

Missie van DIG

De missie van DIG is *elke structurele vorm van uitsluiting achterhalen en wegwerken, zodat elke kunstenaar, bezoeker, medewerker, partner en bestuurslid zich veilig, gewaardeerd en gerespecteerd voelt*. Elke organisatie is hiervoor zelf verantwoordelijk maar wordt ondersteund en begeleid.

Voor de periode 2021-2027 blijft de focus van DIG op representatie en participatie van mensen met een migratieachtergrond liggen. Daarmee bedoelen we personen en organisaties die zichzelf omschrijven als bicultureel, vaak meertalig, van kleur, met migratieachtergronden. Net zoals na de landschapstekening in 2015 komen we nu namelijk tot dezelfde conclusie: het superdiverse Gent weerspiegelt zich nog niet in de Gentse kunst- en cultuursector. DIG zet daarom in op een stevige inhaalbeweging en die moet zichtbaar en, vooral, duurzaam zijn.

Bij het inzetten op het verhogen van participatie en representatie van mensen met migratieachtergronden zijn er drie belangrijke aandachtspunten: 1. meer representatie in *alle* lagen van de werking van een organisatie, en 2. ruimte maken voor *'lokale'* (niet enkel *'internationale'*) culturele diversiteit. 3. duurzaam representatiever worden is altijd ingebed in een structureel inclusief beleid (bijvoorbeeld om het zogenaamde 'draaideureffect' te vermijden).

Vuurgroep en lerende netwerken

Voor de Lerende Netwerken meldden zich honderd deelnemers uit een vijftigtal organisaties aan. De stuurgroep vervelde intussen tot [Vuurgroep](#) – de samenstelling is een weerspiegeling van onze superdiverse samenleving, verschillende sectoren en kunstvormen zijn gerepresenteerd en de groep bundelt veel expertise inzake diversiteit en inclusie.

Via de Vuurgroep en de Lerende Netwerken worden gezamenlijke acties opgezet om de participatie en representatie in Gent zienderogen te verhogen, zowel wat creaties, programma's, publiekswerking, personeel, besturen als partnerships betreft.

Terugblikkend op het voorbije jaar – de individuele gesprekken met organisaties, de conclusies uit de bevraging ikv de landschapstekening, en de eerste bijeenkomsten van de lerende netwerken – kunnen we concluderen dat het in de Gentse kunst- en cultuursector niet ontbreekt aan goesting, motivatie en urgentiebesef, als het gaat over een meer representatieve afspiegeling van onze superdiverse samenleving. Er werden, en worden, een heleboel acties opgezet om dit doel na te streven. Hoe komt het dan dat deze acties zich niet vertalen in een structurele verandering?

Focus op 'zichzelf' ipv op 'de ander'

Het is duidelijk dat acties, ontwikkeld en geïmplementeerd door een overwegend witte sector onvoldoende fundamentele impact hebben. Met *'wit'* bedoelen we veel meer dan louter huidskleur. Het gaat over onbewuste normen van waaruit bepaald wordt hoe en met wie gewerkt wordt. Deze normen worden gedefinieerd door een overwegend middenklasse, hoogopgeleid, hetero, cisgender, wit (hier wel als huidskleur) gezond (zonder beperkingen) en mannelijk perspectief.

Er is nood aan een andere kijk en een andere aanpak, onder het motto: *"Diversity is being invited to the party. Inclusion is organizing the party together."* De verbreding naar integraal inclusief denken en handelen is cruciaal. Dit betekent dat de doelstellingen en acties in eerste instantie gericht moeten zijn op de *eigen* werking, op de eigen organisatiecultuur, de machtsverhoudingen en de blinde vlekken. Er is ook een bewustwording nodig over ingebouwde (onzichtbare) drempels. Het zijn

deze drempels die moeten aangepakt en weggewerkt worden. Kortom, het gaat over acties gericht op 'zichzelf' in plaats van op 'de ander'.

Het is die verantwoordelijkheid die we als overwegend witte cultuursector moeten opnemen. Dat inclusief denken moet leiden tot inclusief handelen, waarbij we posities vrijmaken, sleutels doorgeven en de macht herverdelen. En waarbij we tot evenwaardige vormen van samenwerking komen die voor alle partners, maar ook voor alle Gentenaars, een duidelijke meerwaarde oplevert.

Toolkit: collectief engagement, reflectietool, checklist en DIGGERS-traject

Het goede nieuws is dat we dit niet alleen moeten doen, iedere organisatie voor zich: we kunnen hierin een collectief verhaal schrijven. Daarom ontwikkelde de Vuurgroep een basistekst, een **collectief engagement** dat elke Gentse organisatie kan onderschrijven. Dit engagement maakt duidelijk welke onze gezamenlijke uitgangspunten en prioriteiten zijn.

Daarnaast ontwikkelden we een **reflectietool** waarmee elke organisatie aan de slag kan. Deze tool helpt om, op maat van de organisatie, een actieplan te ontwikkelen, bestaande uit heldere strategische en operationele doelstellingen, meetbaar adhv concrete indicatoren. De operationele doelstellingen en acties worden onderworpen aan een **checklist**. De checklist vertaalt de principes uit het collectief engagement en vergroot de kans op slagen van de acties. Organisaties kunnen zowel individueel met deze toolkit aan de slag, als via de Lerende Netwerken. Deze netwerken blijven hét platform bij uitstek waarop kennis en goede praktijken gedeeld worden, waar structurele samenwerkingen worden aangegaan en waar, in een *safe space*, geleerd en gereflecteerd wordt.

Parallel met de Lerende Netwerken gaan we ook samen aan de slag via een *DIGGERS-traject* dat van september 2021 tot juni 2022 wordt georganiseerd. Dat er in een overwegend witte sector vanuit een bepaalde norm wordt gedacht en gewerkt, dat er blinde vlekken over ingebouwde drempels zijn, is, door het gebrek aan perspectieven, niet onlogisch. Een vis zal ook pas beseffen dat hij al heel zijn leven in water leeft op het moment dat hij eruit wordt gehaald. Zo heeft onze sector spiegels nodig om zich bewust te worden van de eigen normen en drempels. We willen daarbij niet oordelen of schuldgevoelens kweken. Wat we vooral nastreven is een collectieve bewustwording en zelfreflectie, een collectief engagement om deze drempels te ontdekken en weg te werken.

Deze sessies hebben dan ook volgende cruciale doelstellingen:

- ontdekken van witte privileges, onbewuste vooroordelen, blinde vlekken, antiracisme, dekolonisering;
- een cultuur van zelfreflectie installeren, zodat men het gewoon wordt om over eigen blinde vlekken en vooroordelen te spreken, deze te delen, en hiermee om te gaan;
- acties ondernemen om intern draagvlak en urgentiebesef te creëren (een DIG-actiegroep in elke organisatie)

Collectief engagement

Het collectief engagement vormt de basis van een gemeenschappelijk Gents verhaal: als Gentse kunst- en cultuursector zetten we actief en gezamenlijk stappen om inclusiever te worden. Het is zeker en vast de vurige wens van de Vuurgroep dat elke Gentse kunst- en cultuurorganisatie dit mee ondertekent. Tegelijk weten we dat inzichten rond inclusie, privileges, antiracisme, dekolonisering,.. in deze tijdsgeschiedenis razendsnel veranderen. Het is dan ook een levendig, dynamisch document, dat onderworpen zal worden aan voortschrijdend inzicht.

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.

	CREATIE	PROGRAMMATIE PRESENTATIE	PUBLIEKSWERKING	PERSONEEL
1	<p>Verken de pijler "creatie" en ga met deze reflectievragen in gesprek binnen de werking:</p> <p><i>Daag elkaar en jezelf uit. Wees waarderend én zelfkritisch genoeg. Vermijd de zwakke of pijnlijke punten niet. Communiceer op een verbindende manier en ga samen op zoek naar de stappen die jullie kunnen zetten.</i></p>	<p>Verken de pijler "presentatie/programmatie" en ga met deze reflectievragen in gesprek met je collega's:</p> <p><i>Daag elkaar en jezelf uit. Wees waarderend én zelfkritisch genoeg. Vermijd de zwakke of pijnlijke punten niet. Communiceer op een verbindende manier en ga samen op zoek naar de stappen die jullie kunnen zetten.</i></p>	<p>Verken de pijler "publiekswerking" en ga met deze reflectievragen in gesprek met je collega's:</p> <p><i>Daag elkaar en jezelf uit. Wees waarderend én zelfkritisch genoeg. Vermijd de zwakke of pijnlijke punten niet. Communiceer op een verbindende manier en ga samen op zoek naar de stappen die jullie kunnen zetten.</i></p>	<p>Verken de pijler "personeel" en ga met deze reflectievragen in gesprek met je collega's:</p> <p><i>Daag elkaar en jezelf uit. Wees waarderend én zelfkritisch genoeg. Vermijd de zwakke of pijnlijke punten niet. Communiceer op een verbindende manier en ga samen op zoek naar de stappen die jullie kunnen zetten.</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> Gaan jullie ACTIEF OP ZOEK naar artiesten/kunstenaars met migratieroots? Werken jullie samen met (zelf)/(koepel)organisaties die artiesten/kunstenaars met migratieroots bereiken? Worden er PLAATSEN VRIJGEHOUDEN voor artiesten/kunstenaars met migratieroots in jullie creatieprocessen, instroom- en doorstroomateliërs, audities...? Krijgen artiesten/kunstenaars met migratieroots die betrokken worden in jullie werking ZEGGENSCHAP over het proces? Krijgen artiesten/kunstenaars met migratieroots die betrokken worden in jullie werking BESLISSINGSRECHT voor de inhoud? Vragen jullie zichzelf als organisatie actief af wat je van de kunstenaars/artiesten met migratieroots met wie je samenwerkt kan LEREN? Hoe wordt dit 'leren' structureel ingebed in de organisatie? 	<ul style="list-style-type: none"> Gaan jullie ACTIEF OP ZOEK naar artiesten/kunstenaars/curatoren/programmamakers met migratieroots? Werken jullie samen met (zelf)/(koepel)organisaties die artiesten/kunstenaars/programmamakers met migratieroots bereiken? Hoeveel procent van je KALENDERRUIMTE houden jullie vrij voor artiesten/kunstenaars met migratieroots? Welke interne afspraken maken jullie hierover? Als jullie kalenderruimte vrijhouden voor artiesten/kunstenaars met migratieroots, geven jullie hen dan ook EIGENAARSCHAP? Voeren jullie interne gesprekken over wat 'eigenaarschap' betekent en hoe ver je daar in gaat? Worden artiesten/kunstenaars/curatoren met migratieroots BEVRAAGD over hoe zij de samenwerking zien? Wat hebben ze nodig zodat dit voor hen een geslaagde samenwerking is? Hoe laten jullie de artiesten/kunstenaars die (tijdelijk) de SLEUTELS in handen krijgen vlot SAMENWERKEN met andere collega's van bv. publiekswerking? Voeren jullie intern gesprekken over wat 'goede/kwalitatieve' kunst betekent? Hoe gaan jullie om met artiesten/kunstenaars die kunst brengen die je als organisatie niet 'KWALITATIEF' vindt? 	<ul style="list-style-type: none"> WERK JE ACTIEF SAMEN met (zelf)/(koepel)organisaties die een publiek met migratieroots bereiken? Werk je samen met artiesten/kunstenaars met migratieroots die geprogrammeerd staan om een diverser publiek te bereiken? Zorg je ervoor dat deze partners ook zelf iets hebben aan deze samenwerkingen - <i>what's in it for them</i>? Doe je niet alleen acties 'VOOR publiek', maar ook 'MET & DOOR publiek'? Zijn de acties met je publiek niet te veel ad hoc, maar eerder STRUCTUREEL ingebed in de organisatie? Ga je als organisatie op structurele basis IN GESPREK MET PUBLIEK met migratieroots om hen te bevragen over wat ze nodig hebben, willen, relevant vinden? Betrek je hen op een gelijkwaardige manier? Worden mensen die je bevrageet hiervoor vergoed? Ben je bewust en actief bezig met INCLUSIEF COMMUNICEREN? Maak je tijd, ruimte en middelen vrij om je je als organisatie hierin bij te scholen? 	<ul style="list-style-type: none"> Zijn je WERVING- EN SELECTIEPROCESSEN INCLUSIEF? Maak je tijd, ruimte en middelen vrij om die inclusief te maken? Worden nieuwe medewerkers gescreend op hun inzichten rond inclusief/antiracistisch/dekoloniaal denken en werken? Krijgen (nieuwe) medewerkers de kans zich hierin bij te scholen? Wordt 'inclusief werken' ook meegenomen in FUNCTIONERINGSGESPREKKEN en evaluaties? Maak je tijd, ruimte en middelen vrij om je personeel BIJ TE SCHOLEN rond inclusief werken, antiracisme, antidiscriminatie, blinde vlekken? Maak je ruimte voor betaalde STAGES en OPLEIDINGEN? Neem je als organisatie engagementen rond QUOTA en/of POSITIEVE ACTIES? Wordt 'diversiteit' gezien als een 'thema', waarvoor één persoon verantwoordelijk is, of wordt COLLECTIEVE VERANTWOORDELIJKHEID bij élk team gelegd om na te gaan in welke mate hun acties inclusief zijn?
2	<p>Welke ACTIES stellen jullie voorop om creatieprocessen inclusiever te maken?</p> <p><i>Wie betrek je bij deze fase?</i></p>	<p>Welke ACTIES stellen jullie voorop om de programmatie inclusiever te maken?</p> <p><i>Wie betrek je bij deze fase?</i></p>	<p>Welke ACTIES stellen jullie voorop om de publiekswerking inclusiever te maken?</p> <p><i>Wie betrek je bij deze fase?</i></p>	<p>Welke ACTIES stellen jullie voorop om de werkvloer inclusiever te maken?</p> <p><i>Wie betrek je bij deze fase?</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • ...
3	<p>Dubbelcheck je acties op inclusiviteit met de DIG checklist!</p>	<p>Dubbelcheck je acties op inclusiviteit met de DIG checklist!</p>	<p>Dubbelcheck je acties op inclusiviteit met de DIG checklist!</p>	<p>Dubbelcheck je acties op inclusiviteit met de DIG checklist!</p>

ACTIE CHECKLIST

DIG

CONCRETE ACTIE:	
PIJLER	<ul style="list-style-type: none"> • creatie/productie • presentatie/programa • 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?	