbeeld een sportbeleidsplan ervoor zorgen dat het sportaanbod voldoende aansluit bij de behoeften en levensomstandigheden van vrouwen. Werkende vrouwen die hun arbeidstijd verminderen kiezen vaak de woensdag als hun 'vrije dag'. Zij hebben dus geen tijd om te sporten op het moment dat hun kinderen thuis zijn. Daarom is het voor deze groep belangrijk dat er ook op stille uren een sportaanbod is. Daarnaast blijkt dat heel wat vrouwen geïnteresseerd zijn in yoga, pilates, aerobics of aquagym Er zijn echter ook meisjes en vrouwen die graag zouden wielrennen of voetballen, maar er is gewoon geen aanbod. Een goed sportbeleidsplan houdt rekening met de behoeften van meisjes/jongens en vrouwen/mannen. We willen er hier wel op wijzen dat een sportaanbod buiten de 'kinduren' al privé georganiseerd wordt en dat de lokale vrouwenverenigingen hier ook al lang hun steentje bijdragen. De taak van de gemeente kan hier beperkt blijven tot oplijsting en communicatie van het aanbod. Eventuele leemtes moeten natuurlijk opgevuld worden.

De LEER is dus een instrument om het gelijkheidsperspectief te integreren in alle beleidsdomeinen.³

Genderbudgettering is een methodiek die de impact van het budget op mannen en vrouwen aangeeft. De budgetten van alle beleidsprogramma's worden onder de loep genomen om te zien of ze de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen verminderen of versterken. Je kunt de brochure [Gendergevoelig budgetteren](#) van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen downloaden via www.igvm.fgov.be –gendermainstreaming/gender budgeting.

² De LEER - Lokale Emancipatie Effecten Rapportage - werd in 1999 door Gelijke Kansen in Vlaanderen (Vlaamse Gemeenschap) ontwikkeld. Het is een instrument om beleidsplannen te screenen dat niets aan actualiteitswaarde heeft ingeboet. Lokale beleidsmakers kunnen de LEER implementeren via sensibilisering, vorming en training.

³ Vander Steene, Annik (e.a.). LEER. Een instrument voor lokaal beleid op maat van mannen en vrouwen. Aarschot, Brussel, 1999: Impuls, VVSG. 32p. ([Een publicatie van Gelijke Kansen in Vlaanderen](#))

De gemeenten voeren een *sociaal aanbestedings- en subsidiebeleid* aan de hand van sociale criteria, waaronder gendergelijkheid. Zowel op het gebied van uitsluitingsgronden, gunningscriteria, uitvoeringsmodaliteiten en voorwerp van opdracht wordt nagegaan hoe de genderdimensie kan geïntegreerd worden. Voor meer inspiratie verwijzen we naar de brochure [Gelijke kansen voor mannen en vrouwen in overheidsopdrachten van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen](#).

[Alle mandatarissen en ambtenaren beschikken over de nodige knowhow \(genderexpertise\).](#)

Beginnende vrouwelijke politici kunnen een steuntje in de rug gebruiken om de knepen van het vak te leren. Politieke vrouwengroepen, provincies en gemeenten hebben hiertoe in het verleden reeds heel wat inspanningen geleverd en die knowhow moet gevrijwaard blijven. Ook moet er een vormings- en trainingsaanbod gelijke kansen voor personeel en mandatarissen v/m op de lokale agenda staan.

Vrouwengroepen zijn partners die mee het beleid adviseren

(Vrouwen)verenigingen zijn gevestigde experts voor advies over en invulling van een gelijkheidsbeleid. Gemeenten en steden kunnen nauw samenwerken met dit middenveld en het ondersteunen. Zij houden immers de vinger aan de pols en kennen de noden van iedereen (v/m).

Idealiter bestaat er een *vaste structuur* op gemeentelijk of stedelijk niveau waar het middenveld zijn rol kan spelen. Er is een intensieve *personele uitwisseling* nodig tussen het plaatselijke middenveld (civil society) en de geïnstitutionaliseerde politiek (o.a. vrouwenafdelingen van politieke partijen – political society).

Een *informatiecampagne* maakt het gelijkheidsbeleid v/m zichtbaar en toegankelijk (wie, wat, waar en hoe?). Het is van belang dat de inwoners weten wie verantwoordelijk is voor het gelijkheidsbeleid, waar het voor staat, wat men van plan is en hoe het versterkt kan worden. Bovendien moet er duidelijk gecommuniceerd worden waar de inwoners terecht kunnen wanneer zij zich gediscrimineerd voelen.

De gemeente/provincie is ook werkgever en voert een dynamisch personeelsbeleid

De tewerkstelling van vrouwen bij de lokale overheden, zeker op de hogere niveaus, blijft ondermaats. Vrouwen krijgen dikwijls minder promotiekansen, stromen moeilijker door en zijn dus oververtegenwoordigd in de minder goed betaalde niveaus. In eerste instantie moet er een doorlichting gebeuren van de v/m-aanwezigheid in alle administratieve functies.

De Vrouwenraad onderstreept het belang van anonieme sollicitaties, bijvoorbeeld via de invoering van een codesysteem (zonder vermelding van naam, geslacht, leeftijd, gezinssituatie, foto; enkel vermelding van bekwaamheden). Daarnaast moeten gemeenten en provincies ook hun verantwoordelijkheid nemen door seksneutrale vacatures uit te schrijven, evenwichtige examencommissies samen te stellen én voorafgaand aan selectie- en wervingsexamens aanloopcursussen en/of vormingen te organiseren voor vrouwen en voor kansengroepen.

2 Zoek en vind...

Eén lokaal loket kinderopvang (conform het recent goedgekeurde kaderdecreet) voor zowel de kinderopvang van min 3-jarigen als de buitenschoolse kinderopvang.

De lokale overheid faciliteert en ondersteunt vraag en aanbod van kinderopvang via één loket. Dit is laagdrempelig en toegankelijk voor iedereen, want aanbieder en vrager vinden elkaar niet altijd even gemakkelijk. Hierbij werken de toeleiders (o.a. OCMW) en de kinderopvanginitiatieven samen om het recht op kinderopvang mee te realiseren (o.a. de maatschappelijk werker speelt een centrale rol in het wegwerken van de drempels), ook voor zieke kinderen en voor urgente en/of occasionele opvang. De kinderopvanginitiatieven (KOI's) kunnen ook zelf informatie verspreiden en sociale tarieven toekennen. De KOI's bieden hoogstaande pedagogische kwaliteit en gaan met de ouders als eerste opvoeders participatief om. Ze zetten in op een warm onthaal en geven uitgebreide informatie. Crisisopvang is van belang voor ouders die gaan solliciteren, vorming volgen, ... Een flexibele, betaalbare, kwaliteitsvolle en toegankelijke kinderopvang in de buurt is een basisrecht voor iedereen.

Een lokaal beleid dat een regierol speelt in de organisatie van buitenschoolse kinderopvang (BKO)

Hierbij vormen kwaliteit, betaalbaarheid en toegankelijkheid de basisprincipes, met aandacht voor specifieke doelgroepen zoals kinderen met een beperking en kinderen uit kansarme gezinnen. Lokale besturen doen al heel veel en blijven zoeken naar een goede afstemming op de behoeften en het belang van het kind. Samenwerking binnen de diverse sectoren en de realisatie van de brede school zijn onontbeerlijk.

Hierbij is inclusie van het genderperspectief aangewezen. Wij weten dat de kiemen van het gendergesegregeerd onderwijs (de zgn. jongens- en meisjesrichtingen), de gesegregeerde arbeidsmarkt (de zgn. vrouwen- en mannensectoren; de problematiek van de genderloopbaan- en genderloonkloof) en de moeizame combinatie van job en gezin al gelegd worden tijdens de jaren van de kinderopvang. Opvattingen over hoe jongens en meisjes zich moeten gedragen worden vaak impliciet doorgegeven. Genderstereotypen worden problematisch wanneer hierdoor de keuzevrijheid van het kind in het gedrang komt. Het is dus van belang dat men in de kinderopvang (incl. BKO) op een constructieve manier met genderstereotypen leert omgaan. En ze zijn overall aanwezig: in materialen (o.a. speelgoed⁴ en gebruik ervan), in het dagelijks taalgebruik en in onbewuste houdingen/gedragingen van ouders⁵ en begeleiders. In de buitenschoolse kinderopvang biedt de samenwerking met verschillende sectoren, zoals bijvoorbeeld de vrijetijdsector, de mogelijkheid om zowel meisjes als jongens te laten kennismaken met een zo groot mogelijk keuzepalet van activiteiten: meisjes krijgen de kans om bijv. te leren voetballen en jongens om op balletles te gaan...

Eén lokaal zorgloket

⁴ Tegen dwingende genderegeregatie in speelgoed en de belemmerende invloed ervan hebben vrouwenorganisaties een platform opgericht: 'Vrij spel, kinderen kiezen wel'. Meer informatie vind je op de website van het documentatiecentrum [RoSa](#).

⁵ *Ouderparticipatie, ook voor vaders! Handleiding voor de kinderopvang met tips om vaderparticipatie te stimuleren.* VBJK (Vernieuwing in de basisvoorzieningen voor Jonge Kinderen), 2007. De handleiding kan je downloaden van de [VBJK-website](#).

Niet alleen ouderen, maar werkelijk iedereen, heeft nood aan een toegankelijke lokale zorgcoördinatie in de brede zin en aan bemiddeling (zowel op het gebied van gezinsondersteunende diensten als van preventieve gezondheidszorg). Het *lokaal mantelzorgbeleid* is in eerste instantie complementair aan het (geïntegreerde) beleid op andere niveaus. Mantelzorg mag en kan nooit de structurele zorg vervangen. Er zijn immers heel wat alleenstaande ouderen die helemaal geen familie, vrienden of kennissen hebben die ondersteuning en hulp kunnen bieden.

Uitgangspunt blijft dat professionele zorgverleners samenwerken met mantelzorgers en er in verschillende domeinen (o.a. combinatie werk en zorg via zorgverloven en een mantelzorgvriendelijk HRM) voorzien wordt in de nodige randvoorwaarden waarbij de keuzevrijheid van de mantelzorger centraal staat. Mantelzorg vormt ook een onderdeel van een leeftijds- en gendersensitief beleid. Vrouwen staan immers meer in voor intensieve zorg van een naaste, zeker wanneer het gaat om zware mantelzorgsituaties⁶. We merken op dat zowel in Vlaanderen als ook in Nederland werkende vrouwen een relatief groot deel van de mantelzorg op zich nemen. En gezien de vergrijzing zal de vraag naar mantelzorg voor ouderen nog toenemen. Komt die druk ook vooral bij werkende vrouwen te liggen, en zal dit ten koste gaan van hun arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid. En komt ook letterlijk de combinatie arbeid en gezin onder druk.⁷

Elke gemeente heeft een *mantelzorgplan* dat steunt op de noden van zowel zorgbehoevenden als op die van de mantelzorgers zelf. Hierbij is er aandacht voor:

- het profiel van de mantelzorger en de zorgvrager;
- een registratiesysteem;
- de oprichting van een lokaal netwerk mantelzorg (zorgbehoevenden en mantelzorgers) in samenwerking met andere lokale netwerken/initiatieven;
- het in kaart brengen van de voorzieningen (om hiaten op te sporen);
- een gevarieerd ondersteuningsaanbod voor mantelzorgers (informatie, vorming, verzekering...), ook voor minderjarige mantelzorgers (kinderen, studenten,...);
- outreachend werken (bijv. op buurtniveau bezoek brengen aan personen die 80+ zijn);
- (geharmoniseerde) premies voor alle mantelzorgers rekening houdend met (gemiddeld) aantal uren/week en graad van zelfstandigheid van de zorgvrager;
- voldoende aanbod van kortverblijf/nachtoppas/tijdelijke ondersteuning/oppashulp/respijtzorg

De Vrouwenraad heeft zelf ook een onderzoek gedaan naar het gemeentelijke systeem van mantelzorgpremies. Wij moesten jammer genoeg vaststellen dat er geen lijn in te trekken valt. Tussen de gemeentes onderling noteren we aanzienlijke verschillen in de jaarlijkse premies voor mantelzorgers.

⁶ In het [Vlaams Mantelzorgplan 2016-2020](#) van de minister van Welzijn lezen we dat er in 2014 bij de Vlaamse mantelzorgers meer dan 4 op 10 mannen zijn (42,8% m en 57,2% v). Mannen zorgen voornamelijk voor hun zieke partner. Vrouwen staan meer in voor intensieve zorg van een naaste.

⁷ Atria, *De nieuwe mantelzorger v/m. Bouwstenen voor een gendersensitief mantelzorgbeleid*, 2015 (www.atria.nl)

Een genderbewuste school

In het gemeentelijk/stedelijk onderwijs is er zowel in het leerplan als in de organisatie van de school aandacht voor v/m-evenwicht. De leerkrachten die het thema 'gelijkheid v/m' ter sprake willen brengen in de klas, krijgen ondersteuning (bijv. via een gendertraining). Raadpleeg het uitgebreide en kwaliteitsvolle webdossier van RoSa: www.genderindeklas.be (met uitgebreide documentatie over het genderconcept en aandacht voor gender van kleuter tot (buitengewoon) secundair onderwijs en studiekeuze). Voor het stedelijk en gemeentelijk onderwijs ligt de weg open naar een genderbewust beleid, dat al in de kleuterklas en lagere school van start gaat en dat er prat op kan gaan dat het genderbewuste jongens en meisjes aflevert in het secundair onderwijs. Het SO zelf heeft als opdracht ervoor te zorgen dat de leerlingen niet blijven steken in of lichtjes gedwongen worden tot een traditionele keuze wanneer ze gaan verder studeren.

Zoek en nomineer een vredesvrouw

De gemeentes en provincies kunnen zich scharen achter het initiatief van de Vrouwenraad om zo veel mogelijk mensen aan te moedigen om ieder jaar op 31 oktober en/of 11 november een witte klapproos te dragen (in welk materiaal dan ook) ter ondersteuning van VN-Resolutie 1325, de resolutie die vrouwen een stem geeft in vredesprocessen, vredesonderhandelingen en postconflict heropbouw. Kortom, de resolutie die vrouwen erkent als vredesactoren.

De lokale overheden kunnen ook oproepen tot de voordracht van een vredesvrouw bij de Vrouwenraad. De campagne [Zoek uw 1325 vredesvrouw](#) wil vrouwen uit België die zich inzetten of ingezet hebben voor vrede, verzoening en vrouwenrechten in the picture plaatsen. Om de twee jaar overhandigt het Belgisch Platform 1325 (getrokken door de Vrouwenraad) aan een aantal vredesvrouwen de eretitel van 'vredesvrouw'.

Discriminatie v/m? Meld!

In de [dertien Vlaamse centrumsteden](#) werden lokale meldpunten antidiscriminatie (de zgn. contactpunten discriminatie) opgericht. Zij maken deel uit van het Interfederaal Gelijkheidscentrum Unia. Daarmee is regionale dekking verzekerd over heel Vlaanderen. Hierbij vragen wij dat elke gemeente voor het brede publiek permanent zichtbare **informatie** aanbiedt: waar kan men discriminatie melden, voor welke gronden (incl. gender- en meervoudige discriminatie) en welke preventieve acties worden er ondernomen.

3 Woon en leef gezond

Duurzame huisvesting

Voldoende betaalbare en kwaliteitsvolle huisvesting voor de meest kwetsbare groepen in onze samenleving. In het bijzonder voor alleenstaande ouders, alleenstaande ouderen, slachtoffers van intrafamiliaal geweld, nieuwkomers en personen met een handicap.

Energiezuinige groepsaankopen zijn toegankelijk voor iedereen dankzij een gemeentelijk collectief aankoopbeleid (zoals bijvoorbeeld voor dakisolatie, isolerende beglazing, condensatieketels,...), eventueel op wijkniveau.

Iedereen heeft recht op zowel een gegarandeerde en toereikende minimumlevering van energie en water als op betaalbare energie- en waterfacturen. Ook hier moeten gemeenten de organisatie van gezamenlijke aankopen garanderen.

In het woonbeleidsplan worden voldoende sociale woningen aangeboden met prioritaire aandacht voor alleenstaande ouders.

- Elke gemeente moet een sociaal verhuurkantoor hebben.
- Elk OCMW ontwikkelt een huisvestingsplan voor zijn cliënten. Daarin kunnen volgende elementen opgenomen worden:
 - het OCMW stelt zich garant voor drie maanden huur;
 - het OCMW stelt zijn slapend patrimonium ter beschikking en koopt woningen aan;
 - het programma op vlak van noodwoningen wordt verder uitgebreid;
 - het OCMW ondersteunt de cliënt bij de zoektocht naar de goedkoopste energieleverancier, vraagt het sociaal tarief aan waar van toepassing, volgt het verbruik mee op en onderhandelt mee voor een aanpassing van de voorschotten;
 - het OCMW vraagt systematisch een tussenkomst in de energiekosten aan;
 - het OCMW beschikt over een verhuisdienst waar cliënten een beroep op kunnen doen. Kleinere OCMW's kunnen hiervoor samenwerken.

Bij de huisvesting van nieuwkomers is er aandacht voor de specifieke situatie van vrouwen: verblijf in een onthaalwoning (zorg voor de kinderen, gemengde groepen) en socio-economische problemen (trauma's,...).

4 Bestrijd structurele armoede

Empowerment van alleenstaande mama's met een leefloon

Vooraf alleenstaande moeders lopen een hoog armoederisico. Acht vrouwen voor één man in een eenoudergezin ontvangen een leefloon. Empowerment (individueel en in groep) via de specifieke MIRIAM-methode helpt wel degelijk. Zie ook op www.vrouwenraad.be.

Het project is een samenwerking tussen de Vrouwenraad, de POD Maatschappelijke Integratie en de KDG Hogeschool. Case managers van OCMW's uit Vlaanderen, Brussel en Wallonië begeleiden de mama's op een holistische wijze, zowel individueel als in groep met het oog op de verhoging van hun maatschappelijke en socioprofessionele integratie, de terugdringing van de armoede en het doorbreken van het isolement. 'Empowerment en gender' is een basis toolkit met praktische methodieken. Werd specifiek ontwikkeld voor maatschappelijk werkers.

Ondersteuning van vrouwelijke vluchtelingen

De Vrouwenraad vraagt speciale aandacht voor vrouwelijke vluchtelingen die in lokale opvanginitiatieven (LOI) verblijven van gemeentelijke OCMW's in Vlaanderen.

Via het buddyproject van de Vrouwenraad, in samenwerking met vrijwilligsters van onze lokale ledenorganisaties en de medewerkers van de LOI's, worden vluchtelingenvrouwen ondersteund in hun zoektocht naar een woning.

De buddywerking legt de nadruk op versterking en participatie van deze vrouwen bij de start in hun nieuwe maatschappij. Ze komen in contact met lokale vrouwenverenigingen, hebben de mogelijkheid om een sociaal netwerk uit te bouwen en kunnen zo gemakkelijker integreren in onze gemeenschappelijke samenleving.

Meer info op www.vrouwenontmoetenvrouwen.net.

5 Maal werk van gendergelijkheid, ook in de sport

Sport voor vrouwen

De sportparticipatie van (allochtone) meisjes en vrouwen ligt beduidend lager dan die van andere groepen. Ook bij sporten in verenigingsverband zijn zij ondervertegenwoordigd. Gemeenten en provincies moeten inspanningen leveren door bij de opstelling van de sportbeleidsplannen rekening te houden met de belangen en aanbevelingen van vrouwen. Dit kunnen ze doen door de behoeften en wensen op sportgebied na te gaan. Verder kan de lokale overheid kennismakingsprogramma's organiseren die zich specifiek richten op scholen, buurthuizen, zelforganisaties,...waar meisjes en vrouwen actief zijn.

6 Vrouwen lijnen

Meer en betere mogelijkheden om je te verplaatsen

Een gendervriendelijk mobiliteitsbeleid steunt op de inzichten in de verplaatsingsbehoeften (vrije tijd/woon-werkverkeer) van heel bevolking, zowel mannen als vrouwen.

De moeilijke bereikbaarheid van openbare diensten voor minder mobiele mensen is vaak een grote belemmering voor hun zelfstandigheid. Buurtbussen die al de stadsdiensten in een vast traject aandoen kunnen hier een oplossing zijn. Ook de verdere uitwerking van het aanbod van belbussen, autodelen, taxicheques, buggy-uitleendienst, ... kan voor gemeentes een goede manier zijn om hun bevolking zelfstandiger en mobieler te maken. In ieder geval is samenwerking met De Lijn/MIVB onontbeerlijk.

7 En nu ... uitblazen

De gemeente en stad als aangename ruimte om in te vertoeven ...

De lokale overheden moeten inspanningen leveren om ook voor vrouwen een aangename sfeer in de gemeente te creëren. We denken hierbij aan opbergruimtes voor boodschappen, aan bankjes, aan parken op wandelafstand, aan een boodschappendienst of vervoer, Elke inwoner moet in een straal van 1 km terechtkunnen voor de dagelijkse boodschappen (via buurtwinkels). De

gemeentelijke administratie komt eventueel langs met een buurtmobiel. Deze ideeën kunnen getoetst worden via bevraging van de lokale(vrouwen)middenveldorganisaties, buurt- en wijkwerkingen.

Uit onderzoek blijkt dat heel wat vrouwen naar huis gaan indien zij zich in de stad bevinden en het niet duidelijk is waar zij terecht kunnen voor een sanitaire stop. Zeker voor oudere mensen, zwangere vrouwen, ouders met kinderen, ... is een gebrek aan openbaar sanitair een serieuze inperking van hun bewegingsvrijheid en stadsbeleving.

Gemeenten en provincies moeten dan ook voldoende openbaar sanitair voorzien. Dit kan door het bestaande sanitair van de stadsdiensten open te stellen en/of door een overeenkomst af te sluiten met de horeca. De bevolking moet van beide mogelijkheden op de hoogte zijn. Via bewegwijzering, logo's, aanduidingen op stadsplannen...(Smart Cities).

Naast voldoende toegankelijke toiletten moet er genoeg ruimte zijn voor borstvoeding en babyverzorging. Hierbij is het aangewezen om stereotiepe opvattingen v/m/x te doorbreken: alle openbare toiletten zijn uitgerust met een luiertafel en zijn toegankelijk voor iedereen (v/m/x).

... te ontspannen ...

Ook vrouwen herkennen zich in het lokaal erfgoed- en cultuurbeleid.

Lokale talenten v/m worden gestimuleerd om bijdragen te leveren aan een 'divers' aanbod.

In de straatnamen en monumenten zijn ook vrouwen zichtbaar en vrouwenwandelingen maken permanent deel uit van het cultuuraanbod.

... op een veilige manier

Bij het ontwerp en de inrichting van de publieke ruimte is *sociale veiligheid* één van de belangrijkste criteria (bijv. straatverlichting, ontwerp parkeerterreinen, opstapplaatsen openbaar vervoer). Lichtplannen kunnen helpen om het onveiligheidsgevoel te verminderen (we denken bijv. aan goed verlichte parkings, nauwe steegjes...die voldoen aan een aantal veiligheidsnormen). Ook hier is het aangewezen om lokale vrouwenorganisaties te consulteren.

De gemeente organiseert elk jaar op 25 november een Orange Day tegen geweld op vrouwen

De Internationale dag tegen geweld op vrouwen is traditioneel 25 november.

Orange Day, elke 25ste van de maand, werd door de VN UNiTE to End Violence against Women uitgeroepen tot Dag tegen geweld op vrouwen en meisjes. Op hun [website](#) vind je een overzicht met mogelijke acties voor lokale entiteiten.

Oranje is een optimistische kleur en verwijst naar een toekomst zonder geweld tegen vrouwen en meisjes.

Orange Day kan in de gemeente een middel zijn om de aandacht te vestigen op preventie, sensibilisering en acties.

Voorbeelden van actiemiddelen in de week van 25 november:

- oranje wimpels aan het stadhuis/gemeentehuis
- projectie oranje lichtshow op gebouwen
- oranje banners op website

De gemeente bestrijdt souteneurschap, geweld en uitbuiting

De gemeente brengt de prostitutie op haar grondgebied in kaart, maakt de mogelijkheid om uit te stappen aan het doelpubliek bekend en bestrijdt souteneurschap, geweld en uitbuiting. Let op: wanneer een gemeente *regulerend* optreedt, stelt ze zich wettelijk zelf als souteneur op.

Gemeentelijk gelijkekansenbeleid en gemeenteraadsverkiezingen 2018

Inleiding

Naar aanleiding van elke verkiezing maakt de Vrouwenraad in functie van het verkiezingsniveau een dossier op met een stand van zaken op gebied van de politieke deelname v/m en het gelijke kansenbeleid v/m. Bovendien formuleren we in een memorandum onze belangrijkste eisen om gendergelijkheid te realiseren.

In het kader van de gemeenteraadsverkiezingen van 2018 bekijken we eerst hoe het cijfermatig gesteld is met de politieke deelname van vrouwen en mannen op het gemeentelijk en provinciaal niveau en schetsen we het wettelijk kader. Daarnaast geven we een overzicht van het onderzoek en de instrumenten die werden ontwikkeld om die deelname te verhogen. Op basis hiervan geven we een antwoord op de vraag hoe partijen de vrouw/man-balans meer in evenwicht kunnen brengen en waarom dit evenwicht noodzakelijk is.

Vervolgens zoomen we in op gemeentelijk gelijkekansenbeleid zelf, het wettelijk kader en enkele instrumenten om een gelijkekansenbeleid te voeren.

Politieke deelname v/m

In gemeenteraden en schepencolleges zetelen nog steeds hoofdzakelijk mannen.

In 2012 (gemeente- en provincieraadsverkiezingen) waren in Vlaanderen 36 % van de gemeenteraadsleden en 42% van de provincieraadsleden, vrouw. De participatie van vrouwen op gemeentelijk niveau in Vlaanderen is laag in vergelijking met het aantal vrouwelijke verkozenen op federaal niveau (42%)⁸, Vlaams niveau (44%)⁹ en Brussels (40%)¹⁰.

In vergelijking met de verschillende bestuurlijke niveaus worden vrouwen het minst verkozen in de provinciale deputaties. Met hun 20% doen ze het iets minder dan in de federale regering (22%) en beduidend minder dan in de Vlaamse Regering (44% van 2014-2016) en Brusselse Gewestregering (50%). Het aantal vrouwelijke schepenen is met hun 33% vergelijkbaar met de huidige Vlaamse regering (33% in 2016).¹¹

De stelling dat de deelname van vrouwen afneemt naarmate men hoger klimt in de lokale politieke hiërarchie krijgt de absolute bevestiging in het aantal vrouwelijke burgemeesters (12,7% of 39/308 gemeenten). Wanneer we inzoomen op het aantal vrouwelijke burgemeester in de 13 centrumsteden tellen we slechts 1 vrouw (7,6%).

⁸ Kamer en Senaat (2014)

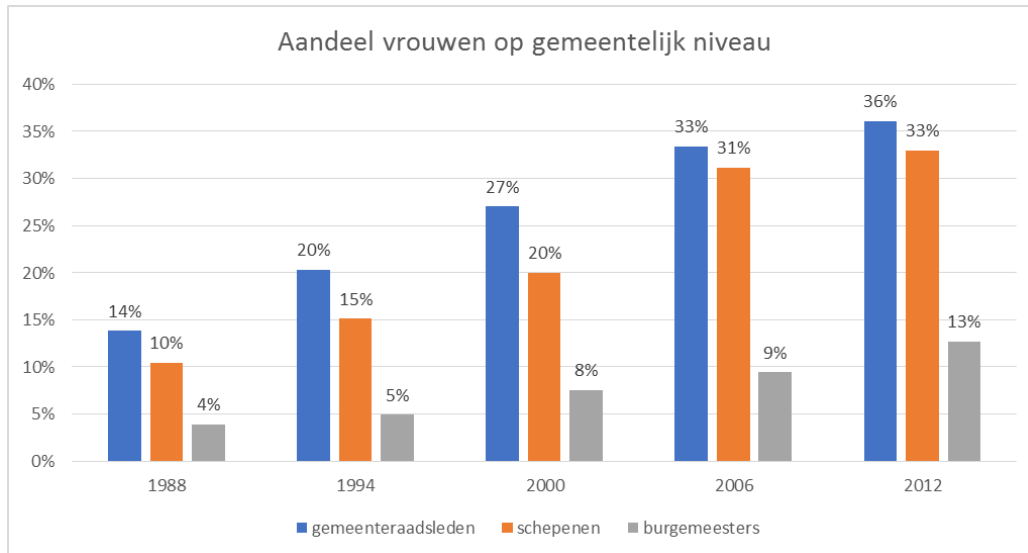
⁹ Cijfers op basis van de wetgevende verkiezingen van 2014.

¹⁰ Cijfers op basis van de lokale verkiezingen van 2012.

¹¹ In 2016 werd binnen de Vlaamse Regering Annemie Turtelboom vervangen door Bart Tommelein.

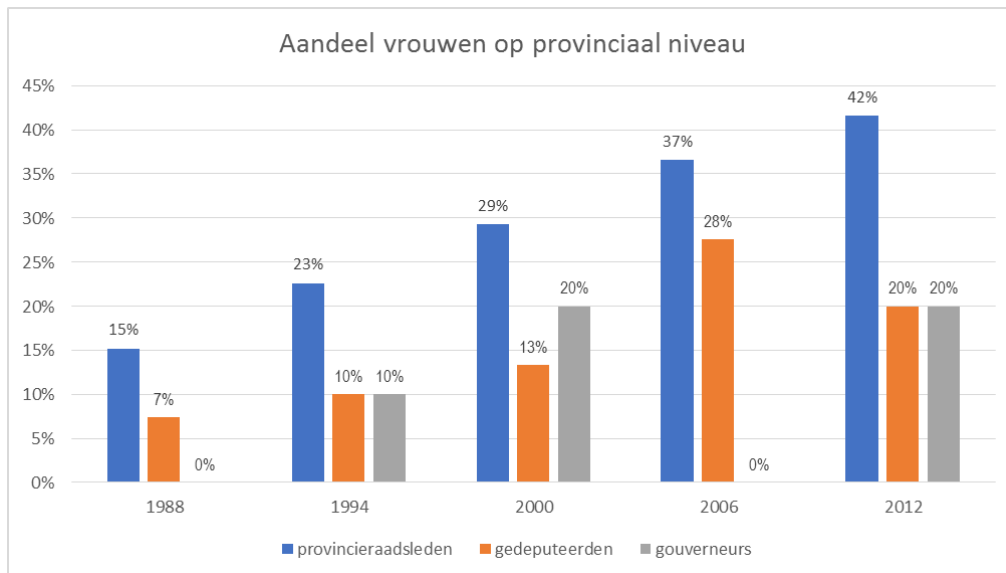
Cijfers

FIGUUR 1. AANDEEL VROUWEN OP GEMEENTELIJKE NIVEAU (%)



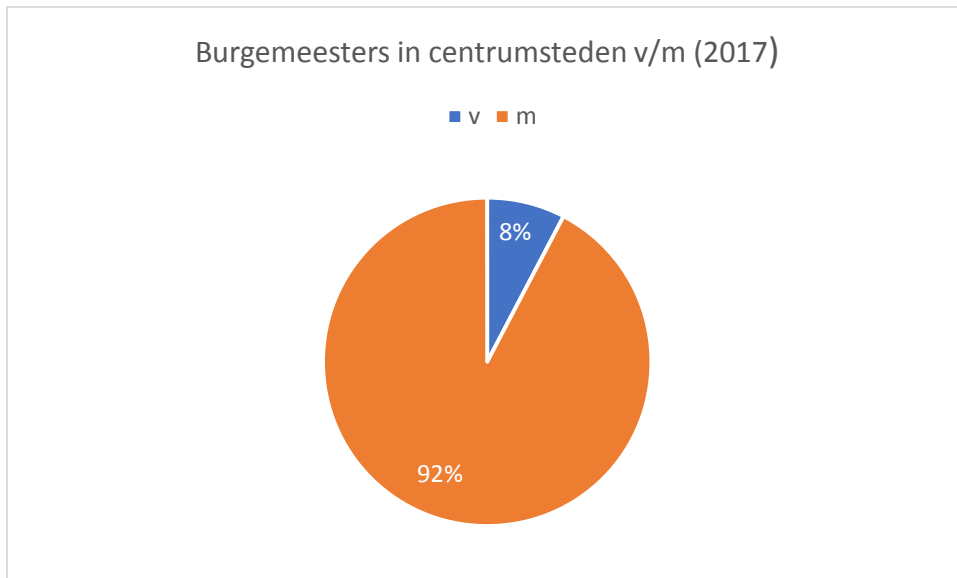
Bron: [RoSa – politieke participatie in cijfers](#) en [IGVM - aanwezigheid van vrouwen in de Belgische wetgevende en uitvoerende instellingen](#) (bewerking Vrouwenraad)

FIGUUR 2. AANDEEL VROUWEN OP PROVINCIAAL NIVEAU (%)



Bron: [RoSa – politieke participatie in cijfers](#) en [IGVM - aanwezigheid van vrouwen in de Belgische wetgevende en uitvoerende instellingen](#) (bewerking Vrouwenraad)

FIGUUR 3 VROUWELIJKE BURGEMEESTERS IN CENTRUMSTEDEN (%)



Bron: Vrouwenraad¹²

¹² Met uitzondering van Hasselt zijn er in alle andere centrumsteden enkel mannelijke burgemeesters: Aalst, Antwerpen, Brugge, Genk, Gent, Kortrijk, Leuven, Mechelen, Oostende, Roeselare, Sint-Niklaas en Turnhout.

Wettelijk kader m.b.t. gelijke toegang v/m in de politiek

Grondwet

Op 21 februari 2002 (B.S. van 26 februari 2002) werd de grondwet gewijzigd om er het beginsel van het fundamentele recht op gelijkheid van mannen en vrouwen in op te nemen. De herziening van de Grondwet maakte het, via de wijziging van artikel 10 en de invoeging van een artikel 11*bis*, mogelijk om de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen en hun gelijke toegang tot verkozen en openbare mandaten te organiseren. Art. 11*bis* van de grondwet regelt de aanwezigheid van *personen van verschillend geslacht* binnen de deputaties van de provincieraden, de colleges van burgemeester en schepenen, de OCMW's en in de uitvoerende organen van elk ander interprovinciaal, intercommunaal of binnengemeentelijk territoriaal orgaan. Deze verplichting geldt echter niet voor uitvoerende organen die rechtstreekse verkiezingen toelaten.

Bij dergelijke regeling is één persoon van verschillend geslacht reeds voldoende om aan deze grondwettelijke verplichting te voldoen. Deze bepaling werd ook opgenomen in het gemeente- en provinciedecreet (Provinciedecreet, 2005; Gemeentedecreet, 2005). Het college van burgemeester en schepenen, de districtscollages en de deputatie moeten uit personen van verschillend geslacht bestaan. Bovendien wordt ook de minimale 1/3^{de} vertegenwoordiging van eenzelfde geslacht in de advies- en overlegorganen en de raden van bestuur van de autonome bedrijven verankerd in deze decreten. Voor de advies- en overlegorganen geldt de bijkomende bepaling dat er geen rechtsgeldig advies kan gegeven worden bij niet naleving van de 1/3^{de} vertegenwoordiging.

Quotawetten

In het kader van het Belgische kiessysteem, dat een proportioneel systeem is, werd de toevlucht tot een systeem van quota op de door de politieke partijen voorgestelde kandidatenlijsten voor de verkiezingen als het meest doeltreffende systeem beschouwd om de participatie van mannen en vrouwen aan het politieke leven in evenwicht te brengen.

In 1994 werd op lokaal vlak de eerste quotawetgeving n.l. de zogenaamde *wet Smet-Tobback* (genoemd naar de initiatiefnemers) toegepast, zij het in een overgangsfase. De wet bepaalde dat voortaan maximaal 2/3^{de} van de kandidaten op een lijst van hetzelfde geslacht mochten zijn. Ook werd voorzien in een sanctie: plaatsen die niet konden worden ingevuld met kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht, moesten openblijven. De wet zou van toepassing zijn op alle verkiezingsniveaus, maar zou progressief worden ingevoerd. Vandaar dat bij de eerste toepassing van de wet op lokaal niveau, de gemeenteraadsverkiezingen van 1994 nog de overgangsregeling gold die inhield dat maximaal 3/4^{de} van het totaal aantal kandidaten van hetzelfde geslacht mochten zijn. Pas bij de nationale verkiezingen van 1999 en de gemeenteraadsverkiezingen van 2000 was het uiteindelijke 2/3^{de} quotum van kracht.

In 2002 worden de zogenaamde *pariteit- of quotawetten* gestemd om de nog steeds bestaande lacune op te vangen m.b.t. het tekort van vrouwen op de verkiesbare plaatsen. Indirect kwam ook het voordeel van de lijststem ten goede aan de mannelijke kandidaten gezien zij nog steeds de facto op de meest verkiesbare plaatsen stonden. De quotawetten die voor het eerst van toepassing waren bij de regionale, federale en Europese verkiezingen bepaalden een paritaire samenstelling van de kandidatenlijsten. Verder bepaalden ze dat de eerste twee kandidaten niet van hetzelfde geslacht

mochten zijn. Ook hier werd een overgangsmaatregel ingevoerd: bij de eerstvolgende verkiezingen op de genoemde niveaus mochten de eerste drie kandidaten niet van dezelfde sekse zijn. Dit betekende dat bij de parlementsverkiezingen van 2003 en de Europese en regionale verkiezingen van 2004 de pariteitswetten van toepassing waren zij het met de overgangsmaatregel.

De quotawetten hadden geen betrekking op het lokale en provinciale niveau omdat vanaf 2001 de gewesten bevoegd werden voor de organieke wetgeving met betrekking tot de gemeenten en provincies. Met het oog op de *gemeente- en provincieraadsverkiezingen van 2006* werkten de verschillende gewesten hun eigen decreten en ordonnanties uit m.b.t. de quota. Ook hier werd de pariteit (V/M) op de lijsten verankerd en de verplichting om de eerste twee plaatsen voor te behouden voor kandidaten van verschillend geslacht. Dit gold met name voor Brussel en Wallonië. Voor Vlaanderen gold een overgangsfase waarbij één van de eerste drie plaatsen ging naar een vrouwelijke of mannelijke kandidaat. Dit betekent dat pas bij de *gemeenteraads- en provincieraadsverkiezingen van 2012* de rits op de eerste twee plaatsen in Vlaanderen werd toegepast.

Het Brusselse en Waalse parlement voerden in maart 2012 en februari 2013 het volledige ritssysteem in voor de *gemeenteraads- en provincieraadsverkiezingen van 2018*. Dit betekent dat vrouwelijke en mannelijke kandidaten afwisselend opgesteld staan op de kieslijsten. Hiermee komen deze twee bestuurlijke niveaus tegemoet aan de aloude eis van de Vrouwenraad om het ritssysteem toe te passen op de kieslijsten ongeacht het niveau.

De Vrouwenraad vraagt om de quotawetgeving te optimaliseren via de toepassing van het *ritssysteem* op de kieslijsten voor de gemeenteraads- en provincieraadsverkiezingen in Vlaanderen.

Een belangrijk deel van de doeltreffendheid van de quotawetgeving schuilt echter in de combinatie met de lijststem. Door de gegarandeerde positie bovenaan de lijst – het toepassen van de rits op de eerste twee plaatsen – kunnen vrouwen maximaal profiteren van de pot met lijststemmen. We zien immers dat het verhogen van de impact van de voorkeursstemmen (door de halvering van de lijststem) nadelig kan zijn voor vrouwelijke kandidaten – of het effect van de quota zelfs ondermijnt – aangezien zij over het algemeen minder voorkeursstemmen weten te behalen dan de mannelijke kandidaten. Het invoeren van de rits naar de hele lijst verhoogt hun zichtbaarheid, hun plaats hoger op de lijst en aldus de kans dat ze ook effectief verkozen geraken.

Niettemin zijn we ervan overtuigd dat de participatie van vrouwen onder de politieke besluitvormers samengaat met een breder emancipatieproces van vrouwen in tal van domeinen staat het als een paal boven water dat quota voor een belangrijke breuk zorgden met het verleden. Ondanks het feit dat meerdere *instrumenten* kunnen ingezet om de deelname van vrouwelijke politici te vermeerderen kan worden aangenomen dat het effect van de quotawetgeving duidelijk merkbaar is in de stijging van het aantal vrouwelijke verkozenen.

Wat kunnen partijen doen?

Verschillende onderzoeken over politieke representatie van vrouwen¹³ en de ontwikkeling van verschillende instrumenten tonen aan dat quota op zich de gewenste pariteit in de politieke besluitvorming nog niet gebracht hebben. Bij de laatste gemeenteraadsverkiezingen (2012) werden nog steeds 80% van de gemeenteraadsljsten aangevoerd door een man. De doorstroming van vrouwen naar lokale uitvoerende mandaten blijkt nog steeds een ontegensprekelijk pijnpunt. De doorstroming van vrouwen blijkt net zoals in gehele maatschappij ook in politiek een hardnekkig structureel probleem te zijn.

Tips voor een paritaire lijstsamenstelling:

1. Alterneren van vrouwelijke en mannelijke kandidaten voor de meest zichtbare plaatsen (dit betekent bovenaan en onderaan de lijst) is de maatregel met het grootste effect op genderevenwicht onder de verkozenen. Dus ritsen op de volledige lijst mét alternering v/m van de eerste (trekker) en de laatste plaats (strijdplaats/duwer).
2. Ritsen over de hele lijst verhoogt de zichtbaarheid van vrouwen omdat men zo net vermijdt dat vrouwen op een hoopje gegooid worden.
3. Met ritsen geeft de partij ook een sterk positief signaal dat ze volledig voor gendergelijkheid gaat en dat ze niet enkel doet wat haar bij wet opgelegd wordt.

Naast het toepassen van de rits op de kieslijsten zijn er nog meer instrumenten inzetbaar waarvan we een niet-limitatieve lijst opsommen. Met andere woorden:

Hoe kunnen partijen de v/m-balans in evenwicht brengen?

- Streefcijfers of quota voor interne mandaten op alle niveaus van de partijstructuur. Wat zeggen de statuten?
- Zowel de duur van mandaten als de cumul van mandaten kan gedefinieerd worden in functie van kansen voor ondervertegenwoordigde groepen.
- Rekruterings- en selectieprocessen formuleren in functie van de gestelde eisen en hierbij nagaan in welke mate die eventueel een sekse kunnen afschrikken, en door vervolgens de criteria te herformuleren zodat partijen zich openstellen voor nieuwe types kandidaten.
- Beeldvorming (communicatie in woord en beeld).
- Vorming: integratie van de genderdimensie in het inhoudelijke werk van de partij en partijcultuur. De Vrouwenraad ontwikkelde een vormingspakket in het kader van een genderneutrale vergadercultuur (Vormingspakket bij de Machtswijzer)¹⁴.
- Intensieve ondersteunen van vrouwen (gender)werkingen binnen partijen.
- Resoluut gaan voor de toepassing van het ritsysteem op alle lijsten en vrouwelijke lijsttrekkers een kans geven!

¹³Zie bibliografie

¹⁴ De Machtswijzer is een bladwijzer die je leert op vergaderingen de subtiele mechanismen van openlijk machtsmisbruik te herkennen en er op doeltreffende wijze tegen in te gaan. De Vrouwenraad ontwikkelde handleiding en vormingspakket (train de trainer) en bekeek hiermee 'macht' door een genderbril (digitaal beschikbaar op aanvraag).

Waarom willen we meer vrouwelijke verkozenen?

- *Omwille van de gelijkheid tussen de seksen*

De gelijkheid tussen de seksen, zowel *de jure* als *de facto*, wordt als een fundamenteel mensenrecht beschouwd. Die gelijkheid dient zich ook te manifesteren in de politieke besluitvorming. Het VN-vrouwenrechtenverdrag (CEDAW) benadrukt immers het belang van de deelneming van vrouwen aan het besluitvormingsproces in het algemeen en aan de politiek in het bijzonder.

- *Omwille van het democratisch principe*

Vrouwen maken iets meer uit dan de helft van de bevolking, maar deze verhouding weerspiegelt zich, op enkele recente uitzonderingen na, niet in de uitvoerende mandaten. In dat opzicht is er sprake van een democratisch deficit.

Het argument van het 'democratisch principe' refereert aan de erkenning van het recht van vrouwen op volledig burgerschap, met de consequentie dat deze rechten hun weerspiegeling moeten vinden in een feitelijke deelneming van vrouwen op elk niveau van het politieke leven. Er kan geen echte democratie bestaan als vrouwen consequent en voortdurend van machtsposities worden uitgesloten.

Wie voert het woord? Wie neemt beslissingen? Wie bepaalt de wet? Indien het antwoord hierop overwegend naar mannen gaat dan zou de uiterste consequentie kunnen zijn dat vrouwen weigeren wetten en beleid te accepteren die zijn ontworpen en aangenomen zonder dat zij erbij werden betrokken.

- *Omdat ze minder bekendheid genieten (of minder mediabelangstelling)*

Vrouwen genieten minder mediabelangstelling of komen in de media niet op basis van hun kunnen maar vaak op basis van verschijning: klederdracht, ideale maten enz. In nieuwsprogramma's merken we een grote afwezigheid van vrouwen op, met betrekking tot de 'harde' thema's die omwille van hun nieuwswaarde besproken worden (Truyts, 2016).

- *Omdat seksepariteit op de lijsten niet noodzakelijk samengaat met daadwerkelijke seksepariteit onder de mandatarissen*

De pariteitswetten leggen de politieke partijen de verplichting op om bij de samenstelling van hun kieslijsten rekening te houden met het geslacht van de kandidaten. Deze wetten geven de partijen echter een ruime manoeuvreerruimte omdat met uitzondering van de verplichte gemengdheid voor de eerste twee plaatsen, ze geen enkele verplichting opleggen op het vlak van de plaats van de kandidaten op de lijsten. Het is dus steeds interessant om bij elke verkiezing na te gaan hoe de politieke partijen de geest van deze wetten hebben geïnterpreteerd en toegepast. Op die wijze kan de vooruitgang in de daadwerkelijke deelname van vrouwen aan de macht worden gemeten.

- *Omdat voorkeurstemmen belangrijk zijn!*

De halvering van de impact van de lijststem zorgt ervoor dat het aantal voorkeurstemmen doorslaggevend wordt om verkozen te worden. Vrouwen hebben minder naambekendheidook minder voorkeurstemmen. Doordat de pot met lijststemmen aldus kleiner is, kunnen vrouwen minder gemakkelijk worden heropgevoerd bij een tegenvallende persoonlijke electorale score. Deze maatregel is een duidelijke illustratie van hoe de ene regelgeving (de halvering van de lijststem of

het verminderen van het devolutief effect van de lijststem) de doelstelling van de andere regelgeving (meer vrouwen via quota v/m) in het gedrang brengt.

- *Omdat we tegen excuustruzen zijn*

De grondwettelijke bepaling dat aan één vrouw een uitvoerend mandaat dient toegewezen op alle politieke niveaus is onvoldoende. We zijn tegen de geïnstitutionaliseerde excuustruzen.

- *Om mee de agenda te kunnen bepalen*

Op grond van de ervaring van vrouwen en hun positie in de samenleving zouden zij andere onderwerpen op de politieke agenda plaatsen. Het zou hier veelal gaan om onderwerpen die vroeger tot de privésfeer gerekend werden zoals kinderopvang, seksualiteit, partnergeweld en gezinsplanning. Deze onderwerpen die tot de privésfeer beperkt bleven worden nu als politieke issues beschouwd. En indien ze al vroeger fragmentarisch in de politiek aan bod kwamen werden ze vanuit een eerder ethisch perspectief ingekleurd dan vanuit een 'vrouwenbelang'.

Uit de kronieken van verschillende eisen van de vrouwenbeweging (denk maar aan het alimentatiefonds, paritaire kieswetten,...) blijkt dat vrouwelijke verkozenen belangrijke spelers zijn in de vertegenwoordiging van die eisen. We merken op dat op lokaal vlak vrouwen meer oog hebben voor de directe leefomgeving en vaak goed weten wat er speelt in de lokale samenleving. Zij maken relatief meer dan mannen gebruik van lokale voorzieningen, komen op scholen, in verzorgingshuizen, kinderopvang en kennen de generaties boven (senioren) en onder zich (kinderen en tieners) goed. Zij maken vaak deel uit van specifieke netwerken en (vrouwen)verenigingen die een belangrijke drijvende kracht zijn in het ontstaan van gendersensitieve regelgeving. Zij vormen het grootste aantal mantelzorgers en komen daardoor in direct contact met mensen die zorg nodig hebben. Veel taken die te maken hebben met het zorgen voor elkaar worden en zijn de verantwoordelijkheid van de gemeente. Taken die hoofdzakelijk door vrouwen worden gedaan. Het is daarom goed dat gemeenteraden die beslissingen nemen die voor deze vrouwen ingrijpende gevolgen hebben, (cfr. mantelzorgpremie) uit mannen én vrouwen bestaan. Daarom willen we deze stemmen, vrouwenstemmen dus vermeerderen en laten horen naar aanleiding van de gemeenteraadsverkiezingen.

- *Omdat het in de grondwet staat*

De noodzakelijke aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in uitvoerende mandaten staat in de grondwet sinds 2002 (nl. art. 11bis). Enerzijds is één persoon van verschillend geslacht reeds voldoende om aan deze grondwettelijke verplichting te voldoen. Anderzijds is de gelijke uitoefening van rechten en vrijheden voor vrouwen en mannen gewaarborgd en moet de gelijke toegang tot de openbare en door verkiezing verkregen mandaten nagestreefd worden.

- *Omdat mannen hun zorgende rol in het gezin zouden opnemen*

Slechts een minderheid van de Belgen vindt een scenario waarin de man de kostwinner is en de vrouw voor het huishouden en kinderen zorgt het meest 'natuurlijke'. De combinatie van gezin en politiek (vooral met jonge kinderen) is een aartsmoeilijke oefening wanneer men niet kan rekenen op ondersteuning (ook op de werkvloer: wisselende uren, gebrek aan opvang,).

- ***Omdat er nog steeds niet geritst wordt op de lijsten (met uitzondering uiteraard van de eerste twee plaatsen, want dit is wettelijk bepaald via de quotawet)***

Lokaal gelijkekansenbeleid

Aandacht voor en bevorderen van gendergelijkheid is in Vlaanderen ook een gemeentelijke bevoegdheid. In de praktijk maakt het meestal deel uit van een ruimer gelijkekansenbeleid. Een duidelijk zicht op wat er gebeurt in de Vlaamse gemeenten op het vlak van gelijke kansen v/m vinden we niet meteen terug. Bovendien zijn verschillende Vlaamse overheden met gelijke kansen bezig maar hebben we geen zicht in welke mate die op elkaar afgestemd zijn en/of er sprake is van wisselwerking met het lokale niveau.

Wettelijk kader

Provincies versus gemeenten

Het *Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsdecreet* van 10 juli 2008 werd begin 2014 gewijzigd. Deze wijzigingen hadden naast de uitbreiding van de exclusiegronden genderidentiteit en genderexpressie ook betrekking op *de taakstelling van de provincies* inzake gelijke kansen. De bepaling (art. 13bis) houdt concreet in dat de provincies het gelijkekansenperspectief in alle fasen van het beleidsproces moeten meenemen. Deze taakstelling kunnen we vergelijken met het horizontale gelijkekansenbeleid binnen de Vlaamse overheid. Het verticale specifieke gelijkekansenbeleid dat sedert de jaren '80 de taakstelling heeft om de steden en gemeenten te ondersteunen in het uitbouwen van een gelijkekansenbeleid komt niet meer ter sprake in deze bepaling. *Nochtans hebben het verticale en het horizontale beleid elkaar nodig en vullen ze elkaar aan. De opgebouwde expertise in een verticaal beleid is een noodzakelijke voorwaarde om het horizontale beleid te kunnen voeren (te mainstreamen).*

In de beleidsbrief Gelijke Kansen van 2016-2017 staat alvast gespecificeerd dat de organisatie en financiering van Het Gelijke Kansen-luik dat in het kader van de hervorming van de provincies naar Vlaanderen komt begin 2018 zal worden uitgewerkt en geïmplementeerd. Dus nu is het nog koffiedikkijken hoe dit provinciale gelijkekansenbeleid en de uitrol naar de gemeenten gestalte zullen krijgen.

Het *KB van 27 februari 1990* is het KB dat alle overheidsdiensten, inclusief de gemeenten en provincies oplegt om maatregelen te nemen ter bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen. Bij middel van gelijkekansenplannen en de aanstelling van een verantwoordelijke ambtenaar moeten er maatregelen genomen worden tot "verbetering van de nadelige gevolgen die voor de vrouwen voortvloeien uit traditionele maatschappelijke toestanden en gedragingen, en maatregelen tot bevordering van hun aanwezigheid in en hun deelneming aan het beroepsleven op alle hiërarchische niveaus".

Een kleinschalig onderzoek in de provincie Limburg dat dateert van 2002 over het gemeentelijk emancipatiebeleid met de focus op de toepassing van genoemd KB, de opstelling van gelijkekansenplannen, de aanstelling van gelijkekansenambtenaren en specifieke emancipatieraden met specifieke budgetten, ... leert dat er een algeheel gebrek is aan gemeentelijke initiatieven ter zake.

Actieonderzoek om het gemeentelijk gelijkekansenbeleid anno 2017 in kaart te brengen is aangewezen om zicht te krijgen op de knelpunten en successen en om gerichte bijsturingen aan te brengen.

Instrumenten

De laatste decennia ging de uitbouw van een institutioneel Gelijkekansenbeleid samen met de ontwikkeling van allerlei instrumenten die gelijke kansen voor vrouwen en mannen al dan niet duurzaam dienen te implementeren.

We geven een kort overzicht (in chronologische volgorde) van enkele ervan (niet exhaustief) omdat hun tips en richtlijnen bij aanpassing aan de huidige context nog steeds actueel zijn.

Tienpuntenprogramma voor gemeentelijk emancipatiebeleid en praktijkgids

Al van bij het aantreden van de allereerste minister van Gelijkekansenbeleid, Miet Smet werd een 10-puntenprogramma opgesteld met bijhorende praktijkgids om een gemeentelijk emancipatiebeleid tot stand te brengen (Dienst Gelijke Kansen, Gemeentelijk Emancipatiebeleid in de praktijk, 1992).

Een evenwichtige deelname v/m in de gemeentelijke advies- en overlegorganen, in de gemeentelijke administratie en politie, het bestrijden van fysiek en seksueel geweld, bijzondere aandacht voor bepaalde doelgroepen (oudere en kansarme vrouwen), voldoende kinderopvang, emancipatorisch onderwijs en het gemeentelijk emancipatiebeleid voorzien van de gepaste structuren, personeel en middelen vormden de speerpunten van dit programma.

LEER – een instrument voor lokaal beleid op maat van mannen en vrouwen

De LEER is een emancipatie effecten rapport voor het lokale beleid, die werd ontwikkeld in opdracht van Brigitte Grouwels (1997-1999), de toenmalige Vlaamse minister voor Gelijke kansen. Het is een middel om een evenwichtig, efficiënt en kwaliteitsvol lokaal beleid te ontwikkelen dat aandacht heeft voor de levensomstandigheden van alle burgers, vrouwen en mannen. Dit betekent concreet dat de verschillen in behoeften en belangen van vrouwen en mannen op alle mogelijke beleidsdomeinen duidelijk worden gemaakt. In zes stappen wordt nagegaan of men in de verschillende fasen van de opmaak van een beleidsplan (verzamelen van gegevens, probleemomschrijving, bepaling van de doelgroep, formuleren van doelstellingen, het voorstellen van beleidsmaatregelen en het toewijzen van middelen) voldoende rekening houdt met verschillen tussen de seksen. Is dit niet het geval, dan is het in eerste instantie de bedoeling om het beleidsplan dusdanig bij te sturen dat men alsnog kan voorzien in de behoeftes en belangen van vrouwen en mannen. Zo kan bijvoorbeeld een sportbeleidsplan er voor zorgen dat het sportaanbod voldoende aansluit bij de behoeften en levensomstandigheden van vrouwen. Werkende vrouwen die hun arbeidstijd verminderen kiezen vaak hun 'vrije dag' op woensdag. Zij hebben dus geen tijd om te sporten op het moment dat hun kinderen thuis zijn. Daarom is het voor deze groep belangrijk dat er ook op stille uren een sportaanbod is voor hen. Een sportbeleidsplan kan inspelen op deze situatie door de openingsuren aan te passen aan de leefsituatie van deze groep. Daarnaast blijkt uit sommige ervaringen met lokale sportcentra dat vrouwen meer geïnteresseerd zijn in

yoga/pilates/aerobics/aquagym ... dan in voetbal of wielrennen en/of dat die laatste enkel voor mannen worden georganiseerd. Een sportbeleidsplan dient rekening te houden met alle behoeftes zodat vrouwen meer kansen krijgen tot sportbeoefening en dat is – gezien hun ondervertegenwoordiging in de sport – zeer wenselijk.

De LEER is aldus een instrument om het gelijkheidsperspectief te integreren in alle beleidsdomeinen (Vander Steene e.a.).

Gelijkheid in het lokaal beleid: een uitdaging voor de uitwerking van een modern gemeentelijk burgerschap

Deze folder (2000) van de toenmalige federale 'Directie van de gelijke kansen' geeft tips over de integratie van de genderdimensie in een aantal domeinen op lokaal niveau o.a. tewerkstelling op gemeentelijk niveau, veiligheid, hulpverlening en onderwijs (Dienst Gelijke Kansen, 2000).

Lokaal gelijkheidsbeleid. Een uitdaging voor gemeente en OCMW

Deze publicatie verscheen in de reeks van de VVSG-pockets en is een leidraad voor de integratie van de genderdimensie in alle fasen van het beleidsproces op gemeentelijk niveau. We krijgen een overzicht van de struikelblokken en weerstanden en een voorbeeld van een model van bestuursakkoord waarin het gemeentebestuur erkenning geeft aan de bevoegdheid gelijke kansen zowel op het interne beleid (t.a.v. personeel) als op het extern beleid (t.a.v. de bevolking) (Wildiers & Lobijn, 2000).

De LEER Cyclus – een instrument voor procesbegeleiding

De stad Gent zette met steun van de Vlaamse Gemeenschap een LEER-project op (2001-2003). Er werd een brochure samengesteld op basis van de ervaringen met de LEER. (Dejonckheere e.a.).

Vrouwen Bouwen aan Brussel

Op initiatief van Brigitte Grouwels, toenmalig Staatssecretaris voor Gelijke Kansen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, heeft de Vrouwenraad in samenwerking met de CFFB en tien vrouwelijke Brusselse volksvertegenwoordigers in 2005 een forum georganiseerd over de rol vrouwen in de stad en de uitdagingen voor het gelijkheidsbeleid. De aanbevelingen van de verschillende werkgroepen werden gebundeld in een rapport en met het oog op de gemeenteraadsverkiezingen van 2006 werd een 'Charter voor de Vrouwen in Brussel' (3 december 2005) opgesteld waarin beide vrouwenraden en de Staatssecretaris de gemeenten oproepen om zowel intern als extern werk te maken van een gelijkheidsbeleid voor vrouwen en mannen (Cel Gelijke Kansen van de administratie BHG).

Europees Charter voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in het lokale leven

Dit charter richt zich specifiek op lokale en regionale besturen in Europa.

Deze besturen worden gevraagd om het charter te ondertekenen en om zich te verbinden tot de verplichtingen die erin vermeld staan. Het charter werd in 2006 opgesteld door de Raad van Europese Gemeenten en Regio's (CEMR) in samenwerking met verschillende partners. Het biedt de lokale besturen een algemeen kader dat ze verder kunnen uitwerken naargelang hun bevoegdheden. Het is een instrument dat steden en gemeenten op een praktische manier

ondersteunt om hun genderbeleid uit te werken en fungeert zo als een echt instrument voor gendermainstreaming op lokaal niveau.

Elke ondertekenaar stelt een actieplan rond gelijkheid op waarin de prioriteiten, de acties en de middelen nodig voor de verwezenlijking worden opgenomen.

Beginnelsen charter (Raad van Europese Gemeenten en Regio's, 2006)

1. De gelijkheid van vrouwen en mannen vormt een basisrecht

Dit recht moet bewerkstelligd worden door de plaatselijke en regionale executieven in alle domeinen waarvoor ze bevoegd zijn, inclusief hun verplichting om alle vormen van discriminatie te doen verdwijnen, ongeacht of het gaat om rechtstreekse dan wel onrechtstreekse discriminatie.

2. Teneinde de gelijkheid van vrouwen en mannen te garanderen, moet rekening worden gehouden met de vele discriminaties en hindernissen

Er moet bij de aanpak van de gelijkheid van vrouwen en mannen rekening worden gehouden met de veelvuldige discriminaties en vooroordelen, naast die met betrekking tot het geslacht, die gebaseerd zijn op het ras, de huidskleur, de etnische en sociale origine, de genetische kenmerken, de taal, de godsdienst of overtuiging, de politieke opinie of enige andere opinie, het behoren tot een nationale minderheid, het fortuin, de afkomst, een handicap, de leeftijd, de seksuele voorkeur en het socio-economisch statuut.

3. De evenwichtige deelname van vrouwen en mannen in de besluitvorming is een basisvoorwaarde voor een democratische samenleving

Het recht op gelijkheid van vrouwen en mannen vereist dat de plaatselijke en regionale overheden de nodige maatregelen treffen en alle gepaste strategieën aannemen om een evenwichtige vertegenwoordiging en deelname van vrouwen en mannen te bevorderen op alle niveaus van de besluitvorming.

4. Het wegwerken van seksuele stereotypes is absoluut nodig voor het creëren van gelijkheid van vrouwen en mannen

De plaatselijke en regionale overheden moeten het wegwerken van stereotypes en de obstakels waarop de ongelijkheid van de status en het lot van de vrouwen zijn gebaseerd bevorderen, en die leiden tot een ongelijke inschatting van de taken van vrouwen en mannen op politiek, economisch, sociaal en cultureel vlak.

5. Het opnemen van de genderdimensie in alle activiteiten van de plaatselijke en regionale overheden is nodig om de gelijkheid van vrouwen en mannen te doen groeien

Er moet rekening worden gehouden met de genderdimensie bij het uitwerken van het beleid, de methodes en de instrumenten die een impact hebben op het dagelijks leven van de plaatselijke bevolking – bijvoorbeeld door technieken om gender op te nemen in alle beleidslijnen en door rekening te houden met gender bij het opstellen en analyseren van de begroting. Hiertoe moet de beleving van het plaatselijke leven van de vrouwen, inclusief hun bestaans- en werkomstandigheden geanalyseerd worden en mee in beschouwing worden genomen.

6. *Gepast gefinancierde actieplannen en programma's zijn de benodigde instrumenten om de gelijkheid van vrouwen en mannen te doen groeien*

De plaatselijke en regionale executieven moeten actieplannen en programma's opstellen, met de financiële en menselijke middelen en resources die nodig zijn voor hun uitvoering. Deze principes vormen de basis waarop de in het Derde Deel uiteengezette Artikelen berusten.

[Bij de Lijst van de ondertekenaars België](#) merken we 13 gemeenten op (hoofdzakelijk in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest). Met ander woorden slechts een kleine minderheid van de gemeenten in België ondertekende het Europees charter voor gelijkheid van vrouwen en mannen op lokaal vlak. *Vlaanderen is onontgonnen terrein!*

V/M LOKAAL. Toolkit voor gelijke kansen

Na de lokale verkiezingen van 2006 zette de vrouwenbeweging samen met Amazone een project op om lokale mandatarissen (terug) op weg zetten om gelijke kansen v/m te implementeren in het beleid. Er werd een plan van aanpak uitgetekend met concrete tips en goede voorbeelden. In de toolkit vinden we vijf praktische fiches over de inrichting van de openbare ruimte; vrije tijd en verenigingsleven; preventie en opvang van geweld op vrouwen; gelijke kansen in het bestuur en de administratie van de gemeente ; mensen en middelen om een gelijke kansenbeleid te voeren (V/M Lokaal: toolkit voor gelijke kansen!).

Deze toolkit is ontstaan uit een samenwerkingsverband van Amazone, Viva-SVV, markant, KAV (Femma) en de Vrouwenraad¹⁵.

Dynamic Cities need Women – Acties en beleidslijnen voor Gendergelijkheid

Van drie tot vijf december 2007 had in Brussel op initiatief van Brigitte Grouwels, toenmalig Staatssecretaris voor Gelijke Kansen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en [het Metropolis Women International Network](#) een internationaal forum plaats dat zich boog over vragen over gendergelijkheid en de rol van vrouwen in belangrijke stedelijke centra. De resultaten van dit forum werden gebundeld in een lijvig rapport dat als tool moet dienen voor al wie actief is op het vlak van gendergelijkheid en stedelijke ontwikkeling (Kabinet van staatssecretaris Brigitte Grouwels). Op 18 januari 2017 werd in Brussel op initiatief van de huidige Staatssecretaris voor Gelijke Kansen en vicevoorzitter van het Metropolis Women International Network een internationale uitwisselingsdag plaats over de toepassing van het principe van gendermainstreaming op subregionaal en lokaal niveau. Een ontmoetingsmoment van de Brusselse Gemeenten op 19 december 2016 in het Brusselse Parlement ging hieraan vooraf. Op initiatief van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen wisselden enkele Brusselse Gemeenten hun activiteiten uit met betrekking tot gendergelijkheid op lokaal niveau (Brusselse Raad voor Gelijkheid V/M).

Gelijke kansen als mainstreaming in het lokale beleid Groot Gelijk

In samenwerking met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) en naar aanleiding van het Europees Jaar van gelijke kansen voor Iedereen, werkte het Instituut voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (voorganger Unia) een gids uit om het gelijkheidsbeleid op lokaal vlak duurzaam te verankeren. Vier dimensies werden weerhouden:

¹⁵ De toolkit is nog steeds te raadplegen op de website van [Amazone](#).

lokale politiek, diensten aan de bevolking, personeelsbeleid en overleg met de bevolking. De nadruk ligt op de ontwikkeling van een stappenplan in overleg met de bevolking en op een goede dienstverlening door personeel dat divers is samengesteld (CGKR & IGVM, 2008).

Oog voor een goed beleid. Concrete tips en haalbare praktijkvoorbeelden van Vlaamse-Brabantse steden en gemeenten

Na de lokale verkiezingen van 2012 verzamelde de dienst diversiteit en gelijke kansen van de provincie Vlaams-Brabant in functie van de opstelling van een meerjarenplan van elke gemeente enkele concrete tips om gelijke kansen en diversiteit inclusief te verankeren. Deze brochure is de verzameling van de concrete tips die elke week geserveerd werden aan schepenen, burgemeesters en andere lokale mandatarissen in aanloop naar de gemeenteraadsverkiezingen. Het tienpuntenprogramma van de Vrouwenraad vond een plaatsje onder tip 22: luister naar de burger (Dienst diversiteit en gelijke kansen, 2012).

Stad/dorp op stiletto's

Naar aanleiding van de provinciale en gemeenteraadsverkiezingen van 2012 ontwikkelde 'Vrouw & maatschappij' in het kader van een campagne, een brochure met als titel "Stad/dorp op stiletto's". In deze brochure worden concrete tips geleverd voor een genderslimme stads- en dorpsplanning.

Gender: Openbare ruimte – Openbaar vervoer

Amazone ontwikkelde samen met haar twee partners - de Maatschappij voor het Intercommunale Vervoer te Brussel en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest [een project rond 'gender & openbare ruimte' en 'gender & openbaar vervoer'](#) (2015). Het project dat bijna twee jaar in beslag heeft genomen vindt zijn weerslag in verschillende publicaties met gendergevoelige voorbeelden en goede praktijken in de stadsplanning die men kan raadplegen en downloaden via hun website. Het loont de moeite om de literatuurstudies over openbare ruimte en mobiliteit in te kijken want ze leveren een schat aan informatie over goede praktijken ter zake (Gender: Openbare ruimte en Openbaar vervoer (2015)).

Een 'tijdsbeleid'

Op 21 februari 2016 organiseerde onze zusterorganisatie, Le Conseil des Femmes francophones de Belgique (CFFB), een studievoormiddag over het tijdsbeleid op lokaal niveau. Met ander woorden een tijdsbeleid is een beleid dat rekening houdt met het levensritme van elkeen in het openbare leven en een geschikte match zoekt met het ritme van zowel openbare als privé diensten/organisaties. Een tijdsbeleid als middel om gelijkheid tussen vrouwen en mannen te realiseren; om een harmonieuze tijdsverdeling van werken en leven te realiseren; en om een betere levenskwaliteit te garanderen voor iedereen. Een tijdsbeleid op lokaal niveau zou al succesvol worden toegepast in sommige steden van Frankrijk (Parijs, Lyon, Rijsel, Rennes...), Italië (Bergamo, Milaan...) en Spanje (Barcelona, Bilbao,...). Via de inrichting van 'tijdsbureaus' worden concrete acties opgezet. Een tijdsbeleid is per definitie transversaal en heeft zowel de bedoeling om de collectieve dienstverlening te optimaliseren als individuele behoeften op te lossen die betrekking hebben op bijvoorbeeld combinatie van gezin en arbeid, vrije tijd, mobiliteit, enz.). Deze entiteiten (tijdsbureaus) maken deel uit van het Europees netwerk '[Tempo Territorial](#)'. Dit netwerk stelde in een brochure een aantal concrete initiatieven voor van een aantal Franse steden (Terny & Royoux,

2013). In Wallonië worden dergelijke initiatieven gecoördineerd door 'Synergie Wallonie'. Synergie Wallonie is de koepelorganisatie van verenigingen die opkomen voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Gender en openbare ruimte

De stad Parijs bracht in oktober 2016 een gids uit met concrete ideeën en tips voor de inrichting van de publieke ruimte op basis van een geïntegreerde benadering over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Ook hier wil men op basis van de behoeften van iedereen een betere en kwaliteitsvolle dienstverlening uitbouwen. Eveneens vanuit de wetenschap dat vrouwen en mannen zich niet op dezelfde manier verplaatsen in de stad; niet dezelfde plaatsen frequenter en niet blootgesteld worden aan dezelfde moeilijkheden. Bovendien zijn hun trajecten en redenen van verplaatsingen verschillend en worden ze geconfronteerd met andere veiligheidsvragen. De gids focust zich op vijf thema's: verplaatsingen, gebruik van de ruimte (sport, vrije tijd,...), aanwezigheid en zichtbaarheid, zich veilig voelen en participatie. Bij elk thema worden de verschillende genderstereotypen blootgelegd en hun impliciete invloed op het thema onderzocht (Le service égalité intégration inclusion, 2016).

Parijs is naast 174 andere steden ondertekenaar van het Europees charter voor gelijkheid van vrouwen en mannen op lokaal vlak (in 2007).

Gids van de Mobiliteit en de Verkeersveiligheid – Focus Gender Mobility

In het lentenummer 2016 van de gids van de Mobiliteit en de verkeersveiligheid wordt expliciet aandacht geschonken aan de integratie van de genderdimensie in de openbare ruimte, voornamelijk aan de verplaatsingen van vrouwen in de openbare ruimte versus onveiligheidsgevoel (Brussel Mobiliteit, nr. 44/2016).

Campagne Orange day tegen geweld op vrouwen

De Internationale Dag tegen Geweld op Vrouwen is traditioneel 25 november.

Orange Day, elke 25e van de maand, is door de VN UNiTE to End Violence against Women uitgeroepen tot dag tegen geweld op vrouwen en meisjes. Op hun [website](#) vind je een overzicht met mogelijke acties voor lokale entiteiten.

Oranje is een optimistische kleur en verwijst naar een toekomst zonder geweld tegen vrouwen en meisjes.

Orange Day kan in de gemeente een middel zijn om de aandacht te vestigen op preventie, sensibilisering en acties.

Doel van de campagne is:

- bewustmaking rond geweld op vrouwen vergroten, bv. meer investeringen in vluchthuizen en ambulante hulp te genereren en toepassing van het Verdrag van Istanbul.
- erkenning dat het voorkomen van geweld op vrouwen en de bescherming van slachtoffers dringende prioriteiten zijn
- toegang tot gespecialiseerde diensten voor ALLE vrouwen en hun kinderen;

- meer gespecialiseerde hulpdiensten in Europa (in het bijzonder vrouwenhulplijnen, vluchthuizen en centra)
- promoten van een gendersensitieve aanpak om de kwaliteit van de hulpverlening te garanderen, met inspraak van vrouwenorganisaties die de noden van vrouwen en hun rechten centraal stellen.
- oproepen om te investeren in vrouwen die geweld overleefden, omdat geweld op vrouwen een collectief probleem is, dat een grote impact heeft op de economische vrijheid en mogelijkheden van vrouwen

Voorbeelden van actiemiddelen in de periode van 25 november:

- Oranje wimpels aan het stadhuis/gemeente
- Projectie Oranje Lichtshow op gebouwen in de stad
- Oranje banners op website

Bibliografie

- Le service égalité intégration inclusion. (2016). *Guide Rérérentiel. Genre & espace public*. Paris: Mairie de Paris.
- Beleidsbrief Gelijke Kansen*. (2016-2017). Retrieved from beleidsbrieven van de Vlaamse Regering: <https://www.vlaanderen.be/nl/vlaamse-regering>
- Brussel Mobiliteit. (nr. 44/2016). Fous Gender Mobility. *Gids van de Mobiliteit en de Verkeersveiligheid*, 8-23.
- Brusselse Raad voor Gelijkheid V/M. (n.d.). *verslag van de ontmoeting tussen de Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen en de Brusselse Gemeenten in het Brusselse Parlement op 19 december 2016*.
- Cel Gelijke Kansen van de administratie BHG. (n.d.). *Vrouwen Bouwen aan Brussel. Verslag van het forum van 03/12/2005*. Brussel: Brussels Hoogstedelijk Gewest.
- Celis, K., & Petra, M. (2006). *De macht van het Geslacht. Gender, politiek en beleid in België*. Leuven: Acco.
- CGKR & IGVM. (2008). *Groot Gelijk. Gelijke kansen als mainstreaming in het lokale beleid*. Brussel: Jozef De Witte.
- Dejonckheere e.a., M. (n.d.). *De LEER Cyclus. Een instrument voor procesbegeleiding*. Gent: Dienst Gelijke kansen van de stad Gent.
- Dienst diversiteit en gelijke kansen. (2012). *Oog voor een goed beleid. Concrete tips en haalbare praktijkvoorbeelden van Vlaams-Brabantse steden en gemeenten*. Leuven: Acco.
- Dienst Gelijke Kansen. (1992). *Gemeentelijk Emancipatiebeleid in de praktijk*. Brussel: Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.
- Dienst Gelijke Kansen. (2000). *Gelijkheid in het lokaal beleid: een uitdaging voor de uitwerking van een modern gemeentelijk burgerschap*. Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.
- Een kleine gids voor een groter v/m evenwicht*. (2012, februari 7). Retrieved from <http://www.zijkant.be>
- Gelijkekansen- en gelijkebehandelingsdecreet*. (2008, juli 10). Retrieved from gelijke kansen in Vlaanderen: www.gelijkekansen.be
- Gemeentedecreet*. (2005, juli 15). Retrieved from Codex Vlaanderen: <https://codex.vlaanderen.be>
- Gender: Openbare ruimte en Openbaar vervoer (2015)*. (n.d.). Retrieved from Amazone: <http://www.amazone.be>
- Kabinet van staatssecretaris Brigitte Grouwels. (n.d.). *Dynamic Cities Need Women. Acties en beleidslijnen voor Gendergelijkheid. Brussel 3-5 december 2007*. Brussel: Brigitte Grouwels.

- Leijenaar, M. (1997). *Hoe te komen tot een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de politieke besluitvorming*. Luxemburg: Europese Gemeenschappen.
- Marissal, C. (2001). *Op weg naar de paritaire democratie. Analyse van de gemeente- en provincieraadsverkiezingen van 8 oktober 2000*. Brussel: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid - Directie van de gelijke kansen.
- Meier, P. (2006). *Belgische partijen en seksegelijkheid, een trage maar gestage evolutie? Analyse van de integratie van een genderdimensie binnen de Belgische politieke partijen*. Brussel: IGVM.
- Provinciedecreet*. (2005, december 9). Retrieved from Codex Vlaanderen:
<https://codex.vlaanderen.be>
- Raad van Europese Gemeenten en Regio's. (2006). *Observatory. European Charter For Equality of Women and Men in Local Life*. Retrieved from CCRE: www.charter-equality.eu
- Smet, M. (n.d.). *Tienpuntenprogramma voor gemeentelijk emancipatiebeleid*. Kabinet van de Minister van Gelijke-Kansenbeleid.
- Stem Vrouw*. (2014). Retrieved from www.stemvrouw.be
- Terny, M., & Royoux, D. (2013). *Les politiques temporelles au coeur de votre territoire*. Poitiers: Tempo Territorial.
- Truyts, A. (2016). *Vrouwen op het scherm: De genderrepresentatie en beeldvorming van vrouwen bij de openbare omroep. Een kwalitatieve analyse van het beleid en de praktijk*. Master Communicatiewetenschappen. Brussel: VUB.
- V/M Lokaal: toolkit voor gelijke kansen!* (n.d.). Retrieved from amazone: www.amazone.be
- Van Bever, E. (2009). *Vrouwen 'lokaal' aan de macht. Studie uitgevoerd in opdracht van de Vlaamse overheid en het Agentschap voor Binnenlands Bestuur*. Brussel: Agentschap voor Binnenlands Bestuur.
- Vander Steene e.a., A. (n.d.). *LEER. Een instrument voor lokaal beleid op maat van mannen en vrouwen*. Brussel: Gelijke Kansen in Vlaanderen.
- Vrouwenraad. (2002). *Hoe word ik Machtswijzer. Vormingspakket bij de Machtswijzer*. Gent: Druk in de Weer.
- Wildiers, K., & Lobijn, A. (2000). *Lokaal gelijkekansenbeleid. Een uitdaging voor gemeente en OCMW*. Brussel: VVSG en Politeia nv.