

datum: 5 december 2025

## Jaaractieplan 2026

### INHOUD

1. Strategische (SD) en operationele doelstellingen (OD) en actiefiches .....	3
SD 1 We verzamelen en borgen informatie, kennis en expertise over gelijke kansen ...	3
OD 1.1 We verwerven inzicht in lokale noden en behoeften .....	3
1.1.1. Actiefiche: Organisatie focusgesprekken .....	4
OD 1.2 We bundelen kennis en goede praktijken, houden deze informatie up-to-date en garanderen eenvoudige toegang voor lokale besturen .....	5
1.2.1. Actiefiche: Inspiratie en kennisdeling via een praktijkendatabank .....	6
1.2.2. Actiefiche: Cijfers en onderzoek ontsluiten voor lokale besturen .....	8
1.2.3. Actiefiche: Mapping ondersteuningsaanbod en instrumenten .....	10
1.2.4. Actiefiche Thematische pagina's op de website .....	12
SD2 We delen informatie, kennis en expertise met de lokale besturen .....	14
OD 2.1 We organiseren kennisuitwisseling via diverse netwerken.....	14
2.1.1. Actiefiche: Online kennisgroep .....	15
2.1.2. Actiefiche: Collega groep Gelijke Kansen .....	17
2.1.3. Actiefiche: Bestaande lerende netwerken verduurzamen .....	19
OD 2.2 We organiseren vorming om competenties van medewerkers te versterken	21
2.2.1. Actiefiche: Gelijke Kansen Academie .....	22
SD 3: We zetten de informatie, kennis en expertise om in bruikbare instrumenten voor de lokale besturen .....	24
OD 3.1 We ontwikkelen en verbeteren instrumenten en hulpmiddelen via leerlabo's, experimenten en leer-en coachingstrajecten .....	24
3.1.1. Actiefiche: Instrument ontwikkelen met focus op gendergelijkheid.....	25
3.1.2. Actiefiche: Leerlabo 'Hoe bereik en betrek ik de doelgroep?' .....	27
3.1.3. Actiefiche: Project Safer Cities 2.0 .....	29
3.1.4. Actiefiche: Project Laagdrempelig Melden 2.0 .....	31
OD 3.2 We ondersteunen lokale besturen bij de implementatie van de ontwikkelde instrumenten .....	33
3.2.1. Actiefiche: Instrument LIO.Vlaanderen .....	34
3.2.2. Actiefiche: Instrument Thuisgevoel in Vlaanderen .....	36
SD4: We begeleiden en ondersteunen lokale besturen op maat rond een lokaal gelijkekansenbeleid .....	38
OD 4.1 We zijn aanspreekpunt voor LB en partnerorganisaties voor het lokaal gelijkekansenbeleid .....	38
4.1.1. Actiefiche: Info- en advieswerking via helpdesk.....	39
4.1.2. Actiefiche: Startersaanbod voor medewerkers gelijke kansen .....	41
2. Afstemming en samenwerking.....	43
2.1 Vlaamse overheid .....	43
2.2 Vlaamse partner- en expertiseorganisaties .....	43
2.3 Intern VVSG.....	43
3. Opvolging samenwerkingsovereenkomst.....	45

3.1 Intern overleg.....	45
3.2 Overleg met Vlaanderen.....	45
3.3 Jaarverslagen .....	46
4. Communicatie .....	47
5. Jaarbegroting 2026.....	48

## 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.

## 1.1.1. Actiefiche: Organisatie focusgesprekken

### 1. Motivering

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. 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 zo goed mogelijk afstemmen en inzetten op wat nodig is op het lokale niveau. Inzicht in lokale noden en behoeften is essentieel voor een effectieve maatwerkbenadering. Hierdoor kunnen we inspelen op nieuwe tendensen en wat lokaal nodig is.

### 2. Werkwijze

Op basis van de resultaten van de ledenbevraging van 2025, organiseren we een kwalitatieve bevraging van lokale besturen om een diepgaand inzicht te krijgen in de lokale tendensen, noden, behoeften en uitdagingen op vlak van gelijke kansen. We doen dit aan de hand van twee focusgesprekken met telkens minimaal 6 deelnemers. De resultaten van deze focusgesprekken verwerken we tot een rapport dat we 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 focusgesprekken. We organiseren tweejaarlijks (2025, 2027, 2029) een ledenbevraging. Doorlopend houden we een vinger aan de pols via leerlabo's, collegagroepen, sectorale VVSG-netwerken, helpdesk, één op één contacten enz.

**Partners:** nvt

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker

### 3. Beoogde doelgroep

Medewerkers en mandatarissen bevoegd voor gelijke kansen thema's.

### 4. Wat willen we bereiken

We, maar ook de Vlaamse overheid en de Vlaamse partnerorganisaties, hebben zicht op de lokale noden, behoeften en uitdagingen. We, maar ook Vlaanderen en de Vlaamse partnerorganisaties, kunnen hierdoor ons ondersteuningsaanbod en werkinstrumenten afstemmen op de lokale noden en behoeften. Dit heeft een positieve impact op het lokaal gelijkekansenbeleid.

#### KPI's:

- 2 focusgesprekken
- Minimaal 6 deelnemers per focusgesprek
- Rapport met resultaten

### 5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)  
[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelenbestrijden](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)  
[#verzamelen](#) [#ondersteuning](#)

## **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.

## 1.2.1. Actiefiche: Inspiratie en kennisdeling via een praktijkendatabank

### 1. Motivering

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.

### 2. Werkwijze

Sinds 12 december 2024 beschikt VVSG over een uitgebreide [praktijkendatabank](#) waarin al bijna 800 praktijken zijn opgenomen, waaronder 111 getagd met het label Gelijke Kansen (getagd = 95% zijn ingevoerd door het Team Diversiteit en Gelijke Kansen maar het is mogelijk dat VVSG-medewerkers buiten dit team oordelen dat de praktijk in kwestie ook onder het thema Gelijke Kansen valt). Dit platform biedt niet alleen een overzicht van sterke praktijken, maar is ook participatief: lokale besturen kunnen zelf praktijken invoeren en delen. Zo ontstaat een dynamisch en gebruiksvriendelijk netwerk.

We blijven de databank up-to-date houden 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 gaan we in 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).

**Partners:** Lokale besturen, ABB en partner- en expertiseorganisaties.

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker en projectmedewerker

### 3. Beoogde doelgroep

We richten ons met deze actie naar alle lokale besturen en praktijkendatabankhouders.

#### 4. Wat willen we bereiken

Lokale besturen delen hun eigen praktijk, raken geïnspireerd door anderen en worden hierdoor aangezet tot nieuwe (of het verbeteren van huidige) acties. Dit leerproces helpt lokale besturen bij het ontwikkelen, uitvoeren of versterken van een gelijkedansenbeleid. Door een sterke afstemming tussen praktijkendatabankhouders en een transparant netwerk zorgen we voor een efficiënte en samenhangende werking.

##### KPI's:

- Minimaal 15 nieuwe praktijken
- Inventaris praktijkendatabankhouders + Afspraken
- Praktijken zijn up to date
- Zesmaandelijks een kwantitatieve meting over het gebruik van de praktijkendatabank (via GA4)
- Belangrijkste conclusies van de kwalitatieve bevraging uitgevoerd in 2025, zetten we om in actiepunten

#### 5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)

[#participatie](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#verzamelen](#) [#delen](#) [#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

## 1.2.2. Actiefiche: Cijfers en onderzoek ontsluiten voor lokale besturen

### 1. Motivering

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 gelijkheidsbeleid te onderbouwen en zowel intern als extern draagvlak te creëren.

Het werken aan gelijke kansen wordt steeds gevoeliger in het publieke en politieke debat. Vooral kleinere gemeenten ervaren dat gelijke kansen weinig politieke prioriteit krijgen of dat er onvoldoende financiële ruimte voor is. Onderzoek, zowel kwantitatief als kwalitatief, maakt de noodzaak van een lokaal gelijkheidsbeleid zichtbaar en helpt om dit politiek te verantwoorden. Hoe specifieker en lokaler de cijfers, hoe groter hun impact.

Concrete data kunnen dienen als hefboom om thema's op de agenda te zetten. Zo kunnen cijfers over grensoverschrijdend gedrag aantonen waarom het nodig is om te werken aan een veilige publieke ruimte voor meisjes, vrouwen en LGBTI+ personen.

### 2. Werkwijze

We werken voor deze actie samen met het Agentschap Binnenlands Bestuur, partner- en expertiseorganisaties en kennis- en onderzoeksinstituten. We onderscheiden de volgende onderdelen:

#### 1. Inventarisatie van beschikbare data

De inventaris van bestaande data, rapporten en onderzoeken opgemaakt in 2025 wordt up-to-date gehouden en is toegankelijk voor lokale besturen. We ontsluiten deze inventaris via de VVSG-website.

#### 2. Samenwerking met experts en onderzoeksinstituten

We werken samen om onderzoeken, relevant voor lokale besturen, te ontsluiten op een toegankelijke manier.

ABB/Afdeling Gelijke Kansen is een cruciale partner. ABB ondersteunt lokale besturen door advies, informatie en monitoring, bijvoorbeeld via de Gemeente-Stadsmonitor. We signaleren hiaten en leemten in de beschikbare data aan de Vlaamse overheid.

#### 3. Ondersteuning bij lokale dataverzameling

We ondersteunen lokale besturen bij het verzamelen van informatie en lokale cijfers om een lokaal gelijkheidsbeleid vorm te geven en te onderbouwen.

**Mogelijke partners:** ABB, partner- en expertiseorganisaties gelijke kansen, kennis- en onderzoeksinstituten

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker

### 3. Beoogde doelgroep

Medewerkers en mandatarissen van lokale besturen (starters, groeiende besturen, voorlopers)

### 4. Wat willen we bereiken

Door ondersteuning te bieden bij het verzamelen van (lokale) cijfers en relevante data beter te ontsluiten, hebben lokale besturen de nodige argumenten om hun beleid vorm te geven, beter te onderbouwen en impactvoller te maken. Dit leidt tot een sterker draagvlak, gerichtere acties en een inclusiever beleid dat beter inspeelt op de noden van diverse doelgroepen.

#### KPI's:

- Up-to-date inventarisatie beschikbare data
- Overzicht van info- en adviesvragen van lokale besturen rond cijfers
- Minimaal 2 samenwerkingen om onderzoek toegankelijk te ontsluiten (bijv. webinar, hand-out,...)
- Draaiboek of handleiding voor het verzamelen van lokale cijfers

### 5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)

[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#draagvlak](#)

[#verzamelen](#) [#delen](#) [#instrumenten](#)

## 1.2.3. Actiefiche: Mapping ondersteuningsaanbod en instrumenten

### 1. Motivering

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-, inclusie- 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 of een specifieke doelgroep, zonder oog voor intersectionaliteit. Aan dit ondersteuningsaanbod hangt ook vaak een prijskaartje, dit speelt mee bij de afweging om al dan niet beroep te doen op externe expertise.

Lokale besturen vragen daarom om een duidelijk overzicht van beschikbare ondersteuning en meer inzicht in welke instrumenten en tools aantoonbare impact hebben op het lokaal beleid.

### 2. Werkwijze

We houden het overzicht van het ondersteuningsaanbod van het gelijke kansen middenveld, opgemaakt in 2025, up-to-date en ontsluiten dit via de thematische pagina's op de VVSG-website.

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.

Zie actiefiche Lio.Vlaanderen

Zie actiefiche Thuisgevoel in Vlaanderen

Zie actiefiche instrument gendergelijkheid

**Mogelijke partners:** Partner- en expertiseorganisaties gelijke kansen met een ondersteuningsaanbod voor lokale besturen op lokaal, regionaal, Vlaams, nationaal en Europees niveau.

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker

### 3. Beoogde doelgroep

Deze actie richt zich op medewerkers van lokale besturen, zowel starters als ervaren besturen en voorlopers. Ook Vlaamse partnerorganisaties profiteren hiervan: hun ondersteuningsaanbod wordt beter ontsloten en is beter afgestemd op de noden van lokale besturen.

### 4. Wat willen we bereiken

Lokale besturen zijn beter geïnformeerd over het ondersteuningsaanbod van het gelijke kansen middenveld (de informatie is makkelijk vindbaar én raadpleegbaar) en zijn beter in staat om doordachte keuzes te maken over het inzetten van een specifieke tool of instrument.

#### KPI's:

- Publicatie overzicht ondersteuningsaanbod partnerorganisaties voor lokale besturen op thematische pagina gelijke kansen
- Publicatie overzicht bruikbare instrumenten voor lokale besturen op thematische pagina gelijke kansen
- Analyse van sterktes, hiaten en verbetervoorstellen
- Overlegmomenten met partner- en expertiseorganisaties

### 5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)

[#participatie](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#verzamelen](#) [#delen](#) [#ondersteuning](#)

## 1.2.4. Actiefiche Thematische pagina's op de website

### 1. Motivering

Het ontbreekt lokale besturen aan capaciteit, kennis en expertise rond gelijke kansen. Informatie en materiaal relevant voor het ontwikkelen en uitvoeren van een lokaal regenboog-, inclusie- 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.

### 2. Werkwijze

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, racisme en discriminatie, inclusieve communicatie 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 doorlopend 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 zodat de informatie up-to-date blijft. We bevragen de gebruikerservaringen van onze leden rond tevredenheid op vlak van inhoud en structuur. Op basis van deze feedback sturen we de thematische pagina's bij.

De toegang tot deze thematische pagina's is in principe beperkt tot onze leden. We stellen de thematische pagina's rond gelijke kansen open voor de prioritaire partners van de VVSG.

**Partners:** ABB, partner- en expertiseorganisaties gelijke kansen, kennisinstellingen

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker

### 3. Beoogde doelgroep

We richten ons met deze actie naar medewerkers en mandatarissen van lokale besturen, zowel starters, groeiende besturen en voorlopers.

#### 4. Wat willen we bereiken

We ontzorgen medewerkers en mandatarissen door relevante en actuele informatie, kennis en expertise per gelijke kansen thema gebundeld en overzichtelijk aan te reiken vanaf een toegankelijk centraal platform. Hiermee kunnen ze gefundeerd vormgeven aan een lokaal gelijkekansenbeleid.

##### KPI's

- Geactualiseerde thematische pagina rond lokaal regenboogbeleid, lokaal genderbeleid, lokaal inclusiebeleid, menstruatiewelzijn, racisme en discriminatie, inclusieve communicatie, grensoverschrijdend gedrag in de publieke ruimte + monitoring gebruik
- Bevragen van gebruikerservaringen rond thematische pagina's

#### 5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)  
[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)  
[#verzamelen](#) [#delen](#)

## **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.

## 2.1.1. Actiefiche: Online kennisgroep

### 1. Motivering

Werken aan diversiteit en gelijke kansen is waardevol, maar vaak ook complex en uitdagend. 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.

### 2. Werkwijze

We stellen een digitaal besloten kennisgroep 'Diversiteit en Gelijke Kansen' ter beschikking op de website van de VVSG voor lokale besturen.

Deze online kennisgroep biedt een plek waar medewerkers van lokale besturen elkaar kunnen vinden, vragen kunnen stellen en inspiratie kunnen opdoen. Medewerkers vinden er kennis, tools en praktijkvoorbeelden, maar ook collega's die dezelfde uitdagingen kennen. De VVSG neemt de rol op van moderator en verbinder: we brengen mensen samen rond actuele thema's, signaleren wat leeft in het veld en zetten die inzichten om in gerichte acties, publicaties of opleidingen.

We monitoren de interacties en sturen bij waar nodig. We kunnen bijvoorbeeld, afhankelijk van de noden en het gebruik, verder opsplitsen naar 3 thematische kennisgroepen (gender, LGBTI+, handicap).

Andere belangrijke eigenschappen:

Een kennisgroep richt zich op een afgebakend thema en specifieke doelgroep, met een veilige omgeving voor uitwisseling. Leden worden gestimuleerd om actief kennis te delen, advies te geven en in gesprek te gaan met elkaar, zonder verplichting. Vertrouwelijke informatie, tips en goede praktijken kunnen worden gedeeld, terwijl een analysesysteem inzicht biedt in populaire content en bijkomende noden.

Als moderator en beheerder van deze kennisgroep zorgen we ervoor dat belangrijke informatie doorstroomt naar andere kanalen zoals nieuwsberichten of de praktijkendatabank. De VVSG heeft een moderatierol, maar de groep functioneert idealiter zelfregulerend. Gebruiksvriendelijkheid en vlotte toegankelijkheid staan centraal, met een duidelijke structuur en een goede zoekfunctie.

**Partners:** n.v.t.

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker en projectmedewerker

### 3. Beoogde doelgroep

Medewerkers van lokale besturen die rond diversiteit en gelijke kansen werken. Dit kan gaan van beleidsmedewerkers tot operationele medewerkers.

#### 4. Wat willen we bereiken

Dit platform versterkt de onderlinge band tussen medewerkers van lokale besturen die werken rond de gelijke kansen thema's en heeft een stimulerend effect om samen de uitdagingen aan te gaan. Meer ervaren besturen halen niet alleen voldoening uit het delen van hun expertise, maar ook uit het uitwisselen met anderen die gelijkaardige uitdagingen aanpakken. Het biedt de kans om een aanpak af te toetsen, nieuwe perspectieven te ontdekken en mee richting te geven aan toekomstige ontwikkelingen in het veld. Startende besturen krijgen op hun beurt steun, concrete voorbeelden en praktische handvatten om stappen vooruit te zetten. De VVSG zal als moderator 'trending topics' (hete hangijzers) en signalen kunnen waarnemen en zal actie(s) ondernemen in het belang van alle deelnemers.

#### KPI's:

- Digitale kenniscgroep Diversiteit en Gelijke Kansen (of digitale kenniscgroep per thema)
- Actieve ledenwerving voor de kenniscgroep via de digitale communicatiekanalen van de VVSG
- Minimaal 60 leden van de kenniscgroep
- Minimaal 20 interacties op de kenniscgroep

#### 5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)  
[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)  
[#verzamelen](#) [#delen](#) [#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

## 2.1.2. Actiefiche: Collegagroep Gelijke Kansen

### 1. Motivering

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 met dezelfde uitdagingen en vraagstukken worstelen.

### 2. Werkwijze

De collegagroep is een platform waar ervaren (en eventueel groeiende) lokale besturen elkaar kunnen ontmoeten met oog op kennis opdoen, kennisdelen en netwerken.

De collegagroep Gelijke Kansen is een lerend en inspirerend netwerk van lokale besturen die actief werken aan gelijke kansen. De groep beoogt:

1. Het versterken van lokale actoren die een rol opnemen binnen het lokaal gelijkekansenbeleid.
2. Het uitwisselen van kennis en ervaringen tussen voorlopers en groeiende besturen.
3. Het verdiepen van beleidsmatige en operationele inzichten over generieke uitdagingen binnen gelijke kansen.
4. Het vergroten van de verbinding tussen lokale besturen, Vlaanderen en partnerorganisaties.
5. Het omzetten van inzichten in concrete handvatten voor lokaal beleid en uitvoering.

Lokale besturen geven aan dat er nood is aan structurele samenwerking, kennisdeling en onderlinge uitwisseling rond gelijke kansen. De bestaande werking van het lerend netwerk Gelijke Kansen van ABB bood hiervoor de voorbije jaren een waardevol platform, maar uit de evaluaties bleek de behoefte aan een vernieuwde en meer praktijkgerichte formule. De collegagroep wil voortbouwen op de sterktes van het bestaande netwerk en tegelijk inspelen op de signalen van de deelnemende besturen en partnerorganisaties.

Deze collegagroep komt in 2026 4 keer samen waarbij we afwisselend fysiek en digitaal samenkomen. Deze collegagroep is gericht op: informeren, kennisdelen (uitwisselen, inspiratie opdoen, van elkaar leren) en netwerken. Met deze collegagroep werken we rond gedetecteerde doelgroep specifieke en generieke uitdagingen (m.a.w. doelgroep overstijgend) binnen gelijke kansen. De exacte invulling en prioritering van thema's gebeurt bottom-up via een bevraging bij de deelnemers aan het begin van elk werkjaar.

De collegagroep werkt complementair aan bestaande netwerken en thematische werkgroepen (zoals bijv. toegankelijkheid, diversiteit, grensoverschrijdend gedrag, polarisatie,...) en we hebben oog voor intersectionaliteit.

**Mogelijke partners:** ABB, partner- en expertiseorganisaties, gelijke kansen organen

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker en procesbegeleider

### 3. Beoogde doelgroep

De collegagroep richt zich in de eerste plaats tot medewerkers van lokale besturen die actief werken aan gelijke kansen. De focus ligt op voorlopers en groeiende besturen die al enige ervaring hebben opgebouwd in dit domein.

Daarnaast worden, afhankelijk van de (leer)vragen en de agenda, partner- en expertiseorganisaties en ABB betrokken om de link tussen beleid, praktijk en kennis te versterken.

### 4. Wat willen we bereiken

Medewerkers, die werken rond gelijke kansen, versterken en ondersteunen om op lokaal niveau een gelijkekansenbeleid uit te voeren. We reiken een forum aan waar ze elkaar ontmoeten, van elkaar leren, uitwisselen en inspiratie opdoen. Medewerkers voelen zich gesteund in hun opdracht.

#### KPI's:

- 4 bijeenkomsten per jaar
- Verslagen
- Minstens twee concrete tools, methodieken of praktijken gedeeld met het netwerk
- Minstens 2 praktijken worden overgenomen door meerdere besturen
- Positieve tevredenheidsscore bij deelnemers

### 5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)  
[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)  
[#delen](#) [#ondersteuning](#)

## 2.1.3. Actiefiche: Bestaande lerende netwerken verduurzamen

### 1. Motivering

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.

### 2. Werkwijze

In het kader van Plan Samenleven hebben enkele steden de afgelopen drie jaar 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 eind 2025 af.

We hebben in 2025, in overleg met de mentorbesturen, ABB en relevante partnerorganisaties, een strategie uitgewerkt om deze lerende netwerken te verduurzamen. We hebben hierbij rekening gehouden met bestaande netwerken rond toegankelijkheid van Inter vzw, onze eigen sectorale VVSG-netwerken, ons ondersteuningsaanbod voor lokale besturen rond gelijke kansen (collegagroep, leerlabo's, vorming) en de noden van lokale besturen.

In 2026 voeren we deze strategie uit.

- We integreren het lerend netwerk straatintimidatie (Gent) en omstaanderstraining (Gent) tot een hernieuwd lerend netwerk grensoverschrijdend gedrag in de publieke ruimte in samenwerking met Plan International en Sensoa. Dit lerend netwerk komt in 2026 2 keer samen. (zie ook actiefiche 3.1.3)
- Het lerend netwerk polarisatie (Sint-Niklaas) connecteren we sterker met bestaande netwerken rond veiligheid/radicalisering en schadelijke polarisatie van de VVSG en andere actoren (cfr. Vlaams actieplan radicalisering en schadelijke polarisatie). We organiseren minimum één gezamenlijk netwerkmoment. Complementair aan dit en andere netwerken en overlegplatformen organiseren we inhoudelijke (online) sessies. Dit alles vanuit de insteek gelijke kansen, meer bepaald gendergelijkheid en LGBTI+.
- Het lerend netwerk toegankelijkheid (Antwerpen): Complementair aan de lerende netwerken van Inter vzw organiseren we inhoudelijke (online) sessies.

**Partners:** Mentorbesturen (Gent, Antwerpen en Sint-Niklaas), ABB, sectorale VVSG-collega's, Plan International, Sensoa en Inter vzw

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker & procesbegeleider

### 3. Beoogde doelgroep

We richten ons met deze actie naar starters, groeiende besturen en/of voorlopers.

### 4. Wat willen we bereiken

De deelnemers van de lerende netwerken rond polarisatie, omstaanderstrainingen, straatintimidatie en toegankelijkheid hebben een forum waar ze blijvend kunnen leren van en uitwisselen met elkaar rond deze specifieke acties.

#### KPI's:

- Grensoverschrijdend gedrag in de publieke ruimte: 2 bijeenkomsten van het lerend netwerk + verslagen – minimum 15 deelnemers
- Polarisation: 1 netwerkmoment (i.s.m. veiligheid) + minimum 1 inhoudelijke (online) sessie
- Toegankelijkheid: minimum 1 inhoudelijke (online) sessie (in afstemming met Inter vzw)

### 5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)  
[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)  
[#delen](#) [#ondersteuning](#)

## **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 gelijkkansenbeleid te realiseren. Deze vormen 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.

## 2.2.1. Actiefiche: Gelijke Kansen Academie

### 1. Motivering

Uit de omgevingsanalyse blijkt dat lokale besturen een duidelijke nood hebben aan vorming en begeleiding rond gelijke kansen, zowel op het vlak van deskundigheid, samenwerking als draagvlak. De thema's gendergelijkheid, LGBTI+ en handicap zijn vaak verspreid over verschillende diensten en mandatarissen. Daardoor blijft de aanpak versnipperd en situeren acties zich meestal rond symbolische momenten in plaats van een structureel beleid. Tegelijk geven veel medewerkers aan dat ze onvoldoende kennis, tijd of praktische handvatten hebben om inclusie, diversiteit en gelijke kansen concreet vorm te geven. Vooral kleinere besturen vragen laagdrempelige vormingen en coaching om hiermee aan de slag te gaan. Ook bij meer ervaren besturen leeft de behoefte om de opgebouwde expertise te verdiepen en breder te verankeren binnen de organisatie.

De Gelijke Kansen Academie bundelt en structureert daarom alle vormingen en coachingstrajecten van VVSG tot een samenhangend leerprogramma, dat lokale besturen helpt om stap voor stap een duurzaam en integraal gelijkekansenbeleid uit te bouwen.

### 2. Werkwijze

De Gelijke Kansen Academie omvat een jaarlijks aanbod van vormingen, leertrajecten en coaching voor lokale besturen. Het aanbod bestaat uit drie niveaus:

1. **Basisvorming** – Inleiding tot lokaal gelijkekansenbeleid  
Meerdaags vormingstraject gericht op startende besturen of nieuwe medewerkers. Deelnemers krijgen inzicht in de rollen van het lokaal bestuur, de beleidskaders, intersectionaliteit en samenwerking over diensten heen.

2. **Verdiepende vormingen** – Thematische expertise  
Focus op concrete beleidsdomeinen en uitdagingen, zoals:

- Van sporadische acties naar een samenhangend actieplan

De vormingen combineren theorie, praktijkvoorbeelden en oefening, met aandacht voor intervisie en casussen van deelnemende besturen.

3. **Leer- en coachingstraject** – Van kennis naar toepassing  
Het aanbieden van coaching om opgedane kennis te vertalen naar de lokale context voor medewerkers van lokale besturen.

- Een leer- en coachingstraject rond storytelling als instrument om vooroordelen te bestrijden en een groter draagvlak te creëren voor gelijke kansen op lokaal niveau
- Een leer- en coachingstraject rond horizontaal samenwerken aan een lokaal gelijkekansenbeleid in de organisatie

4. **Vorming voor mandatarissen** - Verbindend communiceren

Deze vorming biedt concrete handvatten om via verhalen verbinding te creëren, weerstand te herkennen en om te buigen, en communicatie strategisch in te zetten

als hefboom voor samenwerking en vertrouwen. Zo versterken ze hun impact en bouwen ze aan inclusieve besluitvorming die écht gedragen wordt.

De vormingen en trajecten worden begeleid door medewerkers van de VVSG en/of in samenwerking met experts en expertise- en partnerorganisaties.

De aanpak is praktijkgericht en modulair: elk bestuur kan instappen op het niveau dat aansluit bij zijn maturiteit (starter, groeier, voortrekker).

**Partners:** externe lesgevers (en eventueel partner- en expertiseorganisaties tegen vergoeding)

**Wie voert uit:** inhoudelijk medewerker en projectmedewerker

### 3. Beoogde doelgroep

Beleidsmedewerkers, stafmedewerkers, coördinatoren en mandatarissen uit lokale besturen die werken rond gelijke kansen, diversiteit, inclusie of participatie.

De trajecten zijn toegankelijk voor startende, groeiende en ervaren besturen, met differentiatie in niveau en aanpak.

### 4. Wat willen we bereiken

We willen met dit traject bereiken dat lokale besturen hun deskundigheid rond gelijke kansen versterken en deze duurzaam kunnen verankeren in hun beleid. Medewerkers bouwen kennis en vaardigheden op om gelijke kansen niet als losstaand thema, maar als integraal onderdeel van hun werking te benaderen. Via coaching vertalen ze die kennis naar concrete acties binnen hun eigen lokale context. Daarnaast stimuleren we samenwerking en leren de deelnemers van elkaars aanpak door intervisie en praktijkuitwisseling. Zo groeit niet alleen de individuele expertise, maar ook een netwerk van praktijkgerichte kennis. Tot slot werken we aan een structureel draagvlak: de academie ondersteunt besturen in het overtuigen van interne en politieke actoren om gelijke kansen stevig beleidsmatig te verankeren. De Gelijke Kansen Academie draagt zo bij aan een meer samenhangend, doordacht en duurzaam lokaal gelijkemansbeleid.

#### KPI's

- 1 meerdaags vormingstraject voor nieuwe medewerkers/startende besturen – 15 deelnemers
- Minimum 1 verdiepende vorming – 15 deelnemers
- 2 leer- en coachingstrajecten – 20 deelnemers
- 1 vorming voor mandatarissen – 15 deelnemers

### 5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)  
[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)  
[#delen](#) [#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

## **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.

## 3.1.1. Actiefiche: Instrument ontwikkelen met focus op gendergelijkheid

### 1. Motivering

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, gendergerelateerd geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag 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 hierrond 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.

### 2. Werkwijze

Deze actie is een verderzetting van dezelfde actie die werd opgestart in 2025. In 2025 startten de VVSG, de Vrouwenraad en Ella een gezamenlijk leerlabo rond de vraag: Wat hebben lokale besturen nodig om een lokaal genderbeleid vorm te geven? Dit gaat breder dan de herwerking van de website die de Nationale Vrouwenraad ontwikkelde; we vertrekken vanuit de ervaringen en noden van lokale besturen zelf. De opbouw van het leerlabo is gebaseerd op Service Design als methodiek. In 2025 vonden reeds twee sessies plaats met 6 lokale besturen: Ninove, Leuven, Antwerpen, Genk, Gent en Oostende. Daarbij werden de eerste twee fasen van het traject, – *Inzicht* en *Definitie* – grotendeels afgerond. De leervraag hebben we in sessie 2 verder afgebakend naar: “Hoe kunnen we ervoor zorgen dat meisjes en vrouwen met een migratieachtergrond vaker/meer deelnemen aan vrije tijd en sport?”.

In 2026 plannen we zes à zeven bijkomende sessies, afwisselend digitaal en fysiek. Aangezien de focus van het leerlabo intussen scherper is, hebben we in december 2025 een oproep gelanceerd om andere lokale besturen nog de kans te geven om aan te sluiten bij het leerlabo.

We starten in januari 2026 met fase 3 – *Ideevorming*, waarin concepten en prototypes worden ontwikkeld die inspelen op de noden van lokale besturen. De nadruk van het werkjaar ligt echter op fase 4 – *Testing*, waarin we de ontwikkelde concepten uittesten, bijsturen en omzetten in bruikbare instrumenten of diensten.

We gebruiken hier de methodiek Service Design omdat (naast de focus op het gebruikersgericht ontwerpen) de methodiek ervoor zorgt dat er wordt toegewerkt naar een concreet eindresultaat (vorm van dienstverlening, instrument, ...) dat snel getest en bijgestuurd kan worden. Zo hebben besturen iets concreets in handen voor het ontwikkelen en uitvoeren van een lokaal genderbeleid.

We leggen de nadruk op de 4<sup>de</sup> fase, zodat we voldoende ruimte voorzien voor het testen en bijsturen. Voor deze doelgroep bestaat er nog minder dan voor LGBTI+ en personen met een handicap. Via de output van dit leerlabo hebben besturen iets concreets in handen voor het ontwikkelen en uitvoeren van een lokaal genderbeleid.

We bewaken dat de inzichten en ontwikkelde concepten duurzaam inzetbaar zijn. Dit instrument wordt ontsloten voor andere lokale besturen via bestaande kanalen zoals de praktijkendatabank, collega-groepen, nieuwsbrief, thematische pagina's, en eventueel een vorming.

**Partners:** Nationale Vrouwenraad, Ella vzw

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker en procesbegeleider

### 3. Beoogde doelgroep

We richten ons met deze actie naar medewerkers die specifiek werken rond gendergelijkheid binnen steden en gemeenten, zowel starters, groeiende besturen en voorlopers.

### 4. Wat willen we bereiken

Lokale besturen hebben een kwalitatief en bruikbaar instrument als hulpmiddel bij het uitwerken en uitvoeren van een lokaal genderbeleid.

#### KPI's:

- Organisatie van zeven werksessies
- Minimale deelname van 6 lokale besturen
- Een getest instrument voor een lokaal genderbeleid
- Korte nota met de gebundelde inzichten uit het traject
- Kennisdeling van de output

### 5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#)

[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)  
[#delen](#) [#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

## 3.1.2. Actiefiche: Leerlabo 'Hoe bereik en betrek ik de doelgroep?'

### 1. Motivering

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.

Tegelijk overlappen deze vormen van uitsluiting vaak met andere kenmerken, zoals leeftijd, migratieachtergrond, socio-economische status of opleidingsniveau. Een intersectionele bril helpt om die kruispunten te herkennen: bijvoorbeeld de specifieke drempels die vrouwen met een handicap of transgenderpersonen met migratieachtergrond ervaren. Zo vermijden we dat beleid en acties slechts één dimensie van ongelijkheid aanspreken en andere onbedoeld versterken.

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.

### 2. Werkwijze

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 én op een intersectionele benadering, waarbij de gebruiker (de doelgroep) centraal staat. In elke fase (inzicht, definitie, ideevorming, testing) worden divers samengestelde perspectieven betrokken, zodat oplossingen geen blinde vlekken bevatten.

We doorlopen vier fasen: inzicht, definitie, ideevorming en testing.

- Fase 1 – Inzicht: Op welke manier ervaren de doelgroepen (LGBTI+, handicap, gender en intersekties) het gebrek aan participatie en betrokkenheid? Welke doelen hebben ze hierrond? Waar liggen voor hen de grootste pijnpunten? Welke strategieën werken al wel? We brengen niet enkel de ervaringen van afzonderlijke doelgroepen in kaart, maar onderzoeken ook kruispunten (bijv. hoe gender en handicap samen specifieke drempels veroorzaken).
- Fase 2 – Definitie: Thema's selecteren die verder uitgewerkt worden

- Fase 3 – Ideevorming: Concept uitwerken en prototype ontwikkelen
- Fase 4 – Testing: Prototype testen en bijsturen, opmaak van een service blueprint. Ook hier brengen we de blik van de eindgebruiker binnen door hen te betrekken en te bevragen bij de testing. We toetsen of de voorgestelde oplossingen ook werken voor mensen die meerdere vormen van uitsluiting ervaren.

We selecteren 6 lokale besturen en streven naar een evenwichtige samenstelling op vlak van 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, collegagroepen, nieuwsbrief en thematische pagina's.

**Mogelijke partners:** Vlaamse partnerorganisaties gelijke kansen, organisaties die werken rond beleidsparticipatie en adviesraden op Vlaams niveau, zoals mogelijks de Nationale Vrouwenraad, Çavaria, GRIP vzw, Levuur, Tree Company, Bpact, Indiville, De Wakkere Burger, NOOZO en de Vlaamse Ouderenraad.

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker en procesbegeleider

### 3. Beoogde doelgroep

Voor medewerkers van lokale besturen die op zoek zijn naar manieren om de doelgroep te bereiken en te betrekken. We richten ons met deze actie voornamelijk op starters en groeiende besturen (voorlopers ook welkom).

### 4. Wat willen we bereiken

Medewerkers van lokale besturen beschikken over een concrete en geteste strategie om hun doelgroep beter te betrekken, met oog voor de verschillende vormen van ongelijkheid die elkaar kunnen versterken. Hierdoor krijgen ze meer inzicht in wat er leeft binnen de doelgroep en kunnen ze hun beleid hier beter op afstemmen.

#### KPI's:

- Een Service Design traject met zes sessies
- Minimale deelname van 6 lokale besturen
- Een geteste strategie voor het bereiken en betrekken van de doelgroep
- Korte nota met de gebundelde inzichten uit het traject
- Kennisdeling van de output

### 5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)  
[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#deskundigheid](#)  
[#delen](#) [#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

## 3.1.3. Actiefiche: Project Safer Cities 2.0

### 1. Motivering

Gendergerelateerd geweld en grensoverschrijdend gedrag in de publieke ruimte blijft een hardnekkig probleem. Uit onderzoek blijkt dat vooral vrouwen, LGBTI+ personen en jongeren zich onveilig voelen in hun eigen stad of gemeente. Lokale besturen erkennen dit, maar botsen vaak op een gebrek aan data, expertise en samenhang in hun beleid. Na eerdere samenwerkingen binnen Plan Samenleven en de Toolbox Veilige Publieke Ruimte, bundelen Plan International België, Sensoa en VVSG opnieuw de krachten om lokale besturen concreet te ondersteunen bij de preventie van gendergerelateerd geweld en grensoverschrijdend gedrag.

### 2. Werkwijze

Het project Safer Cities 2.0 wordt uitgevoerd met steun van de Vlaamse overheid, via de toelage Gelijke Kansen – projectoproep Gendergerelateerd Geweld 2025.

Dankzij deze toelage kunnen we via dit partnerschap expertise bundelen om lokale besturen op een structurele manier te versterken in hun beleid rond grensoverschrijdend gedrag. De VVSG:

- Beheert en actualiseert de thematische pagina Grensoverschrijdend gedrag op haar website met vernieuwde praktijkvoorbeelden, tools en richtlijnen (zie ook actiefiche 1.2.4.)
- Verzamelt en verspreidt goede praktijken uit de lokale context via de praktijkendatabank en eigen netwerken (zie ook actiefiche 1.2.1.)
- Coördineert en faciliteert samen met Plan International en Sensoa het lerend netwerk grensoverschrijdend gedrag in de publieke ruimte, waar lokale besturen kennis en ervaringen uitwisselen (zie ook actiefiche 2.1.3.)
- Organiseert mee de slotconferentie en zorgt voor brede verspreiding van het onderzoeksrapport, de geactualiseerde Toolbox en beleidsaanbevelingen via eigen communicatiekanalen en sectorale netwerken (veiligheid, omgeving, vrije tijd, economie) (2028)
- Verankert de resultaten in haar reguliere werking en adviezen naar de Vlaamse overheid

**Partners:** Plan International België (coördinator) en Sensoa

**Wie voert uit:** inhoudelijk medewerker

### 3. Beoogde doelgroep

Vlaamse steden en gemeenten die een beleid willen ontwikkelen of versterken rond grensoverschrijdend gedrag in de publieke ruimte. Zowel grote als kleine lokale besturen, met aandacht voor intersectorale samenwerking tussen diensten (veiligheid, vrije tijd, diversiteit, welzijn...).

## 4. Wat willen we bereiken

We willen bereiken dat lokale besturen vlot toegang hebben tot actuele en gebruiksvriendelijke instrumenten om gendergerelateerd geweld doeltreffend aan te pakken binnen hun gemeente. Ze kunnen daarbij leren van elkaars aanpak via een structureel lerend netwerk dat kennisdeling en wederzijdse versterking stimuleert. Door data en praktijkervaringen te verzamelen en te benutten als onderbouw voor beleid, bouwen besturen aan een beter inzicht in de lokale noden en werkzame interventies. Daarnaast draagt de VVSG bij aan een Vlaams beleid rond veilige publieke ruimtes, door praktijkervaringen van lokale besturen te vertalen naar beleidsaanbevelingen.

### KPI's

- Maandelijks bijeenkomst operationele projectgroep
- Jaarlijks 2 bijeenkomsten projectgroep voor projectmonitoring
- Jaarlijks 2 bijeenkomsten stuurgroep
- Minimum 5 nieuwe praktijken in de praktijkendatabank
- *1 thematische webpagina Grensoverschrijdend gedrag geactualiseerd en uitgebreid (zie ook actiefiche 1.2.4.)*
- *2 bijeenkomsten van het lerend netwerk grensoverschrijdend gedrag in de publieke ruimte - minimum 15 deelnemers (zie actiefiche 2.1.3.)*

## 5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#)

[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#verzamelen](#) [#delen](#) [#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

## 3.1.4. Actiefiche: Project Laagdrenpelig Melden 2.0

### 1. Motivering

Ondanks bestaande meldkanalen blijft discriminatie in Vlaanderen grotendeels ondergerapporteerd. Burgers ervaren drempels zoals onbekendheid met meldpunten, taalbarrières, angst voor repercussies en gebrek aan vertrouwen. Professionals weten niet altijd waar of hoe ze meldingen moeten doorgeven.

Tijdens het pilootproject Laagdrenpelig melden (2024–2025) testten vijf lokale besturen, in samenwerking met Unia, VMRI en IGVM, verschillende dienstverleningsmodellen uit. Dit pilootproject toonde aan dat meldpunten beter functioneren als ze lokaal herkenbaar, warm en samen met de gelijke kansen organen georganiseerd worden. Tegelijk kwamen structurele knelpunten naar boven, zoals onduidelijke rollen, gebrekkige terugkoppeling en uiteenlopende registratiesystemen.

Het project Laagdrenpelig melden 2.0 bouwt hierop verder en wil duurzame modellen ontwikkelen die lokaal kunnen worden verankerd en opgeschaald.

### 2. Werkwijze

VVSG begeleidt vijf piloten (Roeselare, Brugge, Sint-Niklaas, DDS Streekregisseurs en Leuven) in het verfijnen van twee dienstverleningsmodellen: warm onthaal en netwerk lokale partners.

In co-creatie worden rollen, processen en afspraken getest en verbeterd. Er wordt een lerend netwerk opgezet waarin lokale besturen, Unia, VMRI en IGVM ervaringen delen en beleidssignalen formuleren.

VVSG ontwikkelt en verspreidt blauwdrukken, tools en vormingsmodules, organiseert intervisie en vertaalt de inzichten naar beleidsaanbevelingen voor Vlaanderen.

De resultaten worden verankerd via de VVSG-praktijkendatabank, vormingen en structurele samenwerking met gelijke kansen organen.

De VVSG ontvangt voor dit project een toelage van 89.772 euro van de Vlaamse overheid. De uitvoering van dit project doen we met de volgende middelen:

- Personeelsmiddelen: 0,3 VTE inhoudelijke medewerker en 0,2 VTE procesbegeleider
- Werkingsmiddelen: 19.000 euro

De VVSG zet binnen haar opdracht als partnerorganisatie een inhoudelijk medewerker voor 0,1 VTE in. De Vlaamse overheid financiert een 0,4 VTE + werkingsmiddelen.

**Partners:** VVSG (coördinatie), Unia, VMRI, IGVM, Roeselare, Brugge, Sint-Niklaas, DDS Streekregisseurs, Leuven

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker en procesbegeleider

### 3. Beoogde doelgroep

De vijf lokale besturen (piloten), hun partners en eerstelijnsmedewerkers die meldingen van discriminatie ontvangen of opvolgen. Andere besturen kunnen aansluiten via het lerend netwerk en VVSG-netwerken.

#### 4. Wat willen we bereiken

Een duurzaam meldlandschap waarin meldpunten laagdrempelig, herkenbaar en betrouwbaar zijn. Lokale besturen werken structureel samen met gelijke kansen organen en beschikken over praktische instrumenten om meldingen op te vangen, op te volgen en beleidsmatig te benutten. Burgers ervaren meer vertrouwen en duidelijkheid, professionals meer kennis en houvast. Het project draagt zo bij aan een rechtvaardiger en inclusiever Vlaanderen.

#### KPI's

- 5 piloten actief betrokken
- 2 blauwdrukken (dienstverleningsmodellen)
- 6 digitale bijeenkomsten met piloten (+ 2 digitale bijeenkomsten in 2027)
- 2 intervisies (beleidsmedewerkers) (+ 1 intervisie in 2027) + 2 intervisies (eerstelijnsmedewerkers) (+ 1 intervisie in 2027)
- 2 bijeenkomsten van het lerend netwerk (min. 10 deelnemers/sessie) (+ 1 bijeenkomst in 2027)
- 6 vormingen (basis en gedrag/houding) (+ 3 vormingen in 2027)
- Min. 50 gebruikers van ondersteunende tools (2027)
- 1 beleidsrapport met aanbevelingen (2027)
- 1 artikel, 1 nieuwsbericht, 1 webinar, 1 projectpagina (2027)

#### 5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)  
[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)  
[#verzamelen](#) [#delen](#) [#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

## **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.

## 3.2.1. Actiefiche: Instrument LIO.Vlaanderen

### 1. Motivering

LGBTI+ personen ondervinden nog steeds vormen van discriminatie en geweld, zowel verbaal, fysiek als online. Homo- en transfobie blijven aanwezig in zowel de publieke als de private sfeer, wat hun welzijn en veiligheid bedreigt. Daarnaast is er een tekort aan LGBTI+ sensitieve geestelijke gezondheidszorg, waardoor de specifieke noden van deze doelgroep onvoldoende worden beantwoord. Ook in het onderwijs heerst er een gevoel van onveiligheid bij LGBTI+ jongeren, wat kan leiden tot verhoogde schooluitval. Op de werkvloer ervaren LGBTI+ personen vaak subtiele uitsluiting en in sommige gevallen openlijke discriminatie. Professionals in sectoren zoals onderwijs en zorg kampen met handelingsverlegenheid bij het omgaan met LGBTI+ gerelateerde thema's.

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?

### 2. Werkwijze

Lio. Vlaanderen werd ontwikkeld en eind 2024 opgeleverd door Casa Rosa (Regenbooghuis van Oost- en West-Vlaanderen) met middelen van de Vlaamse overheid. De werking van Casa Rosa is intussen stopgezet. In overleg met Cavaria willen we meewerken aan een duurzame oplossing voor het borgen, actualiseren, uitbreiden en ontsluiten van de content naar lokale besturen.

We verkennen samen met Cavaria en ABB de mogelijkheden om het instrument Lio.Vlaanderen duurzaam te borgen.

De website van de VVSG behoort wat ons betreft tot de opties. Dit betekent wel dat het instrument, nu ingebed op de website [www.lio.vlaanderen](http://www.lio.vlaanderen), geïntegreerd dient te worden binnen de VVSG-website, passend binnen de mogelijkheden, richtlijnen en de huisstijl van de VVSG-website. De content primeert hierbij op de vorm.

We geven uitvoering aan het voorstel, uitgewerkt in 2025 op basis van data rond gebruik en gebruikerservaringen, rond duurzame inbedding van de content van het instrument Lio.Vlaanderen op een platform toegankelijk voor lokale besturen.

We actualiseren, in samenwerking met Cavaria, 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 Cavaria (Kliq vzw).

We maken het instrument bekend bij lokale besturen via onze communicatiekanalen en netwerken.

**Mogelijke partners:** Cavaria, ABB

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker en Projectmedewerker

### 3. Beoogde doelgroep

We richten ons naar beleidsmedewerkers gelijke kansen van lokale besturen. Dit instrument is zowel interessant voor starters (hoe begin je eraan?) als voor groeiende besturen of voorlopers (verdiepen).

### 4. Wat willen we bereiken

Het gebruik van het instrument en de gidsen aanmoedigen zodat (beleids)medewerkers makkelijker een structureel regenboogbeleid kunnen ontwikkelen én optimaliseren. Lio.Vlaanderen is een handig instrument om dit stapsgewijs aan te pakken, zowel voor starters als groeiende besturen en voorlopers. Het speelt in op actuele tendensen.

#### KPI's:

- 1 samenwerkingsovereenkomst tussen Casa Rosa/Cavaria, ABB en VVSG
- Lio.Vlaanderen is duurzaam ingebed op een platform toegankelijk voor lokale besturen
- De inhoud van het instrument is up-to-date
- Minimum 1 vorming over het gebruik van het instrument

### 5. Linken

[#lokaalregenboogbeleid](#)

[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

## 3.2.2. Actiefiche: Instrument Thuisgevoel in Vlaanderen

### 1. Motivering

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.

### 2. Werkwijze

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 de UGent de mogelijkheden om dit instrument duurzaam te borgen. De website van de VVSG behoort wat ons betreft tot de opties. Dit betekent dat het instrument, nu ingebed op de website [www.thuisvoelen.be](http://www.thuisvoelen.be) geïntegreerd dient te worden binnen de thematische pagina rond lokaal inclusiebeleid op de VVSG-website (zie actiefiche 1.2.4 Thematische pagina's op de website).
- 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 collegagroep en leerlabo's. We werken hiervoor samen met de Vlaamse partner- en expertiseorganisaties voor gelijke kansen (focus handicap). We denken hierbij bijvoorbeeld aan GRIP vzw en Inter vzw.

**Partners:** ABB, UGent

**Mogelijke partners:** GRIP vzw, Inter vzw

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker en Projectmedewerker

### 3. Beoogde doelgroep

We richten ons naar beleidsmedewerkers gelijke kansen van lokale besturen. Het instrument is zowel interessant voor starters (hoe begin je eraan?) als voor groeiende besturen of voorlopers (verdiepen via reflectievragen).

#### 4. Wat willen we bereiken

Het gebruik van het instrument stimuleren zodat (beleids)medewerkers concrete actiepunten kunnen formuleren om stapsgewijs, samen met inwoners, werk te maken van een participatief inclusiebeleid, rekening houdend met de lokale realiteit.

##### KPI's:

- 1 samenwerkingsovereenkomst tussen UGent, ABB en VVSG
- Het instrument is duurzaam ingebed op een platform toegankelijk voor lokale besturen
- Het instrument is up-to-date
- Minimum 1 vorming over het gebruik en mogelijkheden van het instrument

#### 5. Linken

[#lokaalinclusiebeleid](#)

[#participatie](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

## **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.

## 4.1.1. Actiefiche: Info- en advieswerking via helpdesk

### 1. Motivering

Lokale besturen hebben nood aan een aanspreekpunt bij informatie- en adviesvragen rond gelijke kansen. Zo ontving de VVSG in 2025 van haar leden vragen over o.a. laagdrempelig melden van discriminatie, drempels voor alleenstaanden en instrumenten om hierrond te werken, gendergerelateerd geweld, grensoverschrijdend gedrag en campagnes, participatie van personen met een handicap, ondersteuning rond enquêtes en bewonersbevragingen, beleidsparticipatie, ondersteuning voor adviesraden, vormingen, enz.

### 2. Werkwijze

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.

We onderscheiden informatievragen (feitelijke, objectieve info, zoals regelgeving of opleidingsaanbod) en adviesvragen (oplossingen en aanbevelingen voor specifieke situaties). Dankzij ons registratiesysteem Topdesk kunnen we vragen efficiënt opvolgen, analyseren en onze dienstverlening continu verbeteren.

We beantwoorden vragen over een lokaal gelijkekansenbeleid, 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.

Ons ledenadvies wordt geregistreerd en beheerd via Topdesk, wat ons toelaat:

- Een overzicht te krijgen van de thema's waarover lokale besturen vragen stellen.
- Inzicht te verwerven in welke lokale besturen en organisaties ons contacteren.
- Statistieken te verzamelen en rapporten op te maken, zodat we beter kunnen inspelen op lokale noden en tendensen.

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.

**Partners:** n.v.t.

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker

### 3. Beoogde doelgroep

Mandatarissen en medewerkers van lokale besturen (starters, groeiende besturen en voorlopers) en andere organisaties die met lokale besturen samenwerken rond gelijkekansenbeleid.

#### 4. Wat willen we bereiken?

De helpdeskfunctie is breed bekend bij lokale besturen. Lokale besturen en organisaties hebben een duidelijk aanspreekpunt bij informatie- en adviesvragen rond gelijke kansen en krijgen een bruikbaar antwoord op concrete vragen waar ze mee zitten. Hierdoor voelen ze zich gesteund en ondersteund in hun werking rond gelijke kansen.

##### KPI's:

- Bekendheid van de helpdeskfunctie: lokale besturen zijn op de hoogte van de helpdeskfunctie.
- Minimaal 20 informatie- en adviesvragen per jaar.

#### 5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)  
[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)  
[#delen](#) [#ondersteuning](#)

## 4.1.2. Actiefiche: Startersaanbod voor medewerkers gelijke kansen

### 1. Motivering

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.

We zien dat het huidige takenpakket van medewerkers wordt uitgebreid met gelijke kansen thema's of dat het lokaal bestuur (een) nieuwe medewerker(s) aanwerft specifiek voor LGBTI+, handicap en/of gendergelijkheid. Medewerkers, zeker van de kleine gemeenten, waarvoor dit thema nieuw is, geven aan dat een basisaanbod rond gelijke kansen hen enorm op weg zou helpen.

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.

### 2. Werkwijze

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 (zie ook actiefiche 2.2.1.).

Op basis van de kennis en inzichten die we opdoen met de overzichtspagina en het ondersteuningsnetwerk werken we een meerdaags vormingstraject uit voor nieuwe medewerkers of startende besturen.

#### **Overzichtspagina op VVSG-website: lokaal gelijkekansenbeleid voor starters**

We brengen alle basisinformatie rond gelijke kansen, die nieuwe medewerkers nodig hebben om van start te gaan, in een toegankelijke vorm samen op een online overzichtspagina. We leiden besturen op een laagdrempelige manier toe naar bestaande informatie, en ontwikkelen en creëren daar waar nodig nieuwe content. We denken hierbij mogelijk aan het volgende materiaal:

- Relevante data en onderzoeken (*zie ook actiefiche 1.2.2.*)
- Een zelfscan
- Stappenplan
- Concrete tips
- Voorbeeld actieplan
- Voorbeeld omgevingsanalyse
- One pager rond gelijke kansen decreet
- Woordenlijst
- Inspirerende verhalen van voorlopers
- Getuigenissen van starters
- Goede praktijken

- Ingesproken powerpoint-presentaties
- Kennismaking met partnerorganisatie

We werken hiervoor nauw samen met de Vlaamse partnerorganisaties gelijke kansen.

### **Ondersteuningsnetwerk**

We ondersteunen medewerkers om met dit basisaanbod aan de slag te gaan in hun stad of gemeente. We voorzien hiervoor de nodige procesbegeleiding via een ondersteuningsnetwerk specifiek voor starters, waarbij inhoudelijke 'voeding' en uitwisseling centraal staan. We voorzien die voeding o.a. door getuigenissen van en uitwisseling met voorlopers en inhoudelijke inbreng van partner- en expertiseorganisaties rond LGBTI+, gender en handicap.

Er worden vier bijeenkomsten per jaar georganiseerd: twee digitale en twee fysieke. We onderzoeken of het mogelijk is om een soort mentorschap uit te bouwen tussen starters en voorlopers.

### **Meerdaags vormingstraject** *(zie ook actiefiche 2.2.1)*

Vanuit de opgedane kennis en ervaring met de overzichtspagina en het ondersteuningsnetwerk werken we, in samenwerking met de Vlaamse partnerorganisaties, een meerdaags vormingstraject uit. Dit vormingstraject rollen we uit vanaf het najaar 2026.

**Mogelijke partners:** Vlaamse partner- en expertiseorganisaties

**Wie voert uit:** Inhoudelijk medewerker, procesbegeleider en projectmedewerker

### **3. Beoogde doelgroep**

Nieuwe medewerkers gelijke kansen en medewerkers van startende (en eventueel groeiende) besturen.

### **4. Wat willen we bereiken**

We bieden een helder kader aan voor nieuwe medewerkers gelijke kansen en startende besturen, zodat ze doordachte en onderbouwde keuzes kunnen maken bij de eerste stappen in hun gelijkemansbeleid. Zo verhogen we de deskundigheid waardoor medewerkers versterkt en met meer vertrouwen aan de slag kunnen en versterken we hen om het draagvlak voor deze thema's te vergroten.

#### **KPI's:**

- Online overzichtspagina 'Lokaal gelijkemansbeleid voor starters' op VVSG-website
- Ondersteuningsnetwerk met 4 bijeenkomsten per jaar
- Meerdaags vormingsaanbod (uitrol vanaf najaar 2026)

### **5. Linken**

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)

[#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#delen](#) [#ondersteuning](#)

## 2. Afstemming en samenwerking

### 2.1 Vlaamse overheid

#### Thematische werkgroepen

We nemen, op uitnodiging, deel aan specifieke werkgroepen van het Agentschap Binnenlands Bestuur rond gelijke kansen thema's.

#### KPI's:

- Deelname aan 6 bijeenkomsten (inschatting)
- Verslagen

### 2.2 Vlaamse partner- en expertiseorganisaties

#### Deelname aan een Vlaamse overlegstructuur

We nemen deel aan een overlegstructuur gecoördineerd door Vlaanderen waarin partner- en expertise organisaties voor gelijke kansen structureel samenkomen.

#### KPI's

- Deelname aan 2 bijeenkomsten
- Verslagen

#### Bilateraal overleg met Vlaamse partner- en expertiseorganisaties

We organiseren bilaterale overlegmomenten met de Vlaamse partner- en expertiseorganisaties rond gelijke kansen. We verkennen de mogelijkheid om deze thematisch, doelgroep- of actiegericht te organiseren.

#### KPI's:

- Minimaal 9 overlegmomenten
- Verslagen

#### Overlegstructuren partner- en expertiseorganisaties

We zijn bereid om, op vraag van partner- en expertiseorganisatie, deel te nemen aan hun overlegmomenten om het perspectief van lokale besturen binnen te brengen.

#### KPI's

- Deelname aan 5 bijeenkomsten (inschatting)
- Verslagen

### 2.3 Intern VVSG

#### Thematische netwerken en evenementen

We connecteren binnen onze eigen werking maximaal met onze sectorale collega's en hun thematische netwerken en evenementen om gelijke kansen op de agenda te zetten. We denken hierbij aan netwerken en evenementen binnen de beleidsdomeinen diversiteit, welzijn, gezinsbeleid, onderwijs, gezondheid, vrije tijd, maatschappelijke

dienstverlening, werk, preventie en veiligheid, wonen, omgeving, economie en digitalisering.

**KPI's:**

- Deelname aan 6 thematische VVSG-netwerken of evenementen
- Verslagen of opleidingskalender

## 3. Opvolging samenwerkingsovereenkomst

### 3.1 Intern overleg

#### Projectteam Gelijke Kansen

Het projectteam gelijke kansen is verantwoordelijk voor de operationele en inhoudelijke voortgang van het jaaractieplan. We volgen de voortgang (status, KPI, budget) van het jaaractieplan op via een interne opvolgingstool (dashboard). Zo kunnen we mogelijke knelpunten in onze planning snel detecteren en kunnen we gericht bijsturen indien nodig.

#### KPI's:

- Tweewekelijkse bijeenkomst van het projectteam
- Verslagen

### 3.2 Overleg met Vlaanderen

#### Stuurgroep

We nemen deel aan een overlegplatform waarin het kabinet, Agentschap Binnenlands Bestuur, Team Gelijke Kansen en de VVSG samen de samenwerkingsovereenkomst opvolgen. Op de stuurgroep bespreken we budget, timing en voortgang van het jaaractieplan.

#### KPI's:

- 2 bijeenkomsten
- Verslagen

#### Structureel werkoverleg

We organiseren een tweemaandelijks gezamenlijk werkoverleg tussen inhoudelijke medewerkers van het projectteam gelijke kansen werkzaam bij de VVSG en de inhoudelijke medewerkers van het team gelijke kansen van het Agentschap Binnenlands Bestuur. Op dit werkoverleg bespreken we de inhoudelijke en operationele uitrol van de acties uit het jaaractieplan. Het is de verantwoordelijkheid van deze inhoudelijke medewerkers om intern terug te koppelen. We starten met een tweemaandelijks werkoverleg en evalueren de werking van dit overleg na 6 maanden. Op basis van deze evaluatie kan de governance indien nodig bijgesteld worden. De VVSG bezorgt ten minste 10 werkdagen voor dit overleg de agenda waarbij ABB zelf ook agendapunten kan aanreiken. We nodigen voor dit werkoverleg standaard de inhoudelijke contactpersonen voor gelijke kansen vanuit ABB uit. Op basis van de agenda bepalen zij wie al dan niet aansluit.

#### KPI's:

- Tweemaandelijks overlegmoment
- Verslagen

## **Communicatieoverleg**

We organiseren een tweemaandelijks communicatieoverleg tussen de communicatiemedewerker van de VVSG en ABB. We stemmen de timing en agenda van dit overleg af met het tweemaandelijks structureel werkoverleg. We evalueren de werking van dit overleg na 6 maanden en sturen bij indien nodig.

KPI:

- Tweemaandelijks overlegmoment
- Verslagen

## **3.3 Jaarverslagen**

We maken een inhoudelijk verslag en een financieel verslag op. We overhandigen dit aan het Agentschap Binnenlands bestuur volgens de modaliteiten opgenomen in de projectoproep. We publiceren deze verslagen op onze website bij wijze van transparantie.

## 4. Communicatie

We bereiken onze leden via diverse communicatiekanalen, met een prioritaire focus op lokale besturen (medewerkers en mandatarissen). Daarnaast richten we ons ook op een brede groep van stakeholders, waaronder partner- en expertiseorganisaties, middenveldorganisaties, kennisinstellingen en andere publieke belanghebbenden.

### Nieuwsbrief

We versturen minimaal maandelijks een nieuwsbrief met updates over diversiteit en gelijke kansen en onze activiteiten naar onze databank van abonnees.

#### KPI's:

- 12 nieuwsbrieven
- Aantal abonnees op onze nieuwsbrief
- Publicatie van 15 nieuwsitems rond gelijke kansen in nieuwsbrieven van onze VVSG collega's

### Sociale media

We gebruiken sociale media voor het promoten van evenementen, (internationale) themadagen, nieuwe instrumenten, nieuwe rapporten, praktijken en succesverhalen.

#### KPI:

- Publicatie van 20 items rond gelijke kansen

### Website

We onderhouden en updaten regelmatig de VVSG-website en thematische pagina's en voegen voortdurend nieuwe content toe zoals nieuws, tools, resources.

#### KPI's:

- Geactualiseerde thematische pagina's + monitoring gebruik
- Online overzichtspagina 'Lokaal gelijkekansenbeleid voor starters' op VVSG-website

### Praktijkendatabank

We garanderen een kwalitatieve praktijkendatabank door het actief zoeken naar nieuwe praktijken en het stimuleren van besturen om zelf praktijken toe te voegen via onze nieuwsbrieven, sociale media, website, evenementen en netwerken.

#### KPI's:

- Minimaal 15 nieuwe praktijken
- Inventaris praktijkendatabankhouders + Afspraken
- Praktijken zijn up to date
- Zesmaandelijks een kwantitatieve meting over het gebruik van de praktijkendatabank (via GA4)
- Belangrijkste conclusies van de kwalitatieve bevraging uitgevoerd in 2025, zetten we om in actiepunten

## 5. Jaarbegroting 2026

Extra duiding:

- Er wordt € 23.270 aan niet-aangewende loonkosten voorzien voor 2025, overgeheveld naar projectjaar 2026 - Dit bedrag ligt onder de toegelaten grens van 20% (of € 35.868 van begrote jaarbedrag €179.341 - projectjaar 2025)

Totale begroting: € 322.267

Totale begroting zonder overheveling middelen 2025: € 298.997

Zie bijlage Draft\_Begroting Gelijke Kansen 2026.

