



DE CODE

DIVERSITEIT
& INCLUSIE

AAN DE SLAG

VERANTWOOR-
DING

CODE DIVERSITEIT & INCLUSIE

DE CODE



CODE DIVERSITEIT & INCLUSIE

Wat is de Code Diversiteit & Inclusie?

De Code Diversiteit & Inclusie is een gedragscode van, voor en door de Nederlandse culturele en creatieve sector over diversiteit en inclusie. De code is een instrument van zelfregulering.

Het doel van de code is dat de culturele en creatieve sector de brede diversiteit van de Nederlandse samenleving representeert. Een basisvereiste is dat de sector gelijkwaardig toegankelijk is voor iedereen: als maker, producent, werkende en publiek. Zo wordt de sector van iedereen. Iedereen draagt er op eigen wijze aan bij. Iedereen wordt gewaardeerd om wie hij of zij is, wordt gerespecteerd en gehoord en voelt zich er thuis.

Waarom de code?

Sociaal: de culturele en creatieve sector is van, voor en door iedereen

Onze samenleving is bijzonder divers. De hele sector kan niet om deze realiteit heen. Je verhouden tot deze realiteit betekent inspelen op de in de samenleving aanwezige diversiteit. Dit doe je door je werk, producten en diensten en je organisatie voor iedereen toegankelijk te maken. Het is een noodzakelijke stap om als culturele en creatieve organisatie relevant en aantrekkelijk te blijven. Wanneer je het potentieel op het gebied van diversiteit niet benut, dan sluit je een deel van de samenleving uit.

Artistiek en inhoudelijk: inclusief werken is een verrijking voor kwaliteit

Een diverse en inclusieve sector brengt unieke ervaringen en onbekende perspectieven naar voren. De kracht van diversiteit benut je door inclusief te zijn. Dat is een verrijking voor de kwaliteit van je werk, voor het cultuurlandschap en voor de samenleving. Het vereist een stelselmatige manier om je eigen artistieke en inhoudelijke keuzes tegen het licht te houden. En om te weten welke rol jouw identiteit en impliciete vooroordelen spelen bij het maken van artistieke en inhoudelijke producten. Dat vraagt een onderzoekende houding naar verschillende perspectieven in je omgeving en hoe je die een plek geeft. Jouw organisatie moet een veilige plek zijn waar iedereen zich thuis voelt om zich in een ander perspectief te verplaatsen.

Zakelijke voordelen van een inclusieve organisatie

Ook in zakelijk opzicht is het belangrijk om aantrekkelijk en relevant te blijven. Diversiteit in Bedrijf¹ geeft de volgende voordelen van een inclusieve organisatie:

- Aantrekken en behouden van (top)talenten;
- Beter inspelen op behoeften en verwachtingen van een divers samengestelde klantenkring;
- Toegang tot nieuwe markten;
- Groter vermogen tot aanpassing aan veranderingen;
- Positiever imago;
- Innovatiever en creatiever teamwerk;
- Beter samenwerking tussen collega's;
- Beter besluitvorming op basis van verschillende culturele invalshoeken;
- Hogere medewerkerstevredenheid;
- Meer betrokken en loyale werknemers.

¹ Diversiteit in bedrijf is een initiatief van de Stichting van de Arbeid, het overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers- en werknemersorganisaties: Vereniging VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, FNV, CNV en VCP. Het Charter Diversiteit van Diversiteit in bedrijf is getekend door 180 Nederlandse en meer dan 10.000 Europese ondertekenaars.

Voor wie is de code?

De code is er voor iedereen die werkt in de culturele en creatieve sector, voor alle aan de sector gerelateerde organisaties, voor iedereen die de sector ondersteunt en alle afnemers van kunst, cultuur, creatieve producten en diensten. De code is van toepassing op gesubsidieerde en niet-gesubsidieerde organisaties.

Voor de culturele en creatieve sector

De afbakening van de culturele en creatieve sector die in deze code is gehanteerd, is gelijk aan de indeling van het Sociaal Cultureel Planbureau².

Voor alle werkenden binnen de sector

De code is van toepassing op alle werkgevers, opdrachtgevers, werknemers, opdrachtnemers, zelfstandig ondernemers, stagiairs, vrijwilligers en leden van de Raden van Bestuur of Raden van Toezicht.

Voor alle aan de sector gerelateerde organisaties

De code is van toepassing op onder meer brancheorganisaties, werkgevers- en werknemersorganisaties, adviesorganen, uitvoeringsorganisaties, onderzoeksinstituten en (kunstvak)opleidingen.

Voor iedereen die de sector ondersteunt

Voor overheden (Rijk, provincies en gemeenten), fondsen (publiek en privaat) en voor overige sponsors zoals het bedrijfsleven of privépersonen.

De werking van de code

De code richt zich op werkenden in de culturele en creatieve sector en is daarmee relevant voor alle eerdergenoemde partijen. De code bestaat uit vijf principes voor het adequaat vormgeven en bevorderen van diversiteit en inclusie in jouw organisatie en in jouw werk.

De vijf 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.

De vijf principes zijn uitgewerkt in vijf stappen. De vijf principes en de vijf stappen vormen samen de Code Diversiteit & Inclusie. Door de stappen te zetten, pas je de code toe. Het is geen afvinklijst. Hoe jij dagelijks in alle werkzaamheden inclusief denkt en handelt, bepaalt de werking en de kracht van de code.

Pas toe en leg uit

Pas de code toe en leg uit hoe je dat doet. Denk en handel volgens de code, reflecteer er kritisch op, en leg publiekelijk verantwoording af. Zeg in je jaarverslag en andere publiek toegankelijke communicatie welke stappen je wel en (nog) niet zet.

Oordeel van overheden

Overheden die de code willen gebruiken bij de toekenning van subsidies, zien toe op de naleving van het principe 'pas toe en leg uit'. De aanpak en verantwoording daarover door de organisatie geven aanleiding voor een terugkerend gesprek over de bevordering van diversiteit en inclusie. Afrekenen op basis van metingen doet geen recht aan de geest van de code.

² SCP, 2018, p. 9

DIVERSITEIT
& INCLUSIE

DIVERSITEIT & INCLUSIE

Onderstaande definities maken duidelijk wat de culturele en creatieve sector verstaat onder diversiteit en inclusie.

Diversiteit

De code 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.

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.

Toegankelijkheid

Waar de code spreekt over toegankelijkheid wordt de brede definitie ervan bedoeld, bestaande uit:

- fysieke toegankelijkheid
- bereikbaarheid van voorzieningen
- informatieve toegankelijkheid
- digitale toegankelijkheid
- sociale toegankelijkheid
- financiële toegankelijkheid

AAN DE SLAG



AAN DE SLAG

De vijf principes van de code zijn uitgewerkt in vijf stappen voor het vormgeven en bevorderen van diversiteit en inclusie in jouw organisatie. Wees je bewust van de volgende aandachtspunten.

Diversiteit en inclusie zijn onderdeel van je werk

Met een gedragscode alleen verandert er weinig of niets. Het gaat erom dat je de code actief toepast als vast criterium voor jouw denken en handelen. Inclusief zijn is geen doel op zich maar onderdeel van de totale organisatieontwikkeling. Het zijn niet vijf 'extra' stappen die je moet zetten naast je bestaande werk, het is onderdeel van je werk.

Niet iedereen moet alles doen, maar iedereen moet wel iets doen

De aard van je organisatie, de aard van je producten en diensten en de aard van de omgeving waarin je werkt, bepalen wat diversiteit en inclusie betekenen voor jouw organisatie. Maak weloverwogen keuzes, motiveer ze en hou ze vast.

Een inclusieve organisatie worden is een veranderproces

Diversiteit optimaal benutten en inclusief zijn gaan niet vanzelf. Werken aan diversiteit en inclusie is geen project, maar een veranderproces waarin je structureel tijd en budget moet investeren om succesvol te zijn. Zoals in alle veranderprocessen krijg je te maken met weerstand en wrijving.

Commitment van de leiding is een voorwaarde

Duidelijke intrinsieke motivatie en commitment van de leiding van je organisatie – de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht, de directie, het (midden)management – zijn randvoorwaarden om een succes te maken van diversiteit en inclusie. Maar er is meer nodig. Het vereiste commitment van de leiding betekent niet dat anderen afzijdig kunnen blijven. Neem iedereen mee in het veranderproces.

Gebruik van mogelijke meetwaarden

Inclusie is moeilijk te definiëren, laat staan te vatten in cijfers. Meetwaarden helpen echter wel om grip te krijgen op waar jouw organisatie staat en streefcijfers te formuleren om te sturen op voortgang. De vijf stappen bevatten suggesties voor meetwaarden. Bepaal welke mogelijke meetwaarden je in zet als instrument.

Meer informatie hierover op www.codedi.nl.

De vijf stappen

De vijf stappen zijn als volgt opgebouwd:

- De vijf principes van de code vormen de vijf stappen.
- Bij iedere stap staan acties: wat moet je doen om de stap te zetten.
- Er is niet één manier om de acties uit te voeren.
De website www.codedi.nl biedt tips, instrumenten en ondersteuning hoe je invulling geeft aan de acties.



STAP
1

WEET WAAR JE STAAT

Zorg dat je weet waar je staat ten aanzien van diversiteit en inclusie. Dit doe je door te weten wat goed gaat en wat aandachtspunten zijn en door onbewuste vooroordelen binnen je organisatie inzichtelijk te maken.

- **Ken je sterke- en verbeterpunten.** Zorg dat je weet wat goed gaat en wat beter kan als het gaat om diversiteit en inclusie in jouw organisatie. De scan op www.codedi.nl helpt bepalen waar jouw organisatie staat.

- **Maak onbewuste vooroordelen inzichtelijk.** Iedereen heeft onbewuste vooroordelen. De kunst is om ze te herkennen. Onze meningen en opvattingen over 'de ander' worden geladen door ons eigen culturele referentiekader. Dit beïnvloedt continu ons denken en handelen. Bewust worden van je onbewuste vooroordelen (unconscious bias), zicht krijgen op de blinde vlekken van jezelf en van je organisatie, is essentieel om werk te maken van diversiteit en inclusie. Werkenden ervaren niet altijd persoonlijk wat de gevolgen zijn van het gebrek aan diversiteit en inclusie. Maak dit inzichtelijk.

STAP
2

STAP
2

INTEGREER DIVERSITEIT EN INCLUSIE IN JE VISIE

Benoem in de missie, visie en doelstellingen van jouw organisatie wat diversiteit en inclusie betekenen voor jouw organisatie.

Met het integreren van diversiteit en inclusie in de visie van je organisatie maak je duidelijk waar de noodzaak tot veranderen ligt.

- **Maak het expliciet.** Maak in de visie van jouw organisatie expliciet waarom het voor jouw organisatie belangrijk is om te werken aan diversiteit en inclusie. Deel de visie met iedereen in jouw organisatie.
- **Schets de omgeving.** Maak in de visie duidelijk in welke omgeving (werkveld) jouw organisatie actief is, wat de kenmerken van de omgeving zijn in termen van diversiteit en inclusie en hoe jouw organisatie zich tot die omgeving verhoudt.

STAP
3

CREËER COMMITMENT EN DRAAGVLAK

Werken aan diversiteit en inclusie vereist draagvlak en persoonlijk commitment. Niet alleen bij de leiding of een projectgroep, maar bij de gehele organisatie. Maak werken aan diversiteit en inclusie persoonlijk, zodat iedereen betrokken raakt.

- **Betrek de hele organisatie.** Duidelijke intrinsieke motivatie en commitment van de leiding van je organisatie is essentieel, maar er is meer nodig. Maak collega's op alle niveaus in de organisatie mede-eigenaar van je plan van aanpak. Zorg dat je niet alleen staat in je inzichten over onbewuste vooroordelen, maar dat de hele organisatie bekend is met zijn of haar blinde vlekken. Bespreek binnen je organisatie zowel de formele processtappen die nodig zijn voor verandering als de emoties of gedachten die daarbij spelen. Neem iedereen mee in het veranderproces.

STAP
4

MAAK EEN PLAN VAN AANPAK

Maak jouw plan van aanpak op basis van de vier P's: programma, publiek, personeel en partners.

Formuleer voor alle P's waar je nu staat en wat de gewenste situatie is. Formuleer heldere doelstellingen bij die gewenste situatie en ondersteun de doelstellingen waar mogelijk met streefcijfers op basis van de voorgestelde meetwaarden die je bij de vier P's kunt terugvinden.

Bepaal de acties die nodig zijn om jouw doelstellingen te bereiken en voer deze uit. Zorg dat de mensen in jouw organisatie de doelen kennen en weten waarom ze belangrijk zijn.

De vier P's

Programma

De producten en diensten van jouw organisatie.

- **Geef ruimte aan verschillende perspectieven in jouw producten en diensten.** Artistieke en inhoudelijke kwaliteit staat voorop. Gezien de diversiteit van de samenleving gaat kwaliteit altijd samen met verscheidenheid. Geef diversiteit en inclusie een vaste plek in de wijze waarop jouw inhoudelijke en artistieke keuzes tot stand komen. Wees je bewust van de invloed van je onbewuste vooroordelen en je identiteit op jouw artistieke en inhoudelijke keuzes.

Mogelijke meetwaarde: algemene publiekstevredenheid, recensies in relevante media.

Publiek

De afnemers van jouw producten en diensten.

- **Breng alle potentiële doelgroepen in kaart.** Breng naast huidige, alle potentiële doelgroepen in kaart, op basis van de diversiteit in jouw werkveld. Benoem wat het aantrekken van potentiële doelgroepen betekent voor jouw organisatie. Verlies huidige doelgroepen niet uit het oog.
- **Ga na hoe toegankelijk jouw producten en diensten en jouw organisatie zelf zijn voor potentiële doelgroepen.** Bepaal in hoeverre jouw producten, diensten en jouw organisatie aansluiten bij de behoeften en mogelijkheden van potentiële doelgroepen.
- **Betrek mensen uit potentiële doelgroepen.** Betrek sleutelfiguren uit potentiële doelgroepen bij het verder ontwikkelen van jouw producten en diensten en het aantrekken van potentiële doelgroepen. Onderzoek in hoeverre zij zich echt met jouw organisatie verbonden, gewaardeerd en thuis voelen.
- **Woorden doen ertoe: hanteer de juiste taal en toon.** Gebruik via marketing en communicatie de specifieke kanalen en relevante media van potentiële doelgroepen. Straal in alle communicatie uitingen uit dat jouw organisatie inclusief is, denkt en doet.

Mogelijke meetwaarden: de algemene publiekstevredenheid (van alle potentiële doelgroepen), bereikcijfers, omzet in de gewenste doelgroepen.

Personeel

Alle werkenden in jouw organisatie.

- **Zorg dat jouw organisatie de diversiteit van je omgeving representeert.** Versterk je organisatie met mensen die de diversiteit van jouw omgeving representeren. Zorg dat je organisatie voor iedereen toegankelijk is. Organiseer inclusieve voorzieningen, zoals aandacht voor cultuurspecifieke feestdagen, en fysieke toegankelijkheid van de werkplek voor mensen met een beperking.

- **Voorkom een draaideureffect.** Besteed niet alleen aandacht aan de werving van divers personeel, maar ook aan behoud en doorstroom ervan. Voer bij vertrek een exitgesprek om inzicht te krijgen in de reden(en) voor vertrek.
- **Weet welke kennis en vaardigheden je mist.** Zorg dat mensen in jouw organisatie inclusief kunnen denken en handelen. Breng in kaart welke kennis en vaardigheden daarvoor ontbreken en overbrug dit tekort.
- **Breng de voortgang in kaart.** Vraag in een terugkerend medewerkersonderzoek of in een functioneringsgesprek specifiek naar persoonlijke betrokkenheid van de werkende op het gebied van diversiteit en inclusie.

Mogelijke meetwaarden: het aantal medewerkers met verschillende kenmerken van diversiteit zoals genoemd in hoofdstuk 2, de spreiding over de diverse functieniveaus, de duur van het dienstverband, de mate van in-, door- en uitstroom, het ziekteverzuim naar frequentie en duur, de aanwezige inclusieve vaardigheden, de mate van een inclusieve werksfeer, de algemene medewerkerstevredenheid.

Partners

Externe personen en organisaties waar jouw organisatie opdrachten aan verstrekt of mee samenwerkt.

- **Bepaal of huidige partners aansluiten op jouw wensen en standpunten ten aanzien van diversiteit en inclusie.** Ga partnerships aan die je eigen perspectief verbreden. Zoek samenwerking met externe personen en organisaties die kunnen helpen om jouw diversiteit- en inclusiedoelen te realiseren. Wees bereid om je eigen perspectieven door partners uit te laten dagen. Sluit aan bij nieuwe netwerken die kunnen helpen om je eigen artistieke en inhoudelijke perspectief te verbreden.

Mogelijke meetwaarde: Het aantal partners dat jouw visie op diversiteit en inclusie deelt.

STAP
5

MONITOR EN EVALUEER

Monitor en evalueer de uitvoering van je plan van aanpak. Neem maatregelen om het werken aan diversiteit en inclusie te borgen. Bepaal wie binnen jouw organisatie toeziet op de voortgang en resultaten en hoe je daar verantwoording over aflegt.

Breng voortgang en resultaten met behulp van de door jou gekozen meetwaarden en streefcijfers in kaart. Waardeer en beloon het bereiken van doelen. Vier je successen, leer van je fouten. Bepaal verbeterpunten en vervolgacties.

Deel de uitkomsten met de hele organisatie en in publiek toegankelijke communicatie. Laat uitkomsten niet slechts bij een deel van de organisatie terecht komen.

- **Praat en evalueer.** Voer regelmatig evaluatiegesprekken over het werken aan diversiteit en inclusie, zowel op het niveau van de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht als op individueel medewerkersniveau en indien aanwezig de ondernemingsraad.
- **Zorg voor inclusief leiderschap.** Jouw doelstellingen voor de vier P's staan niet op zichzelf, blijf ze in samenhang managen. Houd bij het gebruik van meetwaarden niet alleen harde cijfers maar ook zachtere targets als waardering en gevoel in het oog.
- **Wees alert op financieringsvoorwaarden.** Wees alert op voorwaarden van financiers ten aanzien van prestatie en verantwoording over diversiteit en inclusie.

Meer tips, instrumenten en ondersteuning om aan de slag te gaan vind je op www.codedi.nl. Ook als je al langer aan diversiteit en inclusie werkt vind je hier relevante informatie.

VERANTWOORDING

VERANTWOORDING

Van culturele diversiteit naar diversiteit en inclusie

In november 2011 ontwikkelde de culturele en creatieve sector de Code Culturele Diversiteit. Een stap van grote betekenis waarmee het onderwerp niet meer weg te denken is uit de culturele en creatieve sector. Het inhoudelijke fundament van de Code Culturele Diversiteit, de vorm als instrument van zelfregulering samen met de vier P's, vormt de basis voor de Code Diversiteit & Inclusie.

Continu alert

Sinds de ontwikkeling van de Code Culturele Diversiteit is er veel gebeurd om diversiteit binnen de sector te bevorderen. De toepassing van de code moet nu verder worden waargemaakt. Zo krijgt verandering vorm door structureel aanbod gericht op diversiteit en inclusie, de representatie van de samenleving in het publiek en de afnemers van de sector, in de personele samenstelling en het samenwerken met partners.

Oog voor alle verschillen en overeenkomsten

Ook is het perspectief op het onderwerp verbreed van culturele diversiteit naar diversiteit en inclusie. In dit nieuwe perspectief is – naast culturele diversiteit – ook oog voor andere vormen van verschil. Er wordt erkend dat de unieke identiteit van ieder mens tegelijkertijd langs verschillende lijnen wordt gevormd. De Code Diversiteit & Inclusie vervangt de Code Culturele Diversiteit.

Werkwijze

De gezamenlijke brancheverenigingen in de culturele en creatieve sector hebben hun handen ineengeslagen om de Code Culturele Diversiteit te herschrijven naar een gedragscode die streeft naar inclusie: de Code Diversiteit & Inclusie. Het is onderdeel van het Actieplan Cultuur en Creatief Inclusief (ACCI), dat geleid wordt door een stuurgroep uit deelnemende brancheverenigingen. De code is in opdracht van de stuurgroep geschreven door Bureau &MAES, na een offertetraject waartoe meerdere partijen zijn uitgenodigd en hebben meegedongen.

Consultatie en advies

De nieuwe Code Diversiteit & Inclusie kwam tot stand na brede consultatie van betrokkenen en experts, zowel binnen- als buiten de culturele en creatieve sector. Tijdens een expertsessie is gesproken over de bouwstenen van de code: de maatschappelijke noodzaak van een inclusieve culturele en creatieve sector, de definitiebepaling van diversiteit en inclusie, en de vertaling naar de dagelijkse praktijk van culturele instellingen en creatieve bedrijven. In een reeks dialoogsessies is met een brede vertegenwoordiging van de culturele en creatieve sector gesproken over de inhoud van de code en toepassing in de praktijk.

Met de samenstelling van de expertgroep en de deelnemers van de dialoogsessies is actief een brede groep betrokkenen geconsulteerd, die inhoudelijk verstrekkende kennis heeft van en ook zo veel mogelijk een weerspiegeling is van de definitie van diversiteit en inclusie die de code hanteert.

Overheden, adviesraden en fondsen

Daarnaast waren er overleggen met het ministerie van OCW, de Raad voor Cultuur, de adviesraden van Amsterdam en Rotterdam, de rijkscultuurfondsen aangesloten bij het Fondsenoverleg, het Amsterdams Fonds voor de Kunst en de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht.

Vooronderzoek

In het traject van het vernieuwen van de code zijn de adviezen meegenomen uit de bachelor scriptie van Channa Benders, student aan de Hogeschool Rotterdam, met als hoofdvraag: “Op welke manier kan de Code Culturele Diversiteit worden aangepast om de naleving en toepassing van deze code te bevorderen binnen de culturele sector?”

Link naar andere gedragscodes

De Code Diversiteit & Inclusie is tot stand gekomen met inachtneming van de twee andere gedragscodes voor de culturele en creatieve sector: de [Governance Code Cultuur](#) en de [Fair Practice Code](#). De drie gedragscodes sluiten inhoudelijk aan en versterken elkaar.

BRONNEN

Stuurgroep Actieplan Cultuur & Creatief Inclusief

Gerbrand Bas – Federatie Creatieve Industrie
Bente Bergmans – Museumvereniging
Jan Brands – Cultuurconnectie
Iris Daalder – Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten
Syb Groeneveld – Stimuleringsfonds Creatieve Industrie
Arthur Schellekens – Vereniging Openbare Bibliotheken
Sanne Scholten – Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie & Amateurkunst
Joan Tol – Projectleider Actieplan Cultuur & Creatief Inclusief
Siebe Weide – Voorzitter Stuurgroep Actieplan Cultuur & Creatief Inclusief

Projectgroep Actieplan Cultuur & Creatief Inclusief

Joan Tol, Projectleider Actieplan Cultuur & Creatief Inclusief
Siebe Weide, Voorzitter Stuurgroep Actieplan Cultuur & Creatief Inclusief

Experts

Paul Abell – lid Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming
Stephanie Afrifra – Curator en presentator
Mavis Carrilho – Organisatieadviseur en -coach
Martine van Dijk – Holland Dance Festival
Martin van Engel – Van Gogh Museum
Raja Felgata – Hoofd pers en pr Het Concertgebouw / De Kleurrijke Top 100
Irene Hemelaar – Heavenly Creature
Carlien Lammers – Studio-I Stedelijk Museum Amsterdam
Alice Ode – Diversiteit in Bedrijf
Hanne Overbeek – expert inclusief ondernemen Locus Netwerk

Deelnemers dialogosessies

Sanne den Adel, Vereniging van Wetenschapsmusea en Science Centers
Idris Ahmed, Rozet
Gerbrand Bas, Federatie Creatieve Industrie
Bente Bergmans, Museumvereniging
Kees Blijleven, Theater de Krakeling
Karima Bouchtaoui, Theater Inclusief
Jan Brands, Cultuurconnectie
Ernestine Comvalius, Bijlmerparktheater
Iris Daalder, Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten
Cees Debets, Het Nationale Theater
Nynke Feenstra, Wat telt
Anne de Haij, Gemeentemuseum Den Haag
Suzanne Henning, Dutch Photographers
Sofía Hernandez Chong Cuy, Witte de With
Yolande de Heus, Topsector Creatieve Industrie
Arjo Klingens, Popcoalitie
Aline Knip, Stimuleringsfonds Creatieve Industrie
Maarten Lammers, Openbare Bibliotheek Amsterdam
Harrie van de Louw, Theater De Vaillant
Gabbi Mesters, Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties
Caspar Nieuwenhuis, Hogeschool voor de Kunsten Utrecht/Theater
Sarah van Overeem, Witte de With
Oscar van der Pluijm, Grounds
Kevin de Randamie, Braenworks
Aziza Sbiti, Delft Fringe Festival
Berend Schans, Vereniging van Nederlandse Poppodia en -Festivals
Tido Visser, Nederlands Kamerkoor

Overige gesprekspartners

Annabelle Birnie, Amsterdams Fonds voor de Kunst
Doreen Boonekamp, Nederlands Filmfonds
Pieter Bots, Raad voor Cultuur
Diana Chin-A-Fat
Barbara Ferdinand, Ministerie van OCW
Syb Groeneveld, Stimuleringsfonds Creatieve Industrie
Sara Knijff, Ministerie van OCW
Carolien Labib, gemeente Utrecht
Eelco van Lingen, Mondriaanfonds
Jeroen Mul, gemeente Den Haag
Kadija Omer, Ministerie van OCW
Corynne Oude Avenhuis, gemeente Amsterdam
Guikje Roethof, Amsterdamse Kunstraad
Titiano Perez, Nederlands Letterenfonds
Henriëtte Post, Fonds Podiumkunsten
Laurien Saraber, Amsterdams Fonds voor de Kunst
Olga Smit, gemeente Rotterdam
Hedwig Verhoeven, Fonds Cultuurparticipatie
Jakob van der Waarden, Raad voor Cultuur
Renske van der Zee, Raad voor Cultuur
Rento Zoutman, Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur

Geschreven bronnen

- Benders, C.C.C. (2019) Culturele diversiteit binnen de culturele sector.
- Boekmanstichting (2018) Naar een inclusief cultuurbestel.
- Commissie Ter Horst (2015) Over het voetlicht. Naar een groter en diverser toneelpubliek.
- Diversiteit in Bedrijf (2018) Diversiteitswijzer. Van culturele diversiteit naar inclusie.
- Diversiteit in Bedrijf (2018) Van culturele diversiteit naar inclusie. Kennisdocument etnische, culturele en religieuze achtergrond.
- Ella (2014) Intersectioneel denken. Handleiding voor professionals die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen.
- Elsesser, K. (2019) Is This The Answer To Diversity And Inclusion? Forbes.
- Mens-Verhulst, J. van (2011) De complexiteit van diversiteit: over intersectionaliteit en mainstreaming.
- Nationaal Museum van Wereldculturen (2018) Words Matter. Een incomplete gids voor woordkeuze binnen de culturele sector.
- Saluti, Stedelijk Adviesorgaan Interculturalisatie Spiegels en ramen voor een inclusief Utrecht.
- SCP (2018) Het culturele leven. 10 culturele domeinen bezien vanuit 14 kernthema's.
- SCP, WRR (2014) Gescheiden werelden? Een verkenning van sociaal-culturele tegenstellingen in Nederland.
- Papaikonomou, Z. (2019) Er is geen toverformule voor inclusie. NieuwWij
- Verloo, M. (2009) Rede: Intersectionaliteit en interferentie: Hoe politiek en beleid ongelijkheid behouden, bestrijden en veranderen.
- Wekker, G. (2018) Lezing: Hoe het verleden ons in de weg zit.
- WRR (2018) De nieuwe verscheidenheid. Toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland.