

# Genderkamer

1 JAAR

bijzondere

#metoo-opdracht

GENDERKAMER

**HELEMAAL**

**ANDERS.**

**HELEMAAL**

**GELIJK.**

Vlaamse  
Ombudsdienst



[www.vlaamseombudsdienst.be](http://www.vlaamseombudsdienst.be)

# 1. Situering

De nasleep van de wereldwijde #metoo-beweging met duidelijk sporen in Vlaanderen, heeft onder meer in de bijzondere Commissie grensoverschrijdend gedrag van het Vlaams Parlement aangetoond dat er een duidelijke nood bestond en bestaat om specifieke ombudstaken in te richten ter remediëring en voorkoming van nieuwe gevallen. In 2019 kreeg de Vlaamse Ombudsdienst een zeer specifieke opdracht voor alvast drie jaar en die werd aangeknoopt bij de Genderkamer, die sinds 2015 fungeert als Vlaams gelijkheidsorgaan voor gender en geslacht.

De Genderkamer wierf twee psychologen aan om in de culturele en audiovisuele sector mee naar antwoorden te zoeken op de vragen die zijn ontstaan naar aanleiding van #metoo en om vooral ook mee te bouwen aan meer gelijkheid.

Dit rapport knoopt aan bij het Jaarverslag van de Vlaamse ombudsdienst van 2019 (Parl.St. Vla. 2019-20, nr. 41/1) en bevat een uitgebreid verslag van de werking van het eerste jaar. Het bevat vaststellingen en enkele aanbevelingen.

## 2. Doelstelling:

### TOEKOMST- EN HERSTELGERICHT

De Genderkamer heeft in het voorbije jaar in media en cultuur een dienstverlening ontwikkeld die nauw aansluit bij wat de Vlaamse Ombudsdienst al jaren doet: geluiden opvangen, standpunten trachten te verzoenen, en vooral op basis van concrete vaststellingen de 'best practices' ontdekken en verspreiden als aanbeveling opdat de organisaties zelf verder kunnen. In die zin werd op 5 november 2019 een dialoogdag gehouden waarbij de Genderkamer samen met allerlei organisaties en betrokkenen zocht naar middelen om grensoverschrijdend gedrag en de eventuele voedingsbodem daarvoor daadwerkelijk aan te pakken.

Deze dienstverlening situeert zich niet in het vergeldende, maar wel net in het herstellende en toekomstgerichte. Dat blijkt in veel dossiers ook de expliciete wens van melders.

Gesprekken met melders, maar ook met vermeende plegers, helpen een shift te maken van een

detectivemodus naar een open constructieve houding, waarin ook meer aandacht kan komen voor de betekenis eerder dan de feiten. Het is die houding die nodig is om vooruit te kijken.

De Genderkamer biedt zo op een heel eigen manier een aanvulling op het strafrecht. Die weg ligt niet voor iedereen open, bijvoorbeeld door gebrek aan (voldoende of afdoend) bewijs. Bovendien is de afhandeling via die weg helaas vaak tijdrovend en/of wil of kan niet iedere betrokkene dat pad belopen. Net zo goed biedt de Genderkamer hier een aanvulling op de bescherming uit het arbeidsrecht dat bijvoorbeeld niet meer speelt van zodra een werknemer uit dienst is.

“

Ik wil dat na mij  
niemand dit nog  
moet ondergaan  
en dat dit niet voor  
niets is geweest.

”

## 3. Enkele cijfers

In 2019 was de eerste doelstelling om geluiden op te pikken van de mensen die gewoonlijk een stem missen. De Genderkamer behandelde sinds de opstart van de specifieke ombudsopdracht in april, 20 dossiers van grensoverschrijdend gedrag. Luisterde naar en voerde om en bij de 100 gesprekken. Niet zelden blijkt een dossier te starten met één melding of één getuigenis waarna er nog anderen opduiken die een ander verhaal willen delen ter ondersteuning of ter aanvulling. De Genderkamer hoorde in sommige dossiers tot 12 getuigen en betrokkenen. Verschillende verhalen blijken zich soms te vermengen en zelfs waar er maar sprake is van één pleger, kunnen toch meerdere organisaties of locaties betrokken partij worden.

Sommige meldingen mondden uiteindelijk ook uit in gesprekken met een vermeende pleger, soms op uitdrukkelijke vraag van de melder. In een aantal dossiers werden deze gesprekken dankbaar aangenomen

door vermeende plegers, die soms ook pas voor het eerst hun versie van het verhaal konden brengen. In een aantal gevallen kwam het na de uiteenzetting van de verschillende standpunten tot concrete werkafspraken om verdere schade te voorkomen, langs beide kanten.

# 4. Vaststellingen

## A. VERSCHILLEN M.B.T. MELDERS

In de gesprekken die de Genderkamer voerde met melders en getuigen zaten elementen die steeds terugkomen en elementen die erg verschillen.

Verskil zit er bijvoorbeeld in de vormen die het grensoverschrijdend gedrag aanneemt. Soms is het seksueel van aard, maar net zo goed kan het gaan om verbaal geweld, pesterijen, intimidatie etc.

Het gaat soms om gedragingen die iedereen als grensoverschrijdend ziet, maar net heel vaak gaat een melding of getuigenis om gedragingen die voor de ene wel grens-

overschrijdend zijn terwijl ze dat voor de andere niet zijn. In die minder zwart-witte zone zijn de grenzen heel persoonlijk.

Uit de ontvangen meldingen blijkt ook een zeer grote verscheidenheid aan personen die in aanraking zijn gekomen met grensoverschrijdend gedrag. Het gaat soms om mensen die in het kader van een arbeidscontract werken of intussen al lang vertrokken zijn. Even goed zijn er vrijwilligers, studenten, leerlingen en freelancers die verhalen te vertellen hebben. Voor sommigen bestaat er nauwelijks wettelijke bescherming of staat die nog in de kinderschoenen.

Er zijn ook andere redenen waarom mensen een stem of de juiste taal missen. In sommige gevallen spiegelen mensen wat ze ervaren hebben aan wat maatschappelijk of objectief gezien wordt als grensoverschrijdend. Sommige getuigen hebben jarenlang geprobeerd om hun ervaringen te rationaliseren om dan, zeker in het kader van een wereldwijde beweging als #metoo vast te stellen dat hun persoonlijke grens wel degelijk overschreden is. Soms is het een inwendig proces dat ervoor zorgt dat mensen niet met zekerheid kunnen zeggen of zij daadwerkelijk grensoverschrijdend gedrag hebben ervaren. Zij leggen soms de verantwoordelijkheid voor wat gebeurd is gedeeltelijk bij zichzelf en komen

er pas later achter dat ze deze verantwoordelijkheid niet zelf én zeker niet alleen dienen te dragen. Soms zoeken die mensen erkenning voor hun eigen ervaringen en hun eigen beleving ervan wanneer ze praten met de Genderkamer.

## B. GELIJKENISSEN M.B.T. MELDERS

Een constante in de getuigenissen is de angst die mensen voelen om te melden of te getuigen. Ze vrezen represailles of ernstige gevolgen voor hun carrière als ze hun verhaal naar buiten zouden brengen. Soms wensen ze niet in een openlijk conflict of mediastorm gezogen te worden. De angst wordt vaak gevoeld door een ongelijk aangevoelde positie, bijvoorbeeld die van een starter tegenover een gevestigd kunstenaar (M/V). In elke relatie spelen machtsdynamieken een rol, en binnen elk hiërarchisch systeem komen rollen met verwachtingen en verantwoordelijkheden. Machteloosheid – en dat binnen een context van aangevoelde isolatie – is waarschijnlijk de belangrijkste reden waarom getuigen soms pas voor het eerst hun verhaal doen in de Genderkamer.

Sommigen wegen voortdurend hun eigen belang af tegen het belang van hun organisatie. Een melding of klacht zou ten koste kunnen gaan van hun organisatie of de namen die erachter zitten. Voor velen geldt ook dat ze verlamd worden door angst voor hun toekomst. Ze vrezen niet meer te kunnen meedraaien of het voorfront te kunnen innemen als ze bezwaren uiten. De concurrentie voor sommige posities, stages of kansen blijkt soms van die aard dat mensen hun grenzen voorbij gaan om toch maar niets te laten schieten. Andere mensen voelen dat ze zich volledig moeten terugtrekken uit de sector uit angst de andere persoon bij de volgende opening, auditie of wedstrijd tegen te komen. De culturele sector is een kleine sector waarin iedereen elkaar kent. De lijnen zijn soms bijzonder kort. Verhalen gaan snel rond.



Wat de meeste melders in de Genderkamer met elkaar gemeen hebben, is dat soms kleine overschrijdingen van grenzen grote gevolgen kunnen meebrengen die nog jaren nadien voelbaar kunnen zijn. Grensoverschrijdend gedrag kan aan vele lagen raken – verraad, loyaliteit, verlies, geheimhouding, aansprakelijkheid, vertrouwen – waarin niet al te snel aan de betekenis kan voorbij gegaan worden. Gesprekken met de Genderkamer openen de mogelijkheid om diepere conversaties te voeren met oog voor meerstemmigheid en meerlagigheid.

Een ander belangrijk gegeven is het feit dat veel getuigen hun verhaal kwijt willen in de beslotenheid van de Genderkamer van de Vlaamse ombudsdienst als onafhankelijke instelling, aangesloten bij het Vlaams Parlement, terwijl zij de interne en externe vertrouwenspersonen en preventiediensten niet

vinden, vanwege hun statuut niet kunnen gebruiken, of soms niet vertrouwen. In alle gesprekken, ook in de gesprekken met vermeende plegers van feiten, blijkt de positie van de Vlaamse Ombudsdienst bij het Vlaams Parlement belangrijk om het vertrouwen te wekken dat het wel degelijk gaat om een onafhankelijke instelling.

In verschillende dossiers wilden getuigen hun verhaal ergens kwijt om het gewicht ervan niet langer alleen te moeten dragen en/of om het ergens te deponeren waar het geregistreerd en gebundeld kon worden met andere ervaringen met de bedoeling om iets te veranderen voor de toekomst.

## C. AAN DE ANDERE KANT

Meldingen raken aan alle kanten mensen en soms zijn die mensen (ook) (vermeend) pleger van grensoverschrijdend gedrag. Uiteraard kwam de Genderkamer in het voorbije jaar personen tegen die allicht niet eenmaal maar meermaals schromelijk over de schreef zijn gegaan en die de schuld vooral leggen bij weinig weerbare medemensen die in hun ogen te weinig eelt hebben opgebouwd om de druk van buitenaf te doorstaan.

Er zijn er ook anderen. Er zijn mensen die als pleger bestempeld worden die in de grijze zone een verkeerde inschatting hebben gemaakt. Deze mensen zijn soms bereid om zichzelf en hun gedrag kritisch te bestuderen en om excuses aan te bieden als dat enig soelaas zou brengen. De Genderkamer heeft ook gesproken met mensen die de stempel van pleger hebben gekregen zonder dat echt

duidelijk werd dat ze daadwerkelijk een grens hadden overschreden.

Ook deze mensen zoeken een stem en soms een gepaste manier om (zelf) een bijdrage te leveren voor herstel. In twee van de dossiers van 2019 werd een herstelgesprek gevoerd en kwam het uiteindelijk tot concrete afspraken waarin ook de melders zich konden vinden (dossiernrs 2019-03800 en 2019-04092).

“

Dit is de eerste keer dat ik mijn verhaal kan doen.

”

## D. ROND MELDER, GETUIGE EN PLEGER

De Genderkamer ging in het eerste jaar breed te werk en bevroeg zich bij tal van organisaties en instellingen over preventief en reactief beleid. Dit gebeurde via één-op-één contacten en op de dialoogdag in november 2019.

Uiteraard valt daarbij de grote verscheidenheid op. Organisaties, instellingen en cultuursectoren variëren ontzettend in omvang, in doelen en in het soort van activiteiten die ze ontwikkelen. Het blijkt dat ze vaak van elkaar willen leren, maar tegelijk ook telkens hun grote verscheidenheid benadrukken.

Het gros van de tot nu toe gecontacteerde instellingen ziet de nood en het nut om mee na te denken over een beleid waarbij psychologische veiligheid en integriteit een plaats krijgen naast andere performantie-indicatoren op de culturele werkvloer.

Waar meldingen over grensoverschrijdend gedrag opduiken, blijken die soms aan te knopen bij meer dan één omgeving: in één of meerdere gezelschappen, in één of meer cultuurhuizen, in de privé-sfeer, soms ook in kunstonderwijs. Het brede perspectief van de Genderkamer en de geluiden die ze opvangt over hoe het er in de praktijk werkelijk aan toe gaat, bieden als voordeel dat bij al die plekken afzonderlijk of tegelijk aangeknoopt kan worden om te zoeken naar wat beter kan. Instellingen en organisaties leren zo vlot van elkaar en stemmen hun beleid op elkaar af. Daarbij wint iedereen.

## E. PREVENTIE VOOROP

Verschillende gesprekspartners, organisaties, peer-supportnetwerken, kunstonderwijs en betrokkenen drukken op het belang van preventie. Preventie is onder meer het uitbouwen van transparante communicatielijnen binnen de organisatie, het aanreiken van een stem of taal, soms door expliciet voorbeelden of cases aan te bieden of door te werken met het bekende vlaggensysteem van Sensoa als referentiekader. De leidraad kan zijn: 'waar, wanneer, hoe en waarom hoort het erbij?'.

Daarnaast is preventie ook het opbouwen van weerbaarheid van individuen en het vinden van de juiste woorden en taal om jongens en meisjes, mannen en vrouwen te leren aan te geven waar hun grenzen liggen. Echter, alleen mikken op weerbaarheid, zou kunnen betekenen of aangeven dat het overgrote deel van de verantwoordelijkheid wordt gelegd bij wie het gedrag ondergaat. Om niet te verzeilen in het straatje van victim blaming, moet weerbaarheid altijd gekoppeld worden aan het verantwoordelijk maken van (potentiële) plegers en de

omgeving, in hun respectievelijke rollen en binnen machtsverhoudingen. Omstaanders hebben daarin ook een verantwoordelijkheid. Een campagne van 1712 die weldra zal gelanceerd worden en waar ook de Genderkamer aan heeft bijgedragen, speelt dieper in op de rol die omstaanders kunnen hebben in het herstelproces volgens het principe #kijknietweg.

Preventie moet breed zijn en om het anekdotische of fragmentarische te overstijgen, is het belangrijk om te weten waar pijnpunten liggen, wat er leeft en welke ervaringen mensen hebben. Individuele gevallen moeten een duidelijke vertaling naar beleidsniveau krijgen en daar blijkt het bijvoorbeeld in onderwijs wel eens te stokken (bijvoorbeeld dossiernr. 2018-00655). Leerkrachten, leerlingen, andere betrokkenen hebben allemaal andere trajecten te lopen bij problemen. Door de bomen van alle verschillende behandeltrajecten van verschillende types van klachten is het soms nog moeilijk om het bos te zien. Meten is weten, ook in dit thema.

## F. PREVENTIEF EN REACTIEF: INTEGRITEITSBELEID

Uit de vele contacten van de Genderkamer met Vlaamse cultuurhuizen, organisaties en ook kunstonderwijsactoren, blijkt heel duidelijk hoe sensitief leiderschap heeft geleid tot een zeer terechte bekommernis om het uitwerken van een gedragen integriteitsbeleid. Daarbij blijkt de nood om wettelijke instrumenten en normen aan te passen en toe te passen op de specifieke omstandigheden van de betrokken organisatie. Het uitwerken en het uiteindelijk neerschrijven van integriteitsbeleid zijn erop gericht ruimte te creëren voor ontmoetingen waarin vormen van vertrouwen besproken kunnen worden. Het proces blijkt daarbij minstens zo belangrijk als de uiteindelijk tekst om te verzekeren dat er ook uitvoering aan gegeven zal worden.

Soms is het uitwerken van zo'n beleid absoluut nodig na concrete gebeurtenissen die hebben geleid tot een vertrouwensbreuk en daarbij hoort dan begrip voor een verhoogde behoefte aan waakzaamheid en geruststelling. In die

gevallen kunnen het proces en het eindproduct tegemoetkomen aan een prangende nood aan houvast. Soms gaat het om een intern en/of extern signaal bedoeld om aan te geven dat er iets beweegt.

Maar integriteitsbeleid vindt gelukkig ook ingang waar geen of nauwelijks aansporing was. Het vertrekpunt is dan de idee dat het goed en nodig is om goede afspraken te maken die net heel veel ruimte bieden voor de eigenlijke bedoeling: een creatief proces. Op verschillende plekken is er bovendien extra aandacht voor een aangepast integriteitsbeleid wanneer er gewerkt wordt met kwetsbare groepen zoals kinderen en jongeren of personen met een handicap.

Op het vlak van het proces zijn er grote verschillen op te merken. Er zijn codes die van bovenuit uitgewerkt, eventueel afgetoetst en daarna geïmplementeerd worden. Er zijn er ook andere die worden opgesteld op basis van impulsen komende uit alle niveaus van de organisatie bijvoorbeeld na ruime, representatieve bevraging, met een voortdurende terugkoppeling die garant staat voor de haalbaarheid

en voor het gedragen karakter van de code. Transparante en open communicatie is een belangrijk kenmerk daarbij en herhaling van het proces maakt dat zo'n tekst ook de vinger aan de pols houdt. Die instrumenten ademen daarvoor en staan als levend document open voor aanpassingen naarmate de geesten, samen met de tijden, verder rijpen.

Inhoudelijk vinden niet alle door de Genderkamer bestudeerde codes een even natuurlijke balans tussen waarden zoals ethisch handelen aan de ene kant en loyaliteit aan de andere kant. Onethisch gedrag melden, is niet deloyaal ten aanzien van organisaties. Persoonlijke integriteit, het belang van een organisatie, loyaliteit en weerbaarheid spannen als ze op dezelfde weegschaal liggen.

Sommige codes vertrekken duidelijk vanuit de idee dat het eigen is aan de kunst om (persoonlijke) grenzen uit te dagen. Wie erbij wil horen, moet zich in zijn grenzen maar flexibel genoeg tonen. Waar grenzen overschrijden het voorwerp is van de kunst, is het inderdaad op een zeer dunne lijn lopen. Er zijn ook andere codes die persoonlijke grenzen als maatstaf nemen en die vooral de bedoeling

hebben om die persoonlijke grens te mogen aangeven. Die codes zetten in krijtlijnen, soms in stip-pellijnen uit wat kan en niet kan. Ze verzanden daarom nog niet in soms kneuterige afdwingbare juridische gedragsregels maar bieden net veel bewegingsruimte door openheid te vragen en te creëren.

Of een gedragscode of een integriteitsbeleid uiteindelijk hoogwaardig is, hangt af van het opzet, van de kwaliteit van het proces en samenhangend daarmee net zo goed van de organisatie en of die zo'n instrument de invulling, de plaats en tijd geeft die het nodig heeft om zichzelf te bewijzen. De code moet met andere woorden gedragen worden op elk niveau en ook in de praktijk kunnen functioneren. Om zich hiervan te vergewissen en ervoor te zorgen dat de code voeling blijft houden met de actualiteit, is het van belang om op tijd en stond evaluatiemomenten in te lassen en bij te sturen waar nodig. Gewoonlijk is het vertrekpunt niet dat de problemen overtrokken en opgeblazen zijn, maar net wel een kritische bevraging van wat er beter kan. Ook met weerstand kan er aan de slag gegaan worden.

## G. TOEGANKELIJKE DOORVOERKANALEN EN MELDPUNTEN

Een code moet gekoppeld worden aan meldpunten die toegankelijk zijn voor alle betrokkenen, dus ook voor personen die uit dienst getreden zijn, en die voldoende onafhankelijk zijn van de betrokken organisatie. Laagdrempeligheid en een goede vindbaarheid zijn daarbij basiskennmerken voor sterk remediërend optreden. Organisaties blijken te flyeren en affiches op te hangen waarin ze de weg wijzen naar de wettelijk verplichte meldkanalen, bijvoorbeeld voor personeel en ook naar de Genderkamer. De Genderkamer ontving bijvoorbeeld een call sheet voor een film die eindigde met onderstaande zin:

*The set is a safe working environment. If unwished behavior is experienced, this can be reported to [genderkamer@vlaamseombudsdienst.be](mailto:genderkamer@vlaamseombudsdienst.be)*

Meldpunten worden soms gevonden via een doorvoerkanal en eerste contactpunt. Daarvoor is er een belangrijke taak weggelegd voor 1712 die voldoende openingsuren en bezetting nodig heeft om daadwerkelijk de rol te kunnen vervullen van eerste contactpunt over alle beleidsdomeinen heen.

## H. VERTROUWEN IN DE VERTROUWENS-PERSOON

Een vertrouwenspersoon is een uiterst belangrijke figuur in het voorkomen en remediëren van grensoverschrijdend gedrag. Toch geven veel getuigen en melders aan dat ze er geen beroep op doen omdat ze weinig vertrouwen hebben. Ze verwijzen naar het feit dat de culturele wereld zo klein is of omdat de vertrouwenspersonen zo dicht bij de praktijk staan.

Om goed te kunnen werken, moeten vertrouwenspersonen niet alleen onafhankelijk, neutraal en

onbevooroordeeld zijn, ze moeten ook zo overkomen. Ze moeten een krachtig mandaat krijgen met helder omschreven werkmethodes. Als de spelregels bij voorbaat duidelijk zijn en de meldingen worden discreet, maar kordaat en constructief aangepakt, dan groeit het vertrouwen dat melden zin heeft. Op die manier verzekeren organisaties zich ervan dat slachtoffers en eventuele plegers de nodige bescherming en privacy krijgen. Door te veronderstellen over een goed ethisch kader te beschikken bij het ontbreken van meldingen kan men de eigen blinde vlekken alleen maar verder verduisteren.



## I. ETHISCHE EVALUTIE- INDICATOREN IN SUBSIDIEVOOR- WAARDEN

Op veel plekken in de sector wordt hard gewerkt aan het uitbouwen en implementeren van een gedragen integriteitsbeleid (preventief en reactief), maar net zo goed kwam de Genderkamer in contact met organisaties die dit nodeloos belastend vinden. Daar blijkt in realiteit geen debat over grensoverschrijdend gedrag te zijn gevoerd en daar blijkt het integriteitsbeleid soms nog niet eens in de kinderschoenen te zijn gegroeid.

Op dit moment heeft Vlaanderen nauwelijks een stok achter de deur om uit te halen wanneer het echt de spuigaten uitloopt.

Om iedereen achter de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag te scharen, en om zeker te zijn dat Vlaamse subsidies op schone grond vallen, zouden best transparante integriteitsvoorwaarden opgenomen worden in het Vlaamse subsidiebeleid.

## 5. Conclusie:

### EÉN JAAR VOORBIJ, TWEË TE GAAN

#### **De boot durven te laten schommelen en het belang van ankers**

De Genderkamer legde bijna een derde van de tot op heden geplande reis af in de bijzondere opdracht inzake grensoverschrijdend gedrag in de culturele en mediasector. In dat eerste jaar werden slachtoffers en vermeende plegers gehoord, werd gesproken met grote en kleine organisaties en met betrokkenen uit andere domeinen zoals sport en onderwijs. De grootste gemene deler in al deze gesprekken is de kracht waarmee een beweging als #metoo de boot heeft doen schommelen en dan zoekt iedereen naar ankers.

De Genderkamer heeft die zoektocht mee ondersteund en soms geleid. Dat kon door te leren uit individuele meldingen en door zich met die kennis vervolgens als centrale, neutrale partner op te stellen met het oog op het

uitwerken van beleid om toekomstige gevallen te voorkomen. Er zijn good practices verzameld en verspreid, er is advies gegeven aan organisaties zonder het eigenaarschap van het proces over te nemen en er zijn bruggen gebouwd tussen alle stakeholders, ook uit de verschillende sub-sectoren. Er is gewerkt vanuit de visie dat Vlaamse kunst en cultuur zonder enige twijfel grensverleggend maar niet langer grensoverschrijdend mag zijn en dat de Vlaamse cultuursector in zijn geheel best zelf trekker blijft van zijn eigen strijd tegen grensoverschrijdend gedrag.

Ankers die houvast bieden, maar die toch schommelingen en dus debat, vernieuwing en een zoektocht toelaten, dragen de voorkeur uit en die werden onder meer gevonden in: een grondig uitgewerkt, gedragen integriteitsbeleid ter preventie en ter remediëring, in meldpunten en contactpunten die laagdrempelig en vindbaar zijn, in vertrouwenspersonen die

zich ook in kleine organisaties op een voldoende grote afstand van de organisaties bevinden opdat ze vertrouwd kunnen worden. Er is een anker gevonden in sensitief bestuur en leiderschap als onderdeel van goed bestuur, in tools voor crisismanagement en respectvolle intermenselijke communicatie en in het institutionele engagement om niet terug te deinzen voor weerstand.

Een Vlaamse cultuursector die grensoverschrijdend gedrag efficiënt aanpakt, helpt mee te bouwen aan vertrouwen en aan de veiligheid waarin dat vertrouwen verder kan groeien. De Genderkamer blijft de komende twee jaar meeschrijven aan een sociaal-relacioneel cultuurverhaal waarin de ethiek van zien en gezien worden een cruciale rol spelen, met oog voor een optimale balans. Vertrouwen krijgt de genderkamer niet door louter om te gaan met problematische situaties, maar ook door op te treden als een welwillende observator die een

bijdrage levert om de kwaliteit van het cultuurbeleid op te krikken door te waken over de relationele dynamiek en het welzijn van werknemers binnen de verschillende instellingen en organisaties van de sector. De Genderkamer vertrouwt erop dat in komende jaren (nog meer) mensen beroep zullen doen op hun dienstverlening.



Vlaams  
Parlement

## Vlaamse Ombudsdienst

*Artikel 2 Ombudsdecreet - "Er bestaat bij het Vlaams Parlement een Vlaams Ombudsman voor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest, hierna Vlaamse Ombudsman te noemen."*

[www.vlaamseombudsdienst.be](http://www.vlaamseombudsdienst.be)

