

# STICHTING CONNACT

## CODE DIVERITEIT & INCLUSIE

### Verhalen die verbinden, stemmen die meewegen

Bij Stichting ConnAct geloven we dat verhalen de kracht hebben om de wereld te veranderen.

Maar verhalen werken alleen verbindend als álle stemmen erin doorklinken. Daarom is diversiteit en inclusie voor ons geen apart hoofdstuk, maar de kern van ons werk.

Wij streven naar een samenleving waarin verschillen elkaar versterken in plaats van verdelen.

Om betekenisvolle maatschappelijke gesprekken aan te wakkeren en polarisatie te doorbreken, moeten alle stemmen worden gehoord, ook, en juist, de stemmen die te vaak ontbreken aan tafel.

### De toegevoegde waarde van verschillende perspectieven

De kracht van het uitwisselen van perspectieven is eindeloos. Dit geldt voor onze projecten én binnen onze eigen organisatie. We proberen altijd te begrijpen waar de ander vandaan komt, en zijn ervan overtuigd dat juist vanuit diverse perspectieven de beste uitkomsten ontstaan. Een meerstemmige organisatie is voor ons geen symboolpolitiek, maar een voorwaarde voor gelijkwaardigheid en geloofwaardigheid. Het vrouwelijke perspectief en het niet-westerse perspectief moeten structureel verankerd zijn, of dat nu in het bestuur, de adviesorganen of het comité van aanbeveling is. Waar precies is minder belangrijk dan dát die stemmen volwaardig meewegen in onze besluitvorming. Wij onderschrijven de Code Diversiteit & Inclusie volledig en vertalen dit concreet naar onze dagelijkse praktijk via vier pijlers.

## 1. Programma, Creatieve & Journalistieke Producties

### Doel:

Meerstemmigheid en nuance garanderen in al onze projecten.

In ons werk merken we keer op keer dat de beste verhalen ontstaan wanneer meerdere perspectieven elkaar ontmoeten. Soms schuren ze, soms versterken ze elkaar. Daarom bouwen we meerstemmigheid in vanaf de eerste schets, niet pas in de eindredactie.

### Concrete acties:

- We selecteren actuele, complexe maatschappelijke vraagstukken en geven bewust een podium aan ondervertegenwoordigde perspectieven.
- Bij de ontwikkeling van audiovisuele en journalistieke producties betrekken we makers uit diverse sociaaleconomische en etnisch-culturele achtergronden.
- Bij de start van elk project voeren we een perspectieven-check uit. Het projectteam vult een scorecard in die toetst op:

Diversiteit van bronnen en geïnterviewden

Aanwezigheid van counter-narratieven

Achtergrond en positie van de betrokken makers

Mogelijke blinde vlekken in de verhaallijn  
Toegankelijkheid van het eindresultaat voor verschillende publieken  
Pas wanneer deze check meerstemmigheid aantoont, start de productiefase.

## **2. Publiek, Toegankelijkheid & Bereik**

### Doel:

Onze verhalen toegankelijk maken voor een breed en gelaagd publiek, juist buiten de traditionele culturele bubbel. Een verhaal dat alleen de overtuigden bereikt, verandert weinig. We investeren daarom bewust in plekken, platforms en vormen die nieuw publiek aanspreken.

### Concrete acties:

- We publiceren via kanalen die aansluiten bij de belevingswereld van verschillende doelgroepen: laagdrempelige online media, community-platforms en lokale netwerken. Digitale content (video's, podcasts) wordt standaard voorzien van ondertiteling of transcripties.
- We organiseren dialoogsessies op fysiek toegankelijke locaties in verschillende wijken, om sociale en geografische barrières te minimaliseren.

### Streven:

Jaarlijks minimaal een derde van onze publieksactiviteiten buiten de grote cultuurcentra.

## **3. Personeel, Makers, Team & Bestuur**

### Doel:

Een team, bestuur, comité van aanbeveling en raad van advies die de diversiteit van de samenleving weerspiegelen, en een inclusieve organisatiecultuur waarborgen. Inclusie begint bij onszelf. We willen geen organisatie zijn die over meerstemmigheid praat zonder die zelf te belichamen.

### Concrete acties:

- We werven nieuwe bestuursleden, leden voor het comité van aanbeveling, de raad van advies, (freelance) medewerkers en vrijwilligers actief buiten onze bekende netwerken, om diversiteit in expertise, leeftijd en achtergrond te vergroten.
- We creëren een veilige werkomgeving waarin zelfreflectie en open feedback over onbewuste vooroordelen worden gestimuleerd.

### Streven:

Bestuur en adviesorganen weerspiegelen op termijn ten minste de gender- en culturele diversiteit van de Nederlandse samenleving.

#### **4. Partners, Netwerk & Onderwijs**

##### Doel:

Een inclusief netwerk bouwen met partners uit de cultuur-, media- en onderwijssector. Verandering versnelt wanneer je haar deelt. We zoeken partners die niet alleen onze waarden delen, maar ons ook scherp houden.

##### Concrete acties:

- We werken nadrukkelijk samen met partners die onze inclusieve waarden delen en actief bijdragen aan verbinding.
- In onze onderwijsprojecten zoeken we aansluiting bij scholen met diverse populaties, om brede dialoog tussen jongeren te faciliteren.
- We wisselen actief kennis en good practices uit rondom inclusieve journalistiek en storytelling binnen ons netwerk.

#### **5. Evaluatie verantwoording en doorontwikkeling**

##### Doel:

Onze ambities op het gebied van diversiteit en inclusie levend en toetsbaar houden. Een code op papier is een belofte; betekenis krijgt zij pas door reflectie en bijstelling.

##### Concrete acties:

- We evalueren onze D&I-praktijk jaarlijks aan de hand van de scorecards, publieksdata en teamreflecties.
- We betrekken hierbij minstens één externe sparringpartner met expertise op het gebied van inclusie.
- We publiceren onze voortgang transparant in ons jaarverslag, inclusief wat (nog) niet is gelukt.
- We zien deze code niet als eindpunt, maar als startpunt. Meerstemmigheid vraagt om voortdurende oefening, ongemak en bereidheid tot bijstelling. Feedback en tegenspraak zijn daarom welkom, ze maken ons werk beter.