

Lerend netwerk: culturele boycot II

3 november, 17u30 - 19u30
Kaskcinema

(English below)

Op 7 oktober 2025 vond het **eerste Lerend Netwerk: Culturele boycot** plaats. Hierbij hadden we het over **morele verantwoordelijkheid** en het brede thema van racisme, dekolonisatie en suprematie. Aan de hand van concrete casussen bespraken we de basis van **BDS** en **culturele boycot**. Hieruit volgde de vraag hoe culturele organisaties een **consistente, reflectieve houding** kunnen innemen tegenover maatschappelijke kwesties. Dit vormde de insteek van het tweede Lerend Netwerk.

In deze tweede sessie gaan we dieper in op welke **interne afspraken** nodig zijn, bij het innemen van een politiek en/of ethisch standpunt. We bespreken hoe je duidelijkheid creëert over **rollen, mandaten** en **besluitvorming**. Wie heeft binnen je organisatie het mandaat om een open brief te ondertekenen? Wie neemt een **publiek standpunt** in? En hoe kan dat proces transparant en participatief verlopen?

1. Noodzaak aan een policy & werkwijze

De aanleiding en noodzaak

De noodzaak om een policy te ontwikkelen ontstond bij VIERNULVIER vanuit een positie van 'het niet weten'. Als open cultureel organisatie kregen zij veelvuldig de vraag om petitie te steunen of zich ergens achter te scharen, maar zij namen niet meteen een standpunt in. Er werd aanvankelijk **ad-hoc gereageerd** zonder duidelijke visie. Toen de organisatie hier door derden op werd aangesproken, bleken deze keuzes te subjectief om rationeel uit te leggen.

Om deze **willekeur tegen te gaan**, werd gezocht naar een eenduidig beleid. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is dat **subjectiviteit en meerstemmigheid altijd onderdeel** zullen blijven van het huis; solidariteit vertrekt immers inherent vanuit een individu dat een topic op tafel legt. VIERNULVIER was hier al mee bezig voor 7 oktober 2023, dus als het over Palestina gaat, hadden zij al een aanzet van een kader om hiermee om te gaan.

Het Kaaitheater werd geïnspireerd door VIERNULVIER en startte ook met het opstellen van een charter.

De werkwijze voor het opstellen van een policy

viernulvier

POLICY SOLIDAIRE VIERNULVIER

"In het licht van de steeds veranderende maatschappelijke context, die de nood aan uitdagingen binnen een grote dramatische urgentie te worden. Als zich in het nu voltrekkende kunst, als discipline die zich rechtstreeks tot zijn toeschouwers als denkende individuen kan richten, kan het theater een band ontwikkelen met de politieke actualiteit, met een kritische reflectie op de werkelijkheid. Vandaag schijnt de podiumsector zich meer en meer in te een commercieel competitief kader, waarin imago, promotie, enz. meer doorwegen dan het artistieke project, dan de werkelijke intentie of de politieke stem van de makers. Zijna alle berichten die wij vandaag vanuit theaters ontvangen, zijn promotionele, zichzelf legittimerende berichten. (...) Meer dan ooit is er nood aan kritische reflectie die het werk van artiesten vandaag duidt en zijn maatschappelijke en zijn culturele context; meer dan ooit heeft de wereld behoefte aan nuancering van standpunten, aan bewustmaking m.b.t. de bestaande paradissen en tegenstellingen, aan een andere kijk op de werkelijkheid. Kunstenaars kunnen ons helpen de wereld te lezen, zijn complexiteit te ontgiffen."

Marianne Van Kerckhoven, "Pleidooi voor een Interdisciplinair", in: Ecoliers, jg. 17, juni 1999, pag. 68.

VOORAF

- VIERNULVIER is een Vlaamse kunstinstelling die handelt vanuit een geëngageerde visie op de samenleving. We verbinden urgente maatschappelijke thema's met onze werking. In ons beleidsplan 2023-2027 schuiven we "debat" naar voor als een belangrijke programmalijn naast theater, dans, muziek, spoken word en nightlife.
- Elke daad van solidariteit gaat ofwel terug op minstens één persoon(s) of een bestuurder (bestuursorgaan, algemene vergadering, jong panel) die een vraag opwerpt rond solidariteit of op externen die hun vraag richten aan VIERNULVIER. Daardoor zijn de keuzes die VIERNULVIER maakt sowieso subjectief; ze vertrekken van iemand van de ploeg of een externe partner die een vraag tot solidair handelen of een solidaire stellingname op tafel legt.

WERKWIJZE

De beoordeelingscommissie kunstinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap schreef over onze plannen voor 2023-2027: "VIERNULVIER staat in de wereld en ademt die wereld ook uit." VIERNULVIER (toen Vooruit) is ontstaan vanuit een sterk maatschappelijk engagement. Dit engagement blijft een essentieel onderdeel van ons DNA, dat ook opgenomen is in onze missie:

VIERNULVIER is een centraal platform in een rijk netwerk van artiesten en organisaties uit tal van sectoren. Geïnspireerd door een turbulente wereld en een kunstensector in beweging, met een hedendaagse blik op de toekomst, versterkt VIERNULVIER de kruisbestuiving tussen de kunsten en de lokale en globale gemeenschap. We fungeren als een gastrije ontmoetingsplek en een labo voor ontwikkeling, productie, presentatie, participatie en reflectie. We bouwen verder op een verleden van vernieuwing en maatschappelijk engagement.

Bij VIERNULVIER werd het proces getrokken door een tijdelijke kerngroep van ongeveer 15 personen (een wisselende bezetting van coördinatoren en medewerkers - *deze tijdelijke charter-werkgroep van 15 personen bestaat inmiddels niet meer; momenteel is er binnen VIERNULVIER één doorlopende groep van 15 personen actief die zich specifiek richt op anti-discriminatie.*). Zij werkten volgens een accordeon-methode:

1. De specifieke vraag helder krijgen, definiëren en afbakenen
2. Pijnpunten op tafel leggen en breed luisteren op de werkvloer
3. Aanzet van tekst op tafel leggen en in diepgaand gesprek treden tot er consensus is.

Op de drie-wekelijkse Open Cirque-bijeenkomsten waar iedereen van het team kan aan deelnemen, hebben ze ook externe experts uitgenodigd voor meer achtergrondinformatie.

Kaattheater richtte een eigen werkgroep op van zo'n 15 mensen en baseerden hun charter op het werk van VIERNULVIER, aangevuld met elementen die zij in het verleden al hadden ontwikkeld. Dit proces startte formeel op de Raad van Bestuur op 1 juli 2025 en bevindt zich in een testfase.

2. De procedure en de praktische toepassing

Structuur en basisprincipes van de policy

De procedure van VIERNULVIER is opgebouwd rond een stappenplan van 8 stappen. Wanneer er een uitdaging binnenkomt die niet acuut is, formuleert de groep een voorstel tot beslissing. Deze beslissing kan heel concreet zijn, of soms bewust vager van aard. Het belangrijkste principe is dat elke vraag aan het huis een vraag is aan het gehele huis. Het is een collectieve effort: iets dat vertrekt vanuit een individu, moet daarna door de hele organisatie worden gedragen. Als een medewerker iets wil doen of ondertekenen in naam van de organisatie, is overleg verplicht.

De afweging binnen deze 8 stappen gebeurt op basis van vaste parameters:

- De autonomie van de kunstenaar: Er is een sterke balans tussen de 'grote en kleine dramaturgie'. Men gaat niet elk artistiek script op voorhand uitpluizen om te zien of het binnen de eigen dramaturgy past; preventieve censuur is uitgesloten. Politieke acties hierrond kunnen heel breed gaan (van Gent en Vlaanderen tot Europa).
- Sociaal-ecologische duurzaamheid: Een waarde waar VIERNULVIER al sinds 2009 heel veel concrete initiatieven voor neemt.
- Het nabijheidsprincipe: De verbinding zoeken tussen lokale verankering en internationale noden (bijv. een concrete vraag van een Palestijnse kunstenaar).
- Praktische en inhoudelijke parameters: Er wordt kritisch gekeken naar beschikbare tijd, financiële middelen en fysieke ruimte. Er wordt bewust *witruimte* in de kalender gelaten. Dit steunt vaak op de goodwill en het gezamenlijke engagement van de ploeg om dat te dragen.

Toepassing in de praktijk

- VIERNULVIER: Toen een medewerker van de publiekswerking een brief van *Labo* vzw wilde ondertekenen vanuit de naam van het huis, bood de policy een duidelijke route via het coördinatieteam. Daarnaast helpt de policy bij het screenen van leveranciers en sponsors om te voorkomen dat de kunstinstelling wordt gebruikt voor *greenwashing*. De nuance hierbij is wel dat je sommige zaken simpelweg niet weet; een volledige, waterdichte screening van alle organisaties is onmogelijk, al worden vaste leveranciers wel structureel gecontroleerd.
- Kaaitheater: Het charter hielp om heldere grenzen te trekken bij twee complexe dossiers. Het tekenen van cultureleboycotisrael.nu was na toetsing van het charter geen probleem. Er was wel geen eenduidigheid om de open brief vanuit de sector te tekenen die het Festival van Vlaanderen steunde in hun beslissing om het optreden met de Israëlische dirigent en music director van het IPO, Lahav Shani, te candelen. Ze besloten te tekenen omdat ze geen boycot wilden doen op basis van individuele nationaliteit. → *we zijn hierover in gesprek gegaan want de reden waarom Shani gecancelled werd was niet omwille van zijn Israëlische nationaliteit, maar wel omwille van zijn positie bij het Israëlische staatsorkest IPO die directe link heeft met het Israëlische leger.*
- Opera Ballet Vlaanderen (OBV): zij gaan het gesprek aan met *elke* individuele gastartiest die bij hen over de vloer komt om standpunten en gevoeligheden te bespreken. Hier kan je [hun statement](#) lezen.
- Kunsthal: Zij focussen op de praktijk door specifiek te bouwen aan een praktische *gesprekstool* om interne debatten over geopolitieke gevoeligheden (met name Palestina) te structureren.

3. De relatie met de Raad van Bestuur

Een mogelijk frictiepunt binnen organisaties is de machtsdynamiek tussen de werkvloer en de wettelijk aansprakelijke Raad van Bestuur. Bestuurders dragen immers de juridische en statutaire eindverantwoordelijkheid voor de vzw en de beheersovereenkomst.

- VIERNULVIER: Werkt heel hard aan horizontaliteit en probeert de macht zoveel mogelijk te leggen bij de mensen die het daadwerkelijk moeten uitvoeren. Het coördinatieteam heeft een mandaat om de afwegingen te maken. De RvB van VIERNULVIER is van zichzelf *niet-politiserend* en vraagt zelf om deze structuren te herbekijken. De RvB wordt direct geïnformeerd. De bijeenkomst benadrukte dat als een RvB ergens "een klok op zet" (beslissingen vertraagt of blokkeert), er een gevaarlijke kloof ontstaat. Als een raad wél sterk gepolitiseerd is, wordt het innemen van stellingen erg moeilijk; als zij alles vooraf moeten checken, komt er bijna niets meer door. Zelfs als een bespreking met de RvB achteraf plaatsvindt, betekent dit niet dat ze geen stem hebben: het kan het toekomstige denken van de organisatie diepgaand mee bepalen.
- In de rvb van VIERNULVIER zetelen afgevaardigden van de ploef (personeelsvertegenwoordiging) zij werken als een soort van brugfiguur tussen de ploeg en het bestuur.

- Kaaitheater vindt dat RvB wel een meer actieve rol moet innemen in het nemen. Vragen worden eerst door coördinatoren bekeken en komen daarna in de werkgroep, die functioneert als de verlengde hand van het bestuur om te waken over het juridische en statutaire kader.

4. Gebruik van een Policy/Statement/Charter

1. Statement: gaat over het innemen van een specifieke stelling over een specifiek onderwerp. Je kan in een statement wel ook een korte beschrijving maken van hoe wat je werkwijze is in het nemen van beslissingen om bepaalde thema's wel of niet te behandelen, om bepaalde artiesten en projecten omwille van politieke redenen wel of niet te ondersteunen, etc. (bv. statement van OBV rond Gaza).
 2. Policy: Een interne handleiding en procesbeschrijving (zoals de 8 stappen van VIERNULVIER). Het schrijft niet voor *wat* men inhoudelijk moet vinden, maar wel *hoe* men tot een gedragen beslissing komt. Dit filtert dus niet de programmatie, maar structureert het activisme. Een policy verandert mee met maatschappelijke veranderingen of uitdagingen in de sector.
 3. Charter: Een structureel, door de RvB bekrachtigd document waarin langetermijnwaarden en ethische grenzen zijn vastgelegd. Het verankert het verdedigen van universele mensenrechten als een fundamentele plicht van de vzw en haar statuten. Een charter definieert heldere en eerlijke principes en praktijken, en dat voor alle deelsectoren. Aan de basis ligt een sterk besef van verantwoord ondernemerschap en van de sociale verantwoordelijkheid die organisaties en individuen hebben ten aanzien van de individuen die ze tewerkstellen.
- Algemene aanpak (VIERNULVIER / Kaaitheater): De policy focust op de procedure rond activisme, zonder zich inhoudelijk op één conflict vast te pinnen, om de artistieke meerstemmigheid te beschermen en een ideologische eenheidsworst te voorkomen. Het charter schrijft weinig inhoudelijks voor, maar regelt het proces. Er wordt bewust niet diepgaand gescreend op de persoonlijke achtergrond van individuen.

Het netwerk worstelt breed met de vraag rond detectie: hoe pik je zaken op en waarom pak je bepaalde dingen wel of niet op? Hoeveel daarvan wordt bepaald door onze eigen omgeving, bubbel en de tendens in de samenleving? Bij crisissen die *niet* belicht worden, rijst de vraag: hoe zetten we daar ons eigen licht op? De bijeenkomst concludeerde dat dit fundamenteel begint bij hoe je organisatie eruitziet en het eigen engagement van de mensen die er werken. Dit leidde tot een brede oproep naar andere culturele huizen: geef concreet aan wat je nodig hebt om te kunnen ondertekenen!

Als een partner of gastkunstenaar zich publiek uitspreekt over gevoelige thema's (zoals Palestina), krijgt het artistieke proces te allen tijde voorrang. De organisatie biedt het platform, maar de plek om dat politieke debat te voeren ligt niet bij de organisatie zelf.

Tot slot werd de claim op 'neutraliteit' in de kunstensector scherp bekritiseerd via een uitspraak van operadirigent Ricardo Muti, die laken dat de klassieke muziekwereld zich te vaak in een schijnbare neutraliteit hult. De gedeelde conclusie van het netwerk is helder: wie zich vandaag de dag niet uitspreekt, is niet meer neutraal. Zwijgen is immers ook een positie. Een huis dat heel zichtbaar is krijgt veel kritiek, maar niets doen om zo buiten schot te blijven is moreel onaanvaardbaar. Een policy is dan ook een handig instrument voor organisaties die worstelen met deze maatschappelijke vragen.

5. Toekomstige stappen van het lerend netwerk

De bijeenkomst werd afgesloten met een aantal concrete, ethische operationele keuzes om de dynamiek vast te houden:

- IT-Boycot (Weg van Big Tech): Als directe daad van ethisch bewustzijn en als standpunt tegen monopolistische techreuzen stapt het netwerk voor evenementen en formulieren af van commerciële software zoals Google Forms. Er wordt resoluut gekozen voor Framafarm, een vrij en open-source alternatief.
- Kennisdeling: De inzichten en beleidslijnen uit deze sessie worden actief gedeeld met de aanwezigen van het recente GKO café omtrent communicatie.
- Vervolg: Hoewel de tijdelijke charter-werkgroepen momenteel zijn ontbonden, wordt de solidariteitswerkgroep direct opnieuw opgestart zodra de noodzaak zich aandient. Iedereen is alvast uitgenodigd voor het grote, breed opgezette recap-event op 12 november.

Report

On October 7, 2025, the first **Learning Network: Cultural Boycott** took place. During that session, we discussed **moral responsibility** and the broader themes of racism, decolonization, and supremacy. Through concrete case studies, we explored the foundations of BDS and cultural boycott practices. This raised the question of how cultural organizations can adopt a consistent and reflective position toward societal issues. This became the starting point for the second Learning Network.

In this second session, we looked more deeply into the kinds of internal agreements that are needed when taking a political and/or ethical position. We discussed how to create clarity around roles, mandates, and decision-making processes. Who within an organization has the mandate to sign an open letter? Who takes a public stance? And how can that process be transparent and participatory?

1. The need for a policy and working method

The Motivation and Necessity

At VIERNULVIER, the need to develop a policy emerged from a position of “not knowing.” As an open cultural organization, they were frequently asked to support petitions or publicly endorse causes, yet they did not immediately take a position. Initially, they responded in an ad hoc way, without a clear vision. When third parties questioned these choices, it became clear that the decisions were too subjective to explain rationally.

To counter this arbitrariness, the organization sought a more coherent policy framework. A key principle was that subjectivity and plurality of voices would always remain part of the organization; solidarity inherently begins with an individual who brings an issue to the table. VIERNULVIER had already started working on this before October 7, 2023, so when questions around Palestine emerged, they already had the beginnings of a framework in place.

Kaaithheater was inspired by VIERNULVIER and also began drafting a charter.

The Process of Developing a Policy

At VIERNULVIER, the process was led by a temporary core group of around 15 people (a rotating composition of coordinators and staff members — this temporary charter working group no longer exists; currently, one ongoing group of 15 people specifically focuses on

viernulvier

POLICY SOLIDAIRE VIERNULVIER

"In het licht van de steeds veranderende maatschappelijke context, ligt de nood aan uitgesproken en meer een 'grote dramaturgie' urgentie te worden. Als zich in het nu voltrekkende kunst, als discipline die zich rechtstreeks tot zijn beschouwers als denkende individuen kan richten, kan het theater een band ontwikkelen met de politieke actualiteit, met een kritische reflectie op de werkelijkheid. Vandaag schrijft de podiumsector zich meer en meer in in een commercieel competitief kader, waarin imagebuilding, promotie, enz. meer doorwegen dan het artistieke project, dan de eerlijke intenties of de politieke stem van de makers. Dit zijn alle berichten die wij vandaag vanuit theaters ontvangen, zijn promoties, zitzaal legitimerende berichten. (...) Meer dan ooit is er nood aan kritische reflectie die het werk van artiesten vandaag duidt in zijn maatschappelijke en zijn culturele context, meer dan ooit heeft de wereld behoefte aan nuancering van standpunten, aan bewustmaking m.b.t. de bestaande paradissen en tegenstellingen, aan een andere kijk op de werkelijkheid. Kunstenaars kunnen ons helpen de wereld te lezen, zijn complexiteit te ontcijferen."
Marianne Van Kerckhoven, Pleidooi voor een interlocuteur,
in Bollen, ja 17, juni 1999, blz. 58.

VOORAF

1. VIERNULVIER is een Vlaamse kunstinstelling die handelt vanuit een geïngageerde visie op de samenleving. We verbinden urgente maatschappelijke thema's met onze werking. In ons beleidsplan 2023-2027 schuiven we "debat" naar voor als een belangrijke programmalijn naast theater, dans, muziek, spoken word en nightlife.
2. Elke daad van solidariteit gaat ofwel terug op minstens één personeelslid of een bestuurder (bestuursorgaan, algemene vergadering, jong panel) die een vraag opwerpt rond solidariteit of op externen die hun vraag richten aan VIERNULVIER. Daardoor zijn de keuzes die VIERNULVIER maakt sowieso subjectief; ze vertrekken van iemand van de ploeg of een externe partner die een vraag tot solidariteit handelt of een solidaire stellingname op tafel legt.

WERKWIJZE

De beoordelingscommissie kunstinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap schreef over onze plannen voor 2023-2027: "VIERNULVIER staat in de wereld en ademt die wereld ook uit." VIERNULVIER (toen Vooruit) is ontstaan vanuit een sterk maatschappelijk engagement. Dit engagement blijft een essentieel onderdeel van ons DNA, dat ook opgenomen is in onze missie:

VIERNULVIER is een centraal platform in een rijk netwerk van artiesten en organisaties uit tal van sectoren. Geïnspireerd door een turbulente wereld en een kunstensector in beweging, met een hedendaagse blik op de toekomst, versterkt VIERNULVIER de kruisbestuiving tussen de lokale en globale gemeenschap. We fungeren als een gastvrije ontmoetingsplek en een labo voor ontwikkeling, productie, presentatie, participatie en reflectie. We bouwen verder op een verleden van vernieuwing en maatschappelijk engagement.

anti-discrimination work within VIERNULVIER). They worked according to an “accordion method”:

- Clarifying, defining, and delimiting the specific question
- Bringing pain points to the table and listening broadly across the organization
- Drafting a text proposal and entering into in-depth discussion until consensus is reached

During the three-weekly Open Cirque meetings, open to the entire team, external experts were also invited to provide background information.

Kaaithheater set up its own working group of approximately 15 people and based its charter on VIERNULVIER’s work, supplemented with elements they had already developed in the past. This process formally started with the Board of Directors on July 1, 2025, and is currently in a testing phase.

2. The procedure and practical application

Structure and Core Principles of the Policy

VIERNULVIER’s procedure is built around an eight-step framework. When a non-urgent challenge arises, the group formulates a proposed decision. This decision can be very concrete or deliberately more open-ended. The core principle is that every question addressed to the organization is a question addressed to the organization as a whole. It is a collective effort: something initiated by an individual must ultimately be supported by the entire organization. If a staff member wants to take action or sign something in the name of the organization, consultation is mandatory.

Within these eight steps, decisions are assessed according to fixed parameters:

- The autonomy of the artist: There is a strong balance between “large and small dramaturgy.” Artistic scripts are not pre-screened to determine whether they align with the organization’s dramaturgical framework; preventive censorship is excluded. Political actions related to this can range broadly, from local initiatives in Ghent and Flanders to European contexts.
- Social-ecological sustainability: A value for which VIERNULVIER has developed many concrete initiatives since 2009.
- The principle of proximity: Seeking connections between local anchoring and international needs (for example, a direct request from a Palestinian artist).
- Practical and substantive parameters: Time, financial resources, and physical space are critically considered. Deliberate “white space” is left in the calendar. This often relies on the goodwill and collective commitment of the team to sustain it.

Application in Practice

VIERNULVIER: When a member of the audience engagement team wanted to sign a letter from Labo vzw in the name of the organization, the policy provided a clear route through the coordination team. The policy also helps screen suppliers and sponsors to prevent the institution from being used for greenwashing. At the same time, there is recognition that some things simply cannot be fully known; a complete, watertight screening of all organizations is impossible, although regular suppliers are systematically monitored.

Kaaithheater: The charter helped draw clear boundaries in two complex cases. Signing culturalboycotisrael.nu posed no issue after testing it against the charter. However, there was no unanimous agreement around signing the open letter from the sector supporting Festival of Flanders in their decision to cancel the performance involving Israeli conductor and IPO music director Lahav Shani. They ultimately decided to sign because they did not want to engage in a boycott based solely on individual nationality. → This sparked discussion during the session, as the cancellation was not due to Shani's Israeli nationality, but rather his role within the Israeli state orchestra IPO, which has direct links to the Israeli military.

Opera Ballet Vlaanderen (OBV): They engage in dialogue with each guest artist individually to discuss positions and sensitivities. Their public statement can be consulted online.

Kunsthal: Their focus is highly practice-oriented, specifically developing a practical conversation tool to structure internal debates around geopolitical sensitivities, particularly Palestine.

3. The relationship with the Board of Directors

A possible point of friction within organizations lies in the power dynamics between staff and the legally accountable Board of Directors. Board members carry the legal and statutory responsibility for the non-profit organization and its management agreement.

VIERNULVIER: The organization works strongly toward horizontality and attempts to place decision-making power with the people who actually carry out the work. The coordination team has a mandate to make these assessments. VIERNULVIER's Board of Directors is itself non-politicizing and actively asks for these structures to be re-evaluated. The Board is informed directly. The session emphasized that if a Board "puts a clock on something" (delays or blocks decisions), a dangerous gap emerges. If a Board is itself highly politicized, taking public positions becomes extremely difficult; if every action requires prior approval, very little can pass through. Even if discussions with the Board happen retrospectively, this does not mean the Board lacks influence: it can profoundly shape the future thinking of the organization.

Representatives of the staff sit on VIERNULVIER's Board as a kind of bridge figure between staff and governance.

Kaaithheater believes the Board should take a more active role in decision-making. Questions are first reviewed by coordinators and then brought to the working group, which functions as an extension of the Board in safeguarding the legal and statutory framework.

4. The use of a policy/ charter/ Statement

1. Statement: A statement concerns taking a specific position on a particular issue. It may also briefly describe the organization's working method for deciding whether or not to address certain themes, or whether to support specific artists or projects for political reasons (for example, OBV's statement on Gaza).
2. Policy: An internal guideline and process description (such as VIERNULVIER's eight-step framework). It does not prescribe what people should think, but rather how to arrive at a collectively supported decision. It therefore does not filter artistic programming, but structures activism. A policy evolves alongside social changes and sector-specific challenges.
3. Charter: A structural document, ratified by the Board of Directors, in which long-term values and ethical boundaries are embedded. It establishes the defense of universal human rights as a fundamental responsibility of the non-profit organization and its statutes. A charter defines clear and fair principles and practices across all subsectors. At its core lies a strong awareness of responsible entrepreneurship and the social responsibility organizations and individuals have toward the people they employ.

General Approach (VIERNULVIER / Kaaitheater)

The policy focuses on procedures surrounding activism without tying itself substantively to one specific conflict, in order to protect artistic plurality and avoid ideological uniformity. The charter contains few substantive prescriptions, but structures the process. There is also a conscious decision not to conduct in-depth screenings of individuals' personal backgrounds.

Across the network, participants broadly struggled with the question of detection: how do you identify issues, and why do you address some matters but not others? To what extent is this shaped by our own environment, social bubble, and broader societal tendencies? In crises that receive little attention, the question arises: how do we shine our own light there? The meeting concluded that this fundamentally begins with the makeup of the organization itself and the personal commitment of the people working within it. This led to a broad call toward other cultural institutions: clearly communicate what you need in order to be able to sign or support something.

If a partner or guest artist publicly speaks out on sensitive topics (such as Palestine), the artistic process always takes precedence. The organization provides the platform, but the place for political debate does not lie within the organization itself.

Finally, the claim to "neutrality" within the arts sector was sharply criticized through a quote by conductor Ricardo Muti, who lamented that the classical music world too often hides behind a façade of neutrality. The shared conclusion of the network was clear: today, not speaking out is no longer neutral. Silence is also a position. Highly visible organizations receive criticism, but doing nothing simply to avoid scrutiny is morally unacceptable. A policy

can therefore serve as a valuable tool for organizations grappling with these societal questions.

5. Future steps of the Learning Network

The session concluded with several concrete ethical and operational choices intended to sustain the momentum:

- IT Boycott (Moving Away from Big Tech): As a direct act of ethical awareness and a stance against monopolistic tech giants, the network will stop using commercial software such as Google Forms for events and registration forms. Instead, it will adopt Framafarm, a free and open-source alternative.
- Knowledge Sharing: The insights and policy frameworks from this session will actively be shared with participants of the recent GKO café on communication.
- Follow-up: Although the temporary charter working groups have currently been dissolved, the solidarity working group will immediately be restarted whenever necessary. Everyone is already invited to the large-scale recap event on November 12.