

datum: 26 juni 2025

## Jaaractieplan 2025

### INHOUD

|                                                                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Strategische (SD) en operationele doelstellingen (OD) en actiefiches .....                                                                | 2  |
| SD 1 We verzamelen en borgen informatie, kennis en expertise over gelijke kansen ...                                                         | 2  |
| OD 1.1 We verwerven inzicht in lokale noden en behoeften .....                                                                               | 2  |
| Actiefiche: Ledenbevraging .....                                                                                                             | 3  |
| OD 1.2 We bundelen kennis en goede praktijken, houden deze informatie up to date en garanderen eenvoudige toegang voor lokale besturen ..... | 4  |
| Actiefiche: Inspiratie en kennisdeling via een praktijkendatabank .....                                                                      | 5  |
| Actiefiche: Cijfers en onderzoek toegankelijk ontsluiten voor lokale besturen .....                                                          | 6  |
| Actiefiche: Mapping ondersteuningsaanbod en instrumenten .....                                                                               | 7  |
| Actiefiche Thematische pagina's op de website .....                                                                                          | 8  |
| SD2 We delen informatie, kennis en expertise met de lokale besturen .....                                                                    | 9  |
| OD 2.1 We organiseren kennisuitwisseling via diverse netwerken .....                                                                         | 9  |
| Actiefiche: Online kennisgroep .....                                                                                                         | 10 |
| Actiefiche: Collega groep gelijke kansen .....                                                                                               | 11 |
| Actiefiche: Bestaande lerende netwerken verduurzamen .....                                                                                   | 12 |
| OD 2.2 We organiseren vorming om competenties van medewerkers te versterken .....                                                            | 13 |
| Actiefiche: Vorming 'Horizontaal samenwerken aan een lokaal gelijkekansenbeleid' .....                                                       | 14 |
| Actiefiche: Vorming 'Van sporadische acties naar een samenhangend actieplan' ....                                                            | 15 |
| SD 3: We zetten de informatie, kennis en expertise om in bruikbare instrumenten voor de lokale besturen .....                                | 16 |
| OD 3.1 We ontwikkelen en verbeteren instrumenten en hulpmiddelen via leerlabo's, experimenten en leer-en coachingstrajecten .....            | 16 |
| Actiefiche: Instrument ontwikkelen met focus op gendergelijkheid .....                                                                       | 17 |
| Actiefiche: Leerlabo 'Hoe bereik en betrek ik de doelgroep?' .....                                                                           | 18 |
| Actiefiche: Leer- en coachingstraject rond verbindend communiceren .....                                                                     | 19 |
| OD 3.2 We ondersteunen lokale besturen bij de implementatie van de ontwikkelde instrumenten .....                                            | 20 |
| Actiefiche: Instrument LIO.Vlaanderen .....                                                                                                  | 21 |
| Actiefiche: Instrument Thuisgevoel in Vlaanderen .....                                                                                       | 22 |
| SD4: We begeleiden en ondersteunen lokale besturen op maat rond een lokaal gelijkekansenbeleid .....                                         | 23 |
| OD 4.1 We zijn aanspreekpunt voor LB en partnerorganisaties voor het lokaal gelijkekansenbeleid .....                                        | 23 |
| Actiefiche: Info- en advieswerking via helpdesk .....                                                                                        | 24 |
| Actiefiche: Startersaanbod voor medewerkers gelijke kansen .....                                                                             | 25 |

## 1. Strategische (SD) en operationele doelstellingen (OD) en actiefiches

### SD 1 We verzamelen en borgen informatie, kennis en expertise over gelijke kansen

We versterken het lokaal gelijkekansenbeleid door informatie, kennis en expertise systematisch te verzamelen, te verankeren en breed toegankelijk te maken. We monitoren trends en noden om inzicht te krijgen in structurele drempels en ongelijkheden. Door data en onderzoek te bundelen, creëren we een onderbouwde basis voor beleidsontwikkeling op lokaal niveau. We zorgen ervoor dat kennis op een toegankelijke en gestructureerde manier wordt geborgen, zodat deze duurzaam beschikbaar blijft. Dit doen we door expertise te documenteren, te centraliseren en up-to-date te houden. We vertalen inzichten uit onderzoek en praktijk naar bruikbare tools en methodieken om kennis effectief te ontsluiten naar lokale besturen en organisaties. Digitale instrumenten ondersteunen dit proces, zodat informatie vlot teruggevonden en benut kan worden. Door kennis structureel te verankeren, versterken we de continuïteit en effectiviteit van een lokaal gelijkekansenbeleid.

#### OD 1.1 We verwerven inzicht in lokale noden en behoeften

We brengen de noden en behoeften van lokale besturen rond gelijke kansen systematisch in kaart door data-analyse, bevestigingen en overlegmomenten met relevante stakeholders. We monitoren trends en uitdagingen op het terrein en identificeren structurele drempels die een effectief lokaal gelijkekansenbeleid belemmeren. Door deze inzichten te verzamelen en te analyseren, creëren we een onderbouwde basis voor lokale beleidsontwikkeling en ondersteuning op maat, zodat elke gemeente, ongeacht haar grootte of ervaring, beter uitgerust is om in te spelen op nieuwe tendensen en gelijke kansen te bevorderen voor haar inwoners.

## Actiefiche: Ledenbevraging

Als partnerorganisatie van gelijke kansen houden we een vinger aan de pols bij lokale besturen om goed voeling te houden met de noden en uitdagingen rond een lokaal regenboogbeleid, genderbeleid en inclusiebeleid<sup>1</sup>. We hebben hierbij aandacht voor de specifieke behoeften en contexten van verschillende gemeenten, voor starters, groeiende besturen en voorlopers. Zo kunnen we ons ondersteuningsaanbod en werkinstrumenten optimaal afstemmen en inzetten op wat nodig is op het lokale niveau. Inzicht in lokale noden en behoeften is essentieel voor een effectieve maatwerk-benadering. Hierdoor kunnen we inspelen op nieuwe tendensen en wat lokaal nodig is.

We organiseren een **tweejaarlijkse bevraging** van onze leden over de noden, behoeften en uitdagingen op vlak van gelijke kansen.

De resultaten van deze bevraging verwerken we tot een **rapport** dat we ontsluiten via onze communicatiekanalen en delen met de Vlaamse overheid en Vlaamse partnerorganisaties gelijke kansen.

We merken hierbij op dat het verwerven van inzichten in lokale noden en behoeften zich niet beperkt tot deze tweejaarlijkse ledenbevraging. Doorlopend houden we een vinger aan de pols via leerlabo's, collega groepen, sectorale VVSG-netwerken, helpdesk, één op één contacten enz.

---

<sup>1</sup> Als we spreken over een (lokaal) inclusiebeleid dan hebben we het in dit dossier over de inclusie van personen met een handicap, en dit met betrekking tot alle beleidsdomeinen, en dus niet enkel de toegankelijkheid van omgeving of publieke gebouwen. Cf. onze themapagina [Lokaal Inclusiebeleid](#) Als we spreken over een inclusief beleid of inclusieve werking dan heeft dit betrekking op alle gelijke kansen thema's en gaat dit dus breder dan personen met een handicap.

## **OD 1.2 We bundelen kennis en goede praktijken, houden deze informatie up to date en garanderen eenvoudige toegang voor lokale besturen**

We ontwikkelen en onderhouden toegankelijke kennisplatformen waarin relevante wetgeving, onderzoek, methodieken en inspirerende praktijkvoorbeelden worden verzameld en ontsloten. Door regelmatige actualisatie van deze informatie zorgen we ervoor dat lokale besturen steeds over de meest recente en bruikbare kennis beschikken. We maken deze informatie toegankelijk via een gebruiksvriendelijk digitaal platform en bieden praktische tools aan waarmee lokale besturen hun gelijkekansenbeleid effectief kunnen versterken. We versterken en bouwen onze praktijkendatabank verder uit met goede (lokale) gelijke kansen praktijken.

**Actiefiche: Inspiratie en kennisdeling via een praktijkendatabank**

Lokale besturen zoeken voortdurend naar doeltreffende en lokale oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen. Inspiratie vinden ze vaak in concrete en goed gedocumenteerde praktijken van andere besturen, die aantoonbaar resultaat opleveren voor specifieke doelgroepen zoals gender, LGBTI+ en personen met een handicap. Door deze succesvolle praktijken over te nemen en aan te passen aan de eigen context, kunnen besturen efficiënter en effectiever werken. Het landschap van praktijkendatabanken is echter versnipperd, waardoor een duidelijk overzicht ontbreekt en er nood is aan betere afstemming tussen organisaties die deze praktijken ontsluiten.

We houden onze **praktijkendatabank** up-to-date en vullen ze aan met impactvolle praktijken. Daarnaast willen we het versnipperde landschap van praktijkendatabanken in kaart brengen en stemmen we af met andere databankhouders om een sterk en samenhangend netwerk te creëren.

VVSG zoekt actief naar nieuwe praktijken en werkt daarvoor samen met lokale besturen. Tegelijk stimuleren we besturen om zelf praktijken toe te voegen via onze nieuwsbrieven, sociale media, website, evenementen en netwerken. Om de databank levendig te houden, zetten we ze regelmatig in de kijker, onder meer via onze nieuwsbrief en topical days. We bewaken de kwaliteit door een duidelijke definitie te hanteren, de volledigheid van praktijken te controleren en periodiek te toetsen of de informatie nog actueel is. Daarnaast brengen we **andere praktijkendatabanken in kaart** en organiseren we in 2025 een eerste overleg met andere beheerders, met oog op een mogelijke samenwerking. Tot slot **meten we het gebruik en de impact** via tevredenheidsonderzoeken (kwalitatief, tweejaarlijks (2026) en analytische webtools zoals GA4 (kwantitatief, zesmaandelijks).

**Actiefiche: Cijfers en onderzoek toegankelijk ontsluiten voor lokale besturen**

Op Europees, nationaal en Vlaams niveau zijn er uitgebreide cijfers en onderzoeken beschikbaar over LGBTI+ personen, personen met een handicap en gendergelijkheid. Deze data bieden inzicht in thema's zoals participatie in onderwijs, werk en vrije tijd, evenals uitsluiting, achterstelling en vooroordelen. Lokale besturen kunnen deze cijfers benutten om hun gelijkekansenbeleid te onderbouwen en zowel intern als extern draagvlak te creëren. Concrete data kunnen dienen als hefboom om thema's op de agenda te zetten.

We onderscheiden vier trajecten uit te voeren tijdens de looptijd van het erkenningsdossier. We werken voor alle onderdelen van deze actie nauw samen met ABB, partner- en expertiseorganisaties en kennis-en onderzoeksinstituten.

- 1. Inventarisatie van beschikbare data**
- 2. Toegankelijke vertaling van onderzoek**
- 3. Samenwerking met experts en onderzoeksinstituten**
- 4. Ondersteuning bij lokale dataverzameling**

**Actiefiche: Mapping ondersteuningsaanbod en instrumenten**

Lokale besturen benadrukken het belang van samenwerking met lokale partners en verenigingen om gelijke kansen te bevorderen. Niet elke stad of gemeente beschikt echter over organisaties op haar grondgebied die rond gelijke kansen werken, zoals vrouwenverenigingen of LGBTI+ verenigingen. Dit maakt het moeilijker om noden en drempels in kaart te brengen, een klankbord te hebben en samen initiatieven te ontwikkelen. Zonder deze partners wordt het opzetten en uitvoeren van een lokaal regenboog- of genderbeleid een uitdaging.

Tegelijkertijd zijn er veel organisaties, naast de erkende partnerorganisaties, die werken rond gelijke kansen op lokaal, regionaal, Vlaams en (inter)nationaal niveau. Ze ontwikkelen handleidingen, tools, vormingen en andere ondersteuning vanuit hun eigen expertise. Dit is waardevol, want lokale besturen geven aan nood te hebben aan inhoudelijke begeleiding en praktische hulpmiddelen.

Lokale besturen signaleren echter dat ze hun weg niet altijd vinden in de veelheid van dit aanbod. Bovendien sluit het niet altijd aan bij lokale noden en richt het zich vaak op één specifiek thema, zonder oog voor kruispunten tussen verschillende doelgroepen. Aan dit ondersteuningsaanbod hangt ook vaak een prijskaartje, dit speelt mee bij de afweging om al dan niet beroep te doen op externe expertise.

We brengen het **ondersteuningsaanbod** van het gelijke kansen middenveld en de beschikbare instrumenten voor een lokaal gelijkekansenbeleid **in kaart** via een deskresearch (mapping): Wie biedt welke ondersteuning aan lokale besturen? Dit overzicht ontsluiten we o.a. via de thematische pagina's op de VVSG-website. We houden dit overzicht up-to-date.

Op basis van deze mapping identificeren we sterktes, mogelijke hiaten en leemtes in het aanbod. We formuleren **verbetervoorstellen** en werken een **strategie** uit. We doen dit in partnerschap met de Vlaamse partnerorganisaties gelijke kansen. Daarbij focussen we op hoe het beschikbare aanbod optimaal kan worden ingezet op lokaal niveau en hoe we lokale besturen het best begeleiden bij de keuze van een specifieke tool. We kijken na of de instrumenten al lokaal werden ingezet en de effectiviteit ervan werd aangetoond.

## Actiefiche Thematische pagina's op de website

Het ontbreekt lokale besturen aan capaciteit, kennis en expertise rond gelijke kansen. Informatie en materiaal relevant voor het ontwikkelen en uitvoeren van een lokaal regenboogbeleid, inclusiebeleid en genderbeleid zit erg versnipperd en is niet eenvoudig toegankelijk. Medewerkers en mandatarissen weten niet altijd waar ze deze informatie kunnen raadplegen en hebben bovendien niet altijd de tijd en ruimte om deze informatie door te nemen en te verwerken.

We hebben in 2024 drie **thematische pagina's** aangemaakt rond gelijke kansen op de VVSG-website:

- Lokaal regenboogbeleid
- Lokaal genderbeleid
- Lokaal inclusiebeleid

Deze pagina's fungeren als een centrale hub waar materiaal, praktijken, organisaties, interessante netwerken, onderzoeksrapporten en beleidsinformatie voor het ontwikkelen en uitvoeren van een lokaal regenboogbeleid, genderbeleid of inclusiebeleid worden verzameld en beschikbaar gesteld.

Hiernaast hebben we thematische pagina's aangemaakt rond menstruatiewelzijn en grensoverschrijdend gedrag in de publieke ruimte. Afhankelijk van de noden zullen we nieuwe thematische pagina's aanmaken.

We houden de informatie op deze pagina's **up to date en actueel**. We voegen hier continu nieuwe content aan toe. We doen hiervoor beroep op een breed netwerk van stakeholders (Vlaamse overheid, Vlaamse partner- en expertiseorganisaties gelijke kansen, kennisinstellingen, enz.). Zesmaandelijks doen we een diepgaande screening van deze pagina's. We bevragen onze leden rond **tevredenheid** op vlak van inhoud en structuur.

## **SD2 We delen informatie, kennis en expertise met de lokale besturen**

Door kennisdeling te faciliteren via netwerken, leertrajecten en vorming, stimuleren we uitwisseling tussen lokale besturen. We zetten in op digitale en interactieve vormen van kennisdeling om bereik en gebruiksgemak te vergroten. We zorgen ervoor dat kennis vlot beschikbaar is en aansluit bij de noden op het terrein. We spelen proactief in op nieuwe ontwikkelingen en uitdagingen. Zo zorgen we ervoor dat lokale besturen steeds over actuele en onderbouwde kennis beschikken. Onze aanpak maakt het mogelijk dat lokale besturen niet alleen leren van experts, maar ook van elkaars ervaringen en oplossingen. We geloven in de kracht van een gedeeld leerproces. Door samenwerking tussen lokale besturen en andere partners te bevorderen en peer learning te versterken, bouwen we een dynamisch kennisnetwerk uit. Zo ondersteunen we lokale besturen in het versterken van hun beleid en het realiseren van een duurzame impact.

### **OD 2.1 We organiseren kennisuitwisseling via diverse netwerken**

We creëren en ondersteunen dynamische netwerken waarin lokale besturen ervaringen, inzichten en goede praktijken rond gelijke kansen kunnen uitwisselen. Door regelmatige overlegmomenten, intervisies en thematische werkgroepen stimuleren we samenwerking en peer learning. We zorgen voor een gestructureerde aanpak waarbij kennis gedeeld wordt op basis van actuele uitdagingen en praktijkgerichte oplossingen.

## Actiefiche: Online kennisgroep

Lokale besturen hebben nood aan een platform, een 'safe space', waarop ze gemakkelijk en op een laagdrempelige manier met elkaar in interactie kunnen gaan om juiste en gefundeerde antwoorden te vinden op inhoudelijke vragen maar evengoed over tips bij de aanpak van een probleem, het uitwisselen van informatie over goed werkende tools, apps, instrumenten, externe partnerkeuzes, enz.

We stellen een **digitaal besloten kennisgroep** ter beschikking op de website van de VVSG voor lokale besturen. We starten met één overkoepelende kennisgroep 'Gelijke Kansen'. Afhankelijk van de noden en het gebruik, kunnen we verder opsplitsen naar 3 thematische kennisgroepen (gender, LGBTI+, handicap).

## Actiefiche: Collega groep gelijke kansen

De nood aan samenwerking, netwerking en uitwisseling tussen lokale besturen om te leren van goede voorbeelden en effectieve strategieën is groot. Hierbij dient zowel aandacht te zijn voor het strategisch werken (hoe gaan we er nu samen mee om?) als voor het hands on werken (hoe pakken jullie dit aan?). Lokale besturen geven aan dat er rekening dient gehouden te worden met de verschillende snelheden en expertise. Voorlopers zijn vragende partij om uit te wisselen met steden en gemeenten die al even ver staan en worstelen met dezelfde uitdagingen en vraagstukken. We bieden een platform aan waar ervaren (en eventueel groeiende) lokale besturen elkaar kunnen ontmoeten met oog op kennis opdoen, kennisdelen en netwerken.

Deze **collega groep** komt 4 keer per jaar samen waarbij we afwisselend fysiek en digitaal samenkomen. Deze collega groep is gericht op: informeren, kennisdelen (uitwisselen, inspiratie opdoen, van elkaar leren) en netwerken. Met deze collega groep werken we rond gedetecteerde generieke uitdagingen (m.a.w. doelgroep overstijgend) binnen gelijke kansen.

We werken met deze collega groep complementair aan bestaande lerende netwerken en thematische werkgroepen.

**Actiefiche: Bestaande lerende netwerken verduurzamen**

Mentorbesturen delen binnen Plan Samenleven hun expertise met andere lokale besturen in een lerend netwerk. Ze stellen er hun methodieken en tools voor en hebben een coachende rol naar andere lokale besturen. Deze netwerken worden positief onthaald door zowel mentoren als mentees. Mentoren reflecteren over de eigen aanpak en doen nieuwe ideeën op om de aanpak bij te sturen. Mentees worden op weg geholpen door de expertise van een mentor en ze kunnen lokaal acties op de agenda zetten door te verwijzen naar voorbeelden in andere steden. Mentoren en mentees werken binnen eenzelfde context en kennen de ambtelijke en politieke realiteit het best. Deze samenwerking en uitwisseling tussen steden en gemeenten versterkt de eigen lokale praktijk.

In het kader van Plan Samenleven hebben enkele steden de afgelopen jaren het mentorschap opgenomen rond de acties polarisatie (link met gender, LGBTI+), opleiden in omstaandersprincipe (link met gender, LGBTI+, handicap), straatintimidatie (link met gender, LGBTI+) en toegankelijkheid (link met handicap). Het subsidiekader Plan Samenleven voor lokale besturen loopt tot en met september 2025.

We onderzoeken, in overleg met de mentorbesturen, het Agentschap Binnenlands Bestuur en relevante partnerorganisaties, of en hoe we deze bestaande netwerken kunnen **verduurzamen**. We houden hierbij rekening met reeds bestaande netwerken rond toegankelijkheid van Inter vzw, onze eigen sectorale VVSG-netwerken, ons ondersteuningsaanbod voor lokale besturen rond gelijke kansen (collega groep, ondersteuningsnetwerk, leerlabo's, vorming) en de noden van lokale besturen. We tekenen een strategie en groeipad uit om deze netwerken te verduurzamen of structureel in te bedden in bestaande netwerken.

## **OD 2.2 We organiseren vorming om competenties van medewerkers te versterken**

We ontwikkelen en bieden vorming aan die lokale medewerkers de nodige kennis en vaardigheden geven om een effectief gelijkekansenbeleid te realiseren. Deze vormingen worden afgestemd op de specifieke noden van lokale besturen en combineren theoretische inzichten met praktijkgerichte toepassingen. Door interactieve leermethodes en ervaringsgerichte oefeningen versterken we niet alleen individuele competenties, maar ook de implementatiekracht binnen de lokale besturen.

**Actiefiche: Vorming 'Horizontaal samenwerken aan een lokaal gelijkekansenbeleid'**

Hoewel lokale besturen hun gelijkekansenbeleid op verschillende manieren vormgeven, botsen ze wel op een aantal gelijkaardige knelpunten.

Thema's zoals handicap of gender vallen op lokaal niveau vaak onder de bevoegdheid van verschillende mandatarissen. Bijkomend zitten de thema's ook nog eens ingebed binnen andere diensten en is er een gebrek aan interne communicatie en afstemming. Ook binnen één thema zijn de acties soms verdeeld over verschillende diensten zonder dat de betrokken medewerkers van elkaar weten wie waarmee bezig is: bv. menstruatiewelzijn zit bij welzijn en straatintimidatie bij veiligheid. Dit leidt tot versnipperde inspanningen en potentieel dubbel werk. Daarnaast worstelen de besturen met het creëren van een breed draagvlak – zowel bij burgers, intern als politiek – en met het effectief samenwerken met partners. Tot slot vragen lokale besturen zich af hoe ze zelf als lokaal bestuur het goede voorbeeld kunnen geven in het werken aan een horizontaal gelijkekansenbeleid.

VVSG organiseert een **driedaagse basisvorming 'Horizontaal samenwerken aan een lokaal gelijkekansenbeleid'**. De vorming behandelt drie kernonderwerpen: lokale netwerken en de rol van lokale besturen hierin, je rol als netwerkmanager en je mandaat, een netwerk voeden en evalueren.

De vorming vertrekt sterk vanuit de inbreng van de deelnemers en sluit daardoor nauw aan bij hun specifieke noden en lokale context. Nadien ondersteunen we deelnemers door uitwisseling te stimuleren via de collega groep, kennisgroep en via onze advieswerking.

**Actiefiche: Vorming ‘Van sporadische acties naar een samenhangend actieplan’**

Uit de nodenanalyse blijkt dat initiatieven rond gelijke kansen, met name in kleine gemeenten, vaak beperkt blijven tot sporadische en versnipperde acties zoals het uithangen van de regenboogvlag, regenboogzebrapaden of campagnes gekoppeld aan internationale dagen. Deze acties maken zelden deel uit van een weloverwogen structureel en duurzaam gelijkekansenbeleid. Beleidsmedewerkers in kleine gemeenten, die er vaak alleen voor staan, geven aan dat ze inspiratie en ondersteuning nodig hebben om een structurele aanpak te realiseren en een samenhangend actieplan op te stellen. Hoe kunnen ze betekenisvolle acties ontwikkelen en deze verankeren in een strategisch beleid? Hoe overtuigen ze hun organisatie – van het schepencollege tot operationele medewerkers – van de meerwaarde van een actieplan en de noodzaak om hiervoor middelen vrij te maken? Dit is een cruciale uitdaging voor een samenhangend actieplan rond gelijke kansen en dus voor een duurzaam lokaal gelijkekansenbeleid.

We organiseren de **vorming ‘Van sporadische acties naar een samenhangend actieplan’** voor maximaal 12 deelnemers. We houden het aantal deelnemers bewust beperkt om op maat te kunnen werken. De vorming is immers gericht op het ontwikkelen van een structureel actieplan rond gelijke kansen.

## **SD 3: We zetten de informatie, kennis en expertise om in bruikbare instrumenten voor de lokale besturen**

We vertalen informatie, kennis en expertise over gelijke kansen naar concrete en bruikbare instrumenten voor lokale besturen. We ontwikkelen methodieken, tools en leidraden die hen ondersteunen bij het uitwerken en versterken van hun beleid. Deze instrumenten worden afgestemd op praktijkgerichte noden en bevatten toepasbare inzichten en werkvormen. We zorgen ervoor dat de tools gebruiksvriendelijk, toegankelijk en direct inzetbaar zijn in de lokale context. Door in te spelen op actuele uitdagingen en feedback van besturen te verwerken, blijven onze instrumenten relevant en effectief. We bieden zowel digitale als fysieke middelen aan, zodat besturen op verschillende manieren toegang hebben tot de juiste ondersteuning. Onze instrumenten helpen lokale medewerkers om evidence-based en resultaatgericht te werken. We testen en verfijnen deze tools in samenwerking met lokale besturen om de toepasbaarheid te optimaliseren. Door de juiste kennis te vertalen naar concrete toepassingen, versterken we de impact van het lokaal gelijkekansenbeleid.

### **OD 3.1 We ontwikkelen en verbeteren instrumenten en hulpmiddelen via leerlabo's, experimenten en leer-en coachingstrajecten**

We ontwerpen en testen nieuwe instrumenten en hulpmiddelen in samenwerking met lokale besturen en partner- en expertiseorganisaties om te zorgen voor een sterke aansluiting bij de praktijk. Via leerlabo's en experimenten onderzoeken we welke methodieken het meest effectief zijn, ontwikkelen we instrumenten die een antwoord bieden op leervragen van lokale besturen en verfijnen we deze tools op basis van feedback uit het werkveld. We faciliteren leer- en coachingstrajecten waarin we samen met lokale besturen werken aan de doorontwikkeling, optimalisatie en implementatie van instrumenten.

**Actiefiche: Instrument ontwikkelen met focus op gendergelijkheid**

Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen is structureel ingebed: de loonkloof tussen vrouwen en mannen blijft significant, vrouwen werken vaker in deeltijdse banen, vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in topfuncties, zorg- en huishoudelijke taken blijven disproportioneel verdeeld, huiselijk geweld, femicide en seksuele intimidatie blijven grote problemen. Echter, in vergelijking met de thema's lokaal regenboogbeleid en lokaal inclusiebeleid, zetten lokale besturen het minst in op lokaal genderbeleid. Medewerkers (en mandatarissen) worstelen om dit thema op de agenda te krijgen en zijn zoekende in hoe hier rond te werken op lokaal niveau: Waar sta ik als stad of gemeente rond dit thema? Welke stappen moeten we zetten om een lokaal genderbeleid vorm te geven? Waar moeten we prioritair op inzetten? We stellen vast dat beschikbare ondersteunende instrumenten rond het ontwikkelen en uitvoeren van een lokaal genderbeleid voor lokale besturen niet alleen weinig gekend, maar ook erg beperkt zijn.

We richten een leerlabo op rond de vraag: Wat hebben lokale besturen nodig om een lokaal genderbeleid vorm te geven? Hierin brengen we de Vrouwenraad en medewerkers van verschillende types van lokale besturen (starters, groeiende besturen en voorlopers) samen die met dit thema aan de slag willen. Dit leerlabo bestaat uit tien sessies, afwisselend digitaal en fysiek, en is gebaseerd op de principes van Service Design, waarbij de gebruiker centraal staat, en we vier fasen doorlopen: inzicht, definitie, ideevorming en testing.

We selecteren minimaal 6 lokale besturen en streven naar een evenwichtige samenstelling op vlak van type lokaal bestuur (starter/groeiend/voorloper) via een open call.

Dit instrument wordt ontsloten voor andere lokale besturen via bestaande kanalen zoals de praktijkendatabank, collega-groepen, nieuwsbrief, thematische pagina's, en eventueel een vorming.

We streven naar een duurzame inbedding van dit instrument op een platform dat eenvoudig toegankelijk is voor lokale besturen.

**Actiefiche: Leerlabo 'Hoe bereik en betrek ik de doelgroep?'**

Transgenders, personen met een handicap en vrouwen ervaren structurele uitsluiting op verschillende levensdomeinen. Transgenders worden vaker geconfronteerd met discriminatie in onderwijs en werkgelegenheid, terwijl personen met een handicap minder toegang hebben tot hoger onderwijs en een lagere arbeidsparticipatie kennen. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in politieke en economische beslissingsorganen en ervaren vaker een gevoel van onveiligheid in de openbare ruimte.

Een evenwichtige participatie van ondervertegenwoordigde groepen verhoogt hun zichtbaarheid en draagt bij aan inclusievere beslissingen. Door hun perspectieven actief te betrekken in beleid en organisaties, kunnen blinde vlekken en gevoeligheden worden blootgelegd en aangepakt.

Lokale besturen willen de betrokkenheid van deze groepen vergroten, maar worstelen met de juiste aanpak. Vaak wordt, bij personen met een handicap, ingezet op adviesraden, terwijl een inclusieve blik zonder aparte organen volgens sommigen 'the way to go is'. Ook het vinden van geschikte partners is een uitdaging, zeker als er geen bestaande organisaties zijn om op terug te vallen, bv. wanneer er geen lokaal regenbooghuis is.

We richten een **leerlabo** op rond de vraag: ***Hoe kunnen we de doelgroep bereiken en betrekken?*** Hierin brengen we lokale besturen samen die met dit thema aan de slag willen. Het leerlabo bestaat uit zes sessies, afwisselend fysiek en digitaal en is gebaseerd op de principes van Service Design, waarbij de gebruiker (de doelgroep) centraal staat.

We selecteren minimaal 6 lokale besturen en streven naar een evenwichtige samenstelling op vlak van doelgroep (LGBTI+, handicap, gender) en type lokaal bestuur (starter/groeiend/voorloper) via een open call.

Het traject resulteert in een concrete output zoals een instrument, tool of strategie. De output wordt ontsloten voor andere lokale besturen via bestaande kanalen zoals de praktijkendatabank, collega-groepen, nieuwsbrief en thematische pagina's.

**Actiefiche: Leer- en coachingstraject rond verbindend communiceren**

Lokale besturen hebben nood aan communicatiestrategieën en -instrumenten om verbindend te kunnen communiceren over maatschappelijk gevoeligere thema's, zoals gendergelijkheid en genderdiversiteit, zonder te stigmatiseren of te polariseren.

Storytelling is een krachtig middel voor lokale besturen om gelijke kansen te bevorderen en vooroordelen rond handicap, LGBTI+ en gendergelijkheid te bestrijden. Persoonlijke verhalen maken abstracte thema's tastbaar en vergroten empathie, waardoor stereotypen plaatsmaken voor begrip. Door diverse stemmen te laten horen in campagnes en projecten, ontstaat een inclusieve beeldvorming die verbindt in plaats van verdeelt. Dit stimuleert dialoog en zorgt voor een samenleving waarin iedereen gelijkwaardig meetelt. Zo wordt storytelling een hefboom voor positieve verandering en meer sociale samenhang.

We organiseren een **intensief leer- en coachingstraject** voor minimaal 5 deelnemers/lokale besturen rond storytelling als instrument om vooroordelen te bestrijden en een groter draagvlak te creëren voor gelijke kansen op lokaal niveau.

We organiseren roepsbijeenkomsten en individuele coaching. De deelnemende besturen werken naar een concrete output toe. De ontwikkelde output ontsluiten we naar andere lokale besturen o.a. via de praktijkendatabank en via onze netwerken.

## **OD 3.2 We ondersteunen lokale besturen bij de implementatie van de ontwikkelde instrumenten**

We begeleiden lokale besturen bij het gebruik van nieuwe hulpmiddelen door gerichte ondersteuning, opleiding en advies. Door middel van handleidingen, praktijkvoorbeelden en workshops zorgen we ervoor dat medewerkers de instrumenten op een effectieve manier kunnen toepassen. We staan in voor opvolging en feedbackmomenten, zodat implementatie-uitdagingen tijdig worden gedetecteerd en aangepakt. We werken hiervoor nauw samen met de Vlaamse partner- en expertiseorganisaties rond gelijke kansen.

**Actiefiche: Instrument LIO.Vlaanderen**

Lokale besturen willen stappen zetten richting een samenleving waarin LGBTI+ personen gelijke kansen krijgen en zich veilig en erkend voelen. Vaak weten ze niet hoe ze dit proces moeten starten. Er is nood aan uitwisseling en inspiratie, evenals ondersteuning bij het ontwikkelen van een visie en beleidskader. De uitgewerkte gidsen van Lio.Vlaanderen, door Casa Rosa verzameld in een online toolbox, zijn daarvoor een bruikbaar instrument omdat ze inspelen op diverse gedetecteerde noden: hoe brengt men lokale knelpunten in kaart, hoe kiest men de meest geschikte instrumenten en vormen, hoe implementeert men een actieplan, inclusief maatregelen?

Lio. Vlaanderen werd ontwikkeld en eind 2024 opgeleverd door Casa Rosa (Regenbooghuis van Oost- en West-Vlaanderen) met middelen van de Vlaamse overheid. We werken samen met Cavarria om een duurzame oplossing te vinden voor het borgen, actualiseren, uitbreiden en ontsluiten van dit instrument naar lokale besturen.

- We verkennen samen met Cavarria en ABB de mogelijkheden om het instrument Lio.Vlaanderen duurzaam te borgen.
- We actualiseren jaarlijks de inhoud van het instrument.
- We ondersteunen lokale besturen bij de implementatie en het gebruik van het instrument door de organisatie van jaarlijks minimaal 1 vorming. We werken hiervoor nauw samen met Cavarria (Kliq vzw).
- We maken het instrument bekend bij lokale besturen via onze communicatiekanalen en netwerken.

### Actiefiche: Instrument Thuisgevoel in Vlaanderen

Uit een onderzoek van de UGent (zie onder) en uit onze nodenanalyse blijkt dat lokale besturen nood hebben aan een duidelijker zicht op de ervaringen, de beleving en de leefwereld van de inwoners met een handicap in hun stad of gemeente. Ze beschikken over te weinig knowhow om een lokaal inclusiebeleid participatief met inwoners vorm te geven. Ze hebben nood aan een gedeeld en gedragen kader rond het welbevinden van personen met een handicap. Een duidelijke opvatting over begrippen als inclusie, participatie en toegankelijkheid zijn hierbij van belang. Beleidsmedewerkers en -makers hebben nood aan kennis, expertise en concrete gebruiksvriendelijke handvatten en tools. Ook hebben ze nood aan ondersteuning om deze te kunnen implementeren in hun stad of gemeente.

De UGent heeft, naar aanleiding van het onderzoek 'Lokaal welbevinden van inwoners met een beperking in Vlaamse steden en gemeenten' in opdracht van het Agentschap Binnenlands Bestuur, in 2024 een instrument (website) ontwikkeld met én voor lokale besturen rond "Voelen personen met een handicap zich thuis in uw stad of gemeente?" Het instrument, dat is opgebouwd rond zes thema's, draagt bij tot een constructieve dialoog en een goede afstemming tussen lokaal beleid en haar inwoners. Het instrument werd met succes getest in 7 Vlaamse steden en gemeenten.

- We verkennen samen met UGent, ABB en Vlaamse partnerorganisaties gelijke kansen (focus handicap) de mogelijkheden om dit instrument duurzaam te borgen.
- We actualiseren jaarlijks de inhoud van het instrument.
- We maken het instrument bekend bij lokale besturen via onze communicatiekanalen en netwerken.
- We ondersteunen lokale besturen bij het gebruik ervan door de organisatie van vorming(en), via collega groep en leerlabo's. We werken hiervoor nauw samen met de Vlaamse partner- en expertiseorganisaties voor gelijke kansen (focus handicap).

## **SD4: We begeleiden en ondersteunen lokale besturen op maat rond een lokaal gelijkekansenbeleid**

We bieden lokale besturen op maat gemaakte begeleiding en ondersteuning bij het ontwikkelen en versterken van hun gelijkekansenbeleid. We vertrekken vanuit hun specifieke noden en context om gerichte adviezen en praktische oplossingen aan te reiken. Door middel van coaching, procesbegeleiding en individuele ondersteuning helpen we hen om drempels te identificeren en aan te pakken. We ondersteunen beleidsmakers en medewerkers bij het vertalen van gelijke kansen principes naar concrete acties en structuren. Onze begeleiding kan variëren van strategisch advies tot hands-on ondersteuning bij implementatie. We zorgen ervoor dat lokale besturen toegang hebben tot relevante kennis, tools en methodieken die aansluiten bij hun behoeften. Door regelmatige opvolging en feedback blijven we inspelen op veranderende uitdagingen en kansen. Zo versterken we lokale besturen in hun rol als drijvende kracht achter een inclusief en gelijkwaardig beleid.

### **OD 4.1 We zijn aanspreekpunt voor LB en partnerorganisaties voor het lokaal gelijkekansenbeleid**

We fungeren als centraal aanspreekpunt waar lokale besturen en partnerorganisaties terecht kunnen met informatie- en adviesvragen over een lokaal gelijkekansenbeleid. We beantwoorden vragen binnen een afgesproken termijn en verwijzen gericht door naar relevante expertise, methodieken of praktijkvoorbeelden. Elke vraag en elk signaal wordt systematisch opgevolgd en waar nodig vertaald naar nieuwe ondersteuningsinitiatieven. We bieden gerichte informatie, advies en begeleiding op maat om lokale besturen te ondersteunen bij de ontwikkeling en implementatie van hun beleid. Door regelmatige interactie en vraaggestuurde ondersteuning zorgen we ervoor dat zij vlot toegang hebben tot relevante expertise en hulpmiddelen. We stimuleren samenwerking en kennisuitwisseling tussen verschillende actoren, zodat lokale besturen kunnen leren van elkaars ervaringen en goede praktijken. Tot slot monitoren we voortdurend de noden en vragen op het terrein, zodat onze ondersteuning blijft inspelen op de actuele uitdagingen en behoeften van lokale besturen.

## Actiefiche: Info- en advieswerking via helpdesk

Lokale besturen hebben nood aan een aanspreekpunt bij informatie- en adviesvragen rond gelijke kansen.

De VVSG ondersteunt lokale besturen en andere partners met advies en expertise over uiteenlopende beleids- en bestuursvraagstukken. Via onze advieswerking krijgen besturen antwoord op vragen over wet- en regelgeving, procedures, strategische keuzes en praktische implementaties. Onze medewerkers bieden advies op maat, gebaseerd op regelgeving, praktijkervaring en expertise.

Deze advieswerking willen we verder versterken, met specifieke aandacht voor **informatie- en adviesvragen** met betrekking tot een lokaal regenboogbeleid, genderbeleid of inclusiebeleid. Onze advieswerking ondersteunt besturen en partnerorganisaties om hun beleid op deze thema's te verdiepen en structureel te verankeren.

Door deze werkwijze kunnen we onze ondersteuning gericht versterken op de thema's gendergelijkheid, personen met een handicap en LGBTI+ en structurele drempels voor gelijke kansen helpen wegwerken.

**Actiefiche: Startersaanbod voor medewerkers gelijke kansen**

Veel lokale besturen staan aan de start van een lokaal gelijkekansenbeleid, maar weten niet hoe ze hieraan moeten beginnen. Ze worstelen met vragen zoals: *Wat is de beste eerste stap? Hoe creëer ik draagvlak? Welke partners betrek ik?* Kleine besturen kampen bijkomend met een beperkte capaciteit, waardoor het thema minder aandacht krijgt.

Om een gefundeerde start te maken van een lokaal gelijkekansenbeleid, is er nood aan inhoudelijke expertise, procesbegeleiding en uitwisseling met andere (startende) besturen. Een helder kader en concrete handvatten helpen lokale besturen om niet zomaar 'in het wilde weg' te beginnen, maar strategisch en onderbouwd aan de slag te gaan.

We ontwikkelen een **startersaanbod** voor medewerkers van lokale besturen die hun lokaal gelijkekansenbeleid vorm willen geven. Dit aanbod bestaat uit drie pijlers: (1) een overzichtspagina op onze website, (2) een ondersteuningsnetwerk voor uitwisseling en begeleiding en (3) een meerdaags vormingstraject. We tekenen voor de uitwerking van deze drie pijlers een groeipad uit.

Het meerdaags vormingstraject werken we, op basis van de kennis en inzichten die we opdoen met de overzichtspagina en het ondersteuningsnetwerk, concreet uit in 2026.