Code Diversiteit & Inclusie

Met de Code Diversiteit & Inclusie maken we de cultuursector meer inclusief. We streven in ons werkgebied naar een culturele sector waarin iedereen toegang heeft tot cultuureducatie en amateurkunst. Ongeacht achtergrond, geaardheid, geloofsovertuiging, handicap, financiële situatie en beschikbaarheid van vervoer.

In onze visie op de Code Diversiteit en Inclusie staat centraal dat de culturele sector een afspiegeling moet zijn van de samenleving. We omarmen en waarderen de verschillen. In onze activiteiten leggen we de nadruk op de uitdaging van de verbeelding en culturele ontmoetingen. We realiseren ons ook dat onze activiteiten nooit 100 % inclusief voor alle doelgroepen kunnen zijn, omdat we vanuit de kunsten werken. Dat zou de waarde van kunsten als kritische reflector op de samenleving ondermijnen. 'Juist waar het schuurt, ontstaat glans', vindt Cultuurzaam. Wel gaan we bewust om met deze waarde. Dat betekent dat we keuzes vooraf kunnen onderbouwen en uitleggen. En soms zelfs doelgroepen waarschuwen.

Cultuurparticipatie
Om inclusiviteit te bevorderen, richten we ons op het wegnemen van drempels en zoeken we actief de inwoners op die mogelijk drempels ervaren actief. Door middel van ontmoetingen met diverse doelgroepen onderzoeken we welke obstakels er zijn. En hoe we die wegnemen. We willen graag leren van verschillende gezichtspunten.

Cultuureducatie
Door onze inzet groeien *alle* kinderen in ons werkgebied op met kunst en cultuur op school en in de kinderopvang. Kinderen volgen o.a. culturele workshops op school en bezoeken voorstellingen in theaters of musea in de provincie. Deze kennismaking verlaagt drempels om later zelfstandig culturele activiteiten te ondernemen.

Personeel
Er is nauwelijks sprake van een cultureel divers samenstelling van het team van vaste medewerkers van de drie verbonden stichtingen en van de medewerkers, bestuur en Raad van Toezicht van Stichting Cultuurzaam. Bovendien is de meerderheid van de medewerkers vrouwelijk. We hebben geen voorkeursbeleid in de werving van nieuw personeel om specifiek personen uit een etnische of culturele minderheidsgroepen, mensen met een beperking of chronische ziekte of juist mannen aan te trekken. Wel werken we eraan om onze eigen diversiteit te vergroten via de zzp'ers uit ons netwerk, die worden ingezet bij onze projecten.

K&C
Eén van de verbonden stichtingen heeft in 2023 een diversiteits-scan laten uitvoeren om de eigen inclusiviteit te toetsen. Daaruit bleek dat K&C al het een en ander doet

om sociale ongelijkheid te verminderen. Maar we zijn er nog niet. Zo zouden we meer mensen met verschillende culturele achtergronden kunnen inschakelen bij onze werkzaamheden. Hier hebben wij oog voor. De diversiteits-scan wordt elke vier jaar herhaald.

Aan de slag
Cultuurzaam ziet diversiteit en inclusie als een continue verbeterproces waarbij het stappenplan van de Code Diversiteit en Inclusie onze leidraad is. De rollen die we aannemen zijn:

1. Aanjager: Cultuurzaam heeft een voorbeeldfunctie voor het werkveld met betrekking tot de toepassing van de Code Diversiteit en Inclusie.
Acties:
→ Beschrijving van de kenmerken van de omgeving in termen van diversiteit en inclusie en hoe wij ons tot die omgeving verhouden: diversiteitsscan van ons werkveld (2024)
→ Jaarlijks kiezen we specifieke doelgroep(en) en via onderzoekende ontmoetingen ontdekken we in hoeverre deze doelgroepen zich door Cultuurzaam gezien en gewaardeerd voelen. (1 x per jaar)
→ Projectontwikkeling met het culturele veld in samenwerking met de doelgroep om concrete participatiedrempels te verlagen (jaarlijks één project).
→ Advisering van het werkveld met betrekking tot het toepassen van de code (minimaal drie adviezen per jaar)

2. Werkgever: bewustzijn vergroten in de organisatie
→ Werkgroep diversiteit samenstellen met directie, P&O en twee medewerkers (per direct).
→ Uitvoering diversiteitscan per organisatie en vanuit de scan concrete doelen bepalen (2024 en 2028).
→ Jaarlijkse studiedag om bewustzijn te vergroten en gezamenlijke actiepunten te kiezen (jaarlijks).
→ Monitoring van bewustzijn via functioneringsgesprekken en projectevaluaties. (jaarlijks)
→ Per organisatie een jaarlijkse groei van 5 % m.b.t. de inzet van zzp'ers met een andere culturele achtergrond (nulmeting in 2024)
→ In het jaarverslag reflecteren we op de voortgang (jaarlijks)

3. Verbinder: gebruik van inclusieve taal wordt de standaard
→ jaarlijkse trainingen in het gebruik van B1-taal
→ beeldmateriaal wordt in alle communicatie-uitingen getoetst op inclusiviteit

Assen, november 2024