



# Diversiteit & Inclusie

# Diversiteit & Inclusie

## Visie en ambitie van Factorium Cultuurmakers

*“Een ieder heeft het recht om vrijelijk deel te nemen aan het culturele leven van de gemeenschap, om te genieten van kunst en om deel te hebben aan wetenschappelijke vooruitgang en de vruchten daarvan.” – Universele verklaring van de rechten van de mens, artikel 27*

Factorium Cultuurmakers heeft als missie om deelname aan het culturele leven van de gemeenschap en het genieten van kunst toegankelijk te maken voor alle inwoners van Tilburg en omstreken. Zowel die gemeenschap als de cultuur en kunst zelf zijn divers en uiteenlopend, wat betekent dat er voor al die verschillen plaats moet zijn bij Factorium. We zijn toegewijd aan het creëren van een diverse, inclusieve en respectvolle organisatie voor cursisten, publiek, partners en medewerkers. Onderstaande wordt onderschreven en uitgedragen:

- We erkennen dat diversiteit en inclusie zowel onszelf als onze bezoekers in staat stelt om te leren van verschillende perspectieven.
- We zijn vastbesloten om onze werkomgeving te vormen tot een plaats waar iedereen zich welkom en waardig voelt.
- We zijn toegewijd aan het behoud en de versterking van de culturele diversiteit binnen onze organisatie en in de gebieden waar we actief zijn.
- We geloven dat het omarmen van diversiteit en inclusie noodzakelijk is om onze doelen te bereiken en om onze missie te vervullen.
- We zullen actief werken aan het voorkomen van discriminatie op basis van ras, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, etniciteit, of een verstandelijke/fysieke uitdaging.
- We stellen vast dat diversiteit en inclusie niet alleen tot stand kan komen door erover te praten en te schrijven, maar door het te doen, het te belichamen en er voor te gaan staan.

## Uitwerking

Factorium past de Code Diversiteit en Inclusie actief toe. De Code Diversiteit & Inclusie heeft de volgende definities opgenomen in de haar code:

### Diversiteit

De code gebruikt de term diversiteit om aan te geven dat mensen op een reeks van zichtbare en onzichtbare kenmerken van elkaar verschillen en met elkaar overeenkomen. Diversiteit is een gegeven. Mensen verschillen van elkaar.

De verschillen betekenen iets voor ieders positie in de samenleving en de kansen die men krijgt. Ze sturen ons gedrag en denken. Niet iedereen is zich daar altijd van bewust.

De verschillen spelen altijd in samenhang een rol. Identiteitsvorming vindt plaats door de unieke combinatie van deze verschillen. De code is van origine gericht op culturele diversiteit. Daarnaast geeft de code ruimte aan meer vormen van verschil, zoals gender, verstandelijke/fysieke uitdaging, seksuele oriëntatie, religie, sociaaleconomische status, opleidingsniveau en leeftijd.

## Inclusie

De term inclusie verwijst naar hoe je met verschillen en overeenkomsten omgaat. De kracht van diversiteit en de voordelen ervan worden benut wanneer het unieke van elk individu wordt (h)erkend en verwelkomd. Daarvoor moet je leren elkaar te waarderen, niet ondanks, maar juist dankzij de verschillen en overeenkomsten die er zijn. Het is essentieel dat iedereen onderdeel is van de besluitvorming en de mogelijkheid heeft om ideeën aan te dragen.

Inclusie is de mate waarin makers, producenten, werkenden en publiek van alle identiteiten - zichtbaar of niet - zichzelf kunnen zijn en zich veilig en gerespecteerd voelen.

## Toegankelijkheid

Waar de code spreekt over toegankelijkheid wordt de brede definitie ervan bedoeld, bestaande uit:

- Fysieke toegankelijkheid
- Bereikbaarheid van voorzieningen
- Informatieve toegankelijkheid
- Digitale toegankelijkheid
- Sociale toegankelijkheid
- Financiële toegankelijkheid

Er zijn per thema doelstellingen geformuleerd die toegepast gaan worden. De 4 thema's zijn:

1. Personeel
2. Programma
3. Publiek
4. Partners



# 1. Personeel

Factorium hanteert HR-beleid dat gericht is op het vergroten van diversiteit en inclusie. Er is specifieke aandacht voor deze thema's bij de instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers. Deze ambitie draagt eraan bij dat de samenstelling van het personeelsbestand een afspiegeling wordt van de diversiteit in de samenleving. Hierbij wordt gekeken naar aspecten als afkomst, gender, leeftijd, seksualiteit, religie, beperkingen, en culturele achtergrond.

Concreet worden de volgende acties ondernomen:

## Diversiteit in de vacaturetekst

De vacaturetekst wordt op een inclusieve manier opgesteld, zodat het duidelijk is dat iedereen welkom is om te solliciteren.

- Onnodige functie-eisen worden uit het functieprofiel gehaald.
- Vooral de basiseisen worden opgenomen.
- Er worden arbeidsvoorwaarden toegevoegd die relevant zijn voor de diversiteit die we willen binnenhalen, bijvoorbeeld: 'bij ons mag je feestdagen omruilen' of 'ons gebouw is rolstoeltoegankelijk'.
- Contact opnemen voor informatie is laagdrempelig en persoonlijk.
- We overwegen per vacature of het sturen van een brief en motivatie vervangen kan worden door een andere vorm of inhoud.
- We voorkomen ingewikkeld (vak)taalgebruik.
- De vacatures worden in eenvoudig Nederlands opgesteld.
- We nemen standaard een diversiteits- en inclusiestatement op.

## Diversiteit bij de bronnen waar sollicitanten/opdrachtnemers gevonden worden

Factorium zorgt ervoor dat ze diverse groepen bereikt door te zoeken naar potentiële kandidaten op verschillende platformen en bij diverse organisaties.

- Er worden zoveel mogelijk algemene en specifieke (wervings)kanalen gebruikt, waaronder sociale media en de collega's/partners worden gevraagd de vacature actief te delen in netwerken.
- Er worden structurele samenwerkingen opgezet met (bijvoorbeeld) ROC's, hogescholen, gemeente en UWV.

## Bias-proof selectieproces

Het selectieproces wordt zo objectief mogelijk en vrij van oordelen ingericht. Dit wordt bereikt door het gebruik van beoordelingscriteria die specifiek zijn gericht op de competenties en vaardigheden die nodig zijn voor de functie.

## Diversiteit in de sollicitatiecommissie

Factorium zorgt ervoor dat de sollicitatiecommissie een diverse is, zodat er verschillende perspectieven en ervaringen zijn tijdens het selectieproces.

## Vast onderdeel van het on-boarding (introductie) proces

Het HR-beleid, de gedragscode en de visie op diversiteit en inclusie wordt expliciet besproken en geagendeerd in het on-boarding proces van nieuwe medewerkers.

## Arbeidsvoorwaarden

We passen waar mogelijk onze arbeidsvoorwaarden aan waardoor het voor medewerkers mogelijk is om persoonlijke keuzes te maken die aansluiten bij verschillende waarden en normen.

- De landelijke feestdagen worden waar mogelijk losgelaten waardoor er ruimte ontstaat om deze feestdagen op andere momenten op te nemen.
- Er wordt een multifunctionele ruimte ingericht waar het mogelijk is om bijvoorbeeld in rust te bidden of te kolgen.

### Trainen van onze medewerkers en specifiek de leidinggevenden

Alle medewerkers worden betrokken bij het uitdragen van het geformuleerde beleid en onderschrijven de uitgangspunten.

- We trainen leidinggevenden in hoe zo objectief en transparant mogelijk ontwikkelgesprekken voeren.
- Diversiteit & inclusie wordt standaard opgenomen als bespreekpunt in een ontwikkelgesprek.
- We monitoren en evalueren onze aanpak.

### Invoeren exitgesprekken

De inzichten uit exitgesprekken worden gebruikt om de processen rondom werving, selectie en doorstroom van medewerkers inclusiever te maken én om het werkklimaat te verbeteren.

### Diversiteit in het leiderschap van de organisatie

Factorium streeft naar een zo divers mogelijke samenstelling bij beslismomenten, zodat er verschillende perspectieven en ervaringen aanwezig zijn bij beslissingen.

### Werkbezoek

Jaarlijks wordt er minimaal 1 werkbezoek (binnen- of buitenland) georganiseerd met de leidinggevenden en/of medewerkers naar een andere organisatie die actief beleid heeft op diversiteit en inclusie.

### Commissie diversiteit en inclusie

Er wordt een tijdelijke commissie diversiteit & inclusie opgericht om de actiepunten te bewaken die we met elkaar overeenkomen. De commissie komt twee keer per jaar samen om de acties te evalueren en te agenderen bij het kernteam.



## 2. Programma

Het programma van Factorium is het geheel van lessen, cursussen, activiteiten en voorstellingen die door Factorium zelf worden georganiseerd. Dit aanbod bestaat voor het grootste deel uit lessen op het gebied van muziek, dans, theater en musical. Deze lessen hebben van oudsher een traditionele, Westerse inhoud. Sinds enkele jaren is het aanbod verrijkt met lessen en activiteiten op het gebied van hip-hop, elektronische muziek en aanbod voor mensen met een verstandelijke/fysieke uitdaging. Factorium heeft de ambitie om het programma verder te verrijken. Daarbij is het onze missie om culturele ontmoetingen te arrangeren tussen de verschillende groepen.

Concreet worden de volgende acties ondernomen:

### Diversiteit in de voorbereiding

Bij de voorbereiding van een nieuw seizoen worden diverse stakeholders betrokken bij de eerste brainstorm.

### Adviesraad

We stellen een adviesraad samen van medewerkers, gebruikers en partners om gevraagd en ongevraagd advies te geven op het programma en overige aspecten van de organisatie.

### Het aanbod actief verrijken

Er worden gericht makers/docenten benaderd die verrijkend zijn voor Factorium om programma's te maken binnen de organisatie Factorium. Dit verschilt van het hoofdstuk 'partners' waarbij Factorium aanbod van partners faciliteert, of hen als samenwerkingspartner voor eigen activiteiten vraagt.

### Vakantierooster

We houden in het vakantierooster rekening met feest- en herdenkingsdagen van andere religies/culturen. We programmeren tegelijkertijd juist speciale activiteiten die verband houden met die feestdagen.

### Zorgen voor culturele ontmoeting

Een divers aanbod is nog geen garantie voor ontmoeting tussen verschillende doelgroepen. We zorgen voor activiteiten waardoor die ontmoeting gearrangeerd wordt.

### Horeca

We zoeken naar een multiculturele invulling voor onze horeca.

### Aankleding

We bekijken de aankleding van ons gebouw, de lokalen en met name de foyer door de ogen van een ander en zorgen dat iedereen iets van zichzelf herkent

### Talentontwikkeling voor iedereen mogelijk maken

We zorgen voor laagdrempelige<sup>1</sup> kennismakingsactiviteiten en oriënterende activiteiten voor alle inwoners. Deelnemers aan deze activiteiten worden actief geholpen om een vervolg te kunnen geven als zij daar behoefte aan hebben.



### **Toegankelijk aanbod**

We zorgen dat 30% van onze buitenschoolse activiteiten plaatsvinden in een nabije, vertrouwde omgeving in de wijken en dorpen. Iedere inwoner van de gemeente Tilburg moet ten minste iedere maand aan ten minste één Factoriumactiviteit kunnen meedoen op maximaal een kwartier fietsafstand van het woonadres. We zorgen daarbij voor een goede aansluiting tussen onze binnenschoolse en buitenschoolse activiteiten.

### **Zichtbaar zijn**

Als Factorium een activiteit organiseert is het niet altijd zichtbaar dat het een Factoriumactiviteit is. We zorgen er voor dat dat wel het geval gaat zijn. Denk bijvoorbeeld aan Factoriumvlaggen bij dependances.

## 3. Publiek

Het publiek van Factorium is iedereen van deelnemer aan lesactiviteiten, tot degene die een voorstelling komt bezoeken, of een kopje koffie komt drinken en werken in de Foyer. Via binnenschoolse lesactiviteiten worden al veel Tilburgse leerlingen bereikt. Bij buitenschoolse activiteiten is echter een grote oververtegenwoordiging van enkelen en ondervertegenwoordiging van andere groepen te zien. Vertaald naar de doelgroepensegmentatie van Whooz zijn de volgende groepen ondervertegenwoordigd: klassieke cultuurliefhebbers, startende cultuurspeurders, nieuwsgierige toekomstgrijpers, flanerende plezierzoekers, sociale cultuurhoppers en lokale vrijetijdsgenieters.

Concreet worden de volgende acties ondernomen:

### Diversiteit in de communicatie

We zorgen ervoor dat onze communicatie diverser wordt. Dit doen we onder andere door:

- De manier waarop aanbod vindbaar is meer in te richten vanuit de vraag van de deelnemer (vgl. plantsome plantenkieshulp)
- In plaats van zenden meer naar gebruikers een platform geven om hun Factorium-verhaal te delen.
- Op de beelden die we in onze communicatie gebruiken zorgen we voor meer diversiteit.
- We communiceren in meerdere talen. Naast Nederlands bijvoorbeeld nog Engels, Arabisch en Pools.
- De teksten in promotie en communicatie worden korter en aangepast op leesniveau B1.

### Inwoners met een kleine portemonnee helpen

Waar mogelijk laten we de kosten voor deelname weg en verloopt inschrijving via het principe: eerst meedoen en dan samen kijken naar de mogelijkheden. We versterken de banden met partners als de gemeente Tilburg (bestaanszekerheid), Stichting Leergeld, Quiet en Jeugdfonds Sport & Cultuur om te zorgen voor een eenvoudige, snelle manier om deelname voor mensen met een kleine portemonnee te financieren.

### Ambassadeursprogramma

We werven ambassadeurs die Factorium naar buiten toe promoten en dienen als diverse rolmodellen waarin andere inwoners zich kunnen herkennen.

### Deelnemers onderschrijven de uitgangspunten van Factorium

Deelnemers aan Factorium activiteiten onderschrijven de uitgangspunten van ons diversiteit en inclusiebeleid. Als je bij Factorium komt sta je open voor ontmoeting.

### Factoriumfoyer als (flex)werkplek

We willen onze foyer expliciet positioneren als (flex)werkplek, bijvoorbeeld voor zelfstandigen in de culturele sector, of ouders/verzorgers van cursisten en cursisten zelf.

## 4. Partners

De partners van Factorium zijn alle personen en bedrijven waarbij Factorium diensten inkoopt, samen activiteiten organiseert, (beleidsmatig) samenwerkt en die we faciliteren. In het organiseren van activiteiten en samenwerken kent Factorium al een breed palet aan partners, waarvan met de partners die het meest bijdragen aan diversiteit en inclusie de relatie kan worden geïntensiveerd. Wat betreft het diensten inkopen en faciliteren wordt er nog nauwelijks actief gestuurd op diversiteit en inclusie.

Concreet worden de volgende acties ondernomen:

### Convenanten sluiten

In samenwerking met nieuwe en bestaande partners formuleren we doelstellingen voor het vergroten van diversiteit en inclusie. We leggen dit vast in een convenant die we gezamenlijk ondertekenen. Bedrijven, fondsen en individuen die diversiteit en inclusie willen bevorderen kunnen een financiële bijdrage leveren.

### Actief op zoek naar partners

We gaan actief op zoek naar partners (organisaties en personen) die een bijdrage leveren aan het behalen van onze doelen op het gebied van diversiteit en inclusie. We nodigen hen uit om te kijken wat we voor elkaar kunnen betekenen.

### Kritisch kijken naar samenwerkingsprojecten

Bij het aangaan van samenwerkingen en deelname in projecten kijken we kritisch naar diversiteit en inclusie van de overige samenwerkingspartners. Als deze onvoldoende aansluit bij onze uitgangspunten proberen we actief partners te betrekken, of besluiten we niet (langer) deel te nemen aan het project.

### Zichtbaar maken van de diversiteit en inclusie van Factorium

We zorgen ervoor dat de diversiteit en inclusie van Factorium zichtbaar wordt voor en door partners. Dat doen we onder andere op de volgende manieren:

- We maken zichtbaar op onze website en in onze communicatie met welke partners we samenwerken.
- We zorgen dat onze uitgangspunten voor diversiteit en inclusief goed vindbaar zijn op onze website.
- We vragen onze partners om duidelijk zichtbaar te maken dat Factorium partner is. We ontwikkelen daarvoor een toolbox.

### Partners onderschrijven de uitgangspunten van Factorium

Partners onderschrijven de uitgangspunten van Factorium op het gebied van diversiteit en inclusie.

### Inkoopbeleid herzien

We herzien het inkoopbeleid (diensten en producten) en nemen doelstellingen op die bijdragen aan het vergroten van diversiteit en inclusie. We voegen daar de criteria duurzaam en lokaal aan toe. Sponsoring door bedrijven die D&I beleid hebben en willen versterken

### Partnerpotje inzetten

We scherpen de criteria van het partnerpotje aan zorgen dat partners aan wie we een bijdrage leveren vanuit dit potje bijdragen aan onze doelstellingen voor diversiteit en inclusie. We zetten het potje bovendien niet alleen passief in (op initiatief van de partner), maar ook actief (op eigen initiatief), om zo nieuwe partners te vinden.

### Factorium verbindt

We streven ernaar om onze medewerkers, deelnemers en partners met elkaar te verbinden vanuit de gedeelde waarden. Dat kan onder andere door het organiseren van netwerkactiviteiten, mogelijk borrels, maar vooral door culturele activiteiten. De foyer is idealiter 24/7 een toegankelijke culturele ontmoetingsplek om te werken, kletsen, vergaderen, maken en meemaken.

