

Staten-Generaal Lokaal sociaal beleid



Verslag werkgroep 7: superdiversiteit, ons uitgangspunt

Op 6 februari 2020 organiseerde de stad in samenwerking met APSMO en de Universiteit Antwerpen de Staten-Generaal lokaal sociaal beleid. Meer dan 500 mensen in armoede, vrijwilligers, eerste- en tweedelijns werkers, onderzoekers en medewerkers van de stad namen hieraan deel. En dit leverde heel wat input op. In dit document geven we een samenvatting van de belangrijkste bevindingen en voorstellen uit alle werkgroepen.

Met dank aan alle deelnemers en onderzoekers die meewerkten in de voortrajecten en tijdens de werkgroepen de dag zelf.



Antwerps Platform Sociale
MiddenveldOrganisaties



Werkgroep 7: superdiversiteit, ons uitgangspunt

Hoe bouwen we aan een stad die fier is op haar superdiverse identiteit en inwoners? Met deze vraag ging de werkgroep 'superdiversiteit, ons uitgangspunt' aan de slag.

Superdiversiteit is de realiteit en eigen aan een stad die constant in verandering en beweging is. Dit is de boeiende context waar we ons in bevinden en waarmee we aan de slag gaan.

Daarenboven is ook elke inwoner van de stad uniek, op vlak van achtergrond, afkomst, interesses, rollen, noden, talenten en het zichtbaar uiten hiervan. Ieder individu heeft een unieke, meerlagige identiteit.

Superdiversiteit is een kracht, maar stelt ons ook voor **uitdagingen**. Het 'samen leven' in diversiteit loopt niet altijd van een leien dakje en kan voor conflict of spanning zorgen.

Daarnaast zien we dat mensen in de stad nog steeds worden uitgesloten omwille van hun leeftijd, afkomst, religie, statuut, socio-economische situatie, seksuele geaardheid etc. Op vlak van discriminatie en racisme is er nog veel werk. Ook wanneer we kijken naar de stad en middenveldorganisaties, zien we belangrijke uitdagingen. Organisaties en instituties zijn vaak geen afspiegeling van de superdiverse realiteit.

De inhoud en voorstellen uit deze werkgroep zijn nauw verbonden met andere werkgroepen zoals 'werken aan verbinding' en een 'plek in de stad voor iedereen'.

Hoe zorgen we ervoor dat superdiversiteit een kans is die we aangrijpen in de stad?

Verbindend taalgebruik en positieve beeldvorming bepalen mee hoe inwoners 'diversiteit' ervaren en omgaan met elkaar over verschillen heen. (Stedelijke) politici spelen daarin een belangrijke rol. Maar ook de wijze waarop 'diversiteit' zichtbaar is en gemaakt wordt – op straat, in communicatie, via campagnes – draagt daartoe bij.

Het is belangrijk dat de stad en middenveldorganisaties werken aan een **divers personeels- en vrijwilligersbeleid**, zodat zij – in alle lagen – een weerspiegeling zijn van de samenleving. Het vergt een bewuste keuze en de nodige ondersteuning om dit te realiseren. De stad heeft enerzijds een belangrijke voorbeeldfunctie en kan anderzijds organisaties (proactief) stimuleren en ondersteunen om hierop in te zetten. Heel wat organisaties zijn zoekende of weten niet altijd goed hoe hieraan te beginnen.

Daarnaast is er nood aan een proactief **kader om discriminatie en racisme tegen te gaan**, zowel binnen stadsdiensten als daarbuiten. Dit betekent dat de stad inzet op het preventief tegengaan van discriminatie en racisme en optreedt tegen alle vormen van discriminerend handelen. Burgers die het slachtoffer zijn, kunnen klachten melden en de nodige ondersteuning krijgen. Praktijktesten zijn een goede manier om discriminatie en racisme bloot te leggen. Het vergt een plan van aanpak en transparante communicatie over de resultaten van praktijktesten en de effectieve gevolgen die eraan verbonden zijn.

Tot slot benadrukken we dat het belangrijk is dat **ontmoeting over verschillen heen** gestimuleerd wordt. Werkvormen die **niet-evidente ontmoeting** mogelijk maken en inwoners daarbij begeleiden, moeten ondersteund worden. Zij bieden vaak een veilige context waar mensen leren omgaan met diversiteit. Het gaat daarbij over wijkgerichte en stads brede werkingen.

Concrete voorbeelden uit de werkgroep 'superdiversiteit, ons uitgangspunt'



Stimuleer en ondersteun organisaties in het werken aan een **divers personeels- en vrijwilligersbeleid**. De stad geeft het goede voorbeeld: stadsdiensten zijn in alle lagen een afspiegeling van de samenleving.



Politici spreken **verbindende taal**. Zet in op positieve beeldvorming via een campagne die aantoont dat we trots zijn op onze superdiverse stad.



Diversiteit is een **transversaal thema** dat bewust en expliciet wordt meegenomen in alle beleidsdomeinen. Werk een inclusiviteitstoets uit, die ingezet wordt bij beslissingen op stadsniveau, maar ook bij campagnes etc.



Zet in op **meertalige communicatie**. Zo kan iedereen tot zijn rechten komen, sociale contacten opbouwen en talenten ontplooiën.



Ontwikkel een proactief kader om **discriminatie en racisme tegen te gaan**, binnen de stadsdiensten en daarbuiten. Zet in op praktijktesten, zorg voor laagdrempelige meldpunten en de nodige ondersteuning voor slachtoffers.



Laat **levensbeschouwelijke symbolen en uitingen van persoonlijke identiteit** toe in de publieke ruimte, op de werkvloer en op school. De beleving van inwoners staat centraal.



Ondersteun initiatieven die **diversiteit zichtbaar maken en stimuleren**. Inclusief waar het kan, categoriaal waar nodig. Steeds met het oog op een gemeenschappelijke toekomst.



Stimuleer **ontmoeting over verschillen heen**. Zet in op ontmoetingsplaatsen, meer en toegankelijke publieke ruimte, inzet van jeugdwerkers en straathoekwerkers. Er zijn heel wat plaatsen waar mensen elkaar spontaan, functioneel ontmoeten.



Werk aan meer **verbinding tussen sociaal en ruimtelijk beleid** om tegemoet te komen aan noden van elke inwoner in de stad.



Verwijder **symbolen** met een koloniaal verleden. **Straatnamen** weerspiegelen de stad en haar superdiverse samenstelling.



Deel **goede praktijken** en stimuleer uitwisseling tussen organisaties.



Zet in op het verwerven van **interculturele competenties** bij alle medewerkers van de stad (via coaching, training, vorming).