

BIJLAGE C: CULTURELE CODES TOEPASSING DOOR Stichting KuBra

5.1. Governance Code Cultuur

1	Waarde scheppen voor en in de samenleving	✓
2	De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele waarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren	✓
3	De organisatie past de principes toe en licht toe hoe zij dat heeft gedaan (pas toe en leg uit). De organisatie volgt de aanbevelingen op en wijkt daar alleen gemotiveerd van af (pas toe en leg uit)	✓

Integer en rolbewust handelen

4	Bestuurders en toezichthouders zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstremming, vermijden ongewenste belangenverstremming en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.	✓
5	Bestuurders en toezichthouders zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar.	✓

Zorgvuldig besturen

6	Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie.	✓
7	Het bestuur gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie.	✓

Goed toezicht uitoefenen

8	De raad van toezicht voert zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit.	-
9	De raad van toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.	-

Ad 8 en 9: Het bestuur streeft naar een goed evenwicht tussen bestuurlijke verantwoordelijk zijn en daarvoor verslag uitbrengen én toezicht houden.

5.2 Code Diversiteit en Inclusie

Onderdeel	Stichting KuBra
Programma	Bij de programmering zorgen we voor een goede vertegenwoordiging van kunstenaars: startend en ervaren (ook diverse leeftijden); vrouwen en mannen e.a.; en kunstenaars met een beperking. We streven naar inclusie.
Publiek	De bezoekers van culturele publieksactiviteiten zijn over het algemeen een beperkte afspiegeling van de maatschappij. Dit is een agendapunt dat de komende jaren onderzocht en uitgevoerd gaat worden en er worden kleine stappen gezet.
Personeel	Stichting KuBra heeft geen personeel wel vrijwilligers(kunstenaars, buurtbewoners) en ZZP'ers. We streven daarin naar diversiteit en inclusie.
Partners	De eerste keus valt op partners uit de eigen stad, met een maatschappelijk doel en of die belang hebben bij bundelen van krachten of het opdoen van ervaring. Dit blijft in ontwikkeling.

Aandacht voor toegankelijkheid

fysiek	Is een belangrijk aandachtspunt bij inrichten van de locatie en vestiging. De locaties zijn toegankelijk voor validen, minder-validen en kinderen. Er wordt rekening mee gehouden dat de activiteiten of op de begane grond zijn of dat er een lift aanwezig is.
bereikbaarheid	Op de website, Google en social media staat informatie over hoe en wanneer we bereikbaar zijn.
informatief	We communiceren via de website en nieuwsbrieven, sociale media en mond-tot-mond in het thuishonk/galerie en zijn ons bewust van de diversiteit en streven naar inclusie.
digitaal	Bij invullen van de website, op sociale media en nieuwsbrief communiceren we direct en duidelijk. Ook houden we rekening met leesbaarheid.
sociaal	We gaan zorgvuldig met mensen om en tonen respect. Door de verschillende lokale sociale projecten proberen we de sociale cohesie te verhogen.
financieel	De activiteiten zijn vrij toegankelijk om de laagdrempeligheid te bevorderen.

5.3 Fair Practice Code

We hebben een score opgenomen voor de wijze waarop wij het culturele veld in de gemeente ervaren, en de wijze waarop Stichting KuBra omgaat met de in de code genoemde aspecten.

- Stellen gebruikers van de Fair Practice Code zich tot doel om met inachtneming van de GCC en de CCD zich gezamenlijk in te zetten voor Fair Pay, Fair Share en Fair Chain:

- Een eerlijke, duurzame en transparante bedrijfsvoering en respectvol, solidair en in vertrouwen met elkaars belangen rekening te houden ten dienste van een sterke sector die de potentie en kansen van makers ten volle benut en doet renderen.

- En de volgende kernwaarden uit te dragen en waar te maken:

Solidariteit		veld	KuBra
1	Tegenover werk staat een eerlijke vergoeding. Er wordt scherp gekeken naar de verhouding onbetaalde en betaalde krachten. Opdrachtgevers werken alleen met opdrachtnemers die volgens de FPC werken. Bij pitches en prijsvragenbeleid wordt professionele arbeid voor alle deelnemers vergoed.	-- -- ? --	-/+ nvt ? nvt
2	De culturele- en creatieve sector moet gezamenlijk zorg dragen voor een sterk veld: door te verenigen en samen te delen en door financiering van het collectief. Door een bijdrage te leveren aan gezamenlijke belangenbehartiging en door ondersteuning te bieden aan opleiding en ondernemerschap.	- -/+	+ +

Transparantie

3	De bedrijfsvoering van organisaties is zo transparant mogelijk: gegevens over bedrijfsvoering worden waar mogelijk gedeeld en publiek toegankelijk gemaakt, hetgeen leidt tot inzichtelijkheid in elkaars situatie De FPC wordt uitgedragen en er wordt verantwoording afgelegd: pas toe en leg uit. Kunstenaars en instellingen besteden aandacht in hun project- en jaarverslagen. De GCC wordt nageleefd en uitgedragen. Kennis en expertise worden waar mogelijk gedeeld. De FPC wordt ook nageleefd door onderaannemers.	- ? ? - -/+ ?	-/+ -/+ + -/+ + nvt
---	--	------------------------------	------------------------------------

Duurzaamheid

4	Er wordt geproduceerd met het oog op de kwaliteit en de lange termijn: investeren in potentieel en de ontwikkeling van werkenden en dat scholing en ruimte tot ontwikkeling wordt geboden, evaluatie onderdeel is van samenwerking, werkgevers en werknemers gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen om mentale en fysieke overbelasting te voorkomen. De sector zich gemeenschappelijk inzet voor ontwikkeling van gezamenlijk beleid voor verantwoord marktgedrag. Werkenden de verantwoordelijkheid nemen om hun diensten niet onder de kostprijs aan te bieden. Constructief wordt omgegaan met het materiele en immateriële kapitaal in de sector, met respect voor de persoonlijke investeringen in de culturele producten.	-/+ -/+ ? -/+	-/+ -/+ -- +
---	---	------------------------	-----------------------

Diversiteit

5	Gezamenlijk zorgdragen voor meer inclusiviteit in de sector: culturele of etnische achtergrond, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, kennis en vaardigheden en sociaaleconomische achtergrond. Implementeren van de CCD in de eigen organisatie en uitvoeren en elkaar er op aanspreken. Brede representatie in publiek, programma en personeel en in vertegenwoordigende organen of beleidsvormende processen. Waar nodig wordt de structuur van de eigen organisatie en de arbeidsvoorwaarden daarop aangepast.	-/+ - - -	-/+ - - nvt
---	---	--------------------	----------------------

Vertrouwen

6	Er moet ruimte zijn voor maatwerk, balans zijn tussen transparantie/bureaucratie enerzijds en het belang van de individuele instelling anderzijds. Kwaliteit wordt als uitgangspunt genomen. Zorgvuldig omgaan met representatie en vermelding, door toe te zien op eigenaarschap, bronvermelding en rechtenafdracht. Laagdrempelige manier van afwikkelen van geschillen: in onderling overleg tot een oplossing komen.	-/+ ? -/+ ?	+ + + +
---	---	----------------------	------------------