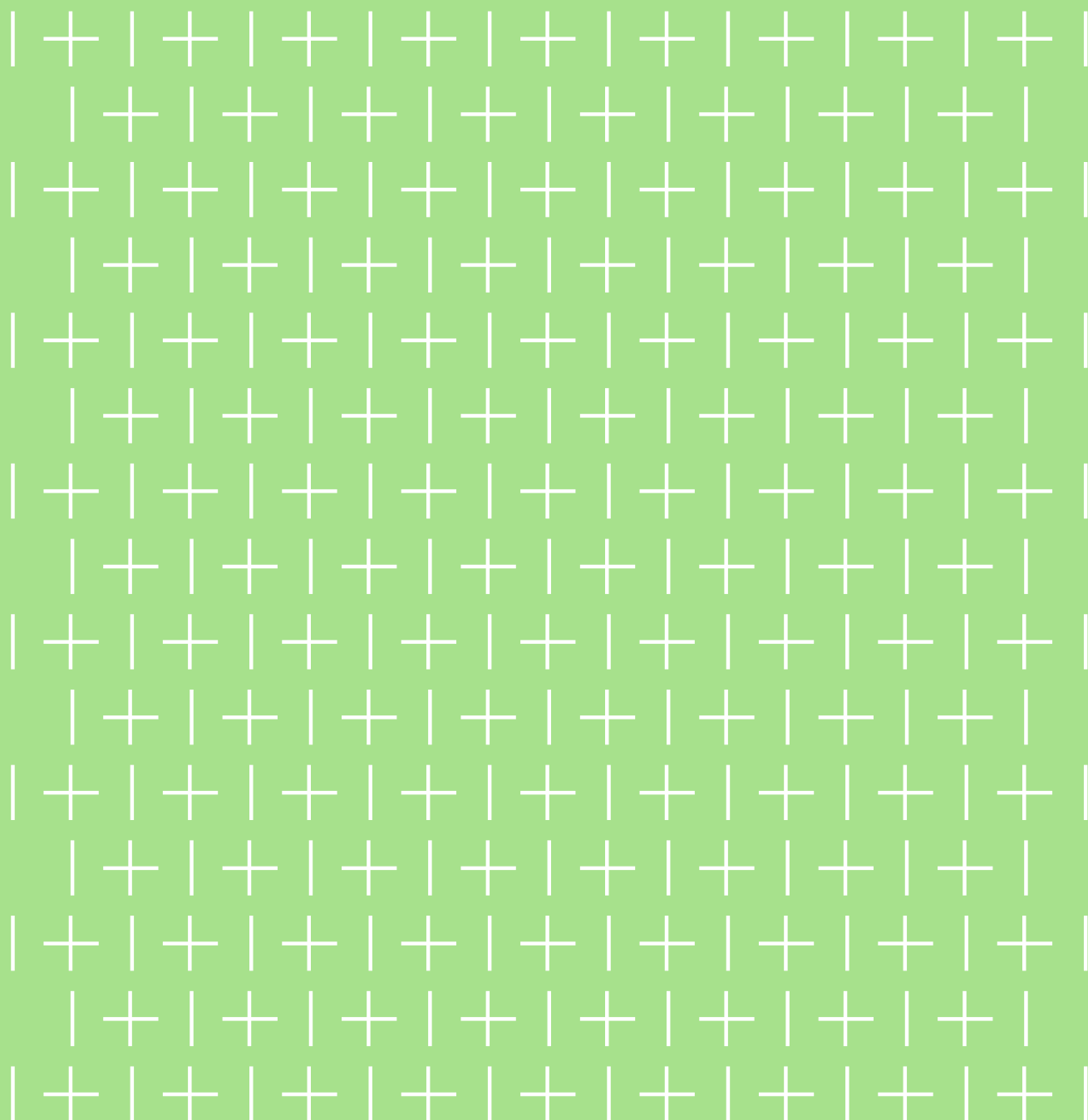





Codes



Inhoud

- 1. Fair Practice Code 
- 2. Governance Code Cultuur 
- 3. Code Diversiteit & Inclusie 

1. Fair Practice Code

DutchCulture onderschrijft de Fair Practice Code. We zien in de culturele en creatieve sector helaas nog steeds (te) veel voorbeelden van onderbetaling en overvraging van kunstenaars. Ook in internationale culturele samenwerking is niet altijd sprake van gelijkwaardige relaties. DutchCulture neemt regelmatig deel aan (en organiseert zelf ook) overleggen en conferenties waarin gezocht wordt naar mogelijkheden om gelijkwaardigheid en duurzaamheid in werkgeverschap en samenwerkingen te verbeteren. Zo is DutchCulture initiatiefnemer in de totstandkoming van een Europese toolkit voor Fair Cultural Cooperation.

Daarnaast ontwikkelt en verbetert DutchCulture ook de eigen organisatie op het gebied van werkgeverschap, inclusief een eerlijke beloning voor inhuur van externen. Sinds het ontstaan van DutchCulture wordt er gewerkt met een uitgebreide regeling van vastgestelde arbeidsvoorwaarden. Hiermee is voor iedereen helder hoe er beoordeeld wordt, wat de mogelijkheden zijn op het gebied van scholing, etc. In 2019 heeft DutchCulture een start gemaakt om deze voorwaarden opnieuw te bekijken en waar nodig aan te passen.

Zo zijn we onder externe begeleiding begonnen met het ontwikkelen van een nieuw medewerkersbeoordelingssysteem. Hiervoor zijn door de medewerkers nieuwe kerncompetenties geformuleerd waaraan zij vinden dat iedereen bij DutchCulture zou moeten voldoen. Deze zijn door het managementteam en de directie vastgesteld. Daarnaast starten we begin 2020 met een nieuwe beoordelingssystematiek waarin de persoonlijke doelstellingen van de medewerker centraal staan en teamhoofden de medewerkers gedurende het jaar regelmatig coachen i.p.v. dat zij alleen een beoordelingsgesprek voeren aan het eind van het jaar. De teamhoofden zullen hier specifiek op getraind worden.

In 2020 nemen we ook het functiehuis en loonebouw onder de loep. Functies bij DutchCulture worden getoetst aan vergelijkbare functies van ondersteunende instellingen en rijksfondsen. Functies worden opnieuw met behulp van externe experts gewogen en salarisschalen daar waar nodig of gewenst aangepast. In de begroting is rekening gehouden met de loon- en prijscompensatie.

Het personeelsbeleid ten aanzien van vaste en flexcontracten is aangepast volgens de WAB. Personeel krijgt eerder een vast contract aangeboden, dat biedt hen naast meer zekerheid de mogelijkheid om eerder een huis te huren of te kopen. In 2021 zijn alle aanpassingen binnen de arbeidsvoorwaarden operationeel.

2. Governance Code Cultuur

DutchCulture realiseert haar maatschappelijke doelstelling en opdracht op een duurzame en verantwoordelijke wijze. In de statuten van de stichting is de rechtsvorm en het besturingsmodel vastgelegd. De naam van de organisatie is in 2019 gewijzigd in 'DutchCulture'.

DutchCulture heeft een bestuur en een Raad van Toezicht (RvT). De RvT bestaat uit vijf leden die afkomstig zijn uit diverse sectoren in de samenleving, provinciaal bestuur, bedrijfsleven en culturele sector. In deze sectoren hebben zij de volgende functies: commissaris van de Koning, kunstenaar, jurist, zakelijk directeur en directeur van een (buitenlands) partnerinstituut. De leden worden geworven middels een transparante procedure en aangesteld voor vier jaar, met de mogelijkheid van een tweede termijn. Dit is vastgelegd in een rooster van aftreden. De RvT evalueert zichzelf eens per jaar.

De organisatie kent een open en integere cultuur en de bestuurders en toezicht-houders dragen dit ook uit. De RvT zorgt dat zij vanuit het belang van de organisatie interne conflicten beheerst en oplost. De RvT heeft eens per jaar een overleg met de personeelsvertegenwoordiging en met het managementteam. Er is een onafhankelijke vertrouwenspersoon aangesteld voor het personeel, die een keer per jaar verslag uitbrengt aan de RvT.

Het bestuur bestaat uit een algemeen en een zakelijk directeur. De taken, aandachtsgebieden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in een directie-reglement. Tevens zijn hierin de verhouding tot en de verantwoordelijkheid van het bestuur en de RvT vastgelegd, zoals elkaar gevraagd en ongevraagd informeren. Het bestuur vergadert minimaal vier maal per jaar met de RvT.

De RvT en het bestuur zijn er zeer alert op dat er geen ongewenste belangenverstrengeling ontstaat in de werkzaamheden van hun leden of van het bestuur. Daarvoor is een intern protocol opgesteld dat onderdeel gaat uitmaken van het in 2020 op te stellen reglement van de RvT.

Het bestuur bevordert goede wederzijdse betrekkingen met de interne en externe belanghebbenden. Het bestuur schept randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving en werkt met een managementteam en personeelsvertegenwoordiging. Het bestuur komt de gedragscodes diversiteit en fair practice na. Het bestuur voert daartoe periodiek overleg met subsidienten en externe belanghebbenden.

| 3. Code Diversiteit & Inclusie

Als ondersteunende instelling voor internationalisering zit diversiteit in het dna van DutchCulture.

Personeel

Waar staan we?

Het personeelsbeleid van DutchCulture richt zich op een diverse samenstelling van het personeel. Dit is vanaf de oprichting van DutchCulture impliciet en expliciet een van de fundamenteën. Het heeft geleid tot:

- *Een organisatie waar een divers publiek werkt.* Opvallend hierbij is het percentage medewerkers met een cultureel diverse achtergrond, dat met 40% in vergelijking tot de rest van de sector hoog is.
- *Een goede genderbalans in het management:* 60% van de leden van MT en directie is vrouw (in de rest van de organisatie is dit 70%).
- *Een jonge organisatie.* Het percentage jonge medewerkers (tot 30 jaar) is ruim tweemaal zo hoog als het percentage boven de 50 jaar (23%, resp. 10%).
- *Extra inzet op de groep mensen die meer afstand tot de arbeidsmarkt heeft.* Wij zetten nadrukkelijk ook het UWV in om mensen met uitdagingen rondom leeftijd, status of ziekte te betrekken bij DutchCulture, door bijvoorbeeld werkervaringsplekken aan te bieden.

Wat gaan we doen?

We zetten ons beleid voort en streven – minimaal – naar handhaving van de huidige diversiteit. We monitoren de personele samenstelling continu, we analyseren en nemen maatregelen indien de diversiteit afneemt.

- De samenstelling van het MT en de directie is een punt van aandacht. Deze is divers in leeftijd en geslacht, maar niet cultureel divers.

Programma

Wat doen we?

In onze programma's adresseert DutchCulture op verschillende manieren het belang van diversiteit en inclusiviteit. Onder meer door:

- *Verhogen van interculturele sensitiviteit.* Wij onderwijzen de nieuwe generatie makers en cultuurmanagers over intercultureel werken en de sensitieve houding die daar voor nodig is. Daarnaast organiseren wij bijeenkomsten en publiceren wij over het thema Fair International Practice. Dit om bewustzijn over (en gevolgen van) machtsstructuren in internationaal werken te verhogen.
- *Ontwikkelen van internationale good practices.* Samen met partners ontwikkelen we veel programma's met een focus op diversiteit en inclusiviteit, waaronder museumconferenties in samenwerking met Russische musea, het programma Holland-Kanto in Japan, conferenties, seminars over gedeeld erfgoed.
- *Ruimte geven aan divers talent.* Diversiteit en inclusiviteit zijn niet enkel onderwerp van gesprek, maar ook leidend principe bij de selectie van sprekers, programmeurs en bezoekersprogramma's.

Wat gaan we doen?

Wij zetten ons beleid en praktijk nadrukkelijk voort. Extra acties voor de komende periode zijn:

- We monitoren onze programma's op diversiteit en richten een Adviesraad in, die divers is samengesteld.
- Wij vatten diversiteit breder op: we richten ons ook op sociale en regionale inclusiviteit in het programma. Hier ontwikkelen we in 2020 plannen voor.

Publiek

Wat doen we?

DutchCulture richt zich met de verschillende activiteiten op een zeer divers publiek. Dit komt terug in:

- *Geografische spreiding van onze bezoekers.* Zo bedienen we behalve de randstad ook de overige regio's, terug te zien in de locatie van onze activiteiten en de bezoekers op onze websites.
- *Publiek met verschillende culturele achtergronden.* Dit doen wij vanuit de inhoud en via communicatie. Onze programmering en ons magazine stellen deze doelgroepen centraal, wat leidt tot een divers publiek.
- *Campagnestrategieën.* Deze richt zich per activiteit op het bereiken van een divers publiek door gerichte online marketing en verspreiding via inhoudelijke partners.

Wat gaan we doen?

We gaan de komende periode inzetten op monitoren en segmenteren. We maken daardoor inzichtelijk waar we kunnen verbeteren. Om dit te bereiken gaan we:

- *Monitoren door diversiteit in ons doelgroeponderzoek opnemen, bijvoorbeeld door bij de anonieme questionnaires over het programma vrijblijvend te vragen naar kenmerken van diversiteit.*
- *Segmenteren, zoals omschreven onder het kopje 'communicatie en participatie'. Deze data vertalen in communicatie die gericht is op een diverser publiek.*
- *We onderzoeken de relevantie van doelgroepsegmentering en inzet op andere vormen van diversiteit.*

Partners

Wat doen we?

Wij werken samen met een breed scala aan nationale en internationale partners om onze doelstellingen te bereiken. De samenwerkingen kennen verschillende doeleinden:

- *Verbreden van ons partnernetwerk.* We werken samen met partners als The Black Archives, Indisch Herinneringscentrum, Anadolu Kültür (TR), Switch2Move, International Queer & Migrant Film Festival en het Nationaal Paralympisch Comité.
- *Vergroten van bereik onder regionale doelgroepen.* Dit doen we bijvoorbeeld met Eurosonic Noorderslag, KunstLoc, Het Huis, de Gemeente Enschede en vele andere partners/organisaties.
- *Ontwikkelen van kennis ten behoeve van diversiteit in de sector.* Met partners zoals Fonds Podiumkunsten, EUNIC, IETM, On the Move verzorgen we verdieping en handelsperspectief ten behoeve van een diverser cultureel klimaat.

Wat gaan we doen?

Wij continueren onze samenwerking met diverse samenwerkingspartners in zowel binnen- als buitenland. Voor de nieuwe beleidsperiode onderzoeken we:

- Mogelijke nieuwe partners voor thema's en regio's zoals: erfgoed verkregen ten tijde van koloniaal verleden, duurzame ontwikkelingsdoelen en de nieuwe landen Polen, Hongarije en Spanje.

DutchCu | ture

|