

Diversiteitsplan Erfgoedcel Brugge

Inhoud

Maak kennis met Erfgoedcel Brugge.....	2
Waarom een diversiteitsplan?	3
Begrippenkader.....	4
Onze missie.....	5
Onze visie	5
Brugge, een diverse stad?	7
1. Cijfers.....	7
2. Kernpartners.....	8
3. Diversiteitsscan	9
Noden doelgroepen	12
Onze leidraad = ons beleidsplan	14
Doelstellingen en acties	15
1. Collectie: Het erfgoed dat bewaard en geborgen wordt is representatief voor de erfgoedgemeenschappen van de stad.....	15
2. Aanbod publieksactiviteiten: De inhoud van erfgoedpresentaties en van het aanbod erfgoedactiviteiten in Brugge reflecteert de diversiteit van de stad.	16
3. Publiek: Erfgoedactiviteiten zijn toegankelijk voor personen met een migratieachtergrond. .	17
4. Netwerk: Organisaties die inzetten op diversiteit vinden partners in het Brugse erfgoednetwerk en andersom. Het netwerk is gekend, aantrekkelijk en toegankelijk voor personen met een migratieachtergrond.....	19
5. Organisatie: Er is aandacht voor diversiteit over de volledige werking van de erfgoedcel	20

Maak kennis met Erfgoedcel Brugge

Erfgoedcel Brugge is er voor iedereen die wil samenwerken rond Brugs cultureel erfgoed. Daarbij horen zowel roerend als immaterieel erfgoed. Erfgoedcel Brugge werkt binnen een stedelijk, regionaal en Vlaams netwerk.

Bij de verdere uitbouw van onze lokale en regionale dienstverlening staan vier werkwoorden voorop:

Informereren

- We delen relevante inzichten en nieuws met ons erfgoednetwerk.
- We geven advies op maat rond alle aspecten van cultureel-erfgoedwerking.

Ondersteunen

- We coachen (erfgoed)organisaties bij de verdieping van hun structurele erfgoedwerking.
- We zetten de jaarlijkse Erfgoeddag op als een kwaliteitsvol event dat een steeds wisselende waaier aan cultureel-erfgoedactoren tot bij een breed publiek brengt.

Coördineren

- We zetten langdurige trajecten op rond diverse thematische lijnen of rond specifieke cultureel-erfgoedcollecties.
- We initiëren vernieuwende en experimentele erfgoedprojecten.
- We detecteren noden en ontwikkelen duurzame tools voor en met ons erfgoednetwerk.

Verbinden

- We stimuleren ontmoeting tussen (erfgoed)spelers met gelijklopende interesses, vragen en ambities.
- We moedigen samenwerking aan met aangrenzende sectoren.
- We delen inzichten uit onze werking met andere erfgoedorganisaties.

Benieuwd naar onze werking, projecten een aanpak? Surf naar www.erfgoedcelbrugge.be

Waarom een diversiteitsplan?

Diversiteit is het geheel van zichtbare en onzichtbare kenmerken die men meedraagt. Erfgoedcel Brugge streeft een inclusieve en toegankelijke werking na en is daarom extra waakzaam voor kenmerken die drempels creëren om te kunnen deelnemen aan het Brugse erfgoed. In dit plan ligt de nadruk op personen met een migratieachtergrond, maar dit streven maakt deel uit van een grotere aandacht voor inclusie. Een persoon behoort nooit tot één 'doelgroep' en drempels ontstaan uit een samenloop van verschillende factoren.¹ Het diversiteitsbeleid van de erfgoedcel bestaat dus niet enkel uit inzetten op migratiethema's. In onze [doelstellingennota](#) vind je bijvoorbeeld ook gerichte acties rond het betrekken van personen met een beperking (OD 2.3) en jongeren (OD 3.5).

Waarom stellen we voor deze doelgroepen dan een extra plan op? De erfgoedcel werkte reeds verschillende projecten uit rond erfgoed en migratie, maar het blijft een uitdaging om de opgedane kennis en nieuwe netwerken ook structureel te verankeren in het Brugse erfgoedveld.² De toenemende diversiteit in de samenleving zorgt ook voor een urgentie om als erfgoedmedewerker hier professioneel mee om te gaan. We handelen dikwijls vanuit een buikgevoel en met goede bedoelingen, maar er ontbreekt nog te vaak een langetermijnvisie en duidelijke structuur om werk te maken van diversiteit binnen de erfgoedcel.

In het erfgoedconvenant (de samenwerkingsovereenkomst met de Vlaamse overheid) verbond de erfgoedcel zich daarom om in de huidige beleidsperiode een duidelijke visie en concreet actieplan over diversiteit op papier te zetten. Met dit diversiteitsplan willen we die keuze versterken en ondersteunen. Met een duidelijke visie, analyse van de diversiteit in Brugge en een concreet actieplan kunnen we de werking op regelmatige basis toetsen en evalueren. Dit document is dus vooral een werkinstrument, een kader waarbinnen we elk jaar onze acties kunnen evalueren en bijsturen. Het kader en visie geldt voor de volledige beleidsperiode (2021-2026), maar de acties zullen elk jaar verder aangevuld worden.

Dit document kwam tot stand naar aanleiding van het leer- en coachingstraject 'Erfgoed en diversiteit' van het Agentschap Integratie en Inburgering in samenwerking met FARO. Medewerkers van verschillende organisaties gaven feedback op het plan: het Agentschap Inburgering en Integratie (Dries Casier en Sofie Mortier), Diversiteitsdienst Brugge (Tom Feys), FARO (Katrijn D'Hamers), Concertgebouw Brugge (Li Li Chong), Cel Cultuurbeleid Brugge (Lothar Casteleyn), FMDO Regio Brugge (Tine Dessen).

¹ In de vakliteratuur omschrijft men dit met het begrip 'intersectionaliteit' en kruispuntdenken. Een individu heeft een identiteit op basis van gender, sociaal-economische achtergrond, etniciteit, leeftijd, etc. Kruispuntdenken is een manier van denken over verschil die vertrekt vanuit de samenhang en verwevenheid van kenmerken die mensen en groepen doen verschillen van elkaar. Arikoglu F., Scheepers S. en Kumi A. K. (2018) *Intersectioneel denken. Handleiding voor professionelen die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen*. Online publicatie Ella VZW, p 17. Geraadpleegd op 26.03.2023, <https://ellavzw.be/publicaties/>.

² Zie onze website voor enkele voorbeelden van projecten die inzetten op meerstemmig erfgoed: <https://www.erfgoedcelbrugge.be/nl/projecten/meerstemmig-erfgoed-1>

Begrippenkader

Diversiteit en inclusie

Diversiteit is het geheel van zichtbare (zoals leeftijd, huidskleur, beperking) en onzichtbare kenmerken (zoals seksuele en genderidentiteit, sociaal-economische situatie, religie, etnisch-culturele achtergrond, opleidingsniveau, taal, opvoeding) die men meedraagt.

Inclusie is het streefdoel. Voor de erfgoedcel is dit een werking waarin iedereen kan participeren, zich in herkend en gewaardeerd voelt.

Nieuwkomer - oudkomer

De term 'nieuwkomer' wordt gebruikt om de belangrijkste doelgroepen van inburgering te beschrijven. Vanaf de eerste inschrijving in het rijksregister kunnen mensen die nieuw zijn in België (verplicht of rechthebbend) een inburgeringstraject volgen. Voor minderjarige nieuwkomers tussen 5 en 18 jaar gaat het over een toeleidingstraject naar onderwijs. 'Oudkomer' verwijst naar de ruimere rechthebbende doelgroepen van inburgering in Vlaanderen. Het gaat om mensen die al de Belgische nationaliteit hebben en langer dan een jaar in België verblijven, maar nog hulp nodig hebben bij inburgering.

Persoon met een migratieachtergrond

Een persoon die langdurig in België verblijft en die bij de geboorte niet de Belgische nationaliteit had, of van wie minstens één van de ouders bij de geboorte niet de Belgische nationaliteit had.³

Persoon van kleur

Dit concept is een letterlijke vertaling van het Engelstalige 'people of colour'. Personen van kleur zijn personen wier huidskleur een bepalende factor is in hun ervaringen en identiteitsvorming.⁴ De brochure 'Over macht herverdelen' van Demos voert een pleidooi voor dit begrip als alternatief voor begrippen zoals 'divers etnisch-cultureel', 'andere roots',..., die nog steeds een wij-zij denken impliceren, nadruk leggen op het 'anders' zijn of een patriarchale of koloniale geschiedenis hebben.⁵ Veel personen van kleur zijn geen nieuwkomer of hebben geen migratieachtergrond, maar ervaren toch drempels en uitsluiting.

Meerstemmige aanpak

Een meerstemmige aanpak heeft aandacht voor verschillende perspectieven, noden en behoeften van betrokkenen en zorgt ervoor dat mensen worden aangesproken op hun meervoudige identiteit. Die is breder dan één deelfacet en overstijgt de stereotypen.⁶ Er kan aandacht zijn voor

³ Deze en voorgaande begrippen overgenomen uit: Boel K en Pinoy B. (2022) *Erfgoed zonder drempels*. Online publicatie FARO, p 5-6. Geraadpleegd op 26.03.2023 <https://faro.be/publicaties/erfgoed-zonder-drempels>.

⁴Zie ook een verduidelijking van deze uitdrukking in relatie tot taal van Hermans D. (2021, 2 april) *Mensen van kleur, meer dan een vertaling*. De standaard, p. 25.

⁵ Tillieu Olodo A., Ibnouthen H., Prasad Adhikari Sacré H. en Hmouda S. (2018) *Over macht herverdelen*. Online publicatie DEMOS en Citylab, p 3. Geraadpleegd op 26.03.2023 <https://demos.be/machtherverdelen>. We kiezen ervoor om, ondanks hun kritiek op het woord 'diversiteit', toch de sector, het Agentschap Inburgering en Integratie en FARO te volgen en het te hebben over een diversiteitsplan.

⁶ D'Haemers K. *Van eenstemmig naar meerstemmig* Kennisdossier op Erfgoedwijze van FARO. Geraadpleegd op 26.03.2023 <https://faro.be/kennis/medewerkersbeleid/van-eenstemmig-naar-meerstemmig>.

perspectieven en machtsverhoudingen in verband met bijvoorbeeld gender, leeftijd, huidskleur, socio-economische context, enzovoort.

Cultuursensitief handelen

Cultuursensitief handelen betekent dat je je als professional bewust bent van de effecten die culturele en levensbeschouwelijke achtergronden hebben op het alledaagse leven van mensen en daar rekening mee houdt in het contact dat je hebt met anderen en in de producten die je ontwikkelt.

Superdiversiteit

Superdiversiteit betekent zowel een kwantitatieve toename van diversiteit (veel meer diversiteit) als een kwalitatieve toename (diversiteit binnen de diversiteit). De term wordt gebruikt om het verschil te duiden met de situatie in het begin van de 20e eeuw. Terwijl migratie voor 1990 relatief eenvoudig was met een beperkt aantal migratieredenen, herkomstlanden en juridische statuten is dit vandaag veel complexer geworden.⁷

Onze missie

Erfgoedcel Brugge brengt lokale actoren in beweging rond het veelzijdige cultureel erfgoed van onze erfgoedstad. We bouwen een dagelijkse samenwerking en gerichte dienstverlening uit, met en voor een steeds groter wordend Brugs erfgoednetwerk. Erfgoedzorg en -ontsluiting gaan hierbij hand in hand, met ruimte voor vernieuwing en experiment.

Onze visie

Diversiteit zit reeds impliciet in onze missie, we willen er immers zijn voor 'alle' lokale actoren en werken rond 'veelzijdig' erfgoed. Toch is het nodig om dit ook expliciet te maken en te verduidelijken wat diversiteit betekent voor de werking van Erfgoedcel Brugge. Het is vanuit deze explicitering en overtuiging dat we onze verschillende acties uitwerken.

Inzetten op een meerstemmige aanpak is voor Erfgoedcel Brugge een maatschappelijke en wetenschappelijke noodzaak:

- De herkenning en waardering van gebruiken, tradities en cultureel erfgoedobjecten van je (groot)ouders is essentieel om je thuis te voelen. Je herkennen in publieksactiviteiten rond erfgoed, deelnemen aan erfgoedtradities, of erfgoedtradities delen met een breed publiek... het draagt allemaal bij tot dat thuisgevoel in eigen stad. Erfgoedcel Brugge creëert ontmoeting en dialoog door (meerstemmig) erfgoed te verzamelen, documenteren, ontsluiten en te presenteren. De erfgoedwerking van de erfgoedcel draagt op die manier bij aan de verbondenheid binnen de samenleving.
- Indien we vandaag niet inzetten op het documenteren en presenteren van divers erfgoed, zullen onze toekomstige archieven en musea geen weerspiegeling zijn van de Brugse samenleving. Om relevant te blijven in de toekomst is het essentieel om het Brugse erfgoed vanuit een meerstemmige aanpak te documenteren. Daarnaast heeft migratie een grote

⁷ Geldof D. (2019). *Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert*. Acco (Leuven).

impact op de manier waarop we naar het verleden kijken. Het zorgt voor een nieuwe blik en nieuwe vragen die we als erfgoedsector ter harte moeten nemen.

Hoe willen we dit doen?

1. Documenteren van erfgoed van diverse erfgoedgemeenschappen;
2. Samenwerkingen en cocreatie met organisaties die veel expertise hebben rond diversiteit;
3. Gericht doelgroepenbeleid binnen een verbindend netwerk;
4. Verruimen van de eigen expertise, dit delen met collega's in het Brugse, regionale en Vlaamse erfgoednetwerk: vorming, netwerking en 'leren door doen';
5. Een structurele aandacht en openheid voor diversiteit doorheen de werking;

Op die manier brengen we meer diversiteit in:

1. Collecties: Het erfgoed dat bewaard en geborgen wordt door Brugse erfgoedgemeenschappen;
2. Aanbod publieksactiviteiten: De inhoud van erfgoedpresentaties en van het aanbod erfgoedactiviteiten in Brugge;
3. Publiek: Publiek dat deelneemt aan erfgoedactiviteiten;
4. Netwerk: Het Brugse erfgoednetwerk dat activiteiten organiseert en beroep doet op de erfgoedcel;
5. Organisatie: De aanpak van alle medewerkers van de erfgoedcel is meerstemmig. We streven naar een divers personeels- en vrijwilligersbestand of gaan tenminste bewust om met de blinde vlekken binnen het team.

Brugge, een diverse stad?

1. Cijfers

Brugge had in 2022 19.586 inwoners die een niet-Belgische herkomst hebben. Dit is 16,5% van de totale bevolking, en dit zijn mensen:

- met een niet-Belgische nationaliteit,
- met de Belgische nationaliteit, maar met een andere nationaliteit bij de geboorte,
- met de Belgische nationaliteit bij geboorte, maar van wie minstens één ouder een niet-Belgische nationaliteit bij geboorte had.

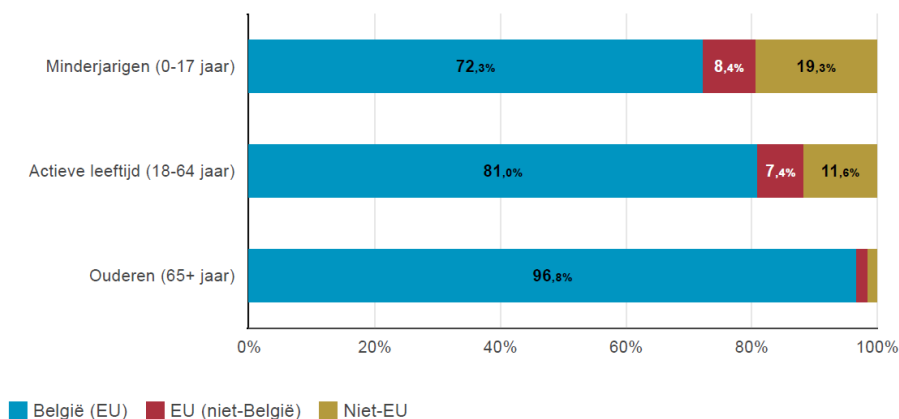
In 2012 hadden 11.563 Bruggelingen (of 9,8% van de Brugse bevolking) een niet Belgische herkomst. Dat aantal is de afgelopen 10 jaar dus fors gestegen en zal dat alleen maar blijven doen in de toekomst.

Leeftijdsgroepen

Als we kijken naar specifieke leeftijdsegmenten geldt de tendens 'hoe jonger, hoe diverser'. Meer dan één vierde van de 0-17 jarigen heeft een niet-Belgische herkomst (27.7%). In het basisonderwijs heeft 16.3% van de leerlingen geen Nederlands als spreektaal thuis. In het secundair is dat 11,6%.⁸ Bij de groep 65+ ligt het aandeel niet-Belgische herkomst dan weer veel lager (3.2%).

Export met Grafiek uit rapport Provincies in cijfers:

Grafiek 8 | Inwoners naar herkomst, opgesplitst in 3 leeftijdsgroepen, % t.o.v. leeftijdsgroep (2022)



Bron: Rijksregister | provincies.incijfers.be

⁸ Cijfers en grafiek uit rapport dat werd gegenereerd via de website provincie.incijfers.be. Interprovinciale werking data en analyse (2023, 24 maart). *Rapport 'Nationaliteit en herkomst Brugge*, p 5, 16 en 27. Geraadpleegd op 26.03.2023, https://provincies.incijfers.be/databank/report/?id=rapport_natioherkomst&input_geo=gemeente_31005

Nationaliteiten

Brugge is een atypische stad op vlak van migratie. Er waren geen duidelijke migratiestromen gelinkt aan specifieke gemeenschappen of industrieën. De diversiteit is met andere woorden 'zeer divers' en omvat zeer veel verschillende nationaliteiten en migratieredenen. De toerisme-sector, het opvangcentrum van het Rode Kruis in Sijsele en centrum Brugge, maar bijvoorbeeld ook het Europacollege zorgen voor een aantrekking van specifieke groepen in Brugge. De term 'superdiversiteit' is dus zeker toepasselijk op Brugge en heeft gevolgen voor het bereiken en betrekken van 'de doelgroep'. Er is namelijk geen duidelijk aanspreekpunt of één specifieke gemeenschap die migratie in Brugge typeert. Illustratief voor dit gegeven is bijvoorbeeld de heterogeniteit van de Brugse moskee, deze verenigt zeer veel nationaliteiten i.p.v. bijvoorbeeld een duidelijk Turkse of Marokkaanse focus te hebben. Naast Nederlandse herkomst is er een grote Roemeense gemeenschap. Dit is vooral te kaderen binnen een algemene Oost-Europese arbeidsmigratie. Omwille van recente gewapende conflicten zien we ook een toenemende migratie uit de Aziatische regio (Afghanistan en Syrië) en recent verblijven ook ca. 600 Oekraïners in Brugge. Er is ook reeds lange tijd een grote Nepalese gemeenschap aanwezig die ook sterk inzet op tradities en erfgoed.⁹

Export met Grafiek uit rapport Provincies in cijfers:

Tabel 10 | Top 10 van herkomstnationaliteit (2022)

	bevolking naar herkomstnationaliteit detail (incl. W.R.)
België	99.162
Nederland	1.855
Roemenië	1.425
Joegoslavië	1.018
Sovjet-Unie	988
Afghanistan	863
Frankrijk	841
Nepal	759
Polen	757
Marokko	592

2. Kernpartners

In Brugge werken heel wat verenigingen en organisaties rond diversiteit. In cultuurorganisaties is ook vaak een verantwoordelijke aangesteld voor het uitvoeren van een diversiteitsbeleid. Erfgoedcel Brugge werkte in het verleden vaak samen en zal dit netwerk de komende jaren uitbreiden..

⁹ Meer duiding en context tijdens gesprek met Tom Feys (aug 2022). Diversiteitsmedewerker Stad Brugge. Interprovinciale werking data en analyse (2023, 24 maart). *Rapport 'Nationaliteit en herkomst Brugge*, p 15. Geraadpleegd op 26.03.2023,

https://provincies.incijfers.be/databank/report/?id=rapport_natioherkomst&input_geo=gemeente_31005

Onze kernpartners binnen dit netwerk zijn:

-Diversiteitsdienst Stad Brugge

-FMDO en zelforganisaties

-LIGO

-Avansa regiobrugge

-Buurtwerkers Stad Brugge

-Refu Interim regio Brugge

-FARO

-Agentschap Inburgering en Integratie

Een uitgebreide veldtekening maken en delen met de sector maakt deel uit van voorliggend actieplan.

3. Diversiteitsscan

Het Agentschap Inburgering en Integratie ontwierp in het kader van het leer- en coachingstraject rond erfgoed en diversiteit een quickscan voor de sector.¹⁰ Op basis van een aantal vragen leg je snel de werkpunten bij een organisatie bloot. We vulden de scan in voor het coachingstraject in 2022 en deden opnieuw de oefening naar aanleiding van dit diversiteitsplan. Op basis van onderstaande vragen en zelfgegeven scores maken we deze conclusies over de vorderingen van dat ene jaar en waarop we de komende jaren moeten inzetten:

Identiteit van de organisatie: Diversiteit is één van de operationele doelstellingen in het beleidsplan, zowel bij de coördinatie van de Erfgoedcel als bij het directieniveau van Musea Brugge is er een urgentiebesef. Er is, met voorliggend plan, een uitgeschreven visie en een medewerker verantwoordelijk om dit op te volgen. Op dit vlak hebben we dus stappen gezet. In de toekomst kunnen we via interne en externe communicatie ons streefdoel nog beter in de verf zetten, en werk maken van een expliciet non-discriminatie beleid.

Medewerkers en vrijwilligers: Hier geven we onszelf een lage score. Onze vrijwilligers en medewerkers weerspiegelen nog niet de diversiteit van ons werkingsgebied. We zetten in 2022 wel stappen in samenwerking met Refu Interim om hier aan te werken. Ook werden naar aanleiding van het coachingstraject onze vacatureteksten aangepast en breed verspreid i.s.m. personeelsdienst Stad Brugge. Of deze stappen voldoende zijn moeten we blijven evalueren.

Programma en aanbod: We werken doelbewust samen met partners die een positieve bijdrage kunnen leveren aan diversiteit en inclusie in het programma van erfgoedactiviteiten. Dit gebeurt echter nog te vaak 'ad hoc' en vooral op projectmatige basis. Er valt ook nog veel te winnen bij een betere kennis van de noden en verwachtingen van de doelgroep. Omgekeerd is de doelgroep te weinig op de hoogte van het ondersteuningsaanbod dat we bieden. We communiceren ons aanbod en activiteitenprogramma in een duidelijke taal, maar dit is niet voldoende om een divers publiek te bereiken.

¹⁰ Zie <https://www.integratie-inburgering.be/diversiteitsscan>, geraadpleegd op 26.03.2023.

Publiekswerking: Er is wel een specifiek communicatieplan ontwikkeld dat de komende jaren wordt uitgevoerd. Ook hier is een betere kennis van het profiel en communicatiekanalen van de doelgroep essentieel. We houden het bereik van de erfgoedcel op social media of tijdens fysieke activiteiten wel bij, maar een methodiek om per doelgroep het bereik te evalueren is er nog niet.

Dimensie	Thema	Vraag	Analyse 2022	Analyse 2023
Identiteit van de organisatie	Algemeen beleid	Diversiteit en inclusie zijn opgenomen in de beleidsplannen van onze organisatie.	2,5	4
		Diversiteit en inclusie staat hoog op de agenda bij het bestuur en medewerkers.	2,5	4
	Urgentiebesef Non-discriminatiebeleid	We beschikken over een actief non-discriminatie beleid.	2	2
		In onze interne en externe communicatie besteden we aandacht aan diversiteit en inclusie.	2,5	3
	Communicatie	Onze organisatie werkt doelbewust samen met organisaties van diverse achtergrond.	3	3
	Partners	We hebben een uitgeschreven en gedragen visie op diversiteit en inclusie.	1,5	4
Medewerkers & vrijwilligers	Personeelsbestand	Onze medewerkers weerspiegelen de (etnisch-culturele) diversiteit van ons werkingsgebied.	2	2
		Onze vrijwilligers en stagiaires weerspiegelen de (etnisch-culturele) diversiteit van ons werkingsgebied.	1	1.5
	Vrijwilligerspoule	Onze organisatie heeft aandacht voor de werving van medewerkers, vrijwilligers of stagiairs met een buitenlandse herkomst.	2,5	3
		Onze medewerkers en vrijwilligers krijgen voldoende kansen om onze competenties om zo effectief om te kunnen gaan met diversiteit te verbeteren.	2	2
	Werving en selectie	We beschikken over voldoende tools en middelen om ook anderstalige medewerkers of vrijwilligers talig te ondersteunen.	1	1
	VTO			
Programma / Aanbod	Passend aanbod	We weten in welke mate ons aanbod aansluit bij de diverse noden en verwachtingen van verschillende publiekgroepen.	2	2
		We zetten doelbewust in op een diverse en inclusieve programmering op basis van onze kennis van doelgroepen.	2	2
	Flexibiliteit aanbod			

	Bekendheid aanbod	Inwoners met een buitenlandse herkomst weten wat wij doen en waarvoor ze bij ons terecht kunnen.	2	2
	Communicatie	We communiceren in duidelijke taal over ons aanbod .	3	3
	Partners	We werken doelbewust samen met partners die een positieve bijdrage leveren aan diversiteit en inclusie bij het opstellen van onze programmatie en aanbod.	3,5	3.5
Publiekswerking / Doelgroep	Profiel doelgroep	Onze organisatie heeft een duidelijk beeld van het profiel en de noden en behoeftes van diverse (etnisch-culturele) doelgroepen	2	2
	Bereik	We bereiken een divers publiek met ons aanbod.	2	2
	Communicatie en partners	We beschikken over een specifieke communicatiestrategie en kanalen om mensen met een migratieachtergrond te bereiken.	1,5	3
		<p>Hier is gericht aan gewerkt in 2022</p> <p>antwoordkeuzes:</p> <p>1= Dit is momenteel niet het geval. We kunnen dat verbeteren.</p> <p>2= Dit kan beter. We hebben nog veel ruimte om te groeien.</p> <p>3= Dit zit goed. We hebben nog wat ruimte om te groeien.</p> <p>4= Dit is een echte kwaliteit van onze organisatie.</p>		

Noden doelgroepen

Met de acties in dit plan willen we ons richten op personen met een migratieachtergrond en de Brugse erfgoedsector. Hieronder maken we een eerste inschatting van relevante aandachtspunten per doelgroep en hoe wij hier als erfgoedcel een rol in kunnen spelen. Onderstaande inschatting kwam tot stand door deelname aan studiedagen, ontmoetingen met organisaties die rond diversiteit werken en het doornemen van literatuur. Dit is echter nog niet voldoende, een gerichte bevraging van de doelgroep is nog niet gebeurd en wordt daarom opgenomen in het actieplan (zie p. 18).

Uiteraard zijn er overlappingen tussen deze en andere doelgroepen, en is een persoon niet te reduceren tot één eigenschap of één kenmerk.¹¹ Mensen zijn in de eerste plaats complexe individuen en geen vertegenwoordigers van een cultuur of religie. Binnen eenzelfde gemeenschap zijn er ook veel verschillen tussen eerste, tweede, derde of vierde generatie of verschillen tussen hoog- en laagopgeleiden, rijk en arm, werkenden en werklozen, ouderen en jongeren, praktiserende gelovigen of ongelovigen etc. Er zijn met andere woorden soms meer verschillen binnen eenzelfde gemeenschap dan tussen gemeenschappen.¹² Het omschrijven van een doelgroep op zich werpt dus al schotten op tussen wij-zij en is nooit volledig. Dit is niet onschuldig en we moeten hier bewust mee omgaan.

Nieuwkomers¹³

Omschrijving: Nieuwkomers zijn nog maar recent gemigreerd naar België. Ze moeten de taal nog leren en volgen (voor bijna iedereen verplicht) een inburgeringscursus bij het Agentschap Inburgering en Integratie. Sinds 2023 moeten nieuwkomers ook verplicht 40 uren participatie- en netwerktraject (afgekort: participatietraject) zoals buddywerking/vrijwilligerswerk/oefenkansen Nederlands boven taal en inburgeringslessen volgen. Er wordt zeker in het begin veel van hen verwacht en mensen zitten soms in een moeilijke privésituatie (werk, huisvesting, eventueel trauma's uit het thuisland etc.). Participeren in een cultuurproject is niet altijd een prioriteit, maar mensen hebben wel nood aan ontmoeting met andere mensen in het nieuwe land, waarin cultuur een grote rol in kan spelen.

Noden waar erfgoedcel kan op inspelen: Oefenkansen Nederlands (inspelen op talenten, interesses en dagdagelijkse thema's), ontmoeting, kennismaking en uitwisseling met cultuur in Vlaanderen; Mensen op verhaal laten komen: (h)erkenning van hun verhaal als nieuwe inwoner van Brugge; Ruimte om rituelen en tradities te delen en te beleven. cultuurcommunicatie in toegankelijke taal (B2 niveau), toegankelijk cultuuraanbod (herkenbaarheid, taal, mobiliteit en kostprijs).

Personen met een migratieachtergrond en personen van kleur

Omschrijving: Deze personen wonen hier al een tijdje en hebben een leven in Brugge opgebouwd. Ze hebben een complexe identiteit waar elementen van verschillende culturen samenkomen. Sommigen enten hun identiteit op een bepaald land van herkomst, maar dat is niet altijd het geval. Ze zijn al dan niet verenigd in zelforganisaties of maken deel uit van andere netwerken. Dit is een zeer diverse groep van mensen die zelf zijn gemigreerd, kinderen van de 1e of 2e generatie,

¹¹ Een punt dat op zeer mooie wijze gebracht wordt in het essay Van Bendegem J.P. (2022) *De doelgroep*. Zine Buitenshuis,2. Geraadpleegd op 26.03.2023 https://soundcloud.com/buitenshuis/sets/zine-2?utm_source=clipboard&utm_medium=text&utm_campaign=social_sharing.

¹² Geldof D. (2016, 9 december) Superdiversiteit: the next level. Kunnen sociale professionals maatwerk blijven leveren? Geraadpleegd op 26.03.2023 <https://sociaal.net/achtergrond/superdiversiteit-the-next-level/>

¹³ Voor een algemene definitie van deze begrippen zie begrippenkader p. 4.

personen die geadopteerd werden etc. Mensen ervaren soms racisme of uitsluiting of herkennen zich niet in de communicatie en inhoud van Brugse erfgoedinitiatieven.

Noden waar erfgoedcel kan op inspelen: Migratieverhalen een plek geven, erkenning van cultuur uit herkomstland in het Brugse erfgoedlandschap, drempels om deel te nemen aan het Brugse erfgoed aanbod aanpakken, representatie/herkenning in communicatie en beeldvorming (!op voorwaarde dat dit voortvloeit uit een effectieve meerstemmige werking), nood aan een meerstemmige visie bij erfgoedgemeenschappen/-organisaties op erfgoedtradities en terminologie (vb. traditie Piet, categorieën als 'traditionele volkeren',...), waakzaam zijn voor structureel racisme, organiseren van vrijwilligerswerk, stageplaatsen en jobkansen in de erfgoedsector.

Erfgoedspelers

Omschrijving: Ondanks goede wil is diversiteit in de werking niet altijd een prioriteit in het huidige erfgoednetwerk. Er is te weinig personeel, urgentiebesef, kennis of middelen om hier op in te zetten. Omgekeerd werken veel organisaties rond diverse erfgoedthema's (vb. zelforganisaties), maar zien zichzelf niet als erfgoedspelers of vinden niet de weg naar ons netwerk.

Noden waar erfgoedcel kan op inspelen: Inspireren en sensibiliseren rond inclusief werken met concrete praktijkvoorbeelden en experimenten, samenwerkingen met organisaties die inzetten op diversiteit faciliteren en die organisaties in de kijker zetten; Werken aan erfgoedbewustzijn bij zelforganisaties.

Medewerkers Erfgoedcel

Omschrijving: Het huidige team van de erfgoedcel is hoogopgeleid, wit en cisvrouw. Dit heeft invloed op het referentiekader van het team en voeling met de doelgroep.

Noden waar erfgoedcel kan op inspelen: Vorming rond begrippen en cultuursensitief handelen, ruimte voor experiment en opbouw ervaring, netwerk en goede samenwerking met organisaties die inzetten op diversiteit, nood aan (uitwisseling met) collega's met een migratieachtergrond, aandacht voor inclusieve vacatures/aanwervingen ook bij vrijwilligers.

Op basis van bovenstaande nodenanalyse willen we met dit plan meer diversiteit brengen in:

1. Collecties: Het erfgoed dat bewaard en geborgen wordt door Brugse erfgoedgemeenschappen;
2. Aanbod publieksactiviteiten: De inhoud van erfgoedpresentaties en van het aanbod erfgoedactiviteiten in Brugge;
3. Publiek: Publiek dat deelneemt aan erfgoedactiviteiten;
4. Netwerk: Het Brugse erfgoednetwerk dat activiteiten organiseert en beroep doet op de erfgoedcel;
5. De organisatie: De aanpak van de medewerkers van de erfgoedcel is meerstemmig in alles wat ze ondernemen. We streven naar een divers personeels- en vrijwilligersbestand of gaan tenminste bewust om met de blinde vlekken binnen het team.

Onze leidraad = ons beleidsplan

Dit diversiteitsplan is gekoppeld aan ons beleidsplan. De [doelstellingennota](#) voor de periode 2021-2026 is opgebouwd rond vijf strategische doelstellingen, die uitgewerkt zijn in verschillende operationele doelstellingen. Het woord 'diversiteit' staat slechts in enkele doelstellingen expliciet vermeld, toch is dit plan op meer doelstellingen van toepassing. Hieronder maken we een opsomming van strategische en operationele doelstellingen waarin diversiteit een rol speelt:

SD1 Erfgoedcel Brugge stimuleert samenwerking en kennisdeling rond de lokale en regionale cultureelerfgoedwerking

OD 1.1 Dagelijkse inzet op heldere en gelaagde communicatie

OD 1.2 Kennisdeling en ontmoeting lokaal stimuleren

OD 1.3 Krachtenbundeling binnen Cluster Cultuur Brugge

OD 1.5 Actief engagement in het Vlaams cultureel-erfgoednetwerk

SD2 Erfgoedcel Brugge brengt lokaal cultureel erfgoed verder in kaart en ondersteunt erfgoedzorg en -ontsluiting

OD 2.1 Inventarisatie, valorisatie en waardering religieus erfgoed

OD 2.4 Verdere uitbouw ondersteunende werking naar lokale erfgoedcollecties

SD3 Erfgoedcel Brugge maakt het lokaal cultureel erfgoed verder toegankelijk, op maat van verschillende doelgroepen

OD 3.1 Jaarlijkse coördinatie Erfgoeddag

OD 3.2 Naar een inclusieve en diverse werking

OD 3.3 Buurtgerichte werking

OD 3.4 Ouderenzorg en erfgoed

OD 3.5 Experimenteren met erfgoededucatie

SD4 Erfgoedcel Brugge activeert erfgoedactoren om samen themaprojecten op te zetten

OD 4.2 Verzamelwoede: met én voor privéverzamelaars

SD5 Erfgoedcel Brugge is verder uitgebouwd als een slagkrachtige organisatie

OD 5.2 Duurzaam en deontologisch handelen

OD 5.3 Ondersteunend vrijwilligersnetwerk

OD 5.4 Relevante ervaringen als stagiair

Doelstellingen en acties

Hieronder lijsten we acties en insteken voor acties op voor de komende jaren. Elk jaar evalueren we de acties en plannen nieuwe in. De meeste acties zijn daarom gepland in de nabije toekomst (2023-2024). We maken een onderscheid tussen:

1. Reeds gerealiseerde acties: zo houden we bij welke stappen we al hebben gezet.
2. Geplande acties: voor deze acties is al een concrete timing en afspraken met partners en collega's.
3. Mogelijk acties: dit zijn doorlopende acties of acties waarvoor partners nog niet zijn aangesproken. Dit zijn daarom geen vrijblijvende acties, ze geven de thema's aan waaraan we willen werken.

1. Collectie: Het erfgoed dat bewaard en geborgen wordt is representatief voor de erfgoedgemeenschappen van de stad.

1.1 Deelname stuurgroep project HILAL, 50 jaar Islamitische eredienst

Gelinkt aan OD 2.4

TIMING: 2022-2024

WIE: Louise Vermeersch in partnerschap met KADOC

Gerealiseerde acties:

-Verzamelen mondelinge getuigenissen over de Islamitische eredienst in Brugge. (gerealiseerd 2022)

Mogelijke acties:

-Meewerken aan vorming objectinventarisatie i.s.m. Parcum. (2023)

-Uitkijken naar opportuniteiten om een publieksmoment in Brugge te koppelen aan de afronding van dit Vlaamse project, een e-tentoonstelling maken, een lezing door project medewerker KADOC,...(2024)

1.2 Collectiedag textiel

Gelinkt aan OD 3.3

TIMING: Voorjaar 2024

WIE: Louise Vermeersch

Mogelijke acties:

-Traject opzetten naar aanleiding van de collectiedag samen met Avansa of FMDO ivm textieltechnieken en tradities uit andere landen. Deze technieken worden gedocumenteerd en (online) gepresenteerd.

-Randanimatie voorzien op collectiedag waarin textiel uit verschillende landen wordt getoond of technieken aangeleerd via workshops.

-Specifieke oproep om textiel uit verschillende landen mee te brengen naar de collectiedag en de link leggen met reeds gekende Brugse erfgoedcollecties.

1.3 Opportuniteiten benutten binnen themalijn privé-collecties

Gelinkt aan OD 4.2

TIMING: 2023-2024

WIE: Sarah Verplancke, Livia Snauwaert en Louise Vermeersch

Mogelijke acties:

-Oproep rond privé-collecties ook verspreiden via zelforganisaties, FMDO en Avansa.

-‘verzamelwoede’ als thema op praattafels aankarten: hoe gaan verschillende gemeenschappen om met materieel erfgoed? Is er een specifieke verzamelcultuur of omgang met het materiële verleden? (zie 3.3).

1.4 Opportuniteiten project “Naar een regionale collectie- en depotwerking in regio Brugge-Oostende”

Gelinkt aan OD 2.4

TIMING: 2023-2026

WIE: Projectmedewerker, Sarah Verplancke en Livia Snauwaert

Mogelijke acties:

-Bij het in kaart brengen van de regionale collecties ook ‘erfgoed met migratieachtergrond’ als kenmerk opnemen in de veldtekening. Ook specifieke aandacht voor diversiteit in collectieplannen of verwervingsbeleid van instellingen meenemen in het overzicht.

2. Aanbod publieksactiviteiten: De inhoud van erfgoedpresentaties en van het aanbod erfgoedactiviteiten in Brugge reflecteert de diversiteit van de stad.

2.1 De erfgoedcel begeleidt projecten en trajecten die via co-creatie resulteren in een diverse inhoud bij publieksaanbod.

Gelinkt aan OD 3.2

TIMING: doorlopend

WIE: Louise Vermeersch, Sarah Verplancke (Erfgoeddag)

Gerealiseerde acties:

-Aandacht voor cultuursensitieve randanimatie op collectiedag in het kader van buurtwerking 2022 (Spellenerfgoed)

-Deelname als bondgenoot in het project Erfgoedlab Damme: begeleiding publiekscurator met migratieachtergrond. (Tentoonstelling in zomer 2023)

Geplande acties:

-Diversiteit en inspiratie bij diverse culturen en talen is één van de thema’s binnen het project rond 125 jaar Gezelle. De projectaanvraag wordt in 2023 ingediend en indien goedgekeurd wordt het project in 2024 uitgerold.

Mogelijke acties:

-Buurtwerking aangrijpen als opportuniteit voor cultuursensitieve randanimatie: 2024 (Textiel) en 2025 (St.-Jozef) (3.3).

-Heel wat zelforganisaties organiseren al activiteiten rond erfgoed (vb. Nepalese verenigingen zetten in op feesten zoals vrouwenfeest, Dashain, Dawali,...). De modale Bruggeling begrijpt echter niet altijd wat er gebeurt en waarom. De erfgoedcel kan zelforganisaties begeleiden om de vertaalslag naar een breed publiek te maken.

-Binnen het thema van Erfgoeddag zoeken we specifiek naar collecties, insteken of partners die kunnen bijdragen aan een meerstemmig publieksaanbod.

-Uitkijken naar een opportuniteit om een debat te organiseren i.s.m. bijvoorbeeld Culture Crossing over meerstemmig erfgoed.

-Inspelen op kalenderfeesten of data die toelaten om diversiteit in de kijker te plaatsen (vb. Black History Month) en het aanbod van partners communiceren (vb. festival Allemaal Mensen, dag tegen racisme en discriminatie...).

2.2 De erfgoedcel heeft aandacht voor diversiteit binnen reminiscentiewerking

Gelinkt aan OD 3.4

TIMING: 2022 en 2025

WIE: Louise Vermeersch

Gerealiseerde acties:

-Workshop rond cultuursensitief reminisceren op dialoogdag van het project 'Dieper graven in het geheugen' door Nadia Babazia van Red Star line Museum. (2022)

-Aandacht in lesmap voor dit thema door tips te geven over hoe om te gaan met racisme en discriminatie tijdens vertelnamiddag. (2022)

Geplande acties:

-Bij update koffers Souvenirs rekening houden met diversiteit en hier mensen met een migratieachtergrond actief bij betrekken. (2025)

3. Publiek: Erfgoedactiviteiten zijn toegankelijk voor personen met een migratieachtergrond.

3.1 In het communicatieplan is specifiek aandacht voor het bereiken van mensen met een migratieachtergrond.

Gelinkt aan OD 1.1

TIMING: doorlopend

WIE: Lisa Bracke, Louise Vermeersch

Gerealiseerde acties:

-Filmpjes ontwikkeld i.h.k.v. Leer- en coachingstraject blijven inzetten en promoten.

Mogelijke acties (overgenomen uit [communicatieplan](#)):

- Aandacht voor laagdrempelig en toegankelijk taalgebruik.
- Aandacht voor diversiteit in beeldvorming en gebruik van fotomateriaal in verschillende communicatiekanalen, nieuwe website 2024 is hier een belangrijke opportuniteit in.
- Voldoende zichtbaarheid voor rolmodellen die werken rond migratiethema's (vb. Zelforganisaties).
- Samenwerking met diversiteitsdienst, inzetten op buurtwerk, sleutelfiguren en organisaties die inzetten op diversiteit → lijst aanmaken om berichten te verspreiden.
- Samenwerken met UIT-pas en andere toeleiders naar (gratis en betaalbaar) vrijetijdsaanbod.
- Apart actieplan diversiteit voor Erfgoeddag.
- Filmpjes steeds ondertitelen, uitgetypte communicatie voorzien voor publiek met minder kennis van het Nederlands.

3.2 Erfgoed als verbindend en laagdrempelig thema bij integratie nieuwkomers: creëren van een aanbod op maat.

Gelinkt aan OD 3.3

TIMING: Doorlopend

WIE: Louise Vermeersch

Geplande acties:

- Erfgoedcel Brugge stapt mee in het traject 'Samenlezen' van FARO. Dit traject focust op het creëren van oefenkansen Nederlands van LIGO-cursisten die Nederlandse leren (laaggeletterde en analfabete personen). We proberen het engagement van de vertellers of tenminste de samenwerking met LIGO te verduurzamen. (wordt gerealiseerd i.h.k.v. Erfgoeddag 2023)
- We werken een handleiding uit om op basis van erfgoed een praattafel te begeleiden. Er zijn reeds contacten gelegd met buurtwerk Zeebrugge om dit in 2024 uit te werken n.a.v. de tentoonstelling rond Ferry Boats.

3.3 Aandacht voor diversiteit in educatief aanbod

Gelinkt aan 3.5

TIMING: doorlopend

WIE: Lisa Bracke en Louise Vermeersch

Geplande acties:

- Deelname werkgroep 'Brugse struikelstenen': door slachtoffers van het nazisme te herdenken focust dit project op het belang van tolerantie in de maatschappij. De erfgoedcel neemt deel aan de werkgroep en werkt in 2023 een educatief pakket uit rond deze thematiek. Uitwerking 2023-lancering 2024.
- We kochten het spel '[This is not a game](#)', een bordspel op basis van verhalen van vluchtelingen van vroeger en nu. Dit spel wordt toegevoegd aan het educatief uitleenaanbod en wordt in

september 2023 gepromoot naar de Brugse leerkrachten samen met het andere educatieve aanbod.

4. Netwerk: Organisaties die inzetten op diversiteit vinden partners in het Brugse erfgoednetwerk en andersom. Het netwerk is gekend, aantrekkelijk en toegankelijk voor personen met een migratieachtergrond.

4.1 Overzicht stakeholders en netwerking

Gelinkt aan SD 1

TIMING: 2023-2024

WIE: Louise Vermeersch .

Geplande acties:

-Veldtekening op maat van de Brugse Erfgoedsector opstellen van relevante organisaties, initiatieven en plekken in de stad. Dit vormt een leidraad voor een communicatiestrategie op maat (waar leg je drukwerk, naar wie mail je persberichten en uitnodigingen, wie contacteer je telefonisch of via social media en whatsapp?), maar is ook een tool voor collega's om interessante samenwerkingen op te zetten.

-Noden en interesses gestructureerd in kaart brengen. Enerzijds informeel door dit actieplan uit te voeren en zo meer in contact te komen met de doelgroep (praattafels, samenwerkingen,...). Anderzijds door in 2025 echt een formele omgevingsanalyse te maken in samenwerking met andere Brugse cultuurpartners. We zien een mooie opportuniteit naar aanleiding van het Stedelijk plan tegen racisme (2021-2026) van Stad Brugge dat in 2025 focust op cultuur. Deze analyse voedt samen met een evaluatie van dit actieplan het volgende beleidsplan van de Erfgoedcel (2026).

Mogelijke acties:

-De erfgoedcel fysiek gaan voorstellen aan de organisaties op die veldtekening en sleutelfiguren betrekken in onze communicatie.

4.2 Erfgoednetwerk stimuleren om in te zetten op inclusie en diversiteit en samenwerkingen aan te gaan

Gelinkt aan SD 1

TIMING: doorlopend

WIE: Louise Vermeersch

Geplande acties:

-Specifiek Erfgoedrendez-vous met inclusie als insteek op het einde van de beleidsperiode. Eerst zelf voldoende ervaring opbouwen om geloofwaardig en integer zo'n Erfgoedrendez-vous te organiseren. (2026)

Mogelijke acties:

-Goede voorbeelden van partners in de kijker zetten op social media.

-Diversiteitsplan, veldtekening (4.3) en inclusietoets (5.1) delen met stedelijk, regionaal en Vlaams netwerk.

-Zelforganisaties persoonlijk uitnodigen op het Erfgoedrendez-vous wanneer het thema aansluit bij hun werking.

5. Organisatie: Er is aandacht voor diversiteit over de volledige werking van de erfgoedcel

5.1 Ontwikkelen van tools die de werking ondersteunen

Gelinkt aan SD 3.2

TIMING: zomer 2023

WIE: Louise Vermeersch

Uit te werken tools:

-Tips en tricks voor toegankelijke taal bijhouden en delen met collega's: lijst met websites, interessante opleidingen,...

-Veldtekening (zie 4.3)

-Inclusietoets projecten: een checklist met aandachtspunten die bij de start van elk project van de erfgoedcel kan overlopen worden. Het zet ook de andere medewerkers van de erfgoedcel aan om na te denken over opportuniteiten, drempels en uitdagingen i.v.m. diversiteit.

5.2 Bewustwording rond eigen referentiekader en vorming rond diversiteit in de erfgoedsector

Gelinkt aan OD 1.5 en OD 1.3

TIMING: 2023-2024

WIE: Louise Vermeersch en team

Mogelijke acties:

-Erfgoedconsulent inclusie volgt vorming en netwerkmomenten rond dit thema op binnen het Vlaamse en Brugse netwerk.

-Leestips en tools uit deze gevolgde vormingen bundelen op R-schijf en verslag uitbrengen op teamoverleg hierover.

-Maandelijks opdrachtje om het team bewust te maken van referentiekader en dat cultuursensitief handelen concreet maakt (een leestip, een begrip toelichten, een inspirerend voorbeeld...).

5.3 We staan open voor een divers personeelbestand en werken aan een toegankelijk vrijwilligersbeleid

Gelinkt aan OD 5.3 en 5.4

TIMING: doorlopend

WIE: Louise Vermeersch, Livia Snauwaert, Sarah Verplancke

Gerealiseerde acties:

-Workshop: kennismaking met vrijwilligerswerk bij Erfgoedcel Brugge i.s.m. Refu Interim en Stadsarchief Brugge (2022).

-In 2022-2023 werkt BIS-stagiair Olaya Alonso López aan Erfgoeddag. Zij heeft een migratieachtergrond en is van Spaanse afkomst. Op die manier brengen we, ook al is het maar tijdelijk, wat diversiteit binnen in het team. Bij de evaluatie van haar stage peilen we specifiek naar haar ervaringen als stagiair met een migratieachtergrond en kijken hoe we hiermee verder kunnen.

Mogelijke acties:

-Samenwerking met Refu-interim versterken en alle vacatures voor vrijwilligerswerk doorsturen: kennismakingsworkshop organiseren, samenwerkingen binnen Erfgoeddag en andere trajecten van de erfgoedcel bekijken.

-Mogelijkheden onderzoeken om buddywerking en oefenkansen Nederlands op te richten binnen onze huidige vrijwilligerswerking.

-Mogelijkheden onderzoeken om een stage in het kader van de 4^e pijler te ondersteunen.

-We werken voor aanwervingen verder volgens de aanbevelingen die het Agentschap Inburgering en Integratie deed naar aanleiding van het coachingstraject. Erfgoedcel Brugge werkt hiervoor nauw samen met de personeelsdienst van Stad Brugge. Recent kreeg de dienst ook het label '[Baanbrekende werkgever](#)'.

5.4 visieontwikkeling erfgoed en diversiteit

Gelinkt aan OD 3.2

TIMING: 2022-2023

WIE: Louise Vermeersch

Gerealiseerde acties:

-Er is een formele opdracht in het beleidsplan en een medewerker diversiteit die tijd krijgt om dit uit te voeren.

-Visie en diversiteitsplan uitwerken en communiceren naar collega's, ze dragen mee het plan uit.

Geplande acties:

-Jaarlijks plan evalueren en bijstellen (diversiteitsscan invullen, acties en veldtekening in team overlopen en aanvullen)

Mogelijke acties:

-Koppeling zoeken met visies en plannen van Stad Brugge (vb. het [ECCAR netwerk](#) en specifiek 'Stedelijk plan tegen racisme. 2021-2026'), andere stadsdiensten, andere erfgoedcellen en FARO.

Colofon

Auteurs: Louise Vermeersch (Erfgoedconsulent Erfgoedcel Brugge) en Livia Snauwaert (Coördinator Erfgoedcel Brugge)

Met dank aan:

- De collega's van Erfgoedcel Brugge voor hun enthousiasme bij het ontwikkelen van dit diversiteitsplan
- Tom Feys, Katrijn d'Hamers, Tine Dessen, Lothar Casteleyn, Li Li Chong, Dries Casier en Sofie Mortier voor hun medewerking en feedback op dit diversiteitsplan.