

ACTIE CHECKLIST

Diversiteit en Inclusie Gent



CONCRETE ACTIE:	
PIJLER	<ul style="list-style-type: none">• creatie/productie• presentatie/programma• publiekswerking• personeel
Welke doelstelling(en) helpen jullie hiermee realiseren?	
1. Zijn de mensen tot wie je de actie richt van bij het begin bij de ontwikkeling van de actie betrokken?	
2. Is de actie gericht op het herverdelen van de macht? Worden de sleutels (tijdelijk) afgegeven?	
2. Zijn jullie bereid om over deze actie ervaringen, vragen, kennis uit te wisselen binnen het lerend netwerk? Is het duidelijk wie deze rol opneemt (mandaat?) en dat hier tijd voor vrijgemaakt wordt?	
3. Dragen jullie zorg voor een safe space in het uitwerken en realiseren van deze actie? Doen jullie dit omdat je het echt wilt doen en niet omdat het moet? Is er ruimte voor kwetsbaarheid, mildheid, trial en error? Vermijden jullie een competitiegevoel, deze actie af te wegen aan acties van anderen? Willen jullie leren van jullie ervaring?	
4. Ligt de focus van de actie meer op inclusie dan op diversiteit?	
5. Vertalen jullie deze actie en jullie engagement hiervoor in een budgettair kader?	
6. Volgen jullie deze actie voldoende zelfkritisch op, op vlak van kwaliteit en impact? Hebben jullie criteria/indicatoren geformuleerd voor deze actie op basis waarvan je op cruciale momenten kunt evalueren?	

Ons collectief engagement voor Diversiteit en Inclusie als Gentse cultuursector (DIG)

2021

Diversity is being invited to the party. Inclusion is organizing the party together.

Wij kiezen voor **gelijkwaardige inclusie**.

We zijn bereid om sleutels echt af te geven en onze macht te herverdelen.
Onbereikbare doelgroepen bestaan niet, onbereikbare organisaties wel:
we focussen op het ontdekken en wegwerken van interne drempels en blinde
vlekken.

Wij installeren een **DIG-team** binnen onze werking.

Minstens één **DIGGER** van onze organisatie neemt deel
aan de **Lerende Netwerken** Diversiteit en Inclusie Gent.

Wij engageren ons om onze ervaring en kennis open en kwetsbaar
met andere organisaties te delen.

We werken met elkaar vanuit een **code of conduct rond safe space**.

We vertalen deze collectieve intenties de komende jaren
in **concrete en ambitieuze acties** op maat van onze werking.

We zetten in op het verhogen van participatie en representatie
van mensen met migratieachtergronden in alle lagen van onze werking.
Geen diversiteit zonder inclusie: duurzaam representatiever worden
is altijd ingebed in structureel inclusief beleid.

We vertalen ons engagement naar een **budgettair** kader.

We implementeren de DIG zelfreflectietools in onze werking.

We **evalueren** onze acties zelfkritisch
en volgen de kwaliteit en de impact ervan op.

Signature