

INCLUSIEVE STAD 3.0

Van visie naar actie (2025-2030)

1. Onze visie

In onze samenleving is er niet alleen *meer* diversiteit, ook binnen die diversiteit worden de onderlinge verschillen groter. Deze 'superdiversiteit' brengt heel wat uitdagingen met zich mee maar creëert ook nieuwe kansen. Een diverse en inclusieve stad erkent en waardeert verschillen tussen mensen. Ze waakt erover dat elke inwoner op een rechtvaardige en veilige manier kan deelnemen aan het leven in die stad. Door zich welkom en gerespecteerd te voelen kan een individu zowel volledig zichzelf zijn als zich een volwaardig burger van onze stad voelen.

Diversiteit gaat over verschillen tussen mensen in een groep of samenleving. Die verschillen zitten in zichtbare en minder zichtbare kenmerken. **Zichtbare** kenmerken zijn bijvoorbeeld geslacht, leeftijd, etniciteit en fysieke en mentale beperkingen. Bij **minder zichtbare** kenmerken kan het gaan om gender¹ en seksuele voorkeur, neurodiversiteit, levensloop gerelateerde verschillen, niet-zichtbare beperkingen, religieuze overtuiging, taal, socio-economische status, digitale vaardigheden, enz. Omdat het om verschillen gaat, is diversiteit gemakkelijk kwantificeerbaar en in percentages uit te drukken.

Inclusie gaat over hoe we met die verschillen omgaan. In een inclusieve groep of samenleving voel je je welkom, gerespecteerd en gewaardeerd, wat je achtergrond ook is. Inclusie vraagt actieve inspanningen om drempels weg te halen zodat mensen op een rechtvaardige manier aan de samenleving kunnen deelnemen. Inclusie gaat daarom vooral over gedrag, waarden en spelregels.

Een inclusieve samenleving is:

- **rechtvaardig**: ze geeft iedereen gelijke kansen en een eerlijke behandeling afgestemd op verschillende wensen en behoeften;
- **veilig**: ze creëert een omgeving waarin iedereen zich fysiek en mentaal veilig voelt;
- **toegankelijk**: ze heeft fysieke en digitale omgevingen die voor iedereen toegankelijk zijn, ook voor mensen met beperkingen;
- **meerstemmig**: ze stimuleert iedereen om actief aan besluitvorming en activiteiten deel te nemen.

Diversiteit en inclusie zijn duidelijk met elkaar verbonden. Denken over inclusie volgt uit meer diversiteit. Zet je de stap naar inclusie *niet* dan bestaat het risico dat je de verschillen net extra beklemtoont waardoor er ook meer afstand tussen mensen ontstaat. Een inclusieve stad vertrekt vanuit wat haar inwoners verbindt en reikt de nodige tools aan om iedereen alle kansen te geven. Doelgroep-specifieke acties blijven hierbij nog steeds noodzakelijk. Om een pioniersrol te spelen, moeten we dus aandacht hebben voor diversiteit én actief inzetten op inclusie.

Hét uitgangspunt van een gedragen inclusief beleid is de **specifieke Mechelse context**. Zonder de bredere maatschappelijke evoluties uit het oog te verliezen (zoals toenemende polarisatie, onverdraagzaamheid tegenover bepaalde doelgroepen, stijgende armoede, vergrijzing, enz.) gaat de aandacht vooral naar wat bij de inwoners van onze stad leeft. Zo niet bestaat het risico dat we vanuit een ivoren toren acties ondernemen waar (nog) geen draagvlak voor bestaat. We werken dus in de eerste plaats op maat van de Mechelaar om zo meer burgers te bereiken en de impact van ons inclusief beleid te vergroten. We brengen **zowel de kwantitatieve als kwalitatieve impact** in kaart en evalueren de acties op regelmatige basis.

¹ Het begrip gender omvat seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie en geslachtskenmerken cf. het internationaal gebruikte acroniem SOGIESC. De vertegenwoordiging van de diversiteit binnen dit begrip wordt de 'regenbooggemeenschap' genoemd.

2. Onze strategie

Strategie speelt een essentiële rol in het realiseren van een inclusieve samenleving. We focussen ons op het creëren van een omgeving die rechtvaardig, veilig, toegankelijk en meerstemmig is.

Onze aanpak is gebaseerd op **twee grote uitdagingen**: het bevorderen van **samenleven met elkaar** in gemengde wijken en het versterken van **sociale mobiliteit** door gelijke kansen te creëren. We leggen de klemtoon op de integratie van het individu in plaats van gemeenschappen en versterken de mogelijkheden van dit individu door in te grijpen op cruciale terreinen zoals de arbeidsmarkt en het ondernemerschap, het onderwijs en het verenigingsleven.

Voor alle acties in het kader van het diversiteitsbeleid hanteren we het principe van **intersectionaliteit**: we bekijken ze vanuit de verschillende inclusiviteitsthema's en beleidsdomeinen (etnisch-culturele achtergrond, gender, seksuele voorkeur, leeftijd...). Individuen zijn immers niet te herleiden tot één kenmerk, ze kennen een gelaagdheid. Bovendien kunnen kenmerken op elkaar inwerken, waardoor intersecties leiden tot meer of minder uitsluiting of meer of minder bevoordeeld zijn in onze maatschappij.

1. Samenleven in diversiteit en dialoog bevorderen

Een eerste grote uitdaging in deze specifieke context is het **samenleven met elkaar**, in gemengde wijken, in een stad voor individuen die samen dingen doen, elkaar ontmoeten en in dialoog gaan. Door te focussen op de integratie van het individu en niet op de gemeenschappen gaan we sociale segregatie tegen en stimuleren we inclusie. We doorbreken gesloten gemeenschappen die elke verbinding met de andere inwoners van onze stad uit de weg gaan. In deze context ondersteunen we eveneens acties die **groepsdruk** tegengaan.

We zetten verschillende methodieken in om Mechelaars te bereiken en hen inspraak te geven in het beleid. We ondersteunen **verbindende initiatieven** die inzetten op universele thema's en stimuleren en faciliteren de dromen van burgers in plaats van ze allemaal zelf te willen realiseren. Als mensen hun huis verlaten en openstaan voor connectie in het dagelijks leven ontstaan organische manieren van ontmoeting. Deze zorgen voor verbinding en zijn een belangrijke bron van eerstelijnsinformatie, meer dan de vaak statische klankbordgroepen waar alleen vertegenwoordigers aan tafel zitten.

Als we de mening van de inwoners van onze stad willen kennen is ook **fysieke aanwezigheid** op het terrein een must. We werken *outreaching* en brengen in kaart wie waar aanwezig is en hoe we bestaande (infra)structuren kunnen optimaliseren door nieuwe samenwerkingsverbanden.

We maken **participatie inclusiever**. We richten ons (pro)actief op groepen en netwerken, die we willen betrekken. Soms zijn de bestaande vormen van communicatie hoogdrempelig of spreken ze de beoogde doelgroepen niet aan. Soms is de timing ongelukkig, zoals bijvoorbeeld de organisatie van participatieavonden tijdens de ramadan. We organiseren buurtbevragingen en inspraaktrajecten om onze inwoners te leren kennen en informatie te capteren. Daarnaast versterken we de relaties met organisaties, verenigingen en sleutelfiguren zodat we kansengroepen systematisch kunnen bereiken.

We blijven inzetten op **doelgroep-specifieke initiatieven** waarbij we 'met' in plaats van 'voor' de leden van de groep werken. Van hieruit leiden we burgers toe naar het algemene aanbod. We werken onderling verbindend via brugfiguren, veldwerkers, middenveld en vertegenwoordigers. We bewaren het evenwicht tussen de specifieke noden van de groep en de algemene noden van alle inwoners. We streven naar meer diversiteit in adviesraden en denktanks.

We stellen een team van **netwerkconsulenten** of -ambassadeurs samen dat intense contacten onderhoudt met netwerken die gerelateerd zijn aan de verschillende inclusiegroepen en hun kruispunten (op basis van cultuur, genderidentiteit, seksuele oriëntatie,...). In het ideale scenario gaat het om één team dat een

verbindende rol speelt tussen stad, politie, brandweer en externe partners. Samen schetsen ze een beeld van een gemeenschap of netwerk, beantwoorden ze specifieke vragen en noden, *empoweren* ze de leden en verbinden ze netwerken en mensen met elkaar. Bindmiddel is onze Mechelse identiteit.

We zetten in op **storyweaving**. Op die manier willen we een mono-cultureel en éénzijdig beeld doorbreken en gebruiken we verhalen als krachtig wapen tegen polarisatie. De focus ligt hierbij op het ondersteunen en versterken van het stille midden. Getuigenissen van nieuwkomers over de generaties heen kunnen verbindend, inspirerend en drempelverlagend werken voor andere nieuwe Mechelaars. Als inclusieve en diverse stad hebben we aandacht voor het **immaterieel erfgoed** als instrument om mensen dichter bij elkaar te brengen en hun verhalen en geschiedenis niet verloren te laten gaan. Ook andere vormen van diversiteit (leeftijd, gender, handicap,...) brengen we actief onder de aandacht. De vrijheid van de ene zorgt immers voor de vrijheid van de andere.

Op vlak van **communicatie en branding** zetten we in op een coherent verhaal en maken we optimaal gebruik van bestaande activiteiten en evenementen ter promotie. We bekijken inclusiviteit zo breed mogelijk om hokjesdenken te voorkomen.

Doel: *Het bevorderen van een samenleving waarin mensen uit verschillende achtergronden met elkaar in dialoog gaan, elkaar ontmoeten en samen actief deelnemen in gemengde wijken. Sociale segregatie wordt tegengegaan en inclusie wordt actief gestimuleerd.*

Operationele doelstellingen:

- 1.1 We organiseren **verbindende projecten en evenementen** om een inclusieve samenleving te bevorderen.
- 1.2 We garanderen **aanwezigheid** en interne en externe samenwerking op het terrein. We stellen een team van netwerkconsulenten samen.
- 1.3 We ondernemen acties om **groepsdruk** te verminderen en sociale barrières te doorbreken.
- 1.4 We ondernemen acties om **polarisatie** tegen te gaan en acties om het immaterieel erfgoed van diverse groepen door te geven.

2. Sociale mobiliteit versterken en gelijke kansen bevorderen

De tweede grote uitdaging is het versterken van de **sociale mobiliteit** en het bevorderen van gelijke kansen door in te grijpen op fundamentele vlakken. We leggen hierbij de **focus op talenten** op de arbeidsmarkt, in het onderwijs, bij verenigingen... Op de arbeidsmarkt betekent dit concreet dat een aanwerving gebeurt op basis van job gerelateerde competenties.

We **versterken kansen**. Dat is broodnodig in het onderwijs, waar we te vaak lage verwachtingen hanteren (zeker tegenover mensen met een migratieachtergrond). Alle kinderen en vooral zij die in een complexe of kansarme context opgroeien moeten de kans krijgen om (verder) te studeren. Ook het jeugdwerk wordt gezien als een opportuniteit om kansen te versterken. We zetten in op werk en ondersteunen en stimuleren mensen om hun inkomen te halen uit arbeid, waarbij we ook specifiek inzetten op het versterken van zij die willen ondernemen of al ondernemer zijn.

De focus op talent betekent ook dat we maximaal inzetten op alles wat met **discriminatie op basis van afkomst, gender, seksuele oriëntatie, leeftijd of beperking** te maken heeft, o.a. op de arbeids- en de huurwoningmarkt. Als stad tolereren we geen enkele vorm van discriminatie. Verschillende visies mogen bestaan voor zover ze niemand schaden of uitsluiten en voor zover iedereen zichzelf mag zijn en zich veilig kan voelen.

We blijven inzetten op sport als (bind)middel voor elke Mechelaar, ook voor personen met een beperking (Special Olympics) of voor de regenbooggemeenschap (Rainbow Games). We leveren extra inspanningen

rond diversiteit in het cultuuraanbod en het bereiken van alle doelgroepen voor dat aanbod. Ook het jeugdwerk wordt een afspiegeling van alle kinderen en jongeren die onze stad rijk is.

Er wordt van alle Mechelaars verwacht dat zij **Nederlands** leren. Vanuit onze visie op taal als emancipatorische hefboom wordt het stimuleren om Nederlands te spreken een speerpunt voor ons inclusief beleid. Taal is een essentieel onderdeel van integratie: als je wil dat mensen elkaar verstaan, delen ze logischerwijze dezelfde taal. Op de werkvloer betekent dit dat iemand met de juiste beroepscompetenties de kans krijgt om talige vaardigheden te ontwikkelen tot het vereiste niveau. Dit kan best via een erkende taal-ondersteunende organisatie in combinatie met praktijkmogelijkheden op de werkvloer. Dit geldt voor alle werkgevers, zowel binnen de eigen organisatie als daarbuiten.

Als Nederlands niet de professionele voertaal is bieden we andere contexten en netwerken aan om de taal te leren en te oefenen. We brengen in kaart welke alternatieven er zijn om mensen die de taal onvoldoende beheersen te ondersteunen en versterken. We zetten in op initiatieven die onze inwoners op een laagdrempelige manier laten samenkomen, zoals bijvoorbeeld de organisatie van oudergroepen.

Pragmatische tussenoplossingen worden niet uitgesloten. Zo mag onvoldoende kennis van het Nederlands geen belemmering vormen voor een optimale dienstverlening aan onze burgers.

***Doel:** Het versterken van de sociale mobiliteit door gelijke kansen te creëren voor alle inwoners, met bijzondere aandacht voor kinderen uit kansarme contexten en voor mensen die geconfronteerd worden met barrières op de arbeidsmarkt, in het onderwijs en in het verenigingsleven. De focus ligt op het ontwikkelen van talenten.*

Operationele doelstellingen:

- 2.1 We willen samen met het **onderwijs** sterker inzetten op kansen voor kinderen uit kansarme en complexe contexten.
- 2.2 We bevorderen een **arbeidsmarkt** waar aanwervingen plaatsvinden op basis van job gerelateerde competenties. We initiëren programma's die **ondernemers met een migratieachtergrond** of uit kansarme situaties versterken en ondersteunen.
- 2.3 We zetten in op **sport en jeugdwerk** als bindmiddel en zorgen voor diversiteit in het **cultuuraanbod**, zodat deze toegankelijk wordt voor alle doelgroepen.
- 2.4 We zetten in op kennis van het **Nederlands** als essentieel onderdeel van integratie.
- 2.5 We zetten in op acties die **discriminatie** tegengaan.

3. Toegankelijkheid als randvoorwaarde voor inclusiviteit garanderen

Om burgers alle kansen te geven op een inclusieve deelname aan de maatschappij, is toegankelijkheid in de ruime zin van het woord een noodzakelijke voorwaarde. Zo houden we bij de keuze van de onderwerpen steeds in het achterhoofd dat zelfs **basisrechten** zoals betaalbare woningen of snelle toegang tot medische zorg niet altijd vanzelfsprekend zijn.

We stimuleren **nabijheid, ontmoeting en verbinding** in de buurten door meer fysieke aanwezigheid, buurtgerichte ondersteuning met oog voor specifieke doelgroepen, optimalisatie van samenwerkingsverbanden en creatie van ontmoetingsplekken.

We streven ernaar om van onze hele stad een **safe space** te maken zonder het risico op exclusiviteit uit het oog te verliezen. We *empoweren* onze inwoners zodat ze het debat met betrekking tot gevoelige thema's niet uit de weg gaan. *Save spaces* worden op die manier **brave spaces**: veilige plekken waar ook oncomfortabele gesprekken kunnen plaatsvinden. Omdat niemand er alleen voor hoort te staan, zetten we in op omstaanders, die actief opkomen voor hun buur, vriend of stadsgenoot.

We streven een **warm welkom** na met als uiteindelijk doel de toegang tot **digitale toepassingen voor alle Mechelaars**. In een maatschappij waar digitalisering intussen de norm is zetten ook wij in op een digitaal

aanbod. We versterken de digitale vaardigheden van mensen die ondersteuning nodig hebben. We sluiten pragmatische tussenoplossingen niet uit: ad hoc kan worden teruggегреpen naar een analoog aanbod of een analoge begeleiding voor inwoners die nog niet mee kunnen. We breiden onze dienstverlening uit door collega's die in contact staan met burgers een aanvullende gidsfunctie te geven.

We maken de oefening tussen **rechtstreekse en onrechtstreekse dienstverlening**. In het vrijwaren van (basis)rechten en het tegengaan van discriminatie wijzen we burgers en collega's de weg naar de juiste, meer gespecialiseerde diensten en instanties. **Aanvraagprocedures** worden zo eenvoudig mogelijk.

We zetten verder in op **fysieke toegankelijkheid** en houden hierbij ook rekening met niet-zichtbare beperkingen en psychisch kwetsbare personen. We denken na over de gevolgen van de veranderende samenleving bij de inrichting van onze panden. We beperken ons niet tot onze eigen infrastructuur en het openbaar domein maar streven de toegankelijkheid van onze hele stad na.

Eenvoudig taalgebruik blijft in formele contacten de norm. Ook op andere vormen van communicatie zoals werken met doventolken wordt meer ingezet.

***Doel:** Het garanderen van toegankelijkheid tot alle maatschappelijke processen en voorzieningen, zodat iedereen, ongeacht beperking of achtergrond, volwaardig kan deelnemen aan de samenleving.*

Operationele doelstellingen:

3.1 We creëren **ontmoetingsplekken** die als *safe space* kunnen evolueren tot *brave spaces*.

3.2 We stimuleren **digitale vaardigheden** en bieden ondersteunende diensten aan.

3.3 We waarborgen de **fysieke en digitale toegankelijkheid** van de hele stad, niet alleen van de publieke diensten en voorzieningen.

4. Diversiteit en inclusie als kernwaarden binnen de organisatie en binnen partnerschappen verankeren

Inclusie en diversiteit zijn kernwaarden van onze eigen organisatie. Een **divers en inclusief personeelsbeleid** vormt dan ook een belangrijke voorwaarde voor een inclusief beleid. Door de deur open te zetten voor mensen met zichtbare en minder zichtbare verschillen laten we inclusie ook tot op de werkvloer doorsijpelen en dragen we een sterke boodschap uit naar de maatschappij. Inclusie en diversiteit zijn kernwaarden van onze eigen stadsorganisatie en worden bijgevolg door iedere werknemer die bij de stad en haar antennes werkt onderschreven. In relatie tot externe partijen nemen we een leidende (voorbeeld)rol op.

Een inclusief beleid maak je alleen door **transversaal** met verschillende betrokkenen samen te werken. Denk aan (inter)nationale en Vlaamse fora, lokale partners en collega's binnen onze eigen organisatie. Door partners te betrekken behouden we een helikopterzicht, bouwen we expertise uit en stemmen we onze visie, doelstellingen en ambities op elkaar af. Ook maakt zo'n samenwerking het mogelijk zowel binnen onze stad als bij externe partijen het beleid in goede banen te leiden.

*Een eerste stap richting transversaal werken was de start van de **organisatiebrede werkgroep** 'inclusieve stad'. Op vijf vrijdagvoormiddagen tussen eind september en eind november 2024 kwamen een dertigtal collega's samen om na te denken over de toekomst van het diversiteits- en inclusiebeleid. We brachten in kaart wie wat doet en in welke samenwerkingsverbanden, brachten hiaten in kaart en lijjstten onze dromen op. Door een lijst van prioriteiten op te stellen ondersteunen we het nieuwe bestuur bij het nemen van beslissingen.*

Uit deze uitgebreide werkgroep wordt een beperktere selectie van collega's samengesteld die de kerngroep ondersteunt bij concrete acties rond organisatiebreed inclusief denken. Samen bereiden ze de stuurgroep

voor. Zo kunnen onze stadsmedewerkers met terreinervaring ook na het aflopen van het traject blijven helpen het beleid naar acties te vertalen.

Door op die manier te werken creëren we ook interne gedragenheid en connectie. Op basis van wat leeft in onze stad stellen we samen prioriteiten, zetten we onze schouders onder gedragen projecten en vermijden we ad hoc werken.

We kunnen hierbij rekenen op **partners** als het Vlaams Mensenrechteninstituut, het Hannah Arendtinstituut, het Agentschap Integratie en Inburgering (AGII), de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VMSG) en lokale organisaties als Welcome in Mechelen en ROJM. We erkennen eveneens de rol en het belang van *grassroot*-verenigingen en belangengroepen die vanuit de diverse samenleving werken aan verbinding.

Ook op **internationaal vlak** blijven we onze voortrekkersrol spelen. We verwerven kennis en blijven innoveren door aan internationale netwerken deel te nemen. Denk aan Eurocities, het Intercultural Cities Program, RCN, ECCAR,... We zetten met partners uit andere steden Europese projecten op.

Omdat we in eerste instantie gevoed worden door de bekommernissen van inwoners van onze stad vormt een sterk **signalenbeleid** de basis. We werken een kader uit, we bekijken hoe we die signalen zelf kunnen oppikken met de hulp van aanwezige en nieuwe collega's op het terrein en maken gebruik van de bestaande netwerken.

Doel: *Diversiteit en inclusie verankeren als fundamentele waarden binnen de stadsorganisatie en haar partnerschappen, zodat deze waarden breed worden gedragen en in praktijk gebracht.*

Operationele doelstellingen:

- 4.1 We verankeren diversiteit en inclusie **als kernwaarden** binnen de organisatie, waarbij alle medewerkers en partners deze waarden onderschrijven en naleven.
- 4.2 We zetten in op een inclusief en divers **personeelsbeleid**.
- 4.3 We zetten **partnerschappen** op met lokale, Vlaamse en internationale organisaties die zich inzetten voor diversiteit en inclusie.
- 4.4 We werken een **signalenbeleid** uit zodat wat leeft bij de Mechelaar zo efficiënt mogelijk wordt gecapteerd en verwerkt.