

LEGAL UPDATE

Van 4 pijlers naar 5 principes; de nieuwe code voor de culturele en creatieve sector

Datum: 27 februari 2020

De eind 2019 vernieuwde [Code Diversiteit & Inclusie](#) vervangt de oude *Code Culturele Diversiteit* voor de Nederlandse culturele en creatieve sector. Het fundament van de Code, zelfregulering en de 4 P's als pijlers, is niet veranderd. Wel is het perspectief van de code verbreed van culturele diversiteit naar diversiteit & inclusie. De nieuwe Code sluit aan bij de twee andere gedragscodes voor de culturele en creatieve sector: de Governance Code Cultuur en de Fair Practice Code.

In de Code zelf en op de [website](#) worden diverse handvatten gegeven om organisaties te helpen bij het creëren van de meer diverse en inclusieve organisatie waar in de Code naar wordt gestreefd, zoals een online scan en het aanbieden van trainingen.

Pijlers en Principes

De Code gaat uit van dezelfde 4 pijlers (de 4 P's) als de oude code uit 2011: i) Partners ii) Personeel iii) Programma en iv) Publiek. Hiermee richt de diversiteit van de Code zich niet alleen op de diversiteit binnen de organisatie (werknemers), maar ook op producenten, verschillende perspectieven in de opzet van het programma, een brede en diverse (potentiele) doelgroep en externe personen waarmee wordt samengewerkt. Deze pijlers worden uitgewerkt vanuit 5 nieuw geïntroduceerde principes:

1. Je weet waar je staat ten aanzien van diversiteit en inclusie.
2. Je integreert diversiteit en inclusie in je visie.
3. Je creëert draagvlak binnen je organisatie voor het naleven van de code.
4. Je stelt een plan van aanpak op, gericht op continue verbetering.
5. Je monitort en evalueert naleving van de code en je legt er verantwoording over af.

Pas toe en leg uit

Het doel van de code is dat instellingen in de culturele en creatieve sector de code toepassen en in het jaarverslag en andere publiek toegankelijke documenten uitleggen hoe ze dat doen en welke stappen wel en (nog) niet worden gezet. Het integreren van een visie op diversiteit en inclusie in een organisatie kan worden vastgelegd in de openbare stukken, zoals bijvoorbeeld de statuten van een rechtspersoon. Overheden die de code willen gebruiken bij de toekenning van subsidies zien toe op de naleving van dit 'pas toe en leg uit' principe. Niet de cijfers zijn hierbij het meetinstrument, maar het gesprek en de uitleg over hoe de organisatie omgaat met diversiteit en inclusie.

Dit is een Legal Update van Mariël Vrielink en Roos Janssen.

Voor meer informatie:

Mariël Vrielink
+31 30 25 95 733
marielvrielink@vbk.nl

Roos Janssen
+31 30 25 95 704
roosjanssen@vbk.nl