

## Visie en strategie diversiteit

Leven en werken in diversiteit gaat over een continue zoektocht. Als organisatie durven we onszelf in vraag stellen en creëren we een veilige plek waar debat en reflectie centraal staan. Het werken aan diversiteit en inclusie is een proces dat gedragen moet worden door iedereen. Een aantal thema's uit de algemene visietekst krijgen extra kleur in deze visietekst diversiteit.

### UNIEKE MENSEN



Als basisfilosofie gelooft 't Pasrel in de positieve kracht van diversiteit. We gaan uit van een pluralistische visie op de samenleving met een basishouding van respect en openheid. Verschillen tussen mensen zijn een rijkdom om over onszelf, de ander en de wereld te leren. Deze verschillen overlappen elkaar en komen samen in zowel botsingen, opbouwende gesprekken als wederzijdse aanvaarding. Waar diversiteit samenkomt, kunnen mensen van elkaar leren en groeien.

#### Strategie

We gaan op zoek naar nieuwe perspectieven om aan zelfreflectie te doen.

We besteden aandacht aan het leren kennen van onze cliënten door in open dialoog te treden.

We trachten handelingen en keuzes die mensen maken niet te 'culturaliseren'.

We schakelen verschillende gespecialiseerde diensten in om ons te ondersteunen.

We trachten in de leefgroep herkenningselementen vanuit verschillende culturen aan te bieden zoals gerechten, tv-programma's, muziek, speelgoed,...

We geven erkenning aan het feit dat iedereen een gelaagde identiteit heeft die ontstaat op een kruispunt van deelidentiteiten.

## HULP/HOOPVERLENING



We willen door middel van hulpverlening hoop creëren. Binnen onze hulpverlening gaan we een zorgtraject op maat aan. Om tegemoet te komen aan de veranderende samenleving die meer en meer divers wordt, dienen we bewust te zijn van ons eigen referentiekader, met name onze eigen achtergrond in het begeleiden van onze gezinnen. We willen mensen perspectief geven door kracht- en talentgericht te werken. 't Pasrel wil dat de jongeren in de leefgroep en daarbuiten zichzelf verder kunnen en mogen ontplooiën met respect voor elk aspect van hun identiteit.

## Strategie

We beoordelen niet, nemen de houding van mildheid aan en blijven zoeken naar de drijfveren van mensen.

We gaan niet in de expertpositie staan. We stellen onze eigen opvoedingsnormen in vraag.

We maken gerichte beleidskeuzes om evenredige participatie te realiseren

We hebben aandacht voor de impact van discriminatie en racisme op cliënten.

We investeren in hulpmiddelen en kwaliteitsvolle hulpverlening.

We zoeken naar de betekenis van blokkage en gaan daar actief mee aan de slag.

## MAATSCHAPPELIJKE ROL



Omdat 't Pasrel deel is van de samenleving en hierin haar rol wil opnemen, engageren we ons om onze stem te laten horen voor een antiracistische en inclusieve samenleving. Mensenrechten en sociale rechtvaardigheid zijn onontbeerlijk. We zien het als onze taak om te strijden tegen haat en agressie, tegen discriminatie, racisme, ongelijkheid en uitsluiting in welke vorm dan ook.

## Strategie

Bij uiting van discriminatie grijpen we in. We nemen stelling in én proberen te begrijpen wat achter de discriminatie zit.

We ondersteunen collega's te kunnen uitspreken wanneer ze geconfronteerd worden met micro-agressies.

In de leefgroep houden we discriminatie en uitsluiting in de gaten bij jongeren en begeleiders. Oa in groeps gesprekken wordt hier verder op ingegaan.

We signaleren via jaarverslag en op externe overlegmomenten.

We informeren ons (via media, boeken, artikels) over de actualiteit, de maatschappelijke tendensen en uitsluitingsmechanismen.

We gaan samenwerkingsverbanden aan met organisaties gespecialiseerd in cultuursensitief en inclusief werken.

We nemen onze verantwoordelijkheid in de strijd tegen maatschappelijke uitsluiting en thema's waarmee minderheidsgroepen geconfronteerd worden.

We nemen standpunt in het maatschappelijk debat en maken dit kenbaar via rapportage, sociale media en andere acties.

## INNOVATIEVE EN ZORGZAME ORGANISATIE



't Pasrel streeft naar gelijkheid en rechtvaardigheid, niet enkel op maatschappelijk vlak maar ook op de werkvloer. We streven ernaar om van diversiteit een realiteit te maken binnen onze organisatie. Vanuit ons pluralistisch mensbeeld kijken we naar leeftijd, genderidentiteit, origine, geloofsovertuiging, seksuele oriëntatie of onderwijsachtergrond als uniekheden die wij in de verf zetten en omarmen. We geloven in de positieve kracht van inclusie.

### Strategie

't Pasrel is een plek waar we onze medewerkers helpen om hun talenten te voeden en deze verder te laten ontwikkelen.

We geloven in een diverse samenleving en stellen het als doel om deze diversiteit ook weerspiegeld te zien in onze teams.

We gaan in dialoog. We creëren ruimte voor debat, tolerantie en acceptatie binnen de organisatie

We zijn ons bewust van ons eigen referentiekader en vooroordelen.

we hebben aandacht voor de impact van discriminatie en rascime op ons personeel

### GEMEENSCHAPPELIJKE TAAL EN MEERTALIGHEID

De manier waarop we met taal op de werkvloer omgaan is een belangrijke hefboom in een inclusief personeelsbeleid. We gebruiken Nederlands als gemeenschappelijke taal maar waarderen meertaligheid. We werken qua taal op de werkvloer in een spanningsveld dat mag bestaan. Het is niet zoeer de Nederlandse taal maar wel de behoefte om elkaar te begrijpen die ons bindt.

### Strategie

We praten met collega's in een taal die iedereen die aanwezig/betrokken is, begrijpt.

We gebruiken luistertaal. Luistertaal is een vorm van meertalige communicatie waarin beide gesprekspartners hun eigen taal blijven spreken en elkaar toch kunnen verstaan.

De meertaligheid van een collega beschouwen we als een talent dat we in onze werking zinvol inzetten.

We communiceren in klare taal naar cliënten en collega's. Dit geldt voor alle talen.

We bieden medewerkers kansen om te groeien in hun taalvaardigheden. We zien het als een gemeenschappelijke opdracht om samen te werken aan een goede communicatie.