



PACT
UTRECHT



Naar een inclusieve culturele sector

Dat diversiteit en inclusiviteit van vitaal belang zijn voor een bloeiende en duurzame sector – cultuur van, voor en door iedereen – wordt door steeds meer cultuurmakers en instellingen onderschreven. Ook aan de bereidheid om inclusief te zijn ontbreekt het vaak niet. Maar de praktijk blijft achter. Wat is er nodig voor een werkelijke, fundamentele omslag? Hoe wordt het streven naar meer diversiteit een alledaagse werkelijkheid en praktijk? Hoe dekoloniseren we onze instellingen, ons kwaliteitsbegrip, onszelf? Hoe breek je met de macht van gewoonte en krijgen verschillende geluiden een stem? Hoe vertaal je dit structureel in je programmering of in de inrichting van je organisatie?

PACT Utrecht

PACT Utrecht is een netwerk van Utrechtse cultuurmakers. Het netwerk zoekt met elkaar en binnen de eigen organisaties naar manieren om Diverser en Inclusiever (D&I) te worden. Dat doen we vanuit de overtuiging dat Utrecht gebaat is bij meer contact tussen verschillende mensen, meer eigenaarschap van diverse groepen en een gedeelde cultuurbeleving. We werken aan diversiteit in de breedste zin van het woord en, waar relevant voor de Utrechtse en/of organisatie context, leggen we de focus op specifieke aspecten.

Door het D&I-pact te onderschrijven laat je zien dat je niet alleen de urgentie voelt, maar je ook daadwerkelijk committeert aan het verwezenlijken van (een of meer) doelstellingen. Door deze handeling maak je direct deel uit van PACT Utrecht.

Netwerk van Utrechtse cultuurmakers

Naar een inclusieve culturele sector

Diversiteit betekent verscheidenheid en omvat alle aspecten c.q. persoonskenmerken waarop mensen van elkaar verschillen. Inclusie gaat over *hoe* we met de verschillen omgaan. Inclusief betekent zodoende dat mensen niet alleen vertegenwoordigd zijn, maar dat iedereen zich betrokken en gewaardeerd voelt – niet ondanks, maar dankzij de verschillen.

Wat doet PACT Utrecht?

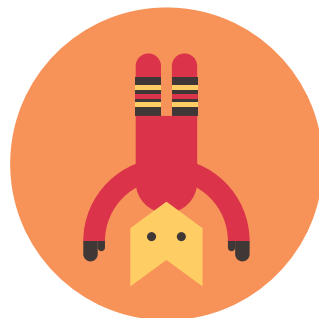
PACT Utrecht heeft als doel de uitwisseling van kennis, kunde, materiële ondersteuning, (hulp)vragen, *good practices* en biedt gelegenheid voor netwerken. Dit doen we onder andere door het organiseren van een reeks van activiteiten waarin we jou willen betrekken om mee te bouwen aan een cultuursector van, door en voor iedereen.

Hoe meld je je aan?

Door het D&I pact te onderschrijven ben je onderdeel van PACT Utrecht geworden. Deze overeenkomst bevestig je via het aanmeldformulier op pactutrecht.nl of de websites van reeds aangesloten partijen. Hier kun je tevens je betrokkenheid toelichten door je organisatie als Aanjager, Doener of Partner aan te melden.



Aanjagers nemen initiatief en zijn aanspreekpunt van PACT Utrecht. Ze werken zowel strategisch als praktisch actief aan een inclusieve Utrechtse cultuursector.



Doeners participeren actief, integreren relevante tools binnen eigen organisaties, geven feedback en input. Ze werken praktisch actief aan een inclusieve Utrechtse cultuursector.



Partners onderschrijven het belang. Zij leveren input bij vraagstukken, creëren bewustzijn en zetten hun netwerken in.



www.pactutrecht.nl • samen@pactutrecht.nl • @pactutrecht



Naar een inclusieve culturele sector



Netwerk van Utrechtse cultuurmakers



Het D&I-pact van Utrecht

Wij, Utrechtse cultuurmakers, sluiten met elkaar een overeenkomst om samen de Utrechtse cultuursector divers en inclusief te maken. We committeren ons aan (een of meerdere) afspraken uit dit pact.



1 Code Culturele Diversiteit

Wij hanteren in onze organisatie de vier principes van de Code Culturele Diversiteit.

Dat houdt in dat:

- wij een visie op culturele diversiteit formuleren;
- wij deze visie concretiseren in beleid en zorgdragen voor de financiering hiervan;
- wij werken aan continue verbetering van onze resultaten op het gebied van culturele diversiteit en onze organisatie hierop inrichten;
- wij onze toezichthouders toezien op de naleving van de Code Culturele Diversiteit.

2 Organisatieontwikkeling diversiteit & inclusie

Wij lichten samen met een 'critical friend' onze organisatie de komende vier jaar periodiek door op diversiteit & inclusie en werken doelgericht aan de uitvoering van de actiepunten die daaruit voortkomen. De ervaringen en inzichten die hieruit voortvloeien delen we.



3 Bewustwording unconscious bias

Wij houden het onderwerp "bewustwording unconscious bias" hoog op de agenda van onze eigen organisatie en de Utrechtse culturele sector. Dit doen wij onder meer door trainingen te volgen en regelmatig bijeenkomsten te organiseren over unconscious bias.

Wij creëren structureel ruimte voor reflectie, intercollegiale consultatie en het bespreekbaar maken van ongemakkelijke gevoelens.

4 Samenstelling Bestuur c.q. Raad van Toezicht

Wij streven naar een Bestuur c.q. Raad van Toezicht met minimaal twee leden met een biculturele achtergrond binnen een periode van vijf tot tien jaar.

Wij streven naar een Bestuur c.q. Raad van Toezicht met minimaal twee vrouwelijke leden binnen een periode van vijf tot tien jaar.



5 Samenstelling Personeel

Wij vergroten de vijver waarin we vissen voor nieuw talent, werven consequent en doelgericht langs verschillende wervingskanalen en zetten verschillende wervingsmiddelen in.

Wij zetten ons individueel en gezamenlijk in voor het stimuleren en binden van het aanwezige talent voor de Utrechtse culturele sector.

In onze selectieprocedures houden we expliciet rekening met mogelijke factoren die gelijke kansen kunnen beïnvloeden.

Wij passen de Rooney Rule toe bij alle sollicitatieprocedures. Dat betekent dat voor iedere vacature minimaal twee kandidaten met een biculturele achtergrond uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek.

Wij bevorderen een inclusief werkklimaat, waarbij verschillen positief worden ervaren, uitsluiting, ongelijke behandeling en discriminatie worden tegengegaan en diverse perspectieven worden gewaardeerd en geïntegreerd.



6 Programmering, productie en/of presentatie

Wij werken doelgericht aan een meer diverse en inclusieve programmering, productie en/of presentatie en formuleren daartoe concrete doelstellingen voor over vijf jaar.

Wij gaan partnerschappen aan met programmeurs met een biculturele achtergrond en/of vormen allianties met partners om programmeurs met een biculturele achtergrond op te leiden.

Wij creëren ruimte voor reflectie op onze blinde vlekken en culturele bias door in gesprek te gaan (en te blijven) met experts.

7 Samenstelling publiek

Wij werken doelgericht aan een publiekssamenstelling met meer diversiteit en formuleren daartoe concrete doelstellingen voor over vijf jaar.



8 Eigen afspraak

Hieronder kun je een vrij in te vullen afspraak binnen je instelling en met Utrecht bekendmaken.

Vink de afspraken aan, die je onderschrijft. Wanneer niet alle onderdelen van de afspraak voor jou relevant zijn, of je een specifieke alinea niet onderschrijft, kun je die alinea doorhalen. Via de website van PACT kun je delen welk (onderdeel) van de afspraken je onderschrijft en is er ruimte voor aanvulling met een eigen afspraak.

Wij onderschrijven de afspraken

(naam organisatie)

Ondertekend door: