



GEMEENTE- EN  
PROVINCIE RAADSVERKIEZINGEN  
14 OKTOBER 2012

EEN KLEINE GIDS VOOR EEN  
**GROTER**  
V/M EVENWICHT

**WIJ WILLEN WEL  
DE HELFT VROUWEN  
OP ONZE LIJSTEN,  
MAAR...**

... ze zijn niet geïnteresseerd

... we vinden er geen die goed genoeg zijn

... ze moeten wel jong en knap zijn

... we vinden dat we kandidaten moeten selecteren  
op hun kwaliteiten en niet omdat ze toevallig vrouw zijn

... ze moeten dan wel zelf de eerste stap zetten

... die vrouwen moeten eerst zelf bewijzen wat ze kunnen

... ze stellen vaak onmogelijke eisen over vergadertijden of kinderopvang

... vrouwen die goed zijn, komen er vanzelf wel

... dan worden ze weer zwanger

... ze zijn er niet

## VOORAF



Deze aanbevelingen sluiten aan bij het sp.a-programmaboek voor de gemeente- en provincieraadsverkiezingen van 2012. Eerst gaan we dieper in op het belang van evenwichtige lijtsamenstellingen en het toepassen van het ritssysteem, en schetsen we een stappenplan om die ritsen ook netjes te laten sluiten. We zijn immers allemaal overtuigd van de meerwaarde van gelijke kansen voor vrouwen en mannen op alle politieke niveaus, en van het feit dat vrouwen de politiek dichter bij de mensen kunnen brengen. In een tweede deel geven we een aanzet voor een genderminded gemeentelijk beleid, gericht op gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

Sinds 2002 is de politieke wil voor een v/m-evenwicht in de grondwet en in de kieswet ingeschreven: alle verkiezingslijsten moeten nu paritair worden samengesteld. Ook voor de gemeente- en provincieraadsverkiezingen in 2012 moeten de lijsten voor de helft uit vrouwelijke en de helft uit mannelijke kandidaten bestaan. Of beter: de helft min één of plus één, want op de lijsten staan steeds een onpaar aantal kandidaten. Op de eerste twee plaatsen op de lijsten moeten bovendien kandidaten van beide geslachten vertegenwoordigd zijn. Op die manier krijgen vrouwen échte kansen om de lokale politiek mee te sturen. Die opportuniteit grijpen is dan een gedeelde verantwoordelijkheid van de partijafdelingen en van de vrouwen (en mannen) die met politieke goesting op de lijsten staan.

Ondanks die wettelijke regeling loopt de praktijk nog steeds achter. Dat bewijzen de cijfers over de vertegenwoordiging van vrouwen in de lokale politiek. Ten gevolge van de vorige gemeenteraadsverkiezingen in 2006 telde België in 2011 35% vrouwelijke gemeenteraadsleden, 31% vrouwelijke schepenen en amper 10% vrouwelijke burgemeesters. In de provincies vinden we gemiddeld 39% vrouwen in de provincieraden en 25% in de deputaties. Slechts 1 Belgische gouverneur op 5 is een vrouw. Dat zijn geen cijfers om mee uit te pakken. In 2012 moeten we die gelijke kansenbalans samen eindelijk in evenwicht brengen.

Met deze aanbevelingen zet **zij-kant** je alvast op weg naar een beter verkiezingsresultaat: meer evenwicht op je lijsten, onder je verkozenen en in je beslissingen.

*Inga Verhaert, voorzitter **zij-kant**  
Vera Claes, nationaal secretaris **zij-kant***

# INHOUD

**9** WAAR EEN WIL IS, IS EEN WET...

**12** 2012: EEN STAPPENPLAN VOOR MEER EVENWICHT

**16** EEN GEMEENTELIJK GELIJKE KANSENBELEID

## INLEIDING



Voor de gemeente- en provincieraadsverkiezingen van 2012 en het opstellen van de kandidatenlijsten, hebben afdelingen allen hun eigen selectieprocedure. Iedereen is natuurlijk overtuigd van het belang van een diverse en uitgebalanceerde lijst om de kans op succes te vergroten. Bovendien maakt het Vlaams kiesdecreet deze overtuiging tot een verplichte bekommernis. Hoe je de balans in evenwicht kan brengen, lees je in deze handleiding.

Als de lokale politiek wil aansluiten bij de behoeften van de burgers, moet ze ook een correcte afspiegeling zijn van die bevolking. Onderzoek wees uit dat de politieke norm voor een goed raadslid nog altijd wordt bepaald door het beeld van de klassieke Vlaamse man. De praktijk toont echter aan dat de kiezers daar anders over denken en op zoek gaan naar politici in wie ze zichzelf herkennen. Een kiespubliek dat voor meer dan de helft uit vrouwen bestaat, wil bijgevolg een kieslijst die minstens voor de helft vrouwelijk is. Hoe meer vrouwen je actief betreft bij je lijstvorming en toekomstplannen, hoe sterker je als partij in je schoenen staat, voor de verkiezingen... en lang daarna. Vrouwelijke politici hanteren immers vaak een andere invalshoek: ze leggen andere accenten, bekijken problemen vanuit nieuwe invalshoeken en zoeken aansluiting bij diverse bevolkingsgroepen.



## WAAR EEN WIL IS, IS EEN WET

### Wat zegt het Lokaal en Provinciaal Kiesdecreet?

Het Gemeente- en het Provinciedecreet en de Brusselse ordonnantie van 2005 hebben de samenstelling van de kieslijsten voor de gemeente- en provincieraadsverkiezingen vastgelegd voor wat de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen betreft.

### Voor de verkiezingen van 14 oktober 2012 betekent dit concreet:

- Evenveel vrouwelijke kandidaten op de lijsten als mannelijke.  
*Vermits lijsten uit een oneven aantal kandidaten bestaan, mag het verschil tussen het aantal vrouwelijke en mannelijke kandidaten niet groter zijn dan één.*
- Op plaats één en twee geen kandidaten van hetzelfde geslacht.

### Wat zegt de grondwet?

De grondwet waarborgt de gelijke toegang van vrouwen en mannen tot de door de verkiezing verkregen (openbare) mandaten. Art.11 bis vermeldt dat alle uitvoerende organen personen van verschillend geslacht moeten tellen.

**Voor de gemeente- en provincieraadsverkiezingen betekent dit** dat in de nieuwe provinciale deputaties, de schepencolleges, de raden voor maatschappelijk welzijn, de vaste bureaus van de ocmw's en de uitvoerende organen van elk ander interprovinciaal, intercommunaal of binnengemeentelijk territoriaal orgaan, die op 1 januari 2013 aantreden, dus ten minste één vrouw en één man moeten zetelen.

### Wat zeggen de partijstatuten?

In Art.55 van de statuten van sp.a staat: 'Bij de samenstelling van de lijsten op elk niveau moet de helft van de kandidaten vrouw zijn'. Statutair moet dus elke lijst in 2012 evenveel mannen als vrouwen tellen, op één na.

### Wat zegt de realiteit?

De cijfers spreken voor zich: er is al vooruitgang geboekt, maar er is nog een lange weg te gaan. In 2006 werd de verplichte pariteit voor het eerst toegepast op gemeentelijk en provinciaal niveau, en dat is te zien in het aantal verkozenen. Voor de legislatuur 2013-2018 móet het beter.

## PROVINCIE

Aandeel vrouwen in bestuursorganen provincies (situatie op 17/02/2011)

	Gouverneur	Deputatie	Provincieraad
Antwerpen	V	17%	42%
Henegouwen	M	33%	40%
Limburg	M	17%	38%
Luik	M	17%	48%
Luxemburg	M	33%	41%
Namen	M	33%	23%
Oost-Vlaanderen	M	17%	40%
Vlaams-Brabant	M	50%	42%
Waals-Brabant	V	17%	39%
West-Vlaanderen	M	17%	33%
<b>Totaal aandeel vrouwen</b>	<b>20%</b>	<b>25%</b>	<b>39%</b>

Bron: Agentschap voor Binnenlands Bestuur (Vlaamse overheid), Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Direction générale opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé (Service public de Wallonie), provinciewebsites

## GEMEENTE

Aandeel vrouwen in lokale besturen (situatie op 17/02/2011 voor Vlaanderen en Waals Gewest en 21/02/2011 voor Brussels Hoofdstedelijk Gewest)

	Burgemeesters*	Schepenen	Gemeenteraadsleden
Antwerpen	10%	31%	35%
Brussels Hfdst Gewest	26%	39%	43%
Henegouwen	8%	29%	34%
Limburg	11%	32%	34%
Luik	11%	27%	39%
Luxemburg	14%	26%	31%
Namen	3%	28%	35%
Oost-Vlaanderen	9%	31%	34%
Vlaams-Brabant	12%	31%	34%
Waals-Brabant	8%	38%	38%
West-Vlaanderen	11%	32%	35%
<b>Totaal aandeel vrouwen</b>	<b>10%</b>	<b>31%</b>	<b>35%</b>

\*Waarnemende burgemeesters inbegrepen

Bron: Agentschap voor Binnenlands Bestuur (Vlaamse overheid), Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Direction générale opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé (Service public de Wallonie)

# 2012: EEN STAPPENPLAN VOOR MEER EVENWICHT



Bij de gemeente- en provincieraadsverkiezingen van 2012 willen we resoluut gaan voor de toepassing van het ritssysteem op alle lijsten. Niet omdat pariteit wettelijk verplicht is, maar omdat het rechtvaardig en eerlijk is, en omdat de partij en je afdeling er wel bij varen. De verkiezingen van 2012 zijn hét moment om de v/m-balans in evenwicht te brengen.

**zij-kant** geeft je graag enkele tips voor een planmatige aanpak van de lijstvorming in 2012. Wie dit stappenplan volgt, is al een eind op weg naar evenwichtige, ‘geritste’ lijsten.

## Stap 1: Engageer je.

Een evenwichtige én kwaliteitsvolle lijst maken, vraagt inzet en tijd. Eigenlijk moest je daar al net na de vorige verkiezingen mee begonnen zijn.

Maar er is nog niets verloren! Wil je vrouwen met politiek talent rekruteren, zeg dit dan aan zoveel mogelijk mensen. Wie zich van meet af aan welkom voelt, zal des te gemotiveerder zijn. Durf voor je zoektocht ook buiten je eigen netwerk te treden: ga op zoek naar vrouwelijk talent in lokale adviesraden, wijkcomités, schoolraden en andere verenigingen.

Het uitgangspunt bij de samenstelling van je lijst moet diversiteit zijn.

Enkel met een doorgedreven engagement zal je erin slagen een kwaliteitsvolle lijst samen te stellen met evenveel vrouwen als mannen. Kortom: ga aan het werk en zeg luidkeels ‘ja’ tegen meer vrouwen in je campagne. En méén het ook.

## Stap 2: Ken je gemeente.

Metten is weten, ook in de lokale politiek. Verzamel gegevens over je gemeente en

haar burgers, maar ook over je eigen afdeling en bestuur. Duik in de plaatselijke statistieken voor de m/v-verdeling in het partijbestuur, het ledenbestand, de nevenorganisaties, de vakbond en de mutualiteit. Breng de gemeentelijke adviesraden, wijkraden, buurtcomités, jongerenadviescentra en sociale en culturele organisaties in kaart en ga daar stapsgewijs op zoek naar nieuw talent.

## Stap 3: Wie wil je bereiken?

Definieer duidelijk je doelgroep, zo weet je perfect wie je wil aanspreken en hoe je dat moet doen. Zo is de doelgroep ‘vrouwen’ veel te ruim, maar kan je met specifieke omschrijvingen als ‘de vrouwelijke leden van de mutualiteit’ of ‘de vrouwen van toneelgroep Plankenkoorts’ wél aan de slag.

## Stap 4: Wat wil je bereiken?

Omschrijf je doelstellingen duidelijk en deel ze eventueel op in meetbare deeltaken, met elk hun specifieke deadline.

**Bijvoorbeeld:** “Onze gemeenteraadsljst telde in 2006 25 plaatsen en had 12 vrouwelijke kandidaten. We hadden 4 verkozenen, waaronder één vrouw. Nu moeten we vóór de bekendmaking van de lijst 12 of 13 vrouwelijke kandidaten hebben. We willen de verkiezingen afsluiten met 6 verkozenen, waaronder 3 vrouwen”.

Het concretiseren van je doelstellingen lijkt eenvoudig, maar is het niet altijd. Zorg er ook voor dat iedereen in je afdeling de doelstellingen kent, ze onderschrijft en zich eraan houdt.

## Stap 5: Hoe wil je dit bereiken?

Zoek uit welke hulpmiddelen je kan inschakelen om je doel te bereiken. Wie zijn je objectieve bondgenoten? Welke kanalen kan je gebruiken? Hoe pak je dat aan?

- Enkele tips:
- betrek sp.a-nevenorganisaties in je toekomstplannen
  - doe een beroep op de nationale en provinciale knowhow
  - maak gebruik van het nationaal aanbod voor de afdelingen

## Stap 6: En dan...actie!

Geschikte kandidaten komen er niet altijd voor uit dat ze een plaats op de lijst ambiëren, of misschien weten ze dat zelf niet eens. Sommigen kunnen moeilijk inschatten wat van hen verwacht wordt en wat gemeenteraadswerk juist inhoudt. Anderen willen heel graag een plaats in de gemeenteraad, maar komen later tot de ontdekking dat het raadswerk veel inzet, tijd en flexibiliteit vraagt. Hou er dus rekening mee dat veel vrouwen niet vanzelf zullen solliciteren voor een plaats op de lijst en ga actief op zoek naar nieuw talent.

### Enkele tips voor het vinden van potentiële vrouwelijke kandidaten

- nodig alle vrouwelijke partijleden uit voor een infoavond waarbij je je doelstellingen uiteenzet en hen betreft bij je rekruteringsplan
- organiseer bijeenkomsten rond een genderthema
- organiseer praktische vormingscursussen
- betrek de lokale gelijkemansraad
- nodig lokale vrouwenorganisaties uit en vrouwen uit allochtonenorganisaties
- verbreed je actieradius en spreek actieve vrouwen in andere maatschappelijke organisaties, zoals buurtcomités of sportclubs, aan
- contacteer ook de actieve vakbondsvrouwen
- onderhoud contacten met lokale verslaggevers van kranten
- plaats advertenties over je bijeenkomsten in lokale informatiebladen
- maak gebruik van de sociale netwerken: je buurvrouw Rita kent Bea, wiens vriendin Isabel misschien wel de perfecte kandidate is
- nodig een vrouwelijk raadslid of oud-raadslid uit om een helder en eerlijk beeld van het raadswerk – positief én negatief – te schetsen aan potentiële kandidaten
- bied geïnteresseerde vrouwen meer achtergrondinformatie door het organiseren van bijeenkomsten over verschillende gemeentelijke beleidsdomeinen
- kies voor een persoonlijke benadering via de telefoon of door rechtstreeks contact
- voer een lage drempelpolitiek: wie zich op een eerste vergadering niet welkom voelt, haakt meestal af
- denk alvast na over geschikte argumenten om goede kandidaten over de streep te trekken
- maak een 'kweekvijver' en stimuleer dit jonge talent op lange termijn

Wil je vrouwen met politiek talent rekruteren en inschakelen in je lokale werking, dan moet je hen de mogelijkheid bieden hun talent tot ontplooiing te laten komen. Zorg voor vorming en coaching om vrouwen te empoweren, zodat ze later politiek hun mannetje kunnen staan.

Durf ook verder te kijken dan de politieke kant en lever extra inspanningen om de combinatie tussen een politiek mandaat, een job en de verantwoordelijkheid binnen het gezin te versoepelen. Plan je vergaderingen bijvoorbeeld op gezinsvriendelijke uren, en hou je steeds aan de overeengekomen begin- en einduren. Het zijn relatief eenvoudige ingrepen, die op termijn het engagement van je medewerkers – vrouwen én mannen – en dus je hele lokale afdeling enkel ten goede zullen komen.

### Stap 7: Wees kritisch voor jezelf

Je stappenplan is een permanent aandachtspunt, voor iedereen. Het moet dan ook geregeld aan bod komen op je bestuursvergaderingen, met een eerlijke bespreking van de al dan niet geboekte vooruitgang. Alleen door je acties voortdurend kritisch te evalueren, kan je tijdig bijsturen.



Er is geen succesformule om meer vrouwen te rekruteren voor het lokale beleid. Als dat wél zo was, hadden we ze zeker al eerder met jou gedeeld. Ook dit stappenplan biedt geen garantie op succes.

De zoektocht naar potentiële kandidaten, vrouwen én mannen, is vaak het werk van enkele gedreven partijleden die met veel enthousiasme en doorzettingsvermogen aan de slag gaan en daarbij hun blik zo open mogelijk proberen te houden. Als lokaal bestuur moet je permanent een opendeurpolitiek voeren en de vinger aan de pols houden van wat er in de gemeente en bij de kiezer - man of vrouw, jong of oud, allochtoon of autochtoon - leeft. Alleen dan wordt de verkiezing van 2012 een succesverhaal.



# EEN GEMEENTELIJK GELIJKE KANSENBELEID



Gelijke kansenbeleid stopt niet bij de opstelling van de kieslijsten. De toepassing van het ritssysteem is een aanbeveling met het oog op meer evenwicht in de gemeenteraden en de schepencolleges, en in de provincieraden en de deputaties. Maar ook in het gevoerde beleid moet elke gemeente tonen dat ze de belangen van alle inwoners, vrouwen en mannen, belangrijk vindt.

# VOORSTELLEN VOOR EEN GENDERVRIENDELIJK GEMEENTELIJK BELEID



## Durf terug te kijken

Evalueer je acties en realisaties van de afgelopen jaren. Waren ze op een divers publiek gericht? Is er specifiek gewerkt rond thema's die voor vrouwen interessant zijn, of voor gezinnen? Waren ze effectief? Waar is er ruimte voor verbetering?

## Een vrouwvriendelijke omkadering

Deelnemen aan het gemeentelijk beleid is niet altijd evident. Toch hebben vrouwen, ondanks alle maatschappelijke ontwikkelingen, het nog steeds moeilijker dan mannen met de combinatie van job, privéleven en politiek mandaat.

**zij-kant** wil dat lokale mandatarissen, zowel vrouwen als mannen, een tegemoetkoming ontvangen voor kinderopvang tijdens provincie- en gemeenteraden en -commissies. Vergaderuren worden vanzelfsprekend niet op onmogelijke uren vastgelegd en ook de 'spitsuren' van een gezin, tussen 18u en 20u, worden zoveel mogelijk vergadervrij gehouden.

## Gelijke kansen: géén ver-van-mijn-bed-show

Vrouwen vormen geen minderheidsgroep, zij hoeven niet in een hoekje geduwd te worden. 'Gelijke kansen voor iedereen' is een schitterend principe, maar het is nog verre van realiteit, ook op gemeentelijk niveau. Ook voor allochtone vrouwen moet het lokaal gelijke kansenbeleid de nodige aandacht hebben. Het is belangrijk dat zij hun emancipatieproces in de beste omstandigheden zelf kunnen voeren en dat hiervoor de nodige structuren worden voorzien. De ondersteuning van vrouwenorganisaties moet steeds een beleidsopdracht zijn op provinciaal en gemeentelijk niveau. **zij-kant** vindt de gemeente uitstekend geplaatst om de genderproblematiek aan te pakken, omdat zij van alle overheden het dichtst bij de mensen staat. Ze kan mensen aanspreken op een begrijpelijke en zichtbare manier, en bovendien merken de inwoners ook sneller de resultaten van het beleid. Het Koninklijk Besluit dat bepaalt dat in elke overheidsdienst, dus ook op het gemeentelijke niveau, een gelijke kansenplan moet worden opgemaakt, dateert al van februari 1990. Maar nog steeds zijn er gemeenten die niet aan de wettelijke verplichtingen voldoen. Een gemeentelijk gelijke kansenbeleidsplan is dan ook een absolute noodzaak.

## Een lokaal gelijke kansenbeleid is een 'geïntegreerd' beleid

Streven naar gelijke kansen is een werk van lange adem. Het gelijke kansenbeleid is een beleid dat op alle domeinen moet doordringen. Dit wil zeggen dat het op elk niveau en op ieder domein ingeschreven moet staan.

Een gelijke kansenambtenaar, een gelijke kansenraad en een schepen voor gelijke kansen moeten het lokale gelijke kansenbeleid vorm helpen geven.

Ook de provinciale diensten gelijke kansen en het netwerk van provinciale coördinatoren verdienen ondersteuning. De provinciale coördinatoren zijn een belangrijke schakel tussen het federale, het Vlaamse en het lokale gelijke kansenbeleid.

## Een gendergericht gemeentelijk personeelsbeleid

De Vlaamse overheid doet grote inspanningen om meer vrouwelijke ambtenaren naar hogere functies te leiden. Ook in het lokale personeelsbeleid moet dit een aandachtspunt zijn. **zij-kant** vraagt dat in jury's en examencommissies mannen en vrouwen evenredig vertegenwoordigd zijn. Het lokaal personeelsbeleid moet vrouwelijke ambtenaren extra motiveren om promotiekansen te grijpen. Ook de advertenties bij nieuwe aanwervingen moeten aantrekkelijk zijn voor vrouwen, met een duidelijke omschrijving van de verwachte competenties en een correct beeld van de in te vullen vacature. Veel gemeenten hebben de toelatingsvoorwaarden voor de politie- en brandweerkorpsen versoepeld zodat ook vrouwen in aanmerking komen. Die inspanningen moeten verder gezet worden.

### Opvang voor uk, puk en pukkel

Puzzelen en goochelen om geschikte kinderopvang te vinden zou anno 2012 voorgoed verleden tijd moeten zijn. En toch... De lokale overheid is de aangewezen instantie voor de organisatie van kwaliteitsvolle kinderopvang, zowel dagopvang voor de allerkleinsten als buitenschoolse opvang voor kinderen en jeugd- en sportclubs voor jongeren. Flexibele opvang is nodig voor kinderen van ouders met onregelmatige werkuren.

**zij-kant** pleit ervoor dat in elke gemeente lokale 'pukkelclubs' worden opgericht waar jongeren hun eigen vrijetijdsbesteding kunnen organiseren. In schoolvakanties moeten speelpleinen en sportkampen zorgen voor een ontspannen vakantie sfeer. En waarom niet ook oma's en opa's op vrijwillige basis inzetten om speel-, lees- en knutseldagen te begeleiden?

### Bijzondere aandacht voor eenoudergezinnen

Alleenstaanden - in veel gevallen alleenstaande moeders - hebben het vaak moeilijk om een job te vinden die combineerbaar is met het gezinsleven of om aangepaste kinderopvang te verzekeren. Onder meer daardoor hebben slechts twee op de drie alleenstaande moeders een betaalde baan.

**zij-kant** wil dat de lokale overheid meer kansen creëert voor eenoudergezinnen via aangepaste tewerkstellingsinitiatieven en sociale economieprojecten, betaalbare en nabije kinderopvang en gratis openbaar vervoer. Ook het verenigingsleven en het lokaal cultuurbeleid zijn partners in een gemeentelijk kansenbeleid dat oog heeft voor kwetsbare groepen in de samenleving.



[www.stemvrouw.be](http://www.stemvrouw.be)