

---

# kaaitheater

## RICHTLIJNEN VOOR SAMEN ZIJN IN HET KAAITHEATER

---

Met deze richtlijnen willen we als Kaaitheater grenzen benoemen en positie innemen tegenover ongepast en/of grensoverschrijdend gedrag. Tegelijkertijd geven we aan hoe je kan reageren in het geval dit gedrag zich voordoet. We geven daarbij aan welke rol Kaaitheater opneemt. Zo willen we een veilige(re) context bieden waar kunst en iedereen die daarbij betrokken is, kan floreren.

---

### VOOR WIE ZIJN DEZE RICHTLIJNEN BESTEMD?

---

Deze richtlijnen zijn in eerste instantie geschreven voor iedereen die werkzaam is in of samenwerkt met het Kaaitheater: voor alle **werknemers, artiesten, mensen betrokken bij een artistieke productie, partners, vrijwilligers, tijdelijke krachten, leveranciers, ...**

Zij zijn ook bestemd voor iedereen die op een of andere manier een relatie aangaat met het programma en de ruimtes van het Kaaitheater: als **bezoeker, deelnemer of voorbijganger**.

Ze zijn van toepassing op mensen die zich **fysiek** bevinden in de gebouwen van het Kaaitheater of in een van de ruimtes die Kaaitheater (tijdelijk) bewoont in de stad. Ze zijn ook van toepassing op alle **digitale** ruimtes die het Kaaitheater inricht, zoals social media of videochat. Ze gelden ook voor projecten van Kaaitheater in de **publieke ruimte**.

---

### WIE ZIJN WE EN WAAROM VINDEN WE DAT DEZE RICHTLIJNEN NODIG ZIJN?

---

Kaaitheater is een podium voor dans, theater, performance en conversaties in en rond Brussel. Kaaitheater beweegt zich doorheen vele ruimtes en contexten, van Vlaams en Brussels tot internationaal, van kleine tot grote zaal, op pleinen en in straten, waar stedelijke en globale thema's tastbaar zijn.

We zouden liever in een maatschappij leven waar richtlijnen niet nodig zijn. Maar om [The Queer Code of Conduct](#) te citeren:

*“If you don't set up your own rules, you implicitly endorse those prevalent in society – including the unwritten ones – many of which we recognize as unfair to many people.”<sup>1</sup>*

Een instelling is altijd een product van tijd en ruimte, dat wil zeggen van een bepaalde geschiedenis en haar context. Als instituut heeft Kaaithheater een belangrijke taak om een bedding te geven aan actuele maatschappelijke thema's, die vragen om **reflectie, reactie en een vertaling naar de praktijk**.

Gedreven door de vraag How To Be Many? zet Kaaithheater nieuwe lijnen uit rond participatie en mediatie, om nieuwe generaties publiek te laten kennismaken met de veelzijdige, hedendaagse podiumkunsten. Ze maken ruimte voor een breed spectrum aan bezoekers, artiesten, verhalen en perspectieven, en doorkruisen de vele buurten en locaties in en rond Brussel.

Omdat de ruimtes waarin wij ons begeven een grote diversiteit kennen – van administratie tot het houden van audities, repetities, voorstellingen, het direct contact met het publiek, ... en daarbij ook bestaan uit late avonden, feesten en nog zoveel meer – moeten we erkennen dat grenzen tussen werk en privé diffuus zijn. We hebben een taak ervoor te zorgen dat dit diffuus zijn niet uitgebuit wordt. Ongeacht de verhoudingen tussen mensen: ongepast gedrag zal nooit worden getolereerd.

Binnen deze vaak complexe constellatie van ruimtes, participanten en onderwerpen stellen we ons lerend op: we willen bijleren over hoe we positie innemen en handelen binnen dit landschap, en in het bijzonder ons beter bewust worden van onze blinde vlekken en impliciete aannames. We beseffen daarbij dat we de plank soms misslaan. Als organisatie willen we continu leren en we staan open voor feedback en suggesties.

---

## WAAR ENGAGEREN WE ONS VOOR?

---

Kaaithheater streeft ernaar een werk- en vrijetijdsomgeving te creëren waarin iedereen die betrokken is bij het realiseren van haar missie zich met respect behandeld voelt.

Kaaithheater erkent de effecten van verschillende vormen van discriminatie op basis van vooroordelen die structureel aanwezig zijn in onze samenleving. Inclusief in het culturele veld waar wij ons in bewegen. We zijn er ons van bewust dat het Kaaithheater evenzeer een product is van een specifieke context en een bepaalde geschiedenis, die in zichzelf om reflectie en bewustwording vragen. We engageren ons om steeds beter te begrijpen wat systemische onderdrukking is en daarbij hoe we impliciete aannames in onze alledaagse en niet alledaagse uitingen kritisch kunnen analyseren en ontmantelen.

Deze richtlijnen zijn een levend document en worden regelmatig bijgewerkt. Feedback over deze richtlijnen kan je richten aan: [report@kaaitheater.be](mailto:report@kaaitheater.be).

## OVER CONSENT

Consent is een Engels woord dat verwijst naar toestemming, instemming of goedkeuring.

---

<sup>1</sup> “Code Of Conduct”, [www.queer-code.org](http://www.queer-code.org), 2016, <https://queer-code.org/coc>.

Consent verwijst naar een vrijwillige, geïnformeerde en wederzijdse overeenstemming tussen alle betrokken partijen. Elke partij kan op elk moment hun toestemming intrekken.

In het bijzonder in relatie tot de seksualiteit, is "geïnformeerde toestemming" een cruciaal principe. Het betekent dat alle betrokken partijen vrijelijk en bewust instemmen met elke handeling, zonder druk, dwang of enige vorm van misbruik.

Consent kan ook een rol spelen in andere situaties, zoals bij het geven van toestemming voor artistieke processen, het delen van persoonlijke informatie, het sluiten van contracten of het deelnemen aan juridische overeenkomsten.

---

## OVER WELK ONGEPAST OF GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG SPREKEN WE?

---

1. **ONGEPASTE FYSIEKE INTIMITEIT**
2. **GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG ROND IDENTITEIT EN DE GRENS PRIVÉ/PUBLIEK**
3. **ONGEPASTE UITSPRAKEN**
4. **AGRESSIE**

**Kaaitheater tolereert geen enkel ongepast of grensoverschrijdend gedrag, geweld of machtsmisbruik.** We tolereren geen enkele vorm van discriminatie - waarmee je iemand behandelt op een andere, minder respectvolle manier vanwege hun leeftijd, huidskleur, herkomst, beperking, gender, seksualiteit, socio-economische situatie, enz. (zie volledige lijst hieronder).

Wanneer iemand aangeeft dat je onderdrukkend of ongepast gedrag vertoont, neem de opmerking serieus en corrigeer je gedrag op gepaste wijze. Belangrijk in deze context is te begrijpen dat **grensoverschrijdend gedrag wordt bepaald door de persoon die het ervaart**. Het maakt niet uit welke bedoeling de persoon die intimiderend overkomt heeft. Wat telt is hoe het wordt ervaren.

Onderdrukkend, ongepast en grensoverschrijdend gedrag kan zich op verschillende manieren uiten. Hieronder vind je een aantal voorbeelden (deze lijst is niet allesomvattend):

### 1. **GRENDOVERSCHRIJDENDE FYSIEKE INTIMITEIT**

- **Ongepast fysiek gedrag:**
  - **Wanneer iemand zich wegtrekt of vraagt te stoppen, dan stop je direct.**
  - **Knuffelen of iemand aanraken kan een intimiteit impliceren die niet door de ander gedeeld wordt.** Bijvoorbeeld het aanraken van iemands haar, het omhelzen of over de rug strelen van iemand zonder toestemming of na een vraag om te stoppen.
- **Het opeisen van ongewenste intimiteit** of ervan uitgaan dat je je op dit niveau van intimiteit met de ander mag bewegen.

- **Ongewenste seksuele aandacht.**
- **Doorgaan met één-op-één contact** na gevraagd te zijn hiermee te stoppen.

## **2. GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG ROND IDENTITEIT EN DE GRENS PRIVÉ/PUBLIEK**

- **Het bewust openbaar maken van een privé-aspect van iemands identiteit**, zonder toestemming (enkel wanneer het noodzakelijk is om mensen te beschermen tegen misbruik kan het bij uitzondering mogelijk zijn iets mee te delen over iemands identiteit).
- Zonder toestemming **iemand fotograferen of video- en/of geluidopnames** maken.
- **Het registreren van online-activiteiten** met als doel iemand lastig te vallen.
- **Opzettelijk de foute voornaamwoorden gebruiken** (zeker wanneer de persoon hun voornaamwoorden kenbaar heeft gemaakt).
- **Er zonder meer van uitgaan dat je weet hoe iemand zich seksueel identificeert.**
- **Alle soorten van denigrerend taalgebruik**, zoals commentaar op iemands fysieke verschijning of karaktertrekken.

## **3. GRENSOVERSCHRIJDENDE UITSPRAKEN**

- **Micro-aggressie:** klein en subtiel discriminerend gedrag.
- **Uitspraken die systemische onderdrukking versterken** en dit bijvoorbeeld op vlak van:
  - nationaliteit/ etniciteit
  - socio-economische status
  - genderidentiteit en –expressie
  - religie
  - seksuele oriëntatie
  - iemands uiterlijk (haartooi, kledij, tatoeages, piercings,...)
  - leeftijd
  - veronderstelde onwetendheid
  - opleidingsniveau
  - fysieke of mentale handicap

- fysieke of mentale gezondheid
  - neurodiversiteit
  - ouderschap
  - politieke overtuiging (die de andere criteria in deze lijst niet schendt)
  - syndicale overtuiging
  - taal
  - ...
- **Aangeven dat iets of iemand onbelangrijk is of het niet waard is om in overweging te nemen. Bijvoorbeeld door iemand geen ruimte te laten in een conversatie door de persoon te onderbreken of over hen heen te praten.**
  - **Publiekelijk iemand gezichtsverlies doen lijden.**
  - **Ongevraagde uitspraken doen over iemands levensstijl, zoals bijvoorbeeld over hoe iemand eet, diens gezondheid, manier van opvoeden, huisvesting, al dan niet gebruik van drugs, staat van tewerkstelling, ...**
  - **Bewust valse beweringen doen over iemand.**

#### 4. GRENSOVERSCHRIJDENDE AGRESSIE

- **Trollen:** het doelbewust en gestaag verstoren van gesprekken, voordrachten en andere samenkomsten.
- **Aanzetten tot of dreigen met geweld** naar een persoon
- **Bewuste intimidatie of stalking.**
- **Het aansporen van iemand om tot zelfdoding over te gaan of zichzelf te verminken.**

.....  
 .....  
 → **Wanneer je discriminatie, intimidatie of ander ongepast gedrag ervaart of opmerkt,** kan je dit direct bespreekbaar maken. **Voel je vrij te kiezen welke aanpak voor jou het beste werkt.** Weet dat je iets altijd kan aankaarten, of een bezorgdheid of klacht kan overbrengen. Je hoeft niet eerst na te gaan of het incident waarvan je melding maakt al dan niet ongepast zou zijn. Jouw inschatting en ervaring zijn voldoende. Hoe je het nodige kan melden, lees je hieronder bij 'Hoe kan je reageren op ongepast of grensoverschrijdend gedrag'.

.....  
 .....

→ **Wanneer nodig stoppen beide partijen direct** en nemen letterlijk afstand om een gepaste afkoeling mogelijk te maken. Daarnaast wordt iedereen aangemoedigd bezorgdheden en ervaringen onder de aandacht te brengen van Kaaitheater, zoals hieronder beschreven staat.

---

---

## HOE KAN JE REAGEREN BIJ ONGEPAST OF GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

---

### WORD JE LASTIGGEVALLEN? ERVAAR JE DISCRIMINATIE OF ANDER ONGEPAST GEDRAG?

---

→ **Kan je de ander aanspreken op het gedrag of kan iemand anders dit voor jou doen?**

**Ja** → neem de persoon apart en neem de tijd om een open en eerlijk gesprek aan te gaan over wat je zag gebeuren of ervaarde. (**Call-IN**)

**Nee** → je kan het aangeven bij de mensen die verderop worden genoemd. (**Call-OUT**)

→ **Of probeer het gedrag te doen stoppen**, door bijvoorbeeld:

- Weg te wandelen zonder verdere uitleg.
- Je kunt jezelf eenvoudigweg excuseren: “oh ik zie dat mijn collega mij roept, heb een goede avond”.
- Zeg: “Ik sta op mijn persoonlijke ruimte. Ik vind het niet leuk aangeraakt te worden.”
- Zeg: “Laten we het ergens anders over hebben.”
- Zeg: “Deze vraag is te persoonlijk.”
- Zeg: “Dat maakte me ongemakkelijk.”
- Et cetera ...

→ **Als getuige van ongepast gedrag kan je het stoppen door:**

- Ergens anders over beginnen te praten.
- Een derde persoon erbij te roepen en daarmee de situatie te doorbreken.
- Wanneer je je comfortabel genoeg voelt, kan je het ongepaste gedrag duidelijk benoemen tegenover de aanwezigen.

*Wat als de persoon in kwestie zegt: “**Weet je wel wie ik ben?** Ik ben een gewichtig persoon met een zeer belangrijke functie XXX, hoe durf je mij zo aan te spreken...”*

***Alle hierboven genoemde reacties zijn nog altijd gepast. Je hebt alle recht je gerespecteerd te voelen op werkgerelateerde gebeurtenissen, ongeacht de status van de persoon met wie je op dat moment in contact bent.***

Wanneer je het gebeuren niet direct met de betrokkene wil of kan bespreken, vragen we je om contact te zoeken met iemand van onderstaande lijst bij wie je je comfortabel voelt.

***Als je iemand van het publiek bent:***

1. Vraag hulp aan een van de Kaaitheatermedewerkers. Je vindt hen aan de ticketbalie, aan de vestiaire of de bar.
2. Krijg je te maken met problematisch gedrag van een medewerker van het Kaaitheater of ben je er getuige van? Of wil je melding maken van een andere situatie die je meemaakte of zag gebeuren? Je kan dit melden op het mailadres [report@kaaitheater.be](mailto:report@kaaitheater.be) of op het nummer van de preventieadviseur van Kaaitheater, Ann Bollen: 0468 10 72 43.

***Als je een artiest bent en/of betrokken bent bij een artistieke productie:***

1. Als je werk, op welke manier dan ook, verbonden is aan een organisatie of instelling, neem je in eerste instantie contact op met de verantwoordelijke persoon van die organisatie.
2. Je kunt ook hulp zoeken bij een medewerker van Kaaitheater, die betrokken is bij jouw project, bijvoorbeeld de verantwoordelijke techniker, de productieverantwoordelijke, de avondverantwoordelijke, ....
3. Krijg je te maken met problematisch gedrag van een medewerker van het Kaaitheater of ben je er getuige van? Of wil je melding maken van een andere situatie die je meemaakte of zag gebeuren? Je kan dit melden op het mailadres [report@kaaitheater.be](mailto:report@kaaitheater.be) of op het nummer van de preventieadviseur van Kaaitheater, Ann Bollen: 0468 10 72 43.
4. Je kan ook je vakbond contacteren of de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst. Vind meer info op [www.engagementarts.be](http://www.engagementarts.be) en op [www.podiumkunsten.be/organisatiebeleid](http://www.podiumkunsten.be/organisatiebeleid).

***Als je een medewerker bent:***

1. Als werknemer kan je terecht bij je directe verantwoordelijke of een van de andere leidinggevenden.
2. Of meld je aan bij een van de twee vertrouwenspersonen (Jonas Maes of Charlotte Dhont) voor een informeel gesprek. Samen zoek je naar een oplossing voor de situatie en je behoudt inspraak over wat de volgende stappen zouden kunnen/moeten zijn.
3. Als je een persoon van kleur bent en je graag een gesprek wil met een externe vertrouwenspersoon van kleur, dan kan je telefonisch terecht bij Judy Vanden Thoren op het nummer 0476 72 27 88.
4. Voor een formeel gesprek kan je terecht bij de externe preventieadviseur psychosociale aspecten (Attentia). Lees meer over de verschillende stappen in bijlage IX van het arbeidsreglement.

***Als je een deelnemer aan een workshop, een vrijwilliger of participant bent:***

1. Vraag hulp aan een van de Kaaitheatermedewerkers.



2. Je kan ook je vakbond contacteren of de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst. Vind meer info op [www.engagementarts.be](http://www.engagementarts.be) en op [www.podiumkunsten.be/organisatiebeleid](http://www.podiumkunsten.be/organisatiebeleid).
3. Krijg je te maken met problematisch gedrag van een medewerker van het Kaaitheater of ben je er getuige van? Of wil je melding maken van een andere situatie die je meemaakte of zag gebeuren? Je kan dit melden op het mailadres [report@kaaitheater.be](mailto:report@kaaitheater.be) of op het nummer van de preventieadviseur van Kaaitheater, Ann Bollen: 0468 10 72 43.

### **Als je een externe partner of huurder bent**

1. Het is aangewezen om te praten met jouw directe verantwoordelijke van je organisatie of een persoon specifiek aangeduid om met dit soort gevallen om te gaan (jullie vertrouwenspersoon, interne/externe preventieadviseur).
2. Je kan ook je vakbond contacteren.
3. Krijg je te maken met problematisch gedrag van een medewerker van het Kaaitheater of ben je er getuige van? Of wil je melding maken van een andere situatie die je meemaakte of zag gebeuren? Je kan dit melden op het mailadres [report@kaaitheater.be](mailto:report@kaaitheater.be) of op het nummer van de preventieadviseur van Kaaitheater, Ann Bollen: 0468 10 72 43.

### **Als je een leverancier bent**

1. Het is aangewezen om te praten met jouw directe verantwoordelijke van je organisatie of een persoon specifiek aangeduid om met dit soort gevallen om te gaan (jullie vertrouwenspersoon, interne/externe preventieadviseur).
2. Krijg je te maken met problematisch gedrag van een medewerker van het Kaaitheater of ben je er getuige van? Of wil je melding maken van een andere situatie die je meemaakte of zag gebeuren? Je kan dit melden op het mailadres [report@kaaitheater.be](mailto:report@kaaitheater.be) of op het nummer van de preventieadviseur van Kaaitheater, Ann Bollen: 0468 10 72 43.

---

## **WORD JE AANGESPROKEN OP JE GEDRAG ALS ZIJNDE ONGEPAST?**

---

Een melding of beschuldiging kan een onaangename verrassing en choquerend zijn. Als je geconfronteerd wordt met een klacht van (vermeend) grensoverschrijdend gedrag, probeer dan altijd kalm en beleefd te blijven. Hou helder voor de geest dat elke aantijging of melding zorgvuldig onderzocht dient te worden. Hou altijd rekening met de gevoelens van de betrokkene, ook al vind je zelf dat er geen sprake is van grensoverschrijdend gedrag. Relativeer het niet. Accepteer dat er voor de betrokkene wel sprake van is. Het is niet aan jou om de grenzen te bepalen. Het is ook in je eigen belang om je zorgvuldig en ontvankelijk op te stellen.

Dus

- Luister goed naar wat de persoon in kwestie mee te delen heeft.
- Verplaats je in de ander en reflecteer vanuit die positie op je eigen gedrag.
- Geef jouw visie op de situatie weer.

- Kijk samen hoe (on)werkbaar de situatie is en zoek een voor alle betrokkenen acceptabele uitkomst of uitweg.
- Wees bereid om je excuses aan te bieden.

Je kunt met vragen contact opnemen met [report@kaaitheater.be](mailto:report@kaaitheater.be) of op het nummer van de preventieadviseur van Kaaitheater, Ann Bollen: 0468 10 72 43.

Als medewerker van Kaaitheater kan je indien gewenst terecht bij de vertrouwenspersoon.

---

## OPVOLGING

---

Elke melding wordt behandeld door de preventieadviseur en de coördinatoren van het Kaaitheater. Zij engageren zich om snel en grondig op jouw melding te reageren. De eerste stap in dit proces is aandachtig naar alle betrokkenen te luisteren. Vervolgens bekijken we samen met jou wat gepaste stappen zijn om vervolg te geven aan je melding. Ook het uitvoeren van die stappen doen we samen. Actie die we ondernemen kan variëren van een eenvoudig gesprek waarbij de verschillende partijen aanwezig zijn tot het overbrengen van de melding aan officiële instanties. Het proces en de uitkomsten zullen zorgvuldig gedocumenteerd worden en toegankelijk zijn voor de betrokken partijen en eventueel voor de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, in het geval zij betrokken zijn.

Kaaitheater neemt alle meldingen serieus. Ze worden met de nodige gevoeligheid en met gepaste discretie behandeld. Vertrouwelijkheid wordt tot in het uiterste gerespecteerd, met dien verstande dat het Kaaitheater in sommige gevallen verplicht is de zaak te onderzoeken en te zoeken naar mogelijke oplossingen, wat enige bekendmaking kan inhouden. Indien dit nodig is, wordt dit altijd in overleg met jou gedaan.

### ***Specifiek voor werknemers:***

We volgen de richtlijn vanuit de podiumkunstensector: Wanneer een werknemer slachtoffer meent te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag door een derde, moet die een verklaring kunnen laten opnemen in het register van feiten van derden. Dit register is anoniem en wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon. Naast deze personen kan ook de werkgever dit register inkijken. De werkgever moet ervoor zorgen dat hun werknemer passende psychologische begeleiding krijgt.

---

## VERANTWOORDING

---

Deze richtlijnen zijn ontwikkeld en opgesteld met de hulp van de mensen van Constant vzw, die ons bekend maakten met verschillende richtlijnen en gedragscodes. We hebben ons voor dit document laten inspireren door diverse voorbeelden en hebben bij de opmaak gebruik gemaakt van formuleringen en fragmenten uit teksten van onder meer: [The Public Theater \(New York\)](#), [The Queer Code of Conduct](#), [Constant vzw](#), [Het nieuwstedelijk](#), [ENGAGEMENT](#).