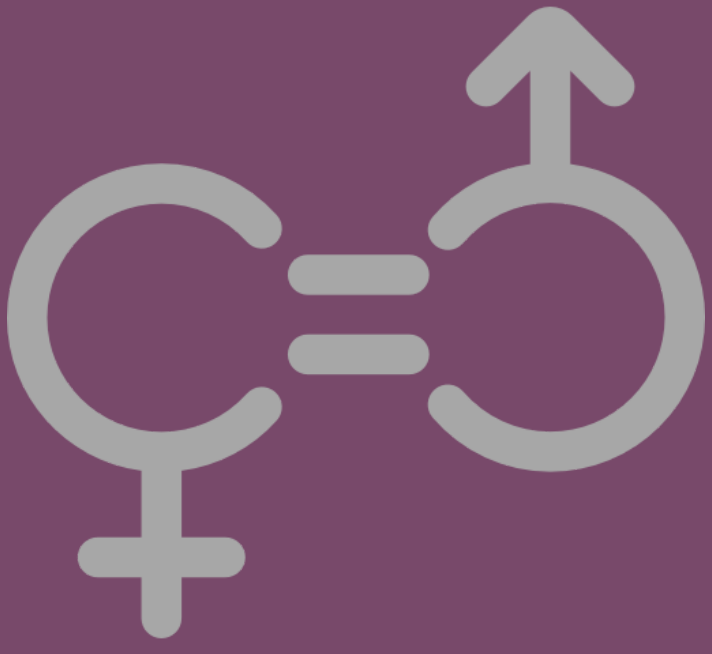
Amazone vzw-asbl

GENDERGELIJKHEID: OOK IN MIJN GEMEENTE

Aanbevelingen en inzichten van de studievoormiddag
“Genderbeleid in het lokale bestuur: goede praktijken”
Brussel, 20 september 2018



Piktochart

INHOUD

7 aanbevelingen p. 03

Tips & tricks p. 08

Bronnen p. 13

Deze brochure werd gerealiseerd naar aanleiding van de studievoormiddag “Gender en gemeentelijk beleid: goede praktijken”, georganiseerd door Amazone asbl-vzw in samenwerking met Furia vzw, Mouvement pour l'égalité entre femmes et hommes asbl en Synergie Wallonie asbl, op 20 september 2018.

Redactie: Sofie De Graeve, Dominique De Vos, Amazone Documentatiecentrum genderbeleid

Vertaling: Amazone Documentatiecentrum genderbeleid

Lay-out: Piktochart - www.piktochart.com

Beelden: Flaticon, Freepik, geotatah, Smartline, beschikbaar op www.flaticon.com, onder de licentie Creative Commons BY 3.0.

Contact: Amazone asbl-vzw, kruispunt gendergelijkheid
Middaglijnstraat 10 - 1210 Brussel - www.amazone.be

2019

7 AANBEVELINGEN

Meer en meer zetten gemeenten zich in voor gendergelijkheid. Want zo verbeteren ze het leven van alle bewoners, vrouwen én mannen, meisjes én jongens.

GENDERGELIJKHEID OP DE AGENDA,
OOK IN MIJN GEMEENTE!

1 GENDERGELIJKHEID, EEN SPEERPUNT

- een gemeentelijk aandachtspunt
- een Plan ♀=♂ met bijbehorend budget
- een transversaal beleid

Mijn gemeente neemt gendergelijkheid ter harte. Daarom is er een schepen verantwoordelijk voor dit beleidsdomein en wordt er een genderactieplan (Plan ♀ = ♂) met bijbehorend budget opgesteld. Gendergelijkheid wordt bovendien een opdracht voor de gehele bestuursploeg want onze gemeente hanteert de principes van gender mainstreaming*.

. . . . . .

*GENDER MAINSTREAMING (GM)

De Raad van Europa gaf in 1998 een definitie van dit concept in een lijvig rapport met ondermeer goede praktijken. Naar deze definitie wordt nog steeds verwezen. Gender mainstreaming is “het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo'n manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in alle beleidsdomeinen en op alle beleidsniveaus door de actoren die normaal dat beleid maken”.

Bron: Council of Europe, Gender mainstreaming : conceptual framework, methodology and presentation of good practices : final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS), p. 16.

In vertaling op de website van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

2 GEMEENTELIJK GENDERACTIEPLAN

Er bestaat een gemeentelijk genderactieplan

- Opgesteld meteen bij de aanvang van de bestuursperiode
- Op basis van inspraak van een diverse groep inwoners

De burgemeester en alle schepenen zijn betrokken bij het plan

- Minstens één actie per gemeentelijke bevoegdheid is een must
- Input vanwege de gemeentelijke adviesraad (zie p. 6) is een pluspunt

Het gemeentepersoneel wordt ingezet voor de uitvoering ervan

- De gemeentelijke administratie geeft het genderactieplan mee vorm
- Monitoring is gegarandeerd

3 GENDER BUDGETING

Gemeentelijke uitgaven komen ten goede aan vrouwen én mannen, aan meisjes én jongens.

- Mijn gemeente stelt een gendergevoelig budget op
- Mijn gemeente publiceert dit budget op de website van de gemeente

"Gender budgeting" is een analyse vanuit genderperspectief van alle vormen van overheidsuitgaven en -inkomsten en geeft een overzicht van de directe en indirecte gevolgen ervan op de respectieve situatie van vrouwen en mannen. Gender budgeting is een specifieke vorm van resultaatgericht begroten.

Bron: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

4 VORMING

Om een effectief genderbeleid te voeren moet je de wereld bekijken door een “genderbril”.

Mijn gemeente organiseert vormingen rond gendergelijkheid voor verantwoordelijken en medewerk.st.ers uit alle beleidsdomeinen met het oog op de uitvoering van het gemeentelijk genderactieplan.

5 PARTICIPATIE

Geen gender mainstreaming zonder burgerparticipatie.

Ieders stem moet gehoord! Daarom betrekt mijn gemeente een diverse bewonersgroep bij de opstelling van het gemeentelijk genderactieplan. Wij schenken aandacht aan de specifieke behoeften van verschillende groepen en werken inclusief.

Mijn gemeente richt een adviesraad voor gendergelijkheid op. Deze Raad is representatief en heeft aandacht voor de noden van alle vrouwen. Zijn taak: formuleren van voorstellen en evalueren van het genderbeleid.

NB: Bij gebrek aan dergelijke Raad organiseert mijn gemeente een platform van burgers en verenigingen die werken rond gendergelijkheid.

6 SAMENWERKING

Op gemeentelijk vlak gaan vrouwenverenigingen, wijkcomités, de politie, het OCMW en gemeentelijke diensten met elkaar in dialoog.

Netwerking met andere regionale actoren is een troef. Het bundelen van krachten komt immers acties met een breder karakter ten goede. “Samen sterk!”

www.brulocalis.be www.vvsg.be www.uvcw.be

Ondersteuning door de vereniging voor steden en gemeenten is welkom: op het vlak van communicatie, in contact met de regionale overheden, voor de vorming van het personeel.

7 OPVOLGING

Geef zichtbaarheid aan gemeentelijke acties voor meer gendergelijkheid en zet ze op een positieve manier in de kijker.

Interpelleer de schepen voor gelijke kansen over zijn/haar acties en prioriteiten en over de becijferde uitvoering van het gemeentelijk genderactieplan.

Rapporteer aan de bevoegde minister of staatssecretaris over het gemeentelijk genderbeleid en de genomen initiatieven.

TIPS & TRICKS

Goede praktijken en ervaringen op het vlak van gendergelijkheid in Elsene, Mechelen, Namen en Schaarbeek

“GENDER EN GEMEENTELIJK BELEID: GOEDE PRAKTIJKEN”

GEMEENTEN DIE DE STAP WAAGDEN

Voorbeelden uit Elsene, Namen, Schaarbeek en Mechelen*

GENDER MAINSTREAMING EN GENDER BUDGETING

In België is de gemeente ELSENE (www.elsene.be) uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de pionier op het vlak van gender budgeting (GB). De gemeente neemt GB op in het bestuursakkoord 2012-2018 en past het principe toe op alle gemeentelijke overheidsuitgaven. Dit gebeurt volgens een rangschikking in drie categorieën: neutrale uitgaven, genderspecifieke uitgaven en potentiëel gendergevoelige uitgaven, De implementatie verloopt op een progressieve manier en de evaluatie is op indicatoren gebaseerd. GB wordt gezien als een leerproces en gaat hand in hand met vorming, coaching en begeleiding.

SCHAARBEEK (www.schaarbeek.be) neemt gender mainstreaming (GM) en gender budgeting (GB) op in haar bestuursakkoord 2012-2018. De concretisering gebeurt stap voor stap, met ondersteuning en vorming van de betrokken gemeentelijke medewerk.st.ers. Een stuurgroep houdt toezicht op de uitvoering van GM en GB. Schaarbeek heeft een vrouwenhuis. Het “Huis van de Vrouw” werkt nauw samen met verenigingen die zich inzetten voor gendergelijkheid. Met een breed activiteitenprogramma richt het zich op de emancipatie van vrouwen. Iedereen is er welkom.

De stad NAMEN (www.namur.be) realiseert het plan “Mix'Cité” voor gendergelijkheid en diversiteit 2012-2018. Elk schepenkabinet engageert zich om twee maatregelen uit te werken in functie van meer gendergelijkheid en diversiteit. Eén van de spraakmakende projecten van Namen is de “vrouwvriendelijke” inrichting van de kazerne-omgeving. Dit gebeurt volgens de aanbevelingen van de vzw Garance**. Zoals Schaarbeek werkt ook de stad Namen samen met het middenveld. Zij consulteren vrouwen- en feministische verenigingen die deel uitmaken van het platform NAMUR'ELLES.

GENDER EN HUMAN RESOURCES

In Vlaanderen houdt de stad MECHELEN (www.mechelen.be) rekening met een genderdimensie in het personeelsbeleid van alle gemeentelijke en sociale diensten. Een van de aspecten van dit beleid is de aandacht voor een goed evenwicht tussen werk en privé voor alle personeelsleden op alle niveaus. Management en leidinggevenden zetten de toon en maken gebruik van ouderschaps- en vaderschapsverlof.

OPMERKINGEN

Wij noteren dat elk van de genoemde gemeenten in de bestuursperiode 2012-2018 een schepen voor gelijke kansen had. Twee ervan, Elsene en Schaarbeek, ondertekenden ook “Het Europees charter voor gelijkheid van vrouwen en mannen op lokaal vlak” van de Raad van Europese Gemeenten en Regio's (CEMR). (Zie p. 14.)

---

* Zie ook de Nieuwsbrief van de Stad en Gemeenten van Brussel-Hoofdstad, nr.107=april-mei 2018, met bijdragen van Dominique De Vos en Adelheid Byttebier.

** Chaumont, Laura & Zeilinger, Irene. (2012). Openbare ruimte, gender en onveiligheidsgevoel. Brussel, Garance.

“GENDER EN GEMEENTELIJK BELEID: GOEDE PRAKTIJKEN”
GEMEENTEN DIE DE STAP WAAGDEN
Inzichten van experts

Tijdens de studievoormiddag “Gender en gemeentelijk beleid: goede praktijken”, deelden de spreeksters (zie bio's, p.11) hun ervaringen met het publiek. De moderatrices (zie bio's, p. 12) noteerden enkele markante bemerkingen en raadgevingen:

- Men kan dit niet genoeg herhalen: het lokale niveau staat dicht bij de burger en is hét niveau bij uitstek om het verschil te maken. (Dorothée Klein)

- Engagement voor gender mainstreaming en transversale aandacht voor gendergelijkheid/gender budgeting opnemen in het bestuursakkoord is cruciaal. “Eén zinnetje” kan genoeg zijn om zo’n verandering in gang te zetten. (Suzanne Ryvers)

- Overtuigen met de meerwaarde: het komt iederéén ten goede. (Mia Spaey)

- Er zijn weinig vrouwelijke schepenen met de bevoegdheid financiën. Het is nochtans een cruciaal beleidsdomein: “De begroting, dat is meer dan inkomsten en uitgaven, dat gaat over becijferde prioriteiten”. Gender budgeting is hét instrument om gendergelijkheid en bijhorend beleid op te zetten. (Viviane Teitelbaum)

- De participatie van het vrouwenmiddenveld is cruciaal: zij zijn de experts-ervaringsdeskundigen. (Stéphanie Scailquin en Jaimie Just)

- Gendergelijkheid is een transversaal beleid. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het genderactieplan ligt dus niet enkel bij de schepen voor Gelijke Kansen. Het voltallige college van burgemeester en schepenen moet ervoor zorgen dat het plan wordt uitgevoerd en dat de geformuleerde doelstellingen worden bereikt. (Dominique De Vos)

- Belangrijk om oog te hebben voor meervoudige discriminatie: zo krijgen álle vrouwen aandacht. (Jamie Just)

- Alle spreeksters onderstreepten het belang van de sensibilisering en de vorming rond gendergelijkheid van de betrokken actoren.

- Er bestaan vele instrumenten en tools die inspirerend kunnen werken, te beginnen met “Het Europees charter voor gelijkheid van vrouwen en mannen op lokaal vlak” van de Raad van Europese Gemeenten en Regio's (CEMR). (Kijk ook bij “Bronnen” p. 14.)

“GENDER EN GEMEENTELIJK BELEID: GOEDE PRAKTIJKEN”
Spreeksters tijdens de studievoormiddag van 20.09.2018

Jaimie JUST is verantwoordelijk voor gelijke kansen en diversiteit in de Raad van Europese Gemeenten en Regio's (CEMR). Gewapend met een diploma in de Politieke Wetenschappen en in Europese Studies, verdedigt zij de rechten van vrouwen op het Europees niveau sinds 2015. Daarnaast werkt zij met vertegenwoordig.st.ers van de verschillende Europese regio’s aan de realisatie en de uitvoering van het “Europees charter voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op lokaal vlak”.

Dorothée KLEIN is raadgeefster Gelijke Kansen in het Kabinet van de Waalse Minister voor Sociale Zaken Alda Greoli (2014-2019) en gemeenteraadslid van Namen. Zij is vice-voorzitster van Amazone vzw en voorzitster van de cdH-Vrouwen (Femmes cdH). Haar belangrijkste aandachtspunt is de bescherming van vrouwenrechten. Zo droeg zij ondermeer sterk bij aan de invoering van gender mainstreaming in het Waals beleid.

Suzanne RYVERS is politologe en journaliste van opleiding. Zij was kabinetschef van Adelheid Byttebier, schepen van Onderwijs, Nederlandse Cultuur en Gelijke Kansen van Schaarbeek (2012-2018). Met een zin van Hillary Clinton formuleert zij gebald haar inspiratie en engagement voor gelijke kansen: “Women are the largest untapped reservoir of talent in the world”.

Stéphanie SCAILQUIN was schepen voor Sociale Zaken, Huisvesting, Urbanisme en Gelijke Kansen in Namen (2012-2018). Zij trad toe tot het openbaar ambt bij het Waals Gewest na een parcours in het middenveld. In Namen werkt zij aan een concreet beleid dat gericht is op samenleven en sociale cohesie zowel door de bevordering van goede menselijke relaties en respect voor diversiteit als door de creatie van een harmonieuze stedelijke omgeving.

Mia SPAEY is vanuit een opleiding maatschappelijk werk en politieke wetenschappen de uitgelezen persoon om aandacht te schenken aan gendergelijkheid en diversiteit in het werkgelegenheidsbeleid van de stad Mechelen. Zij startte haar loopbaan als begeleidster van personen met een mentale beperking om tenslotte uit te groeien tot diensthoofd personeelsdienst van het OCMW Mechelen en later tot HR-manager van de stad en het OCMW van Mechelen. Haar stokpaardjes zijn: inspirerend leiderschap, innovatieve arbeidsorganisatie, autonome teams, diversiteit op de werkvloer en talent aan het werk.

Viviane TEITELBAUM was schepen voor Stedenbouw en voor Financiën van Elsene (2012-2018). Het is dankzij haar dat Elsene de eerste gemeente in België werd waar het principe van gender budgeting werd toegepast. Viviane Teitelbaum is ook vice-voorzitster van het Adviescomité voor Gelijke Kansen van Vrouwen en Mannen in het Brussels Parlement. Daarnaast was Viviane Teitelbaum actief in het middenveld als voorzitster van de Franstalige Vrouwenraad (Conseil des Femmes francophones de Belgique) en van de Europese Vrouwenlobby. Haar gedrevenheid om de belangen van vrouwen te behartigen doet haar voortdurend nieuwe uitdagingen aangaan. Zo stond zij recent mee aan de wieg van het Observatoire francophone des violences faites aux femmes.

“GENDER EN GEMEENTELIJK BELEID: GOEDE PRAKTIJKEN”
Moderatrices van de studievoormiddag van 20.09.2018

Sofie DE GRAEVE is beleidsmedewerkster en woordvoerster van Furia vzw. Furia is de feministische en pluralistische overleg- en actiegroep die jaarlijks op 11 november de Vrouwendag organiseert. Sofie volgt inhoudelijke thema’s m.b.t. gendergelijkheid op de voet. Ze onderhoudt contacten met verschillende vrouwen- en andere middelveldorganisaties en geeft mee vorm aan de jaarlijkse Vrouwendag. Sofie De Graeve is de trekker van het actieplatform “Assez is Genoeg”, dat de ongelijke impact van sociaal-economische hervormingen op vrouwen en mannen aankaart. Als woordvoerster van Furia staat Sofie De Graeve de pers te woord. Ze volgt het gelijke kansenbeleid van nabij en kent de troeven en valkuilen van gender mainstreaming vanuit de praktijk.

Dominique DE VOS werkt sinds 10 jaar in Belgische en Europese instellingen voor gendergelijkheid. Zij was vice-algemeen directeur van het Federaal Agentschap voor Administratieve Vereenvoudiging (1999). Tegelijkertijd was zij lid van verschillende feministische verenigingen zoals het Comité de Liaison des Femmes, dat in 1980 opgericht werd in reactie op discriminerende maatregelen in de sociale zekerheid. Dominique De Vos is voorzitster van de Commissie Sociale Zekerheid van de (federale) Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen sinds 1993. Als vice-voorzitster van de “Mouvement pour l'égalité entre les femmes et les hommes”, zet Dominique De Vos zich in voor de concrete realisatie van het “Europees charter voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op lokaal vlak”, met name in de Brusselse gemeenten.

BRONNEN

Instrumenten ter inspiratie

“GENDER EN GEMEENTELIJK BELEID: GOEDE PRAKTIJKEN”
EEN ONONTBEERLIJK INSTRUMENT

Het Charter voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op lokaal vlak / Raad van Europese Steden en Gemeenten (CEMR)

De Raad van Europese steden en gemeenten (CEMR) werkte een routeplan uit voor de regionale en lokale overheden in Europa met het oog op een coherent beleid op het vlak van gendergelijkheid, namelijk “Het Europees Charter voor gelijkheid van vrouwen en mannen op lokaal vlak” (2006).

Dit charter levert een afgelijnd kader aan overheden, gebaseerd op 6 principes:

1. gelijkheid is een basisrecht;
2. wegwerken van vele vormen van discriminatie en hindernissen;
3. evenwichtige vertegenwoordiging (v/m) in de besluitvorming;
4. wegwerken van genderstereotypen;
5. opnemen van de genderdimensie in alle activiteiten van plaatselijke en regionale overheden;
6. gepaste gefinancierde actieplannen en programma’s.

Dit kader maakt het de ondertekenaar mogelijk om aan gender mainstreaming te doen op een inclusieve manier op al de vlakken die in het Charter aan bod komen:
“als democratisch vertegenwoordiger van de plaatselijke gemeenschap, als leverancier en besteller van diensten, als planner en regulator en als werkgever”.

Deze routekaart voor de v/m-gelijkheid heeft een dubbele functie. Het is tegelijkertijd een aansporing en een leidraad voor de ondertekenaars. (Kijk ook bij “Bronnen” p. 15.)

Door het ondertekenen van het Charter verbinden plaatselijke besturen er zich toe om, binnen de 2 jaar volgend op de ondertekening, een genderactieplan uit te werken dat beantwoordt aan de gevraagde eisen en om de opvolging ervan regelmatig te evalueren.

DE ONDERTEKENAARS VAN HET CHARTER IN BELGIE

Op dit moment ondertekenden 16 instanties het Charter: 1 provincie en 15 gemeenten, waarvan 11 Brusselse gemeenten, 4 Waalse en 0 Vlaamse:

- Luik (Provincie);
- Anderlecht, Brussel, Etterbeek, Evere, Elsene, Jette, Schaarbeek, Sint-Agatha-Berchem, Sint-Joost-ten-Node, Sint-Lambrechts-Woluwe, Sint-Pieters-Woluwe;
- Aat, Gesves, Hannuit, Hoei.

BRONNEN

GENDER MAINSTREAMING: INSTRUMENTEN EN TOOLS

Het Charter voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op lokaal vlak (Raad van de Steden en Gemeenten (CEMR), 2006). Zie ook de toolkit van CEMR en zijn goede praktijken (EN)

Groot gelijk: gelijke kansen als mainstreaming in het lokaal beleid (Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen, Unia, 2008)

Guide d'implantation au sein des communes (Mouvement pour l'égalité entre femmes et hommes, 2016) (FR)

LEER: een instrument voor lokaal beleid op maat van mannen en vrouwen (Impuls, 2000)

Gender Mainstreaming made easy: Practical advice for more gender equality in the Vienna City Administration (Stadt Wien, 2011) (EN)
NB: Wenen is internationaal erkend op het vlak van gender mainstreaming.

De website www.includegender.org van The Swedish Gender Equality Agency (EN).

AAN DE SLAG?! WIN ADVIES IN VIA...

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en zijn webpagina en instrumenten GM

Gelijke Kansen Vlaanderen en zijn open coördinatiemethode

Vereniging voor Steden en Gemeenten (VVSG): ontwikkelingsdoelen - initiatief Diverscity

Brussel Plaatselijke Besturen en zijn webpagina GM

De Raad van de Steden en Gemeenten (CEMR) en zijn Observatorium van het Charter voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op lokaal vlak (EN)

Europees Instituut voor Gendergelijkheid en zijn instrumenten voor gender mainstreaming (EN)

De Raad van Europa : instrumenten GM - The Congress of Local and Regional Authorities (EN)

Metropolis Women (EN)

United Cities and Local Governments (UCLG) (EN)

Op zoek naar informatie over de integratie van een genderdimensie in het algemene beleid of op een bepaald terrein?

Contacteer dan het Amazone Documentatiecentrum genderbeleid: docu@amazone.be.

Of consulteer onze online catalogus en ons repertorium van actoren actief in het terrein van gendergelijkheid.

De studieochtend “Gender mainstreaming en gemeentelijk beleid: goede praktijken” is het resultaat van samenwerking tussen vier organisaties:

FURIA vzw is een feministische, pluralistische en onafhankelijke denktank sinds 1972. Furia organiseert jaarlijks op 11 november de Vrouwendag die vele vrouwenorganisaties samenbrengt. De denktank neemt deel aan het publieke debat rond belangrijke maatschappelijke thema’s vanuit een scherpe feministische invalshoek. Furia is prominent aanwezig op het publieke forum in partnerschap met andere (vrouwen)organisaties uit het middenveld. : www.furiavzw.be
Ontdek het memorandum voor de gemeenteraadsverkiezingen 2018 van Furia vzw op de website van de vereniging en in de catalogus van het documentatiecentrum van Amazone.

Sinds 2015 ontwikkelt de MOUVEMENT POUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES verschillende initiatieven en studies om discriminaties op grond van geslacht te bestrijden. Zo stimuleert de Mouvement de uitvoering van gender mainstreaming op het gemeentelijk niveau via de gids “Gender mainstreaming: guide d’implantation au sein des communes” (cf. “Bronnen”, p. 15), www.mouvementegalitefemmeshommes.be.

SYNERGIE WALLONIE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES is een pluralistische vzw. De vereniging bevordert vrouwenrechten en gendergelijkheid in het Waals Gewest. Zij organiseert hiervoor diverse activiteiten en gaat partnerschappen aan met alle stakeholders. Synergie Wallonie organiseert jaarlijks de Prijs Anne-Marie Lizin-Théroigne de Méricourt die wordt toegekend aan een vrouw of een vereniging die de belangen van vrouwen verdedigt. De publicaties van Synergie Wallonie zijn beschikbaar op de webstite van de vereniging: www.synergie-wallonie.org.

AMAZONE vzw, Kruispunt Gendergelijkheid, ondersteunt de vrouwenbeweging en de actoren voor gendergelijkheid sinds 1995. Amazone biedt verschillende diensten en activiteiten aan ten behoeve van gendergelijkheid. Amazone richt zich naar een divers doelpubliek, met als rode draad het creëren van synergiën tussen het middenveld, het beleid en de academische wereld. www.amazone.be - catalogus en repertorium van organisaties voor gendergelijkheid.

NOTA'S

vzw AMAZONE asbl

Furia
FEMINISTISCH
KRITISCH&SOLIDAIR

♀=♂
MEFH

Synergie Wallonie
pour l'égalité
entre les femmes et les hommes asbl

Met de steun van

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes