



## Gehanteerde begrippen en definities uit de codes (alfabetisch)

**Governance Code Cultuur = GCC**

**Fair Practice Code = FPC**

**Code Diversiteit en Inclusie = CDI**

**Artistieke integriteit:** Zuiverheid en autonomie in het handelen van de betrokkenen van - uit de eigen artistieke oriëntatie. Waar artistieke vrijheid mogelijk ingeperkt wordt door zakelijke overwegingen mag dit nooit ten koste gaan van de artistieke integriteit. In deze Code omvat het begrip artistieke integriteit ook de vakinhoudelijke integriteit, zoals bijvoorbeeld bij collectiebeheer of het presenteren van cultuur. **(GCC)**

**Belangenverstrengeling:** Een situatie waarin een bestuurder of toezichthouder meerdere belangen of functies heeft die elkaar raken. Belangenverstrengeling kan voor culturele organisaties nuttig en zelfs nodig zijn, bijvoorbeeld in het kader van de fondsenwerving door bestuurders of de netwerkfunctie van toezichthouders. **(GCC)**

**Besturingsmodel:** De wijze waarop een organisatie invulling heeft gegeven aan bestuur en toezicht, de verdeling en vastlegging van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en de waarborg van 'checks and balances'. **(GCC)**

**Bestuur-model:** Het besturingsmodel waarbij er alleen een bestuur is. **(GCC)**

**Bestuur:** Het wettelijke orgaan dat de bestuurlijke functie vervult en verantwoordelijk is voor de algemene en dagelijkse leiding van de organisatie. **(GCC)**

**Bestuurder:** Het lid van het bestuur. **(GCC)**

**Diversiteit:** De culturele en creatieve sector wil inclusief zijn. Hij moet meer ruimte en kansen bieden en is gebaat bij een betere afspiegeling van de samenleving in alle organisatiegebieden en -niveaus. Het gaat hierbij niet alleen over culturele of etnische achtergrond, maar ook over gender, seksuele geaardheid, leeftijd, kennis en vaardigheden en sociaal economische achtergrond. **(FPC)**

**Diversiteit:** De code Diversiteit en Inclusie gebruikt de term diversiteit om aan te geven dat mensen op een reeks van zichtbare en onzichtbare kenmerken van elkaar verschillen en met elkaar overeenkomen. Diversiteit is een gegeven. Mensen verschillen van elkaar. De verschillen betekenen iets voor ieders positie in de samenleving en de kansen die men krijgt. Ze sturen ons gedrag en denken. Niet iedereen is zich daar altijd van bewust. De verschillen spelen altijd in samenhang een rol. Identiteitsvorming vindt plaats door de unieke combinatie van deze verschillen. De code is van origine gericht op culturele diversiteit. Daarnaast geeft de code ruimte aan meer vormen van verschil, zoals gender, beperking, seksuele oriëntatie, religie, sociaaleconomische status, opleidingsniveau en leeftijd. Bij diversiteit in jouw organisatie en jouw werk gaat het om de vraag in welke mate de diversiteit van de samenleving gerepresenteerd is in de vier P's van programma, publiek, personeel en partners. **(CDI)**

**Duurzaamheid:** Om het hoge niveau en het potentieel van de culturele en creatieve sector te behouden en te stimuleren, moeten creatieve professionals in hun beroepspraktijk niet worden ontmoedigd. Dit kan door middel van toekomstgericht beleid dat inzet op groei en ontwikkeling van menselijk kapitaal. Tevens door investeringen in kwaliteit van werken door scholing, HR-beleid en afspraken over verzekering en pensioenen om de potentie en motivatie alle werkenden in de sector op de lange termijn te borgen. Het gaat om erkenning van de immateriële waarde van kunstenaars en creatieven voor de duurzame en creatieve kennissamenleving die we willen zijn. **(FPC)**

**Externe belanghebbenden:** Instanties, instellingen, ondernemingen, zelfstandige opdrachtnemers en andere personen die belanghebbend zijn bij de organisatie. **(GCC)**

**Inclusie:** De term inclusie verwijst naar hoe je met verschillen en overeenkomsten omgaat. De kracht van diversiteit en de voordelen ervan worden benut wanneer het unieke van elk individu wordt (h)erkend en verwelkomd. Daarvoor moet je leren elkaar te waarderen, niet ondanks, maar juist dankzij de verschillen en overeenkomsten die er zijn. Het is essentieel dat iedereen onderdeel is van de besluitvorming en de mogelijkheid heeft om ideeën aan te dragen. Inclusie is de mate waarin makers, producenten, werkenden en publiek van alle identiteiten - zichtbaar of niet - zichzelf kunnen zijn en zich veilig en gerespecteerd voelen. **(CDI)**

**Interne belanghebbenden:** Medewerkers en het medezeggenschapsorgaan. **(GCC)**

**Maatschappelijke doelstelling:** De culturele waarde die de organisatie wil creëren, overdragen en/of bewaren voor en in de samenleving. **(GCC)**

**Medezeggenschapsorgaan:** Het orgaan dat de medewerkers van de organisatie ten behoeve van de inspraak en het overleg met de bestuurder vertegenwoordigt. **(GCC)**

**Ongewenste Belangenverstremming:** Bepaalde vormen van belangenverstremming zijn ongewenst. Bijvoorbeeld als de belangen een zodanige invloed op elkaar hebben dat de onafhankelijkheid van een bestuurder of toezichthouder in het geding komt. Daardoor kan de organisatie worden beschadigd en vertrouwen en/of legitimiteit verliezen. **(GCC)**

**Profielschets:** Een functieprofiel voor het bestuur of de raad van toezicht waarin is opgenomen welke competenties er nodig zijn rekening houdend met een aantal aspecten zoals strategie, diversiteit en samenstelling. **(GCC)**

**Raad van toezicht:** Het orgaan dat statutair de toezichthoudende functie vervult en daarmee verantwoordelijk is voor het toezicht op het bestuur en de gang van zaken in de organisatie. **(GCC)**

**Raad-van-toezicht-model:** Het besturingsmodel met een bestuur en een toezichthoudend orgaan (raad van toezicht). **(GCC)**

**Solidariteit:** De noodzaak van een gemeenschappelijk belang en afhankelijkheid wordt zowel binnen de keten van creatie, productie, distributie en exploitatie in de sector zelf, als in de samenleving als geheel erkend. Dit betekent dat het vanzelfsprekend is om de belangen van anderen te verdedigen en elkaar verder te helpen, collectieve (auteursrecht)afspraken na te streven en het belang van collectieve verantwoordelijkheid voor eerlijke betaling te erkennen en waar te maken. **(FPC)**

**Tegenstrijdig belang:** Een zodanig direct of indirect persoonlijk belang van een bestuurder of toezichthouder dat deze niet meer in staat is om de belangen van de (culturele) organisatie op een integere, objectieve en onbevooroordeelde wijze te behartigen. **(GCC)**

**Toegankelijkheid:** Waar de code Diversiteit en Inclusie spreekt over toegankelijkheid wordt de brede definitie ervan bedoeld, bestaande uit: • fysieke toegankelijkheid • bereikbaarheid van voorzieningen • informatieve toegankelijkheid • digitale toegankelijkheid • sociale toegankelijkheid • financiële toegankelijkheid **(CDI)**

**Toezichthouder:** Het lid van de raad van toezicht. **(GCC)**

**Transparantie:** Een voorwaarde voor vertrouwen en inzicht in elkaars belangen en mogelijkheden, is een zekere mate van openheid in beleid en bedrijfsvoering. Een transparante markt - die voor een deel wordt gefinancierd door maatschappelijke opdrachtgevers zoals fondsen en overheden - bevordert vertrouwen, eigenaarschap en biedt strategische en praktische kansen voor samenwerking. – **(FPC)**

**Vertrouwen:** Anders dan in veel andere sectoren in de samenleving is het in cultuur en in de creatieve sector - net als bijvoorbeeld in de wetenschap - moeilijk om inspanning, talent en arbeid direct te relateren aan kwaliteit en aan kwantitatieve 'output' met een meetbaar rendement. In plaats van afrekenen op 'output' is vertrouwen in 'outcome', toewijding, kwaliteit en intentie een noodzakelijke waarde en voorwaarde voor succes. **(FPC)**