

Fair Practice Code, Governance Code Cultuur, Code Diversiteit & Inclusie van PARK

1. Fair Practice Code

Bij PARK hebben we ons gecommitteerd aan de vijf kernwaarden van de Fair Practice Code. We streven ernaar deze principes effectief toe te passen.

1 Solidariteit

We bevorderen solidariteit door actief deel te nemen aan samenwerkingsverbanden en netwerken binnen de culturele en creatieve sector. PARK is aangesloten bij de belangenverenigingen De Kunst van Brabant en bij De Zaak Nu. Hiermee verdedigen we gezamenlijke belangen en ondersteunen we eerlijke beloning.

2 Diversiteit

PARK zet zich in voor diversiteit in alle activiteiten en de programmering, en ook in de samenstelling van het personeelsbestand en het bestuur. We streven naar een brede representatie in de organisatie, het publiek en het programma.

3 Duurzaamheid

Onze inzet voor duurzaamheid komt tot uiting in onze investeringen in de ontwikkeling van kunstenaars en creatieve professionals. We streven naar een gezonde balans tussen transparantie en individuele doelstellingen van de instelling.

4 Vertrouwen

Bij het voldoen aan subsidie-eisen en bedrijfsdoelen blijft PARK transparant over beleid en bedrijfsvoering.

5 Transparantie

We streven naar transparantie in onze bedrijfsvoering, onder andere door jaarverslagen en activiteitenverslagen te publiceren op onze website. PARK zet zich actief in om de Fair Practice Code te verspreiden en verantwoording af te leggen over de toepassing ervan in onze jaarverslagen en communicatie met partners en het publiek. Door deze stappen te volgen, dragen we bij aan een eerlijkere en duurzamere culturele en creatieve sector.

Vergoedingen

We passen de Fair Practice Code toe bij de keuze van de kunstenaars die we programmeren en bij de freelancers die we inhuren. We zorgen altijd voor een passende vergoeding voor kunstenaars en ingehuurd personeel, waarbij we de landelijke richtlijn kunstenaarshonoraria uit 2023 volgen en de Richtlijn functie- en loonebouw presentatie-instellingen voor beeldende kunst, 2024.

Voor de honorering van werkgroepleden en ingehuurde zzp'ers hanteren we vooraf afgesproken uurtarieven die afgestemd zijn op bovengenoemde richtlijn. In onze samenwerkingen met andere kunstinstellingen overleggen we altijd hoe we de Fair Practice Code zo optimaal mogelijk kunnen toepassen.

Doelstellingen 2025-2028

PARK zal Fair Practice-principes toepassen door:

1. – het aangaan van eerlijke en transparante werkrelaties met kunstenaars, curatoren en andere betrokkenen, waarbij eerlijke vergoedingen en voorwaarden worden gehanteerd;
2. – het ondersteunen van de professionele ontwikkeling van medewerkers en kunstenaars, bijvoorbeeld door middel van opleidingen en mentorprogramma's;
3. – het zorgdragen voor een veilige en inclusieve werkomgeving waarin diversiteit wordt gewaardeerd en waar gelijke kansen worden geboden aan alle medewerkers en kunstenaars;
4. – het evalueren en aanpassen van werkmethoden en -praktijken om een duurzame en eerlijke werkomgeving te verzekeren.

Planning 2025-2028

	2025	2026	2027	2028
Werkrelaties	Implementeren van transparante en eerlijke werkrelaties volgens de Fair Practice Code.	Opzetten van regelmatige evaluaties en feedbackrondes om werkrelaties te verbeteren.	samenwerkingsverbanden met externe partners en kunstinstellingen.	Volledige integratie van Fair Practice principes in alle werkrelaties en contracten.
Ontwikkeling	Starten van opleidingen en mentorprogramma's voor medewerkers en kunstenaars.	Uitbreiden van professionele ontwikkelingsprogramma's voor een breder bereik binnen de organisatie.	Ontwikkelen van geavanceerde mentor- en opleidingsprogramma's voor specifieke vaardigheden.	Organiseren van jaarlijkse conferenties of workshops voor continue professionele ontwikkeling.
Veiligheid en inclusiviteit	Ontwikkelen van een beleid voor een veilige en inclusieve werkomgeving.	Implementeren van diversiteitstrainingen en bewustmakingsprogramma's voor alle medewerkers.	Uitvoeren van een inclusiviteitsaudit om de effectiviteit van huidige praktijken te beoordelen.	Versterken van beleid en praktijken voor een veilige en inclusieve werkomgeving.
Werkmethoden	Evaluatie van huidige werkmethoden met een focus op duurzaamheid en eerlijkheid.	Aanpassen van werkpraktijken om betere balans en duurzaamheid in de organisatie te bevorderen.	Implementeren van innovatieve en duurzame werkmethoden op basis van evaluatieresultaten.	Voortdurende evaluatie en aanpassing van werkmethoden om een duurzame en eerlijke werkomgeving te garanderen.

2. Governance Code Cultuur

We volgen bij PARK de negen principes van de Governance Code. We streven naar inclusief leiderschap met als doel het creëren van een inclusieve en diverse organisatie en organisatiecultuur, en het effectief invullen van rollen en verantwoordelijkheden.

Bestuur

Bestuursleden treden na maximaal twee perioden van 4 jaar af. Bij de keuze van nieuwe bestuursleden proberen we een zo breed mogelijke diversiteit na te streven en worden eventuele nevenfuncties, belangenverstrengeling en conflicterende rollen besproken. Een rooster van af- en aantreden van bestuursleden maakt deel uit van het financieel jaarverslag.

Een coördinator stelt in samenspraak met de werkgroep het beleid op uit naam van het bestuur. Het bestuur zorgt voor toezicht op de dagelijkse uitvoering hiervan door de coördinator en de werkgroep. De coördinator is door het bestuur gemandateerd om uit naam van de stichting zorg te dragen voor de financiering van het programma en de daarmee samenhangende zakelijke transacties. De coördinator overlegt daarover regelmatig met de penningmeester en legt verantwoordelijkheid af tijdens bestuursvergaderingen. De competenties van coördinator en werkgroepsleden zijn door het bestuur vastgelegd in het directiestatuut.

Beleid

PARK heeft in haar artistieke en zakelijke beleid de overtuiging dat het creëren en overdragen van culturele en maatschappelijke waarden van groot belang is. Uit het oprichtingsstatuut van PARK in 2013 : "De stichting heeft tot doel: het stimuleren van het productieklimaat voor beeldende kunst, het aanbieden van beeldende kunst aan een zo groot mogelijk publiek. De stichting tracht haar doelstellingen te bereiken door het realiseren van een kunstpodium waar lokale, nationale en internationale talenten beeldende kunst kunnen tonen en door de realisatie van projecten, tentoonstellingen, lezingen, kunstenaarsgesprekken, performances en internationale crossovers, al dan niet in samenwerking met andere culturele instellingen".

De Governance Code, Fair Practice Code en de Code Diversiteit en Inclusie zijn terugkerende punten op de agenda van de bestuursvergaderingen. Het nastreven van de codes wordt jaarlijks geëvalueerd en er worden actiepunten geformuleerd om zoveel mogelijk aan de verschillende codes te kunnen voldoen.

Doelstellingen 2025-2028

PARK zal zich houden aan principes van Good Governance door:

- het opstellen en naleven van een duidelijke en transparante bestuursstructuur, met regelmatige bestuursvergaderingen en verslaglegging;
- het zorgen voor financiële transparantie door jaarverslagen en financiële overzichten openbaar te maken;
- het bevorderen van de deelname van verschillende belanghebbenden, waaronder kunstenaars, medewerkers en bestuursleden in het besluitvormingsproces van PARK;
- het opstellen van een gedragscode en ethische richtlijnen voor alle medewerkers en bestuursleden van PARK in het kader van goed werkgeverschap en goed werknemerschap.
- het monitoren en evalueren van de doeltreffendheid van de bestuursstructuur en governance-praktijken op regelmatige basis.

Planning 2025-2028

	2025	2026	2027	2028
Bestuursstructuur	Implementatie van een transparante bestuursstructuur met duidelijke rollen en verantwoordelijkheden.	Training voor bestuursleden over effectieve governance-praktijken.	Introduceren van rotatieschema's voor bestuursleden om diversiteit te waarborgen.	Volledige integratie van de nieuwe bestuursstructuur.
Financiën	Publicatie van jaarverslagen en financiële overzichten voor transparantie.	Ontwikkelen van systemen voor efficiënter financieel beheer.	Implementatie van geavanceerde financiële rapportagetools.	transparantie in financiële rapportage en audits.
Besluitvormingsproces	Integratie van verschillende belanghebbenden in het besluitvormingsproces.	Uitvoeren van workshops en brainstormsessies met belanghebbenden voor betere betrokkenheid.	Ontwikkelen van een digitale platform voor transparantere besluitvorming en feedback van belanghebbenden.	Volledige integratie van een inclusief besluitvormingsproces.
Gedragscode	Opstellen en implementeren van een gedragscode en ethische richtlijnen voor medewerkers en bestuursleden.	Herziening en bijwerking van de gedragscode op basis van feedback.	Organiseren van jaarlijkse ethische trainingen voor alle medewerkers.	Bijwerken van de gedragscode om nieuwe ontwikkelingen en inzichten te reflecteren.
Doeltreffendheid	Eerste evaluatie van de bestuursstructuur en aanpassingen waar nodig.	Halfjaarlijkse evaluatie van de bestuursstructuur.	Evaluatie van de impact van governance-veranderingen op de organisatieprestaties.	Omvattende beoordeling van de effectiviteit van de bestuursstructuur en geplande aanpassingen voor de toekomst.

3. Code Diversiteit & Inclusie

Intenties

Het inzetten van de Code Diversiteit in een kleine organisatie als PARK kan een krachtig middel zijn om de organisatie te versterken en te laten groeien. Door diversiteit in te bedden in de manier waarop de organisatie werkt en beslissingen neemt, kan ze beter inspelen op de uitdagingen van de moderne samenleving en de behoeften en wensen van een breder publiek.

Organisatie

PARK ziet verschillende mogelijkheden om de Code Diversiteit in te zetten. Ten eerste streven we naar een organisatie die zelf divers is. Dit betekent dat we actief op zoek moeten gaan naar diversiteit in de selectie van nieuwe medewerkers en bestuursleden en een

cultuur moeten creëren waarin iedereen zich welkom voelt en zijn of haar stem kan laten horen. We streven ernaar om PARK een veilige ruimte te laten zijn voor iedereen, ongeacht achtergrond of overtuiging. Dit versterkt de culturele tolerantie en het begrip binnen de lokale en regionale gemeenschap. Bovendien geven we hiermee kunstenaars uit ondervertegenwoordigde groepen een platform voor hun werk.

Samenwerkingen

Een andere manier om diversiteit te stimuleren, is op zoek te gaan naar partnerschappen en samenwerkingen met organisaties en groepen die een breed scala aan culturele achtergronden en perspectieven vertegenwoordigen. Met bijvoorbeeld Dans Brabant, Stichting De Link, Thami Mnyele Stichting Amsterdam, Stedsmuseum Tilburg, Kunstpodium T, Theater de Nieuwe Vorst, Schouwburg Tilburg, Museum De Pont, TextielMuseum Tilburg en de Ateliers in Amsterdam wisselen we regelmatig ideeën uit en organiseren op incidentele basis gezamenlijke evenementen.

Programmering

PARK probeert ook actief te werken aan het integreren van diversiteit in haar programmering en activiteiten. Er is in het programma *In Twine* ruimte voor een breed scala aan kunstvormen en uitdrukkingsvormen, als ook voor verschillende talen en perspectieven op kunst. Reeds in haar eerste tentoonstelling in 2013 had PARK aandacht voor het queer- en dekolonisatie perspectief in *Native Work* van de Zuid Afrikaanse kunstenaar Andrew Putter.

Door te zoeken naar en te werken met kunstenaars en makers uit verschillende gemeenschappen, proberen we een breder publiek te bereiken. De duo tentoonstelling *Quest* in 2017 met Igshaan Adams en Raquel van Haver is een goed voorbeeld van twee kunstenaars die binnen de context van PARK hun zoektocht naar identiteit toonden. Met de jaarlijkse AiR's focuste PARK (tot en met 2024) op het historische perspectief van de Diaspora en de daaruit voortkomende diversiteit. Ook in het programma KOMMA wordt veel aandacht besteed aan diversiteit en inclusie. Het merendeel van de kunstenaars had een niet-Nederlandse identiteit.

Doelstellingen 2025-2028

Toegankelijkheid

We werken hard aan het bevorderen van inclusiviteit en toegankelijkheid binnen de organisatie. Tentoonstellingen bij PARK zijn gratis toegankelijk en ook onze extra activiteiten zijn meestal gratis te bezoeken. De lokatie wordt toegankelijk gemaakt voor mensen met een lichamelijke beperking. Er komt een rolstoellift, railing aan de muren en de toiletten worden genderneutraal en toegankelijk voor rolstoelgebruikers gemaakt.

Voor bijzondere groepen kunnen we inspelen op speciale eisen zoals het bieden van een prikkelarme omgeving buiten de reguliere openingstijden om. Bijvoorbeeld aan Zorgatelier LAS voor mensen met een nietaangeboren hersenletsel.

De website van PARK is nederlands- en engelstalig.

Publieksbereik

Het inzetten van de Code Diversiteit bij een kleine culturele organisatie als PARK is geen eenvoudige taak, maar het kan een belangrijke rol spelen in het vergroten van de relevantie en impact van de organisatie. Door actief te werken aan diversiteit en inclusiviteit, kan de organisatie beter inspelen op de behoeften en wensen van een breed publiek en haar rol binnen de lokale gemeenschap versterken. Rekening houdend met de soort, grootte en lokale context van de organisatie heeft PARK de afgelopen jaren vorderingen gemaakt op het gebied van diversiteit en inclusie.

PARK zal zich de komende vier jaar inzetten voor Diversiteit en Inclusie door:

1. – actief te streven naar diversiteit in alle aspecten van haar organisatie, inclusief bestuur, medewerkers, kunstenaars en publiek;
2. – het creëren van een inclusieve en gastvrije kunstomgeving waarin mensen van verschillende achtergronden zich welkom en vertegenwoordigd voelen;
3. – het ontwikkelen van een diversiteitsbeleid en actieplan om concrete stappen te kunnen ondernemen in het bevorderen van diversiteit;
4. – het monitoren van de voortgang en het meten van de resultaten van haar diversiteitsinspanningen en deze openbaar te maken;
5. – het samenwerken met gemeenschappen en organisaties die zich inzetten voor diversiteit en inclusie om kennis en ervaringen te delen en gezamenlijke initiatieven te ontwikkelen.

Planning 2025-2028

	2025	2026	2027	2028
Organisatie	Diversiteitsaudit van personeel en bestuur. Divers wervingsbeleid implementeren.	Trainingen over culturele competentie en inclusiviteit.	Evaluatie en aanpassing van diversiteitsstrategie.	Uitbreiding van netwerk met diverse talenten en experts.
Samenwerkingen	Identificeren en aangaan van nieuwe samenwerkingen met cultureel diverse organisaties.	Organiseren van gezamenlijke evenementen en projecten met partners.	Uitbreiden van internationale samenwerkingen	Evaluatie van de impact van samenwerkingen op diversiteit en inclusie.
Programmering	Implementeren van programma In Twine, opstarten doorlopende AiR en voortzetting KOMMA	Implementeren van inclusieve programmeringsinitiatieven en bereiken van diverse doelgroepen.	Uitvoeren van publieksonderzoek voor effectiviteitsbeoordeling van de programmering.	Aanpassen van programmering op basis van feedback en onderzoeksresultaten.
Toegankelijkheid	Verbeteren van fysieke toegankelijkheid van de locatie.	Implementeren van toegankelijke communicatie en promotiematerialen.	Training voor medewerkers in toegankelijkheidsbewustzijn.	Regelmatige evaluatie van toegankelijkheidsmaatregelen en verbeteringen.
Publieksbereik	Opzetten van outreach-programma's voor ondervertegenwoordigde gemeenschappen.	Analyseren van publieksgegevens voor effectiviteitsbeoordeling van de outreach.	Uitbreiden van marketing- en communicatiestrategieën voor een diverser publiek.	Aanpassing van strategieën op basis van feedback en nieuwe inzichten.