



# **Bijlage I**

**Werken aan diversiteit  
Visie en missie van de stad Mechelen.**

## **Werken aan diversiteit, Visie en missie van de stad Mechelen**

### **I. Aanleiding:**

Een aantal bovenlokale processen en gebeurtenissen maken het aanzicht van en het leven in onze stad heel divers. Migratiestromen, vergrijzing en dubbele vergrijzing, emancipatie van vrouwen en holebi's, economische en ecologische globalisering, de populariteit van religie en de toenemende Islamfobie bepalen voor een stuk het leven in een stad als Mechelen. De stad wil haar beleid dan ook afstemmen op deze groeiende verscheidenheid en ziet het als haar taak dit ruime begrip diversiteit in een stadscontext af te bakenen en te bekijken hoe een stad er vanuit haar diverse rollen mee om moet gaan.

Deze intentie komt ook sterk naar voor in het coalitieakkoord van het huidige stadsbestuur.

In maart 2004 ging de dienst diversiteit officieel van start. De dienst heeft verschillende doelgroepen onder de vleugels: etnisch-culturele minderheden, senioren en personen met een handicap. Dit maakt dat, in tegenstelling tot het werkgebied van de voormalige integratiedienst, er ruimer wordt gewerkt dan enkel rond het thema etnisch-culturele diversiteit.

Na deze eerder pragmatische reorganisatie is de dienst actief op zoek gegaan naar haar meerwaarde rond diversiteitsdenken. De dienst diversiteit wil de motor van het stedelijke diversiteitsbeleid zijn en stimuleert en ondersteunt instellingen, diensten, organisaties en burgers om de verantwoordelijkheid op te nemen op een actieve manier mee vorm te geven aan een stad.

Hiertoe heeft de dienst diversiteit voor zichzelf een visie ontwikkeld. Een gelijkaardig proces werd opgestart in het voorjaar van 2007 binnen het departement samenleving en heeft tot onderstaande tekst geleid die een afspiegeling vormt van het Mechelse coalitie-akkoord 2007-2012.

We hebben de ambitie om deze visieoefening ook naar de andere departementen door te trekken om zodoende tot een gedragen visie rond diversiteitsdenken te komen voor de hele stad Mechelen. Omdat het onmogelijk is een dergelijk participatief proces in alle departementen op te starten wil de dienst diversiteit onderstaande visie als kader meegeven om binnen te werken.

## 2. Visie:

### 2.1. Kijk op mens en samenleving

Onze samenleving kenmerkt zich steeds meer door een toenemende diversiteit: een verscheidenheid aan culturen, groepen, socio-economische achtergronden, levensstijlen, opinies, behoeftes en belangen, ...

De stad Mechelen ervaart deze verscheidenheid als waardevol.

De stad Mechelen verwerpt een exclusieve visie op burgerschap. We gaan niet uit van een homogeen en herkenbaar geheel dat de legitimiteit heeft om de norm te zijn en te bepalen waar anderen aan moeten beantwoorden.

We gaan uit van een inclusieve samenleving waarbij verschillen erkend, toegestaan en gerespecteerd worden en waarin mensen in hun verscheidenheid benaderd worden als medemensen .

Diversiteitsdenken gaat tevens de uitdaging aan om mensen niet te benaderen vanuit één verschil maar als unieke individuen die verschillende identiteiten herbergen.

Deze benadering is geen ontkenning van de complexiteit van diversiteit. Deze complexiteit brengt angst mee en conflict. De stad Mechelen ervaart die angsten en conflicten als natuurlijk maar stelt tegelijkertijd als voorwaarde dat mensen deze complexiteit aanvaarden (zie ook 2.3. niet onderhandelbaar kader). Dit aanvaarden is een basisvoorwaarde om te komen tot de actieve en dynamische benadering waar de stad voor staat.

### 2.2. Een wereld van alleen maar verschil?

De diverse samenleving is een rijkdom. Verschillende belangen en leefstijlen kunnen wel botsen en leiden tot conflict. Dit hoeft niet noodzakelijk als problematisch gezien te worden.

Leren omgaan met de grote diversiteit en de complexiteit in de samenleving vraagt wel om de nodige flexibiliteit en om onderhandeling en dialoog.

Vanuit deze dialoog kan men ook ontdekken wat men met de anderen deelt. Denken over diversiteit kan namelijk niet verengd worden tot alleen maar het aangeven van verschillen. Dan bestaat het gevaar dat iedereen zich terugplooit binnen zijn eigenheid. Diversiteit is zowel drager van verschillen als van gemeenschappelijkheid.

Naast het toelaten van verschil wordt er gezocht naar wat mensen bindt. Het is juist vanuit de rijkdom van verschil dat mensen kunnen vinden wat ze delen.

Diversiteitsdenken houdt dus een dimensie van onderlinge afhankelijkheid en gemeenschappelijkheid in.

Diversiteitsdenken mobiliseert de Mechelaar tot het invullen van een interactief burgerschap.

**De bereidheid tot samenleven staat centraal.**

### 2.3. Niet Onderhandelbaar kader

Het aanvaarden van verschil is niet onbegrensd. Het moet duidelijk zijn welke verschillen ontoelaatbaar zijn. Dit kader lijkt logisch maar kan in concrete gevallen toch houvast bieden.

We postuleren basiswaarden en wetgeving die niet onderhandelbaar zijn voor elke gegeven situatie binnen de stad Mechelen op de werkvloer.

#### ➔ Universele verklaring van de Rechten van de mens.

*Deze verklaring is niet bindend. Zij vormt wel de basis voor twee VN verdragen, namelijk het Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten en het Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten. Het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens van 1950 is hierop gebaseerd.*

#### ➔ De wet in al haar geledingen

*In het bijzonder het nieuwe gemeentedecreet en alle andere Europese, Federale en regionale wetgeving die betrekking heeft op het functioneren van lokale besturen.*

### 3. Missie

#### 3.1. Een inclusieve benadering

De aandacht voor diversiteit moet ingebed worden in alle stadsdiensten en bij externe diensten, instellingen en organisaties.

Zij dragen allen de verantwoordelijkheid om rekening te houden met de nieuwe noden en behoeften die de toenemende diversiteit meebrengt. Om hun personeelsbeleid aan te passen, om hun toegankelijkheid te verhogen, om mensen inspraak te geven, ...

Deze benadering wordt omschreven als inclusief.

De stad Mechelen is echter geen voorstander van een louter inclusieve benadering. Een diversiteitsbeleid streeft niet naar het afbouwen van alle inspanningen die geleverd zijn vanuit het doelgroepenbeleid. Het erkent het nut van bepaalde categoriale maatregelen.

Eén van de uitgangspunten van het diversiteitsdenken is dat iedereen mee vorm geeft aan de samenleving en dat iedereen de kans moet hebben om actief deel te nemen aan deze samenleving.

Een deels categoriale aanpak die achterstelling en uitsluiting tegengaat en die de kansen op participatie van bepaalde doelgroepen verhoogt, is zinvol.

Van groot belang is dat het werken aan een structurele oplossing, die iedereen ten goede komt, steeds voorop gesteld wordt. Door resultaatgericht te werken wordt het noodzakelijk om elke categoriale maatregel te evalueren op zijn effect.

Een doelgroepenbeleid is dus niet in tegenspraak met een diversiteitsbeleid op voorwaarde dat dit niet leidt tot stigmatisering en tot nieuwe vormen van uitsluiting. Uitsluiting en stigmatisering belemmeren het opnemen van een actief en interactief burgerschap.

#### 3.2. Missie van de stad Mechelen rond werken aan diversiteit

Bovenstaande visie en uitgangspunten brengen ons tot een missie.

De stad Mechelen streeft naar een samenleving waaraan éénieder op een gelijkwaardige manier kan deelnemen. Om dit te realiseren garandeert en/of creëert de stad, éénder in welke rol of hoedanigheid zij zich profileert, gelijke kansen tot zelfontplooiing voor elke inwoner op Mechels grondgebied.

De stad Mechelen bevordert het samenleven in diversiteit door mensen en diensten op een correcte manier te informeren over en bewust te maken van de meerwaarde van een diverse samenleving.

De stad Mechelen biedt de ruimte aan waarin mensen, in al hun verscheidenheid en als uniek individu, elkaar kunnen ontmoeten opdat ze komen tot dialoog. Deze dialoog leidt tot het erkennen van mekaars verschillen en mogelijk tot het verkennen van wat men gemeen heeft. Deze dialoog overstijgt de verenging van stereotypering en doorbreekt hokjesdenken.

### 3.3. De rollen van de stad Mechelen

De hoedanigheden waarvan sprake in 3.2. van de missie zijn de volgende:

- De stad als ondersteuner
- De stad als initiatiefnemer
- De stad als werkgever
- De stad als dienstverlener
- De stad als regelgever
- De stad als regisseur van het diversiteitsbeleid

#### 4. De dienst diversiteit

De dienst diversiteit wil een stedelijk diversiteitsbeleid stimuleren. Zij heeft voor zichzelf getracht haar rol af te bakenen binnen de lijnen van bovenstaande visie. Wat betekent dit?

- ➔ De dienst diversiteit wil de motor zijn van een lokaal inclusief beleid. Dit betekent dat we onze visie actief uitdragen binnen de stad, zowel intern als extern. Concreet en op niveau van collega-diensten werpt de dienst zich op als procesbegeleider om **ondersteunend en resultaatgericht** (in functie van de kerntaken van de betrokken dienst – zie 3.3.) **te werken rond diversiteit**.
- ➔ De dienst heeft een **aanbod naar de samenleving**. Enerzijds naar de doelgroepen waar ze voor werkt op vlak van inspraak, informatieverstrekking, toegankelijkheid en ondersteuning. Anderzijds naar de hele bevolking en meerbepaald in kader van 'samenleven in diversiteit'. Dan gaat het meer om sensibiliseringsprojecten en beeldvorming enerzijds, en het ontwikkelen van methodieken om te komen tot ontmoeting en dialoog.

Individuele dienstverlening hoort hierin niet thuis.

Om naar deze visie toe te werken gaat de dienst diversiteit uit van een aantal handelings- of werkprincipes die een leidraad zijn bij de concrete werking van de dienst.

Deze principes werden nog verder verfijnd tot hanteerbare criteria.

Dave Van Oosterwyck  
Frank Vanmessem  
14/05/2008

Goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen van de stad Mechelen in bijeenkomst van 08/06/2008.