

Jaarverslag Genderkamer 2022

Hoop in bloei, kracht in groei

Vlaamse
Ombudsdienst

ingediend op **41-A** (2022-2023) – Nr. 1
14 maart 2023 (2022-2023)

Jaarverslag

van de Vlaamse Ombudsdienst

Genderkamer 2022

Inhoud

Hoop in bloei, kracht in groei	5
Leeswijzer jaarverslag Genderkamer 2022	5
1. Capita selecta – discriminatie	8
A. Inleiding	8
<i>a. De focus</i>	8
<i>b. De methode.....</i>	8
<i>c. Vertaald naar een podcast.....</i>	9
B. Niet/anders voor vrouwen/mannen	10
C. Sport op school	11
D. Zwangerschap, kwetsbare periode	11
<i>a. Zwanger tijdens opleidingstraject VDAB.....</i>	11
<i>b. Zwanger en ongewenste administratieve bijwerkingen</i>	12
<i>c. Zwanger tijdens onderzoeksproject FWO.....</i>	12
<i>d. Zwangere huurder</i>	13
E. Non-binaire genderidentiteit	14
F. Wijziging van geregistreerd geslacht	15
<i>a. Kleedkamers en toiletten</i>	15
<i>b. Stroom bredere verhalen.....</i>	16
<i>c. Administratieve moeilijkheden</i>	16
G. Slechts één geadresseerde	16
H. Jeugdwerk	17
I. Studentenkot.....	17
J. (On)gevoelig met taal en beeld?	18
K. Vragenlijst over gelijke onderwijskansen	18
L. Tussenbesluit	19
2. Capita selecta – focus op intimidatie en seksuele intimidatie	21
A. Algemeen.....	21
<i>a. Een stroom signalen als dringende uitnodiging</i>	21
<i>b. Uitgenodigd voor/door een veranderde tijdsgeest</i>	22
<i>c. (Seksuele) intimidatie in het antidiscriminatierecht.....</i>	22
<i>d. De Genderkamer op de stroom</i>	23

B. In de stroom van 2022: (seksuele) intimidatie	23
<i>a. Een variëteit aan signalen in 2022.....</i>	23
<i>b. Klachtenbehandeling start met (een gesprek over) labels.....</i>	24
<i>c. Dieptezicht tegenover grensoverschrijdend gedrag.....</i>	25
<i>d. Macht als complicerende factor.....</i>	25
<i>e. Klachtenbehandeling: labels kunnen afschrikken</i>	26
<i>f. Bemiddeling: maar niet in strafrecht</i>	27
<i>g. Van gefocuste dossierbehandeling naar werken in de breedte</i>	28
C. Licht op het hoger onderwijs	28
<i>a. Overstroming met kracht.....</i>	28
<i>b. Aangescherpt beeld van macht.....</i>	29
<i>c. Feedbackcultuur, preventie, leiderschap.....</i>	30
<i>d. Structuren en systemen.....</i>	32
<i>e. Bijzonder element voor sommigen: tucht.....</i>	33
<i>f. Bijzondere uitdagingen in het hoger kunstonderwijs.....</i>	35
D. Bijzondere focus en specialisatie in media en cultuur.....	37
<i>a. Achtergrond.....</i>	37
<i>b. Continuïteit rendeert.....</i>	37
<i>c. Inhoudelijk: klachten en klankbord.....</i>	38
<i>d. Inhoudelijk: veel meer dan klachtenbehandeling.....</i>	39
<i>e. Specifieke aandacht voor werken met minderjarigen</i>	40
<i>f. Landsgrens- en domeinoverschrijdend.....</i>	40
<i>g. Soms onevenredig scherp</i>	41
E. Tussenbesluit.....	41
3. Met dank aan	44
A. Dankzij melders: getroffen en omstanders	44
B. Dankzij reflectieve/lerende organisaties	45
C. Dankzij andere cruciale bakens.....	45
D. Dankzij het Vlaams Parlement	46
E. Dankzij de Vlaamse Ombudsdienst	47
4. Onderweg	49

Hoop in bloei, kracht in groei

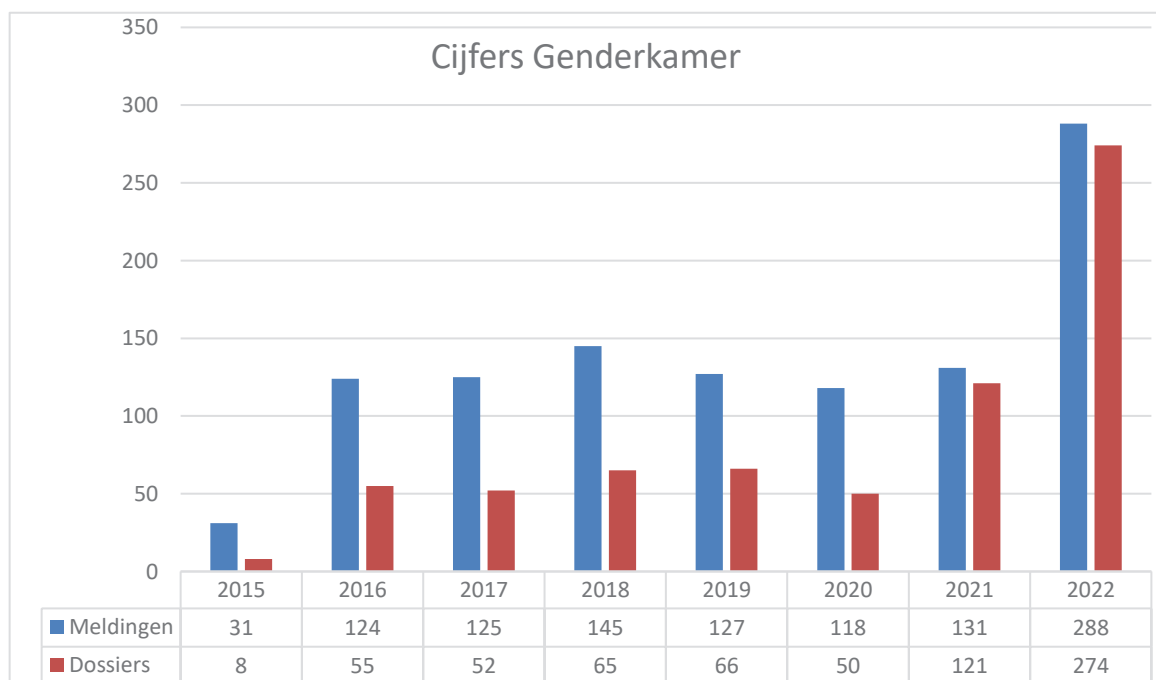
Leeswijzer jaarverslag Genderkamer 2022

Het jaarverslag 2022 is het allerlaatste volledig afzonderlijk staande jaarverslag van de Genderkamer. De reden hiervoor is duidelijk: het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut (verder ook VMRI, BS 9 november 2022) waarbij de Genderkamer opgenomen wordt door het VMRI. Het is dus ook de laatste keer dat dit jaarverslag naast het algemene jaarverslag van de Vlaamse Ombudsdienst staat en ook kruisverwijzingen daarnaartoe bevat.

Dit jaarverslag probeert opnieuw – zoals ook de voorbije jaren – tegelijkertijd de kern en de breedte te vatten van “het werken aan gelijkheid” zoals we dat vormgaven in de Genderkamer. De hoop is uiteraard dat de onderstaande cijfers, verhalen en beschouwingen blijf geven van de kracht van het werk en de hoop dat het verder kan leven in de schoot van het VMRI.

Enkele cijfers kunnen alvast dienst doen als inleiding bij de verdere thematische bespreking.

We zagen in de Genderkamer het afgelopen jaar een aanzienlijk toename van klachten en vragen: groei. Waar het totale aantal in 2021 nog op 121 lag, steeg dat aantal in 2022 naar 274. Die tendens zet zich tevens door in 2023 waar begin maart 43 klachten en vragen te rapporteren zijn.



Het totale aantal is al bij al nog steeds bescheiden, maar de stijging is wel reëel. Er zijn wel wat redenen te bedenken die de stijging kunnen verklaren. Zo heeft een continuïteit van onze dienstverlening de afgelopen jaren tot een grotere bekendheid geleid. Ook specifiekere campagnes, partnerschappen met organisaties uit het veld en lezingen en workshops, hebben wellicht de drempel verlaagd om contact

op te nemen. Deze en andere redenen voor deze stijging komen hierna uitgebreider aan bod.

In de categorie vragen, meldingen en klachten over intimidatie en seksuele intimidatie tekenden we met de Genderkamer zo mogelijk een nog scherpere stijging op. In 2021 lag dat aantal nog op 50, in 2022 is dat getal gestegen naar 155 dossiers.

Ook dit getal is nog bescheiden, maar de stijging is hier bijzonder en is ongetwijfeld ook te verklaren door de storm die rond het thema ontstaan is, opnieuw in allerlei sectoren, maar in 2022 met name in het hoger onderwijs, overigens zowel in Nederland als in Vlaanderen. Zo'n uitbraak heeft kennelijk steeds gevolgen, ook in weer andere domeinen, waar sommige betrokkenen toch moed en hoop putten uit verhalen van anderen om ook hun eigen ervaringen te vertellen.

De evolutie van deze cijfers in de voorbije jaren ziet er als volgt uit:

2015	
2016	Sporadische klacht
2017	Sporadisch, vnl. in sport en onderwijs
2018	Klacht blijkt meer dan sporadisch voor te komen => afzonderlijke categorie blijkt nodig
2019 (met bijkomende aanstelling 1 VTE voor cultuur en media)	20
2020	29
2021	50
2022	155

Dit allerlaatste jaarverslag heeft opnieuw oog voor de menselijke verhalen achter de cijfers. Vooral die dragen bij aan het werk. Ze leren ons veel over de bemiddelingsbereidheid die bij veel Vlamingen leeft en over de wil van veel organisaties om het steeds beter te doen.

Dit jaarverslag is samen te lezen met eerdere jaargangen, in het bijzonder met jaarverslag 2021 (*Parl. St. Vla. 2021-22, nr. 41/A-1, 26p.*) en jaarverslag 2020 (*Parl. St. Vla. 2020-21, nr. 41/A-1, 51p.*). Dat laatste ging onder de titel "Genderkamer: 5 jaar wind in de zeilen" en bevat heel wat over methode, werkwijze en zeker ook over visie.

Dit jaarverslag van 2022 is opgevat als een (eind)verslag in vier delen en is geschreven op basis van de inhoud en verhalen. Ze proberen u, de lezer, een directe blik te bieden in het werk dat de Genderkamer tot maart 2023 heeft verzet.

Na deze inleiding, volgt daarom:

- Eerst een inhoudelijke bespreking van de anti-discriminatiewerking van het gelijkheidsorgaan.
- Ten tweede wordt toegespitst op een bijzonder deel van het werk dat zich richt tot (seksuele) intimidatie, via algemene beschouwingen en via twee grote topics: het hoger onderwijs, en media en cultuur.
- Ten derde wordt gekeken naar de andere bakens die de Genderkamer onderweg tegenkwam. Het verslag is zonder meer ook een bedanking voor het stuk van de kracht en van de groei die de Genderkamer mocht delen met de Vlaamse Ombudsdienst en daarnaast met alle andere partners die in de loop der jaren het werkpad kruisten.
- Zo eindigt dit jaarverslag ten vierde bij de conclusie dat het project Genderkamer nu echt afgelopen is. Met dit laatste jaarverslag wordt het werk overgedragen aan het gloednieuwe Vlaams Mensenrechteninstituut: groter, breder en hopelijk nog sterker.

Voor een allerlaatste maal dankt de Genderkamer u voor uw aandacht voor dit verslag!

1. Capita selecta – discriminatie

A. Inleiding

a. De focus

Dit eerste inhoudelijke deel wil u, de lezer, wegwijs maken in de thema's die de burger bij de Genderkamer op tafel legde inzake discriminatie en het bevorderen van gelijkheid. Die burger rijkt een grotere variëteit aan dan hier wordt besproken. Hieronder werd gekozen voor opvallende thema's, bijvoorbeeld omdat ze (intussen) regelmatig terugkeren in de klachten of soms omdat ze opvallende verzoeningen opleverden. Soms zijn onderstaande kwesties boeiend omdat ze doorzicht, onderzoek of gesprek vergen. Soms zijn ze interessant omdat ze duiden op nieuwe vragen en nieuwe kwesties, of op kwesties die een samenwerking vergen met het federale niveau. Zo liggen ze via deze rapportage meteen op een geschikte werkplek voor verdere opvolging. In dit onderdeel wordt gefocust op de meer gekende klachten over gender- of geslachtsdiscriminatie. In een volgend onderdeel wordt verder ingezoomd op de discriminatievorm intimidatie en seksuele intimidatie.

De focus ligt alleszins op alles wat Vlaams is en relateert aan de kenmerken gender en geslacht, al is natuurlijk ook op te merken dat er - zoals altijd - heel wat klachten te noteren waren die weliswaar wel over gelijkheid of andere mensenrechten gingen, maar die toch fundamenteel buiten de Genderkamerbevoegdheid vielen.

Een deel hiervan kwam bij ons terecht omdat Unia vanaf juni 2022 de facto geen nieuwe klachten meer behandelde over Vlaamse materies. Sommige van die klachten konden door de Genderkamer behandeld worden onder de algemene pet van de Vlaamse Ombudsdienst. Zo kwam er een klacht binnen over vermeend racisme met betrekking tot het groeipakket (2022-7411) die op die grond wel behandeld kon worden. Voor een ander deel van die klachten was het behelpen met de instrumenten die wel voorhanden waren, om er toch voor te zorgen dat burgers geholpen werden. Dan kon er bijvoorbeeld extra ingezet worden op empowerment. Zo was er begin 2023 een dringende klacht van een persoon met een (onzichtbare) handicap van psychische aard. Centraal stond de vraag hoe ver redelijke aanpassingen voor deze persoon zouden kunnen reiken in een onderwijscontext. Hier werden de kaders geschetst en de juiste termen meegegeven om vervolgens de verzoeker aan te moedigen er zelf mee te werken (2023-0586). Dit kende succes.

Hieronder wordt verder scherp gesteld op wat rechtstreeks binnen de bevoegdheden van de Genderkamer viel.

b. De methode

Een bespreking van de methode begint bij de kritische opmerking dat lang niet iedereen meldt. Daar bestaan tal van redenen voor, o.m. meldkanaal niet gezocht of niet gevonden, geen geloof dat er ooit een oplossing kan komen, angst voor vergelding en verdere uitsluiting, etc. Dat maakt dat lang niet alle verhalen verteld kunnen worden.

De meldingen die wel gebeuren gingen in een traject van dossierbehandeling. Dat kende verschillende fases die allemaal organisch op elkaar waren aangesloten. Het bleef mensenwerk en dus was ook de methode aangepast aan de (heel verschillende) mensen die zich meldden.

Aan de eerste fase van het werk, die met de melder of klager, hing steeds heel wat gewicht. Klachten, vragen, en/of meldingen werden immers beluisterd, er werd eventueel meer informatie opgevraagd (begin-van-bewijsmateriaal) en er werd een inschatting gemaakt: van mens en klacht. Wat had de melder of klager nodig? Wat kon deze persoon zelf? En raakte het signaal inderdaad aan de gelijkebehandelingsregelgeving? Er kan namelijk een verschil bestaan tussen juridisch vaststelbare discriminatie en ervaren discriminatie. Wie het samenleven echt vooruit wil helpen, moet misschien toch ook oog hebben voor de ervaring, uiteraard zonder daarmee meteen een zwaar apparaat boven te halen. Empathisch luisteren, zonder de meerzijdige partijdigheid op te geven, helpt veel van die mensen weer op weg.

Daarna was het altijd zoeken naar het beste behandelingspoor. In heel wat dossiers was er geen discriminatie vast te stellen, maar was er wel een belang of een recht om te verdedigen of te signaleren. Dan kon er doorverwezen worden naar andere geschikte sporen, een klachtenbehandelaar, een ombudsdienst, de advocatuur, het OCMW, de vakorganisaties etc. Dat vergde een precieze inschatting van wat mensen nodig hadden, wat beschikbaar was en welk kanaal het meest geschikt was. Waar er misschien sprake was van discriminatie, maar een andere instelling bevoegd was, moest evengoed doorverwezen worden.

Soms was het beste behandelingspoor, ook in gevallen waarin waarschijnlijk wel discriminatie was, in de eerste plaats empowerment, vaak gecombineerd met opvolging: de persoon aanmoedigen om zelf met een situatie aan de slag te gaan en nadien nog eens bevragen. Mensen leren dan de taal kennen waarmee ze soms dingen in beweging kunnen brengen en dat leren ze allicht voor altijd. Dit kan een duurzaam antwoord zijn voor verschillende situaties waarin een persoon terechtkomt of terecht zal komen.

En dan was er het aandeel dossiers waarin bemiddeld werd. Dit gebeurde gewoonlijk niet als een volledig neutrale, maar wel als een geëngageerde bemiddelaar die meerzijdig partijdig met de (belangen van alle) partijen werkte in de richting van oplossingen die strookten met het recht om niet gediscrimineerd te worden.

In het overzicht hieronder vindt u ook bemiddelingsresultaten die als 'niet verzoend' genoteerd werden. Ook in 2022 werden daarvoor geen verdere juridische stappen gezet. Zo'n besluit is altijd gebouwd op de concrete indicaties in een dossier (bv. de positie van de verzoeker, een opportuniteitsoordeel etc.). Wanneer het Vlaams Mensenrechteninstituut de fakkel overneemt, zal het in zo'n gevallen een ander sluitstuk hebben, te weten de geschillenkamer. Dit is een quasi-jurisdictioneel college dat niet-bindende, maar allicht wel gezaghebbende oordelen zal vellen.

Het overzicht hieronder bevat voorbeelden van alle verschillende behandelwijzen, eigen aan de Genderkamer.

c. Vertaald naar een podcast

In 2022 maakte de Genderkamer samen met woordkunstenaar Anke Verschueren een driedelige podcastreeks, getiteld 'Ontgrendeld'. Die bevatte verhalen recht uit de e-mailbox en de bemiddelingskamer. De podcastreeks gaf op die manier inzage in een echte bemiddeling in een bijna echte zaak van de Genderkamer. Zo kon deze podcast doorverwijzers en ook potentiële partijen helpen in te schatten wat de Genderkamer precies deed. Het gaf een blik op de praktijk om comfortabel proberen te spreken over de meest oncomfortabele dingen.

Elke aflevering behandelde een gefictionaliseerd verhaal dat op één of andere manier bij de Genderkamer terecht kwam.

In aflevering 1 ('It takes two to tango') werd een fictief verhaal verteld over grensoverschrijdend gedrag in de cultuursector. Deze aflevering werd ook opgepikt door Radio 1, in het programma 'Zandman'. Aflevering 2 ('Bijzondere omstandigheden') kwam uit de bredere ombudswerking. Deze aflevering vertelde over een klacht en een traject met een gezin in heel bijzondere woonomstandigheden, o.m. vanwege speciale noden van hun dochter met een handicap. 'Uitgezweet' was het derde deel van de podcastreeks en dit gaf ervaringsdeskundige Mathisse Remi Mulder ruimte om hun ervaringen in de binaire wereld van de sport te delen.

B. Niet/anders voor vrouwen/mannen

Af en toe gebeurt het nog, een organisatie met een publiek aanbod dat vrouwen (of mannen) uitsluit zonder goede reden, zo bleek. Er was bijvoorbeeld een organisatie uit de sportwereld met een open amateuraanbod voor mannen (zonder competitie-aspect), maar niet voor vrouwen. Overleg leverde heel snel resultaat op. De verzoeker kan binnenkort gewoon deelnemen (2023-0094).

Ook de Zillion-feestjes die in januari 2023 in de kijker liepen met een verscheiden prijsbeleid voor mannen en vrouwen overschrijden daarmee zeer waarschijnlijk de grenzen van het discriminatierecht (2023-0446). Gelegenheden die zich zoals in casu beroepen op de mogelijkheid uit de wetgeving om maatregelen van positieve actie te nemen, moeten namelijk wel één en ander aantonen. Het is interessant om voor dit soort van klachten te kijken naar het Nederlandse voorbeeld van het College voor de Rechten van de Mens, ook al omdat dat college deels model stond voor het nieuwe Vlaams Mensenrechteninstituut. Dan blijkt dat het College voor de Rechten van de Mens al heeft geoordeeld dat dit soort van verscheiden prijsbeleid niet door de beugel kon, zie oordeelnr. [2014-122](#). Indien dit verscheiden prijsbeleid een gevolg zou zijn van een algoritme, wat her en der gelezen kon worden, dan moet dat algoritme zo gebouwd zijn dat het niet discrimineert (zie in die zin Nederlands College voor de Rechten van de Mens, oordeelnr. [2022-146](#)).

Wenselijkheid en opportuniteit zijn anders dan de vraag of een maatregel of beslissing in overeenstemming is met het antidiscriminatierecht. Die rechtstak heeft uiteraard en gelukkig ook grenzen. Dit recht laat zich niet in met aangeboden goederen of diensten die zich niet in de openbare maar wel in de privésfeer bevinden. Daar is een onderscheid op grond van geslacht evident gewoon toegelaten. Een moskee die een zwembad afhuurde en er een besloten evenement organiseerde voor alleen mannen, of alleen vrouwen, of... was wel in overeenstemming met de regels (2022-7373).

In sommige gevallen wordt een klacht ingediend die het heeft over benadeling van jongens of meisjes (mannen of vrouwen) en wordt uiteindelijk vastgesteld dat zulks zich niet voordeed. Zo was er in 2022 een klacht over een controleur van De Lijn die volgens een vader altijd boetes zou geven aan meisjes en nooit aan jongens (2022-1117). Dat werd onderzocht en de boetetabellen van de betrokken controleur wezen uit dat er geen significant verschil was tussen het aantal boetes gegeven aan jongens en aan meisjes. De klacht bleef niet overeind en de dossierbehandeling werd stilgelegd.

C. Sport op school

Sport op school brengt altijd vragen mee op het snijpunt gender en geslacht. Zo was er de ouder die het niet acceptabel vond dat de zoon in de LO-les anders gequoteerd werd dan meisjes uit de klas. Na overleg kon de verzoeker aanvaarden dat fysieke verschillen tussen jongens en meisjes uit de middelbare school ook hun weerslag hebben op quotering in sommige onderdelen (2022-6623).

Een voetbaltoernooi voor kleuter- en lagere scholen werd door een ouder sterk bekritiseerd omdat het opstellen van meisjes wel erg sterk beloond werd, met name met extra punten wanneer ze scoorden (2022-9140). Deze ouder vond dat aan de eigen dochter zo een foute boodschap werd meegegeven. De Genderkamer kon wat extra nuance meegeven op basis van de gelijkheidsregels, en van de Panathlonverklaring over ethiek in de jeugdsport van 2004. De ouder bedankte om de lont uit het (eigen) kruitvat te halen en opende een neutraal gesprek met de organisator van het toernooi.

Kledij tijdens schoolsport is in de loop der jaren regelmatig een vraag gebleken voor ouders van schoolgaande kinderen (2022-5341). Zo was er een verzoeker die het opnam voor diens 12-jarige kind dat zich gewoon niet comfortabel voelde bij het dragen van een klassiek badpak, helemaal los van vragen rond genderidentiteit en -expressie. De ouder vroeg naar argumenten om zelf te pleiten voor het toelaten van een UV-shirt, wat nog in strijd was met de bestaande regels van het zwembad. Het zwembad bleek de bestaande regels hierover niet te handhaven en was in een traject om de hele regeling te herschrijven, waarbij het signaal van deze verzoeker als inspiratie gebruikt werd. Het is nu afwachten hoe die regels er uiteindelijk zullen uitzien.

D. Zwangerschap, kwetsbare periode

Een periode van zwangerschap en bevalling levert een kwetsbare tijd op, zeker voor wie werkt, werk zoekt of in opleiding is. Nochtans is die periode door het antidiscriminatierecht in het bijzonder beschermd. Zwangerschap en bevalling mogen geen benadeling opleveren. In die kwetsbare tijd ontstaan er dus om die reden wel eens klachten.

a. Zwanger tijdens opleidingstraject VDAB

Zo was er een klacht (2022-4279) van een vrouw die bij de VDAB in een opleidingstraject zat. Zij moest horen dat haar opleidingscontract werd stopgezet vanwege zwangerschap en bevallingsrust. Na deze periode kon er dan eventueel een nieuw contract worden gesloten. Een dergelijke onderbreking van het traject is nadelig voor haar uitkering omdat de degressiviteit daarvan dan begint te werken.

Nazicht wees uit dat de gevolgen voor de uitkering, namelijk de daling, een federale kwestie is die daar onder de loep genomen wordt. Maar ook op Vlaams niveau was er ruimte voor verbetering. VDAB gaf immers uiteindelijk toe dat 'sommige bemiddelaars' inderdaad de opleidingsovereenkomst stopzetten tijdens de periode van moederschapsrust. Het is onduidelijk hoe vaak voorkomend dit probleem is.

Conform de gelijkheidsregels die zeggen dat zwangerschap een bijzonder beschermd kenmerk is dat geen loopbaanadelen mag opleveren, zouden zij eigenlijk de uitvoering van de overeenkomst moeten schorsen tijdens de weken bevallingsverlof. Na die periode kunnen ze samen met de cursist bekijken of de opleiding kan verdergezet worden. VDAB beloofde de richtlijnen in die zin te verduidelijken zodat

dit geen herhaling krijgt. Voor het concrete dossier nam VDAB contact op met RVA om aan te geven dat er een vergissing was gemaakt. De opleidingsovereenkomst moest worden geschorst, niet stopgezet.

b. Zwanger en ongewenste administratieve bijwerkingen

Een ander geval waar zwangerschap aan de basis lag van de klacht, situeerde zich net zozeer op een kruispunt van Vlaamse en federale aanknopingspunten.

Het ging om een deeltijds zelfstandige kinesiste die zwanger was en beviel in de periode van corona. Door de combinatie van verschillende uitkeringen, waarbij dus ook een uitkering voor bevallingsverlof, waren er onverwachte gevolgen voor haar corona-overbruggingskrediet. De verzoeker stelde dat ze, indien ze niet zwanger was en dus geen vervangingsuitkering voor haar halftijdse activiteit in loondienst ontving, wel in aanmerking zou komen voor het volledige bedrag.

Het leverde opnieuw vragen op over zwangerschap en gelijkheid aan de ene kant en algemeen geldende regels aan de andere kant.

Bij navraag stelde VLAIO dat er inderdaad een cumulplafond gold voor het overbruggingsrecht. De andere uitkering (vanwege werkverwijdering voor zwangerschap) werd daarom in mindering gebracht van het overbruggingsrecht. Het betekende concreet dus inderdaad dat de zwangerschap gecombineerd met de statuten van werknemer en zelfstandige, betekende dat ze niet het volledige bedrag kon krijgen.

VLAIO verwees door naar de federale diensten (RSVZ). De collega's van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (verder ook: IGVM) hebben het dossier intussen al enige tijd in handen.

c. Zwanger tijdens onderzoeksproject FWO

Voor de tweede maal (zie ook jaarverslag Genderkamer 2021, *Parl. St. Vla.* 2021-22, nr. 41/A-1, 8.) dook een klacht op van een vrouw die werkte voor een Vlaamse universiteit via FWO-financiering (2022-6496). Die financiering was een FWO-project op naam van de promotor en had de vorm van een gesloten enveloppe. Dat betekent dat het budget voor dat onderzoek op voorhand berekend is en dat er in principe geen extra's te verkrijgen zijn, tenzij eventueel via andere inkomsten. De financiering van dit specifieke project voor vier jaar was erg krap bemeaten, onder meer ook omdat er gedurende drie maanden een andere onderzoeker op het project had gewerkt, helaas zonder veel tastbare onderzoeksresultaten. Door de aard van dit onderzoek en deze onderzoeksgroep kwamen er niet veel andere inkomsten binnen die eventuele meerkosten zouden kunnen ondervangen.

Deze vrouw werd zwanger. Haar arbeidscontract werd tijdens de duur van de bevallingsrust geschorst en zoals overal werd de eerste maand loon nog uitbetaald door de werkgever en dus uit haar gesloten enveloppe. De andere weken schorsing werden uitbetaald door de sociale zekerheid. Later in het project werd ze een tweede maal zwanger en gingen er opnieuw middelen uit de enveloppe voor de periode van bevallingsrust. Twee perioden van bevallingsrust, gecombineerd met een verlies van drie maanden door een eerdere onderzoeker, ook nog in combinatie met de veelvuldige indexverhogingen die in 2022 uit de gesloten enveloppe moesten komen, ondergroeven de haalbaarheid van het project drastisch.

De gevolgen van dit soort van systemen kunnen onwenselijk, zelfs kwalijk zijn. Zo zou het kunnen dat een vrouw in die positie zich gedwongen ziet om tijdens haar bevallingsverlof toch werk te verzetten om die maanden voor het onderzoek niet verloren te laten gaan. Het beschrevene zou daarnaast ook een effect kunnen hebben op promotoren van dit soort van projectonderzoek. De beoordeling die zij krijgen van het FWO voor projectaanvragen leunt mee op de mate waarin eerdere projecten succesvol vervolledigd werden. Het is toch niet geheel uit te sluiten dat zij, zelfs onbewust, minder geneigd zijn om vrouwen uit die leeftijdscategorie aan te werven als ze zouden kunnen vermoeden dat ze hun projecten niet kunnen afwerken.

Het tweede dossier op even veel jaren tijd bracht de Genderkamer ertoe het onderwerp nog eens aan het FWO voor te leggen. Het FWO staat toch ook bekend om de vooruitstrevende manier waarop zwangerschappen benaderd worden tijdens een FWO-aspirantschap, een ander type van financiering dat een arbeidsrelatie doet ontstaan tussen het FWO en de aspirant. Aspiranten die bevallingsverlof, of ouderschapsverlof, of... opnemen, kunnen daarvoor een vol jaar verlenging krijgen, o.m. om te vermijden dat zij het volgende nuttige moment in de tijd missen voor de aanvraag van een FWO-postdocbeurs.

Het FWO benadrukte dat de onderzoekers in deze situatie geen werknemer zijn van het FWO, zoals wel het geval is voor de aspiranten, maar wel van de universiteiten in Vlaanderen. Men achtte de situaties dus onvergelijkbaar en vond dat de universiteit zelf verantwoordelijk was voor deze werknemers. Om die reden weigerde het FWO in de concrete situatie tegemoet te komen, in het bijzonder ook vanwege de periode die al verloren ging aan een eerdere onderzoeker die geen resultaten had afgeleverd. Het FWO aanvaardde wel dat het construct ruim geoptimaliseerd kan worden, maar wees erop dat de FWO-projecten lang niet de enige financieringsbron zijn die kunnen verbeterd worden. Er zijn nog andere beurzen die dezelfde klachten zouden kunnen opleveren. En zo wordt het een verbetering langs de trage weg, die nu voor bespreking naar de Raad van Bestuur van het FWO gaat en vervolgens allicht naar de VLIR om zo de hele sector te bereiken.

Overigens aanvaardde het FWO de randbemerking dat ook andere elementen van gelijkheid nog opwaardering verdienen. Op de website van FWO stond geschreven dat redelijke aanpassingen voor handicap o.m. uit werkingsmiddelen betaald worden. Zoals het voor zwangerschap geen pas geeft om werkingsmiddelen te moeten omslaan om nadelen van de zwangerschap te dekken (zie opnieuw jaarverslag Genderkamer 2021, *Parl. St. Vla.* 2021-22, nr. 41/A-1, 8.), zo geldt dat ook voor het eveneens beschermde kenmerk handicap. Redelijke aanpassingen voor onderzoekers met een handicap horen niet betaald te worden uit werkingsmiddelen. Dat zou namelijk betekenen dat iemand zonder handicap meer onderzoeksmiddelen kan inzetten (bv. voor congressen, literatuur, beroepskansen etc.) dan iemand met een handicap.

In 2023 bleek diezelfde FWO-website vragen op te roepen bij weer een andere verzoeker (nr. 2023-0335) die vaststelde dat de informatie over de gevolgen van zwangerschap op de financiering van het onderzoek niet helemaal eenduidig was. FWO was er snel bij met de intentie om dit scherper te stellen.

d. Zwangere huurder

Dossier 2022-4266 toont aan hoe omstanders soms te werk gaan en hoe de adviesvragen soms ook daar gewoon ophouden. In dit dossier was de melder een sociaal assistent die informatie vroeg voor een zwangere vrouw die ze in haar werk

zag. Die zou uit haar appartement gezet worden vanwege zwangerschap, zo was haar mondeling meegedeeld. Aan deze persoon werd heel wat info gegeven over het discriminatierecht, over bewijsgaring en over alle stappen en meldkanalen die er bestaan. Het is dan goed dat die professionals permanent op hun radar krijgen dat dit soort van dingen niet door de beugel kan. Soms komen ze verderop opnieuw steun zoeken, vaak dan met de eigenlijke getroffene. In dit geval verdween deze verzoeker nadien uit het vizier.

E. Non-binaire genderidentiteit

Gender behelst als beschermd kenmerk ook genderidentiteit en genderexpressie en in de loop der jaren is de Genderkamer steeds vaker aangesproken en bevraagd over het zich identificeren als non-binair.

De non-binaire genderidentiteit is in het bijzonder sinds juni 2019 een groter aandachtspunt geworden voor de Belgische rechtsorde. Toen oordeelde het Grondwettelijk Hof over de wet op de wijziging van de geslachtsregistratie. Het zei dat de wetgever meer ruimte moest bieden aan personen met een non-binaire genderidentiteit (alsook aan personen met een fluïde genderidentiteit). Het Hof deed dat in deze bewoordingen:

B.6.6. (...) De omstandigheid dat de Grondwet, door middel van de artikelen 10, derde lid, en 11bis, een bijzonder belang toekent aan de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, brengt tot slot niet met zich mee dat de categorieën van man of vrouw als een uitgangspunt van de Belgische grondwettelijke orde kunnen worden aanzien, en verhindert evenmin dat maatregelen worden genomen die tot doel hebben verschillen in behandeling op basis van een niet-binaire genderidentiteit te bestrijden.

In het licht van die overwegingen is het niet redelijk verantwoord dat personen met een niet-binaire genderidentiteit, in tegenstelling tot personen met een binaire genderidentiteit, worden verplicht een registratie in hun geboorteakte te aanvaarden die niet in overeenstemming is met hun genderidentiteit.

Bijgevolg bevat de bestreden wet, door de aanpassing van de registratie van het geslacht in de akte van geboorte te beperken tot een binaire keuze, een lacune, die het gelijkheidsbeginsel, in samenhang gelezen met het recht op zelfbeschikking, schendt.

(GWH 19 juni 2019, nr. 99/2019.)

Dat het onderwerp in de werking van de Genderkamer een nog belangrijker aandachtspunt zou worden, stond in de sterren geschreven.

Het thema is al jaren actueel in het kader van sport en is daar uiteraard verwant aan andere gender- en geslachtsthema's, zoals trans en intersekse. Sportclubs en -federaties hebben veel vragen over hoe ze moeten omgaan met sportlui die van geslachtscategorie veranderen of met sportlui die zich niet in de ene of de andere categorie willen of kunnen laten indelen. In 2022 sprak de Genderkamer erover bij het BOIC, in een workshop in de internationale masteropleiding ethiek en sport van de KU Leuven, in de opleiding sportmanagement van Vives, in de week van de ethiek in de sport bij Ices. In 2023 werd een hypothetische vraag gesteld over een persoon die een X op de (buitenlandse) identiteitskaart zou hebben (2023-0499). Het is bijna zeker dat deze vragen op een bepaald moment hun hypothetisch karakter verliezen. Eén van de afleveringen van de podcast 'ontgrendeld' van de

Genderkamer uit 2022 handelde specifiek over dit thema. Daarin vertelde Mathisse Remi Mulder over hun ervaringen in de binaire wereld van de sport (Zie [Podcast: Ontgrendeld, aflevering 'Uitgezweet'](#)).

Er is veel voluntarisme bij de sportorganisaties, gecombineerd met de wens om ethisch en juridisch correct te handelen. Ze zijn als de dood om één van de basiswaarden van sport, de eerlijke competitie en een gelijk speelveld, te ondergraven. Ze zijn misschien wel even bezorgd om juridisch laakbare beslissingen te nemen over uitsluiten. Er is ook de bezorgdheid over zorgvuldig omgaan met gevoelige privégegevens, bijvoorbeeld over iemands transgenderverhaal, over een intersekse-achtergrond of over non-binariteit, in het kader van sport. De rechtspraak over het onderwerp is nog beperkt en dus is het roeien met de riemen die er zijn. Het vergt telkens een proportionaliteitstoets om na te gaan wat het meest gepaste antwoord is op dit soort van vragen (vb. 2022-0555; 2022-1824; 2022-6372).

F. Wijziging van geregistreerd geslacht

a. Kleedkamers en toiletten

De transgenderwet die al ter sprake kwam, heeft heel wat in beweging gezet, maar daarmee is de weg op het terrein nog niet helemaal afgelegd. Zo was er in 2022 een klacht van een transgenderjongere (2022-1938) die officieel van geslacht gewijzigd was over de school en de (beleids)keuzes die deze maakte. Er waren o.m. klachten over pesterijen op school die niet grondig aangepakt werden. De echte bekommernis zat nog het scherpst, zoals zo vaak, in de beslissingen over het gebruik van sanitair en kleedkamers.

In domeinen die gewoonlijk binair ingedeeld zijn, zoals kleedkamers en toiletten, blijken wel vaker grote struikelblokken te bestaan wanneer mensen die tweedeling uitdagen. Uiteraard is een kleedkamer een plek waar mensen zich veilig moeten voelen, maar ook juridisch bestaat er intussen wel al wat materiaal.

Oordelen van het College voor de Rechten van de Mens daarover zijn minstens indicatief. Ze geven aan dat niet langer zomaar gevraagd kan worden kleedkamers te gebruiken van het voormalige geregistreerde geslacht. In een van de beslissingen over het thema voegt het College toe dat een sportclub het gesprek moet aangaan als gebruikers van – in dat geval – de vrouwenkleedkamers weigerachtig staan tegenover het toelaten van transvrouwen (zie: oordeel College voor de Rechten van de Mens, nr. [2021-139](#); over toiletten, oordeel nr. [2020-25](#); en een ouder oordeel dat bevestigt dat deze beslissingslijn al langer stand houdt: [2014-64](#)).

In dit geval knoopte de Genderkamer het gesprek aan met de schooldirecteur, maar die was weinig bemiddelingsbereid. Hij erkende nog wel dat de medeleerlingen er door de band genomen geen probleem mee hadden als de jongere het sanitair en de kleedkamers gebruikte van het nieuwe geregistreerde geslacht. Maar tegelijk zwaaide hij met een klein aantal, maar wel zeer scherpe tegengeluiden die zouden komen van een aantal jongeren dat er anders over dacht. Het bestaan van die tegengeluiden kreeg de Genderkamer nooit echt bevestigd. De jongere zelf wilde vooral graag gewoon zijn, zoals de anderen.

De Genderkamer probeerde de directeur aan te moedigen om op school en met de leerlingen zelf in gesprek te gaan, om openheid en ruimte te geven aan de leerlingen om gevoelens en opvattingen rond het thema te kunnen uitwisselen. Er werd vrijblijvend expertise aangeboden van buitenaf, van de Genderkamer of van het TransgenderInfoPunt, bijvoorbeeld ook door de psycholoog van de betrokken

leerling. Het CLB keek mee toe. De directeur hield de deuren uiteindelijk stijf gesloten. Ook voor de jongere werd geen oplossing gevonden.

Over toiletten en kleedkamers werden in alle jaren Genderkamer heel regelmatig adviesvragen gesteld: hoe is dat wettelijk geregeld, welke ruimte is er voor gemengde toiletten, zijn de regels bepalend voor alle mogelijke toiletten in het gebouw, wat is wenselijk en welke symbolen gebruiken de diensten het beste in hun signalisatie (2022-4273)? Het antwoord hierop luidt dat de arbeidsregelgeving voorschriften bevat voor personeel, maar daarbuiten is er heel wat beslissingsruimte.

b. Stroom bredere verhalen

Naast hele concrete klachten was er ook een vrij regelmatige stroom aan verhalen van mensen die zich identificeren als trans en die aangeven om die reden moeite te hebben met verschillende onderdelen van het leven. Soms ging het over de wijze waarop rechters naar zo'n melder kijken in een echtscheidingsprocedure (2022-0758). Een melder gaf dan aan het gevoel te hebben dat rechters ook vragen stellen bij de kwaliteiten als ouders. Sommigen hadden het over grote moeilijkheden op de arbeidsmarkt (2022-8909). Ze hadden het moeilijk om overeind te blijven in hun job. Regelmatig kaartten ze aan te maken te hebben gehad met pesterijen (2022-1386). Een enkele maal was er ook een klacht van een persoon over een chauffeur van de Lijn die zich niet gepast zou gedragen hebben (2022-1197). De Lijn nam dit ernstig en nam het over.

c. Administratieve moeilijkheden

Een in de jaren constante stroom aan klachten handelt over een intussen bekend fenomeen, namelijk dat personen die van geregistreerd geslacht veranderen, ook hun rijksregisternummer moeten laten aanpassen. Daardoor herkennen allerlei administratieve systemen hen niet langer als dezelfde persoon. Zo krijgen ze soms te maken met verrassingen in de verkeersbelasting omdat de systemen op basis van de twee rijksregisternummers denken dat er een verkoop heeft plaatsgevonden. Deze mensen dienen dan bezwaar in bij Vlabe en zo komt alles uiteindelijk nog goed, maar dit gaat niet vanzelf (2023-0125).

In de marge hoorde de Genderkamer jarenlang dat dit fenomeen zich in tal van administratieve processen bevindt, zoals bijvoorbeeld bij het openen van een spelrekening bij de nationale loterij (2022-3660), of bij telecombedrijven (2022-6788). Ook in de bredere werking van de Vlaamse Ombudsdienst komt deze klacht voor, zie Jaarverslag 2022 (*Parl. St. Vla.* 2022-23, nr. 41/1, 22.).

G. Slechts één geadresseerde

Intussen is het een gekende klacht. De Vlaamse belastingdienst (Vlabe) schrijft slechts één persoon in een gezin aan en in de wat traditionelere gezinnen blijkt het dan erg vaak om de man te gaan. Burgers voelen daar al jaren ergernis over en signaleren die in de Genderkamer. De reden voor de specifieke adressering ligt kennelijk in de volgorde waarin partners opgenomen zijn in de eigendomsaktes en vervolgens in het kadaster. Dit getuigt dus niet van een voorkeur van Vlabe (vb. 2022-6174; 2023-0809).

Een adressering per gezin of per belastingsplichtige zou een elegante oplossing kunnen zijn, tegelijk met een gezinstoegang tot het digitale platform, maar van zo'n dubbele adressering wil Vlabe niet weten. Wel kan eventueel een opsplitsing

gevraagd worden, waardoor elke mede-eigenaar voor het eigen aandeel aangeschreven wordt. Hierover is meer te vinden in het jaarverslag 2022 van de Vlaamse Ombudsdienst (zie *Parl. St. Vla.* 2022-23, nr. 41/1, 48.).

H. Jeugdwerk

In eerdere jaren kwam het jeugdwerk als sector niet expliciet in beeld bij de Genderkamer, maar in de zomer van 2022 gebeurde dat wel. Verschillende melders klopten bij de Genderkamer aan met vragen over de traditionele opdeling tussen jongens en meisjes, die hier en daar gemaakt wordt bij de deelnemers en ook de begeleiders.

Ten eerste was er de kwestie van de traditionele opdeling tussen jongens- en meisjesgroepen in jeugdbewegingen (vb. 2022-5638). Een ouder (2022-5857) formuleerde een klacht omdat de lokale meisjesjeugdbeweging weigerde de zoon in te schrijven. De initiële vraag werd uiteindelijk een oplopend conflict met kwetsuren na het gebruik van grote woorden. De Genderkamer kwam tussen en kon de zaken wat ontmijnen terwijl nationale medewerkers zich ontfermden over de onderliggende kwestie. Met hen werd een duurzamer traject opgestart waarbij alle begeleiders een stem kregen. Zo werd een pad naar een nog diversere toekomst uitgestippeld.

Er waren ook vragen van monitoren of leiding, mannen en vrouwen, die zich afvroegen of organisaties mogen streven naar genderevenwicht in de zin dat ze daarvoor voorrang zouden geven aan geslachten. Dit gebeurde volgens de verzoekers soms bij de samenstelling van teams voor de kampen en bijvoorbeeld soms ook bij de inschrijvingen voor een cursus animator in het jeugdwerk.

Sommige organisaties mikten op het verduidelijken van een bepaald beleid, zodat dit intern verder het voorwerp van discussie kon blijven uitmaken (2022-4506). Maar voor andere organisaties waren klachten soms echte eye-openers (bijvoorbeeld 2022-7453). Ze stopten niet alleen prompt met vacatures specifiek voor begeleiders van één geslacht, maar gebruikten klachten als springplank om meteen dieper te graven naar de redenen waarom ze bij dit verscheiden beleid uitkwamen. Zo besliste een organisatie terecht dat een afwisselend spelaanbod op kamp ook gewaarborgd kan worden door naar concrete personen te kijken, eerder dan naar geslacht.

I. Studentenkot

De jaarlijkse stormloop op studentenkoten leverde soms klachten op wegens vermeende discriminatie op grond van geslacht. Zo was er in 2022 ook weer een student die een mail had ontvangen waarin stond dat hij niet meer kon huren omdat er alleen meisjes werden aanvaard in het kot (2022-5638). Met het begin van bewijs in handen, was er een sterk argument te maken dat er daadwerkelijk discriminatie had plaatsgevonden. Het was dan aan de verhuurder om het omgekeerde aan te tonen.

Bij contact met de Genderkamer, voerde de kotbaas plots meer argumenten aan waarom hij net deze jongeman had geweigerd. Even leek de situatie - onder meer door een felle tussenkomst van zowel de traditionele als sociale media - uit te monden in een totale patstelling, maar tijd bracht raad en uiteindelijk kreeg de student toch een ander kot aangeboden. Hij kon zich helemaal vinden in dat voorstel.

J. (On)gevoelig met taal en beeld?

Verzoekers spraken de Genderkamer soms aan wanneer ze zich ergerden aan boodschappen of taal. Ze vroegen de Genderkamer dan om aan bewustwording te bouwen. Die klachten situeerden zich soms bijvoorbeeld in reclame (2022-7963; 2022-8662) en dan is de JEP (Jury voor Ethische Praktijken inzake reclame) meestal de meest aangewezen instantie.

Eén verzoeker uit 2022 wond zich op over de voorpagina van het tijdschrift *Tuin-Hier* (2022-5528), ditmaal over groene asperges. Daarin stond: "*Hoeveel jonge huisvrouwen schillen trouwens nog aardappelen. Het mag allemaal niet veel tijd en inspanning vragen*". Ergernissen kunnen overeind blijven, maar nog veel vaker zijn ze vlot uit te klaren.

VRT krijgt regelmatig zulke klachten binnen, soms na een doorverwijzing via de Genderkamer. Zo waren er dit jaar bijvoorbeeld klachten over het gebruik van het woord 'seksscène' in de artikelen over de serie 'Twee zomers' op één. Verzoekers vroegen om dat aan te passen naar verkrachtingsscène, soms vanuit een persoonlijke ervaring (2022-1114). VRT paste de bewoording hier snel aan. Ook de VRT-sportredactie kreeg wel eens klachten doorgestuurd over programmakeuzes (te veel vrouwensport? 2022-4569) of uitlatingen van journalisten (vrouwonvriendelijk? 2022-5005). Die klachten kunnen regelmatig nog het beste behandeld worden door de VRT-diensten.

K. Vragenlijst over gelijke onderwijskansen

In het jaarverslag 2021 (*Parl. St. Vla. 2021-22, nr. 41/A-1, 7-8*) had de Genderkamer het al over de vragenlijst die peilt naar de aanwezigheid van indicatoren die relevant zijn voor de instrumenten van gelijke onderwijskansen. De vragenlijst bevat o.m. een vraag over het opleidingsniveau van de moeder. Daarmee wil men leerkansen voor leerlingen zien en inschatten, en dat heeft dan weer gevolgen voor de middelen die scholen krijgen. Zij krijgen immers meer middelen voor leerlingen die minder leerkansen zouden hebben. De impact op individuele leerlingen lijkt zeer beperkt of hoogstens onrechtstreeks te bestaan. De vragenlijst peilt op een gelijkaardige manier ook naar de thuistaal, namelijk met een vraag naar de taal die gesproken wordt met vader, moeder, broers en zussen.

Opvallend is dat burgers het zowat nooit hadden over een eventuele benadeling van hun kinderen op school als de vragenlijst op de een of andere manier ingevuld zou worden. Daar lijken ze vooralsnog vertrouwen in te hebben. Wel hebben ze het over de wijze waarop de overheid hen als ouders bevraagt en benadert.

Het zijn dus vooral ergernissen aan die vragenlijst die aan de Genderkamer overgemaakt werden en ook in het Vlaams Parlement heeft die specifieke vraag naar moeders al debat opgeleverd (zie *Vr. en Antw. VI. Parl., Vr. nr. 17, 4 oktober 2007* (A. De Ridder en L. Libert, antw. F. Vandenbroucke)). Sommige verzoekers vonden dat de vragenlijst hun rol als vader miskende. Andere verzoekers gaven in het verleden aan dat hun gezin anders samengesteld is dan het traditionele beeld van het gezin met een vader en een moeder. Nog andere verzoekers stelden dat de wetenschappelijke grond waarop de vraag naar de moeder steunt, niet meer valide is. Ze vonden dat de correlatie tussen het diploma van de moeder en de kansen voor het kind niet langer vaststaat. Ze vroegen zich ook af of de eenzijdige vraag misschien een evolutie in deze kennis tegenhoudt. Als je het opleidingsniveau van de vader of andere ouder niet meet, dan kun je niet weten of er zich misschien een evolutie heeft voorgedaan, zo stelden ze.

Het Departement Onderwijs en Vorming en Agentschap Onderwijsdiensten (Agodi) houden voor de zgn. moederindicator vast aan wetenschappelijke studies, ook recentere, die de correlatie met het opleidingsniveau van beide ouders zien, maar die de grotere correlatie toch leggen aan moederszijde. Ze stellen ook dat het afstappen van de meest correlerende waarde zou leiden tot een verschuiving van middelen op het terrein, wat te vermijden zou zijn. De gegevens op een andere manier verkrijgen, bijvoorbeeld via de LED-databank van diploma's, zal niet lukken omdat die alleen Vlaamse diploma's bevat van na een bepaalde periode en dus noodzakelijk blinde vlekken heeft (bv. oudere diploma's of diploma's van andere onderwijsinstellingen dan Vlaamse). Ze moeten de vraag dus wel blijven stellen en ze stellen ook dat het verder bevragen van diploma's van de andere ouder te veel gevoelige informatie zou opleveren die ze dan opnieuw moeten verwerken en bewaren.

Het Departement en Agodi concluderen bijgevolg dat de grootste uitdaging ligt in het beter communiceren van het doel van de vragenlijst. Men wil op die manier de ouders geruststellen dat hun kind niet minder aandacht of middelen zou krijgen wanneer het geen GOK-indicatoren vertoont en dat de overheid met de vraag naar moeders en vaders geenszins wil uitsluiten. Ook wil men beter in de verf zetten hoe de vraag ingevuld moet worden bij een andere gezinsvorm (eventueel slechts 1 ouder, of nieuw samengesteld gezin, of pleeggezin, of gezin met ouders van gelijk geslacht). Dat kan dan mutatis mutandis gebeuren. Daarvoor worden verschillende omzendbrieven en hun vertalingen onder de loep genomen.

Interessant is dat deze specifieke vraag intussen al minstens 16 jaar exact dezelfde reacties uitlokt. Of die reacties nu komen van vaders die zichzelf ook zien als betrokkene van de opvoeding, van meemoeders of van pleegouders, velen lijken de ondertoon uit deze vraag niet te begrijpen. En de verantwoording valt of staat met de wetenschappelijke inzichten die hopelijk wel degelijk 360° en voortdurend worden ingewonnen. Maar tegelijk is het ook zo dat die bewuste vraag uit de vragenlijst een rechtstreekse rechtsgrond heeft in het decreet basisonderwijs van 1997 (art. 78, §1, 1° a) en in de codex secundair onderwijs (art. 242, §1, 1°) waardoor dit materie is voor het Parlement, eerder dan voor de Genderkamer. Het Gelijkekansendecreet bevat die rolverdeling immers in artikel 21 §1.

L. Tussenbesluit

Het voorgaande deel bevat een overzicht van allerlei vragen, meldingen en klachten die de Genderkamer behandeld heeft in 2022. Dit overzicht was noodzakelijk beperkt. Lang niet elke persoon met een melding of klacht zocht of vond de Genderkamer. Daarenboven besloeg dit overzicht van 2022 alleen de discriminatiegrond gender en geslacht en dan nog alleen voor Vlaamse domeinen. Aangezien het antidiscriminatierecht de complexe inhoudelijke bevoegdheidsverdeling tussen de verschillende niveaus van de federale staat volgt, was het soms zoeken naar het juiste behandelingspad. Soms liepen verschillende sporen samen en kon worden samengewerkt.

Elk jaar en ook dit jaar viel de breedte van de behandelde thema's op. Het ging telkens over heel wat verschillende domeinen, in het bijzonder de persoonsgebonden aangelegenheden. Er waren altijd zeker ook abstracte ergernissen over de samenleving als geheel, maar veel vaker nog ging het om incidenten of patronen die zich heel diep in het leven situeerden, bijvoorbeeld rond huur, in verband met hun hobby of in onderwijs.

Inhoudelijk vergde dit gelijkkansenwerk uiteraard een gedegen kennis van het antidiscriminatierecht, de bevoegdheidsverdeling in België en samenwerking met de partners, maar bovenal was dit altijd echt mensenwerk. Essentieel in dat mensenwerk was de ruimte en de tijd om de emotie(s) aan bod te laten komen die mensen meebrachten wanneer ze zich gediscrimineerd voelden. En dan was het een werk van nog meer luisteren, empoweren, kaderen, verder helpen en soms bemiddelen.

Die bemiddelingen werkten in de ervaring het beste vanuit een open houding, weliswaar als geëngageerd bemiddelaar en dus gericht op het wegwerken van een onrechtmatig ongelijke behandeling.

Wanneer dit pakket overgedragen wordt aan het Vlaams Mensenrechteninstituut kan dat eigen ervaringen opbouwen, maar mogelijk ook putten uit wat hier beschreven staat. En natuurlijk zal er een heel ander sluitstuk komen tegenover niet-geslaagde bemiddelingen: de geschillenkamer.

2. Capita selecta – focus op intimidatie en seksuele intimidatie

A. Algemeen

a. Een stroom signalen als dringende uitnodiging

Sinds het begin van de Genderkamer in 2015, en zeker sinds de #MeToo-golven in 2017 en 2018, zijn (seksuele) intimidatie en grensoverschrijdend gedrag niet weg te denken uit de lijst van thema's die de maatschappij beroeren.

Daarbij lijken de jaren te suggereren dat geen enkele sector gespaard zal blijven van klachten over intimidatie en seksuele intimidatie. Sommige sectoren hebben ze in bulk zien toevloeien, de klachten. Sport, media en cultuur, hoger onderwijs werden en worden grondig tegen het licht gehouden, na sterke beroering in de maatschappij. Een sector waar het stilletjes zoemt, maar waar het (nog) niet openbarstte is de politiek.

Opvallend is de wijze waarop die stroom beweegt. Het is geen voortdurend kabbelende stroom. Het is eerder een stroom die aanzwelt op het ritme van uitbarstingen in het brede maatschappelijke leven en die zich ook zo liet voelen in een gelijkheidsorgaan als de Genderkamer. Tussendoor droogde die stroom ook wel eens (bijna) op. Sommige melders gaven aan dat ze zich in de massa van die grote stroomversnellingen comfortabeler voelden om een stap naar voren te zetten.

Die stroom bleek zich daadwerkelijk grondig te verplaatsen van sector naar sector, zo bleek uit het brede maatschappelijke debat dat zich eerst op sport richtte, daarna tot media en cultuur en in 2022 tot het hoger onderwijs.

Diezelfde beweging was ook terug te zien in de klachten bij de Genderkamer. In eerdere jaren ging het in de Genderkamer bijvoorbeeld vooral over sport en cultuur, in mindere mate over de mediasector (bv. 7 dossiers in 2021). Die klachten zijn op een gezapig tempo verder blijven binnenkomen, maar de grote stroom verschoof dan toch drastisch. Los van campagnes valt niet te ontkennen dat het domein hoger onderwijs heel duidelijk op de voorgrond is gekomen in 2022 (22 dossiers waarvan 15 tegelijk ook met een been in de cultuursector, namelijk uit het hoger kunstonderwijs).

Sector	Aantal dossiers
Media	30
Cultuur	30
Totaal Onderwijs	22
Sport	9
Welzijn	14
Jeugd	5
Werk	18
Andere	12
Totaal	155
Aantal dossiers waarin tussen partijen bemiddeld werd	19%

Telkens die stroomversnellingen zich manifesteren, zijn ze te lezen als een nieuwe, dringende uitnodiging tot een breed gesprek over grenzen en overschrijdingen. Zo'n gesprek kan een breed kader opleveren voor specifieke, of zelfs voor verschillende sectoren. Tegelijk is het een even dringende vraag om te zoeken naar een uitweg voor de betrokkenen rond een concreet voorval. Die beide onderdelen zijn cruciale aders in het werk van de Genderkamer.

b. Uitgenodigd voor/door een veranderde tijdsgeest

Tegenover die stroom en de golven daarbovenop, wordt wel eens minimaliserend geargumenteed dat het allemaal krampen zijn, gevolgen van een veranderende tijdsgeest. Het lijkt geen twijfel dat dit onderwerp een transitie weergeeft die de samenleving in haar geheel doormaakt. En bijgevolg sijpelt die transitie ook door in sectoren als cultuur en media, en naar de universiteiten en hogescholen. Maar veel van die meldingen en klachten raken in essentie aan gedragingen die altijd al ronduit verkeerdt waren. Dat daaromtrent in het verleden minder oproer bestond, wilde nooit iets zeggen over hun toelaatbaarheid. Het zegt allicht meer over de moeite die getroffen en in het verleden hadden om een luidspreker te vinden.

Daarnaast zijn er ook heel wat gedragingen die nu in een ander, negatiever daglicht worden bekeken. Zij zijn een expressie van die transitie die ongetwijfeld aan de gang is. Transitie roept altijd onzekerheid en vragen op en die moeten niet uit de weg gegaan worden. Daar is het dus ook soms comfortabel leren spreken over wat hoogst oncomfortabel aanvoelt.

c. (Seksuele) intimidatie in het antidiscriminatierecht

Discriminatie, zo luidt de antidiscriminatieregelgeving, kent verschillende verschijningsvormen waaronder (onder meer) directe en indirecte discriminatie. De antidiscriminatiewetgeving verbiedt ook intimidatie en seksuele intimidatie.

De gelijkheidsorganen, d.w.z. de onafhankelijke organen of instellingen belast met het bestrijden van discriminatie en met het bevorderen van gelijkheid, horen zich om die reden ook te richten tegen intimidatie en seksuele intimidatie binnen hun blikveld. Dat doet ook het College voor de Rechten van de Mens in Nederland (bijvoorbeeld: oordeel nr. [2016-114](#); over seksuele intimidatie in eenzelfde muziekgezelschap: oordelen nr. [2022-59](#), nr. [2022-60](#), nr. [2021-142](#); oordeel nr. [2021-28](#)).

In het werk van de Genderkamer sluiten de juridische begrippen 'intimidatie' en 'seksuele intimidatie' heel vaak aan bij de term 'grensoverschrijdend gedrag' uit de gewone taal. Voor goed begrip wordt de decretale omschrijving van intimidatie en seksuele intimidatie hierna nogmaals opgenomen. Centraal staat in ieder geval de aantasting van de waardigheid en daarnaast is er ook een rol voor de sfeer die met dit soort van gedragingen gecreëerd wordt. Deze bepalingen situeren zich niet in het strafrecht, maar wel in het burgerlijk recht, met procedures en gevolgen van die soort.

Artikel 17. (03/10/2008- ...) – eigen markeringen.

§ 1. Er is sprake van **intimidatie** in geval van ongewenst gedrag dat verband houdt met een of meer van de kenmerken, vermeld in artikel 16, § 3, en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

§ 2. Er is sprake van **seksuele intimidatie** als zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet, met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder als een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

d. De Genderkamer op de stroom

De Genderkamer keek als Vlaams gelijkheidsorgaan sinds de start in 2015 horizontaal over alle Vlaamse beleidsdomeinen en alle Vlaamse sectoren, naar publieke en private terreinen en initiatieven, naar adviesvragen, meldingen en klachten.

In de loop der jaren zijn intimidatie en seksuele intimidatie steeds prominenter geworden in het werk, in de eerdere jaren ongetwijfeld vanwege de #MeToo-golven die ook tot in Vlaanderen reikten. Ook in 2022 kreeg een storm uit het buitenland (met name die rond 'The Voice Holland') krachtige uitlopers in Vlaanderen. Centraal stonden gewoonlijk telkens de begrippen macht, maar ook gendergelijkheid, seksisme en andere vormen van discriminatie.

In recentere jaren, en in het bijzonder sinds 2018-19 is dit deel van het werk versterkt onder de belangrijke impuls van het Departement Cultuur, Jeugd & Media dat sindsdien versterking voorzag van de Genderkamer om mee te bouwen aan beter na de roering in de media- en cultuursector (Actieplan tegen Grensoverschrijdend Gedrag in de cultuursector en audiovisuele sector van 2018, opdracht verlengd tot 15 maart 2023, en Actieplan tegen Grensoverschrijdend Gedrag in de Vlaamse mediasector van 2022). Een inhoudelijke bespreking volgt verderop in dit jaarverslag. Zeker is dat deze impuls ervoor gezorgd heeft dat de personeelsinzet rechtstreeks in de Genderkamer verdubbeld kon worden (naar 3 hoofden, 2VTE, waarvan 1VTE werkte in de domeinen media en cultuur terwijl de andere zich op alle domeinen focuste). In 2022 werd er tijdelijk nog een bijkomende voltijdse kracht ingezet uit de algemene ombudswerking om een antwoord te kunnen bieden op de stijging van vragen, meldingen en klachten in alle Vlaamse domeinen, met inbegrip van media en cultuur.

De beweging in de samenleving en de impulsen rond media en cultuur hebben een specialisatie en een bijzondere focus opgeleverd voor die vormen en voor die domeinen, waardoor de Genderkamer onder stoom kwam en ten volle kon inzetten op multidisciplinariteit. Melders hebben in de loop der jaren verschillende keren aangegeven dat ze de stap om te melden net durfden te zetten vanwege de multidisciplinariteit en open aanpak, samen met de onafhankelijke positie ver weg van administraties en juryleden voor allerhande toelagen en beurzen. De wetenschap dat bemiddelen in heel wat aangelegenheden kan, zonder dat dit meteen een onvrijwillig sanctie-apparaat in beweging brengt met gevolgen voor bv. financiën, helpt soms om de bemiddelingsruimte te vergroten.

B. In de stroom van 2022: (seksuele) intimidatie

a. Een variëteit aan signalen in 2022

De Genderkamer werd in 2022 regelmatig gecontacteerd met een breed scala aan klachten en meldingen over grensoverschrijdend gedrag.

Zo waren er bijvoorbeeld in 2022 meerdere klachten over artsen (2022-1107; 2022-4781) en kinesisten (2022-4119; 2022-8865). Daarnaast waren er klachten over sport (2022-4494; 2022-4910; 2022-4082; 2022-4781; 2022-8290), over

onderwijs (2022-5617), over jeugdbeweging (2022-3098; 2022-5884; 2022-8008), over een kotbaas (2022-5681) of een verhuurder (2022-5287), over een maatwerkbedrijf (2022-5235). Er zijn altijd adviesvragen van professionals of getrainden, zoals een medewerker uit de sociale sector (2022-3335; 2022-5817), een adviesvraag van een API (aanspreekpersoon integriteit) in de sport (2022-2770). Er was een klacht die zich situeerde in de wellness-sector (2022-1559), over sociale media (2022-3146), in religieuze groepen of verenigingen (2022-2344).

Zoals in alle dossiers was het ook hier een kwestie van luisteren, van peilen naar verwachtingen, wensen en mogelijkheden. Het was een kwestie van de (juridische) sporen zien en samen evalueren welke daarvan het nuttigst waren en ook of er noodzakelijke sporen waren (strafrecht). Soms was dat een spoor van tuchtrecht. Soms was hulpverlening aangewezen of adviesverstrekking elders en dan werden melders warm begeleid. Zo konden sommige van de oudere meldingen terecht bij de Commissie Historisch Misbruik, tenminste, voor zover dat aansloot bij de wens die verzoekers hadden (2022-1107; 2022-4781). Bij de Genderkamer zelf was het systeem altijd dat van herstelrecht, met de methode van de bemiddeling.

De podcast 'Ontgrendeld' van de Genderkamer wijdde één aflevering specifiek aan dit onderwerp, meer bepaald in het domein cultuur. Die kan de lezer verder inzicht geven in de wijze waarop gehandeld wordt. (Podcast: Ontgrendeld, aflevering: It takes two to tango, te vinden via alle open podcastplatformen). In 2022 was er ook een campagne van de Genderkamer onder de titel 'Syllabuse', met een website syllabuse.be. Daar konden ervaringsdeskundigen hun verhalen neerschrijven en zo leermeester worden voor hun organisaties, voor beleidsmakers, maar ook voor omstanders en (vermeende) veroorzakers.

b. Klachtenbehandeling start met (een gesprek over) labels

Zoals eerder besproken in "Genderkamer: 5 jaar wind in de zeilen" (*Parl. St. Vla.* 2020-21, nr. 41/A-1) bestond de taak voor de Genderkamer – wanneer zij de eerste ontvanger is van dit soort van klachten en meldingen – erin om de juiste labels te vinden en om op die basis voorts de verschillende behandelsporen te zien. Vervolgens kon het een taak zijn om het meest geschikte of meest gepaste kanaal aan te wijzen en er begeleiding naartoe te voorzien.

Labels zijn niet allesbepalend, maar ze helpen wel degelijk op meerdere niveaus: voor de juridische dienstverlening, maar ook voor de psychologie die erbij komt kijken. Ze helpen om te benoemen, te plaatsen, mogelijke acties te identificeren en eventuele gevolgen te onderzoeken. Ze zijn dus zeker niet zonder belang. Onder het motto: "name it to tame it", kan een gesprek erover soms al een stap vooruit betekenen.

Burgers die zich meldden in de nasleep van de grote #MeToo-beweging, naar aanleiding van kleinere concrete bewegingen ter plekke of helemaal los van concrete acties, verwezen uiteraard gewoonlijk niet naar de decretale of strafrechtelijke bepalingen wanneer zij hun klacht, melding of vraag formuleerden. Zij hadden het soms over de gemene term grensoverschrijdend gedrag. Nog vaker hebben zij het over 'wat ze hebben meegemaakt', gevolgd door een vraag om te helpen die gebeurtenissen een naam te geven. Wanneer die gebeurtenissen aansloten bij de definitie van (seksuele) intimidatie uit het antidiscriminatierecht, waren ze de absolute kern van het werk.

c. Dieptezicht tegenover grensoverschrijdend gedrag

Elk jaar opnieuw schrijft de Genderkamer over het type gedragingen dat door verzoekers naar voren gebracht wordt. Ook dit jaar bleek dat het in sommige gevallen zeker ging over grensoverschrijdend gedrag met een seksuele ondertoon (bv. ongevraagde zgn. dickpics).

Zeker zo vaak ging het om gedragingen van een andere soort. Heel vaak waren ze elk op zichzelf veel moeilijker als zonder meer verkeerd te bestempelen. Het ongewenste, maar ook het ondergravende, vijandige, vernederende, kwetsende karakter ontstond vooral door de opeenvolging of een combinatie van uitlatingen (mondeling en/of per e-mail of bericht) of acties (bv. aanrakingen) die een ondertoon verraadden van groot tegen klein, in veel gevallen ook van seksisme. Het kwetsende, vernederende, bedreigende ervan en de aantasting van de waardigheid, ontstonden dus net door de herhaling. Wie de echte aard van die gedragingen wil opmerken, moet soms een opeenvolging of zelfs een patroon kunnen vaststellen. Pas dan wordt het allemaal veel tastbaarder.

In het verleden hebben we die gedragingen ook wel gedragingen uit de grijze zone genoemd: daar waar gedragingen soms misschien nog *lawful* lijken maar zeker ook *awful* zijn. Of die grijze zone daadwerkelijk bestaat, kan betwist worden. Zoals een rechter het stelde:

"Het is daarbij een misvatting dat er in dit verband zoiets zou bestaan als een zogenaamde 'grijze zone', wat zou dienen te worden begrepen als zou de grens tussen het toelaatbare en het ontoelaatbare vaag of onduidelijk zijn, wat er op zijn beurt toe zou leiden dat men (lees: vooral de zwakkeren op de werkvloer) dan maar zou(den) moeten leren leven met bepaalde 'lichtere' vormen van wangedrag. Dit is niet het geval, de grens is duidelijk en onwrikbaar. Toelaatbaar is fatsoenlijk, beschaafd en respectvol gedrag, ontoelaatbaar het tegenovergestelde. Daartussen is geen 'grijze zone'. Zo er toch twijfel zou bestaan omtrent de vraag of het gedrag dat men van plan is te stellen de voormelde toets wel kan doorstaan, ligt het voor de hand er voor te kiezen dit gedrag zekerheidshalve dan maar niet te stellen."

Rb. Brussel 10 oktober
2022, onuitg.

Sommige van de uitlatingen die in de Genderkamer naar voor kwamen zijn mogelijk niet eens kwaad bedoeld en verdienen het in die zin niet om de zwaarste apparaten boven te halen. Maar ze kunnen wel ondermijnen, ze kunnen de weg naar groei ernstig belemmeren en ze zijn in ieder geval de moeite om te bespreken omdat ze ook soms erger zouden kunnen inluiden. Zeker waar ook machtsverschillen opduiken, blijkt onschuldig bedoeld, soms een heel ander effect te krijgen.

d. Macht als complicerende factor

Eerdere jaarverslagen hadden het al over macht als bepalende, complicerende factor voor deze problematiek. Dat hoeft niet te verbazen want het hele antidiscriminatierecht heeft oog voor machtsverschillen. Het is vaak toegelaten om een onderscheid te maken, maar wie in een machtigere positie zit, komt sneller uit bij een onrechtmatig ongelijke behandeling. Bij wijze van voorbeeld: de sporter kan kiezen naar welke sportvereniging of -centrum hij/zij gaat, maar de uitbater van sportinfrastructuur heeft minder vrijheid om te kiezen wie wordt toegelaten. Een weigering op basis van de beschermde kenmerken kan niet zomaar.

Ook in het werk van 2022, in het werk in de media- en cultuursector en in het werk daarbuiten, bleek macht een centrale waarde in verschillende van de klachten over intimidatie en seksuele intimidatie.

Macht kan immers zeker misbruikt worden. Maar wellicht komt het nog veel vaker voor dat macht zonder kwade bedoelingen druk legt op minder machtigen, waardoor bijvoorbeeld toestemming niet helemaal vrijwillig is, of onschuldige gedragingen een stuk van die onschuld verliezen. Zo wordt een gewone omgeving misschien toch snel een vernederende, bedreigende of kwetsende omgeving waar de waardigheid van het individu aangetast wordt.

Daartegenover staat dat onmacht kan maken dat getroffenen of ook omstanders grenzen niet scherp durven te stellen en naderhand ook niet durven te melden. Denk aan de situatie waarin een ondergeschikte aansluit op café met een persoon met meer macht of aanzien. Is de ondergeschikte vrij om ook in zo'n informele context nee te zeggen op elk verzoek dat wordt gedaan, of is nee toch moeilijk vanwege het verschil in macht?

Verschillende elementen bepalen uiteindelijk of iemand machtiger of net minder machtig is. Sommige van die factoren lopen parallel voor zowat alle sectoren. Het kan bijvoorbeeld gaan om een hiërarchische relatie, om een leeftijdsverschil, om aanzien, opgedane ervaring... Macht kan schuilen in het hebben van een gevestigde naam, of een zekere idoolstatus. Afhankelijkheid maakt één partij machtiger dan een andere en soms wordt afhankelijkheid gecreëerd door mensen via favoritisme te isoleren uit een groep. Ze verliezen dan voor een stuk de connectie met anderen en daarmee ook een stukje van de kracht om gezamenlijk te reageren of ook om impliciet ondersteund nee te kunnen zeggen.

In wat verderop volgt over het hoger onderwijs, wordt macht als kenmerk specifiek belicht om dan vast te stellen welke elementen van macht (of onmacht) in die context relevant zijn.

e. Klachtenbehandeling: labels kunnen afschrikken

Labels hielpen verdere behandeling (zie supra) in de Genderkamer, maar tegelijk bleken veel labels en in het bijzonder juridische labels in de praktijk heel confronterend voor melders. De informatie dat bepaald gedrag mogelijk onder een bepaald label of mogelijk zelfs onder het strafrecht viel, deed veel melders opschrikken. Ze werden soms opnieuw geconfronteerd met de ernst van het gedrag dat zij zelf soms lang genegeerd, geminimaliseerd of goedgepraat hadden. Daarnaast is het niet zo verbazingwekkend dat het ook voor vermeende veroorzakers soms wel een proces bleek om sommige labels te aanvaarden, nochtans zo belangrijk voor het vervolg van dit proces van herstelrecht. Het psychologisch proces om ook zelf een bepaald label in het aangegeven gedrag te (h)erkennen vraagt tijd en een goede omkadering. Het was in het bijzonder in dit proces dat de interdisciplinaire aanpak van de Genderkamer geregeld haar meerwaarde bewees.

Soms hoorde de Genderkamer, met name in anonieme contacten, dat getroffenen terugschrokken om aangifte te doen van strafbare feiten omdat ze onvoldoende vertrouwen hadden in een goede en serene afhandeling van hun klacht. Sommigen zeiden dat ze het niet konden opbrengen om die bijzondere, soms voortdurende aandacht en zorg te geven aan iets dat ze liefst achter zich wilden laten. De sterk gemediatiseerde processen van de voorbije jaren in dit thema hebben sommige getroffenen gesterkt om de stap naar voren te zetten, maar net zo goed waren er getroffenen die heel voorzichtig aftastten welke pistes er allemaal bestonden,

zonder zelfs tegenover de Genderkamer de anonimiteit te willen opgeven. Een enkele maal verstuurde een verzoeker zo een melding per brief om zoveel mogelijk sporen naar de ware identiteit uit te wissen (2022-1410). Sommige anonieme melders lieten het contact met de Genderkamer daarna opnieuw varen zonder actie te ondernemen. Deze getroffenen vreesden bovenal dat elke strafprocedure in dit thema een woelig en gemediatiseerd verloop zou kennen.

f. Bemiddeling: maar niet in strafrecht

Eén melding kan aan tal van verschillende behandelingsporen tegelijk raken. Die sporen zijn onder meer: het strafrecht (bv. (elektronische) belaging, voyeurisme, aanranding of zelfs verkrachting), tuchtrecht, de welzijnswetgeving, hulpverlening, juridisch advies, psychologische hulp, herstelrecht via de Genderkamer etc.

Het was eerlijk gezegd voor een specialist als de Genderkamer niet altijd evident om totaaloplossingen op het terrein te vinden voor concrete meldingen. Dan was het, afhankelijk van de verschillende domeinen waarin klachten zich situeerden, soms zoeken naar het bos tussen de bomen van alle mogelijke regels en procedures. Sommige diensten kampen met wachtlijsten die ontmoedigen, zoals sommige zorgcentra na seksueel geweld, met name dan voor feiten die niet tot hun absolute topprioriteit behoren. Voor melders met gevoelige klachten, zeker wanneer ze op eigen houtje bewogen, leek een dergelijke zoektocht totaal onbegonnen werk.

Wanneer de Genderkamer geroepen werd in een dossier waar strafrecht in het geding was, of zou kunnen komen, was de Genderkamer altijd terughoudend, soms in grote mate. Hardere sporen, gekoppeld aan hardere kenmerken, sterkere verwachtingen, een instantie die onderzoekt en oordeelt, gaan op hetzelfde moment slecht samen met de zachtere en vooral ook buitengerechtelijke bemiddeling van de Genderkamer. Dat spoor van het strafrecht moet bewandeld kunnen worden en dat bij voorrang, ook al vanwege het belang dat de maatschappij heeft in het handhaven van strafwetten en vanwege de waarborgen die dit spoor biedt voor alle partijen, o.m. het vermoeden van onschuld en het recht op een eerlijk proces.

Maar er zijn nog andere redenen. In aangelegenheden van seksueel misbruik is vaak uitgesproken trauma aanwezig bij de getroffenen. Daarnaast is het niet ondenkbaar dat het daderprofiel persoonlijkheidsstoornissen kan bevatten. Om die redenen en omdat het machtsverschil bijvoorbeeld bij gevallen van een aanslepend spoor van verkrachtingen onoverbrugbaar is, verbiedt het VN-handboek over geweld tegen vrouwen bemiddeling in die gevallen zelfs volkomen (United Nations, "Handbook for legislation on violence against women", Department of Economic and Social Affairs 2010/ST/ESA/329).

Een samenloop tussen - bij uitstek - het strafrecht en een bemiddeling via de Genderkamer was om de hierboven genoemde redenen dus in realiteit onmogelijk, maar de zachtere bemiddelaar kon wel andere dingen. Hij/zij kon in die gevallen begeleiden naar daar waar de klacht thuishoorde, moest zich dan terughoudend opstellen en het spoor in werking zien. De enige ruimte die daar op dat moment eventueel overbleef, was voor bemiddeling in de omgeving waar de strafrechtelijke feiten zich hebben voorgedaan. Die werkzaamheden konden erop gericht zijn om de omgeving te versterken, zelfs te wapenen om te vermijden dat wat (mogelijk) gebeurd was, zich kon herhalen. Dit werd eerder al geschreven in "Genderkamer: 5 jaar wind in de zeilen" (*Parl. St. Vla.* 2020-21, nr. 41/A-1, 35-38). (zie ook M. Fenger, "De noodzaak van een expliciete benadering van seksueel geweld in toekomstig Nederlands mediationbeleid", *Nederlands-Vlaams tijdschrift voor Mediation en conflictmanagement*, 2022 (26) 1, 19-32).

g. Van gefocuste dossierbehandeling naar werken in de breedte

Het Genderkamerwerk van bijna 8 jaar toonde consequent aan dat de opgedane kennis in dossierbehandeling in veel gevallen een basis was om nadien breed met het thema aan de slag te gaan.

De specialisatie en bijzondere focus voor intimidatie en ook seksuele intimidatie in dossierbehandeling, zijn zo uiteindelijk niet los te zien van het brede helikopterperspectief dat de Genderkamer al sinds 2015 kon opbouwen en is blijven opbouwen over alle Vlaamse domeinen, in overheids- en andere organisaties. De Genderkamer kon vanuit dat perspectief geluiden in sectoren oppikken, hun bestaan ervan signaleren en hun nut etaleren. De Genderkamer kon soms de ontbrekende schakel zijn tussen sectoren die regelmatig met dezelfde problematieken geconfronteerd werden, maar niet wisten waar te beginnen. Soms merkte de Genderkamer ook op dat domeinen te verschillend zijn om met dezelfde recepten te werken. Bij wijze van voorbeeld: in sommige sectoren is er een ontwikkeld systeem van tuchtrecht (vb. hoger onderwijs en sport), terwijl dat in andere sectoren afwezig is.

Naast het behandelen van meldingen is zo een heel nieuw luik van het werk gegroeid, o.m. voortbouwend op een versterkte netwerking met (sub-)sectororganisaties, in het bijzonder uit de media- en cultuursector, maar soms ook daarbuiten. Immers, net door die brede kijk wordt de expertise van de Genderkamer regelmatig ingeroepen in de breedte, bijvoorbeeld om mee na te denken over campagnes, om mee te kijken naar een beleid omtrent sociale veiligheid, om de strijd tegen intimidatie en seksuele intimidatie mee vorm te geven. Dat specifieke werk loopt niet altijd in de schijnwerpers, maar het zet de spotlight wel over de verschillende beleidsdomeinen heen, op grensverlegging en de noodzaak om het gesprek gaande te houden.

C. Licht op het hoger onderwijs

a. Overstroming met kracht

Zoals andere sectoren bij momenten overspoeld werden door klachten en verhalen over grensoverschrijdend gedrag, zo verging het ook het hoger onderwijs in 2022. Getuigen en getroffenen vonden een luidspreker in sociale media en in de traditionele media om hun verhaal te doen over intimidatie, machtsmisbruik, soms seksisme en nog heel wat anders in het landschap van het hoger onderwijs. Sommige verhalen waren decennia oud, terwijl andere getuigenissen van veel recenter daerden.

De klanken in de media vonden - zoals wel vaker - ook een weerslag in de Genderkamer, in klachten of meldingen van getuigen en getroffenen, een enkele maal ook van mensen die niet begrepen en ook niet wilden aanvaarden dat een docent plots ontslagen was (2023-0481).

De verontwaardiging en boosheid richtten zich niet enkel tot (vermeende) veroorzakers, maar ook tot de instellingen van hoger onderwijs zelf en tot externe preventiediensten. Getuigen en getroffenen gaven regelmatig aan dat ze zich door hun onderwijsinstellingen niet gehoord voelden, laat staan geruggesteund wanneer zij onrecht aanklaagden. Volgens de getuigen duurden procedures in de instellingen zelf en ook bij de externe preventiediensten veel te lang en nog volgens hen kozen de onderwijsinstellingen uiteindelijk meestal voor te lichte of zelfs geen sancties, eerder dan mee met getroffenen en omstanders een duidelijke streep te

trekken. Ook was er een terugkerende klacht over een gebrek aan transparantie nadat klachten bij de interne en ook externe meldkanalen geformuleerd werden. Er was een vraag naar tijdige, zo volledig mogelijke en doorleefde communicatie. Heel vaak klonk het dat het ongenoegen erg diep zat.

Het was niet het enige geluid van 2022. Er waren uiteraard en gelukkig ook heel wat geluiden van mensen van allerlei slag die ervan konden getuigen dat het nog steeds beter moet, maar dat lang niet alles slecht is, dat lang niet elke professor verwerpelijk gedrag vertoont en dat er al veel veranderd is.

En er was het geluid van verschillende onderwijsinstellingen die externe blikken naar binnen trokken om helderder te zien wat anders moest. De Genderkamer was zo vanuit het helikopterperspectief in verschillende instellingen intensief betrokken bij diepgaande trajecten die het beleid rond grensoverschrijdend gedrag evalueerden en bijstuurden. Ook de VLIR vroeg de Genderkamer vanwege eerder opgedane expertise om uitzonderlijk als externe deel uit te maken van de ad-hoc-werkgroep rond grensoverschrijdend gedrag die mee bouwt aan bredere universiteitsoplossingen voor dit thema.

Begin 2023 stellen we vast dat verschillende plannen gesmeed zijn en dat heel wat daarvan al in operationele uitrol is gebracht. Die (verdere) uitrol zal van alle Vlaamse hogeronderwijsinstellingen een sterke inzet en blijvende betrokkenheid vragen op het thema. Plannen moeten immers omgezet, geleefd en ook voortdurend bijgestuurd worden.

Verschillende jaren al gaf de Genderkamer aan dat er in het hele Vlaamse onderwijslandschap (incl. het hoger onderwijs) weinig overkoepelend bekend is over grensoverschrijdend gedrag. Nochtans lijkt dit van cruciaal belang voor dieptezicht ten aanzien van het fenomeen. Er zijn bijvoorbeeld geen globale cijfers over het aantal meldingen of het aantal getroffen. Het beleid is versnipperd rond statuten (personeel, leerling of student, andere derden) en over koepels en het is moeilijk om het overzicht te behouden tussen alle verschillende regels. Meer globale cijfers verzamelen en verwerken, blijft cruciaal voor de uitbouw van gericht Vlaams beleid dat daarbij best voorbij de universiteitscontext kijkt.

b. Aangescherpt beeld van macht

De algemene opmerkingen over macht blijken evenzeer te spelen in de context van hoger onderwijs (zie supra). Macht kan gewild of ongewild druk leggen, terwijl onmacht het lastiger maakt om grenzen aan te wijzen of om te melden. Denk bijvoorbeeld aan de student die bijzondere aandacht krijgt van de professor en niet durft aan te geven dat niet comfortabel te vinden juist omdat diezelfde professor nog een examen te beoordelen heeft of mogelijk ook in de jury van het eindwerk belandt.

De sector van het hoger onderwijs kent zulke factoren die zowat overal gelden zoals leeftijd en aanzien. Daarnaast zijn er enkele specifiekere factoren die soms net meer en soms minder macht geven. Zo trekken sommige grote namen meer financiële middelen aan waardoor die onderzoekers een unieke positie verwerven. Daarbij komt dat sommige van die inkomsten toebehoren aan één enkele onderzoeksleider, zonder dat (veel) anderen er veel over te zeggen hebben. Dit is uiteraard een element van macht.

Een andere factor van macht, eigen aan deze context, is de institutionele positie van de vastbenoemden met een strak gericht en nogal stug sanctieapparaat. Die

positie is zo vormgegeven om zeer goede en nog steeds relevante redenen, namelijk academische vrijheid, maar die vrijheid betekent ook dat deze personen moeilijker teruggefloten kunnen worden. Dat statuut staat natuurlijk in contrast met de contractuele tewerkstellingen die ook in die instellingen te vinden zijn, bijvoorbeeld in de rangen van het administratief en technisch personeel. Zij kunnen uiteraard wel vlotter gesanctioneerd worden en zelfs een ontslag om dringende redenen krijgen.

Ten slotte is ook de hiërarchische verhouding een factor die macht kan genereren of ontnemen. Er zijn in de Vlaamse hogescholen en universiteiten nogal wat hiërarchische relaties: zo geeft een professor les aan een student; een doctoraatstudent wordt begeleid door een promotor en geeft zelf vaak ook les aan een student, etc. Die hiërarchische relaties houden niet op te bestaan buiten de muren van de universiteit of hogeschool. Een professor die bij een concert of een andere voorstelling een aantal studenten ontmoet, neemt zijn hiërarchisch hogere positie en de verantwoordelijkheden die daarbij komen kijken mee naar die meer informele context (2022-2856; 2022-4278).

Daartegenover staan enkele factoren die onmacht genereren en die daardoor ook een groter onevenwicht tussen betrokkenen kunnen veroorzaken. Het gaat in deze context (net als in media en cultuur) bijvoorbeeld om tijdelijkheid, jobonzekerheid, en preciaire tewerkstellingen. Veel van het assiterend personeel is aangesteld via contracten die telkens een verlenging vergen. Ook persoonlijke kenmerken kunnen een rol spelen in onmacht, bijvoorbeeld taal. Sommige onderzoekers hebben weinig toegang tot informatie, bijvoorbeeld vanwege een internationale achtergrond en een beperkt begrip van het Nederlands. Een andere factor die parallel loopt met media en cultuur is de vaak jonge leeftijd van vooral het assiterend personeel dat met de onderzoekstaken soms een droom najaagt die hen hun natuurlijke grenzen ook wel eens doet vergeten. De droom is te belangrijk om los te laten.

Afhankelijkheid kan onmachtig maken. Met name de universitaire wereld kent een uitzonderlijke situatie waarbij, meer dan elders, collega's elkaar beoordelen en elkaars carrières beïnvloeden. Daarmee verband houdend, academische merites zijn bepalend voor de verdere carrière én de publicatiedruk is er hoog. Daarin schuilt een sterke onderlinge afhankelijkheid die voor druk kan zorgen en die aldus onmachtig maakt (2022-3839).

Machtsverschillen kunnen een complicerende factor zijn. Maar het is natuurlijk niet zo dat een scherper machtsonevenwicht noodzakelijk leidt tot het overschrijden van grenzen. Op de overgrote meerderheid van plekken loopt het wel goed en die mogen ook gezien worden. Het is daarom ook zeker niet nodig om elke factor van macht of onmacht helemaal uit te bannen. Er zal bijvoorbeeld altijd een zekere hiërarchische organisatiestructuur moeten bestaan, al kan de afhankelijkheid van één enkele persoon wel wat verzacht worden. En de academische vrijheid is te belangrijk om in gevaar te laten komen. Maar het is allicht wel zo dat die plekken waar het machtsonevenwicht zich scherper aftekent, gevoeliger zijn voor o.m. intimidatie en seksuele intimidatie. Monitoren en het inbouwen van "checks and balances" zijn cruciaal.

c. Feedbackcultuur, preventie, leiderschap

De verdere investeringen in structuren en (afhandelings)systemen zijn niet te onderschatten, maar tegelijk voelen alle instellingen waar de Genderkamer mee sprak, een nood om ook verder te bouwen aan cultuur. Ook hier is er een parallel met eerdere werkervaringen van de Genderkamer. Ook het Actieplan tegen

Grensoverschrijdend Gedrag in de Vlaamse mediasector van 2022 stuurt expliciet aan op een cultuurverandering.

Overal begrijpt men dat die inspanningen van veel langdurigere aard zullen moeten zijn en dat ze nog heel wat anders vergen dan het uitvaardigen van een besluit. Het is een veel abstracter werk dat van lange adem is en dat allicht ook heel wat tegenstanders zal ontmoeten. Een breed gesprek voeren, bouwen op collectieve wijsheid, informeren en aanspreken op overschrijdingen van grenzen, zijn er een onderdeel van. Een gedragscode kan net zo goed een belangrijk onderdeel zijn, op voorwaarde dat die voldoende levensadem meekrijgt om ook echt te leven en telkens opnieuw te werken als basis voor een gesprek.

Overal geeft men aan: bouwen aan cultuur mag de academische spelregel van eigenzinnigheid en vrijheid niet ondermijnen. Die is cruciaal voor dat soort van werk. Maar tegelijk mag het bouwen aan cultuur niet vrijblijvend zijn vanwege het belang van het thema. Dit wordt geformuleerd als een zoektocht naar een open feedbackcultuur die een kreukelzone inbouwt, een ruimte voor weerwerk, ook van mensen in een ondergeschikte positie.

Voor het luik preventie speelt in deze context dat de studenten- en onderzoekerspopulaties regelmatig wisselen. Dat betekent dat elke campagne, elke verstrekking van informatie regelmatig herhaald moet worden. Daarenboven is de totale populatie soms even groot als een kleine stad. En daarbij komt ook dat de populaties erg verschillend zijn. Misschien zijn er verscheidene kanalen nodig om hen allemaal goed te bereiken. Het zijn allemaal aandachtspunten die belangrijk zijn voor het succes van preventief werken.

Eén element dat in verschillende dossiers opdook in allerlei sectoren en dus ook in het hoger onderwijs, was leiderschap van academisch personeel. Leiderschap wordt bij de aanwerving van academisch personeel niet daadwerkelijk meegenomen en alleszins niet op manieren die elders in de samenleving gebruikelijk zijn. Voor de meeste plekken in de ambtenarij, maar zelfs voor sommige topsporters in hun ploegen worden persoonlijkheidskenmerken wel diepgaand getest bij aanwerving. In het hoger onderwijs gaat de aandacht veel meer naar onderzoekskwaliteiten en in steeds toenemende mate ook naar onderwijskwaliteit. Dan verbaast het niet dat een kleine groep van academici erg te vergelijken is met sommige artistieke talenten die op die basis doorgroeien. Soms zijn leiderschapskwaliteiten daar ook een punt van zorg.

Het geval van sommige tenure tracks niet te na gesproken (Zie RvS 5 maart 2021, nr. 249.978, *RW* 2022-23, afl. 23, 890-901, noot A. STIJLEMAN.), speelt leiderschap in het hoger onderwijs in realiteit niet zo vaak een echte rol bij evaluaties en bevorderingen en eerdere problemen met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag halen meestal ook het bevorderingsdossier niet. Hier ligt duidelijk een werf. Zonder afbreuk te doen aan het belang van academische vrijheid, onderzoekskwaliteiten én onderwijs, is leiderschap voor onderzoeksleiders of -begeleiders zonder enige twijfel een te wegen kwaliteit. Wel moet dat wegen uiteraard zorgvuldig en gemotiveerd gebeuren.

Een cultuuromslag kan nog zo gewenst zijn en zo betracht worden via codes, afspraken en vormingen, in de realiteit zal die er pas komen als grenzen aangeven ook echt als iets heel gewoons gezien wordt. En minstens al tot die tijd zijn er waarborgen nodig voor mensen die hun grenzen aanwijzen. Zij mogen hiervan nooit nadelige gevolgen ondergaan. Tegelijk moet er ook een bescherming bestaan

tegen eventuele gratuite beschuldigingen die misschien met andere bedoelingen worden geuit.

d. Structuren en systemen

De verzoekers die zich in de Genderkamer meldden, hadden vaak al een intern traject afgelegd in de vaste structuren van de universiteit of hogeschool (bv. 2022-3064; 2022-2103). Ze bestaan dus, in de vorm van allerlei meldpunten onder allerlei verschillende namen en ze waren wel degelijk vindbaar. Vaak zetten ze daarna een volgende stap omdat die interne structuren op de een of de andere manier hun verwachtingen niet vervulden, soms zelfs ronduit teleurstelden. In een beperkt aantal gevallen was het vertrouwen zo ver zoek dat de stappen naar de eigen instelling zelfs volledig werden overgeslagen.

In het verleden en op sommige plekken schortte het soms nog aan de doorstroming van belangrijke informatie. Soms waren meldingen over eenzelfde situatie erg verspreid bij ombudslieden, vertrouwenspersonen lokaal en centraal, bij collega's etc. Als dat betekende dat opeenvolgingen van gedragingen of patronen niet opgemerkt konden worden, dan betekende dat soms dat alles onder de radar bleef. Intussen werden op verschillende plekken inspanningen geleverd om die bij elkaar te brengen en zo een volledig(er) beeld te krijgen van wat er daadwerkelijk speelt. Ook groeit het besef dat steeds meer meldkanalen toevoegen, niet altijd de oplossing is. Meldkanalen moeten vlot vindbaar en goed opgeleid zijn, ze moeten vertrouwen genieten en ze moeten ook van alle kanten de beweegruimte krijgen om ook echt dingen in beweging te zetten. Anonieme meldingen, of meldingen die vergezeld worden van een verzoek om er absoluut niets mee te ondernemen, zijn lastig werkmateriaal.

Melders voelden zich soms erg in de kou gelaten wanneer er na een melding in hun beleving te weinig gebeurde. In de opvolging van meldingen kon het inderdaad soms een heel stuk beter. Verzoekers die zich na een intern traject bij de Genderkamer meldden, misten bijvoorbeeld soms vertrouwen in de eigen instelling omdat er nog weinig transparantie was over hoe een klacht werd opgevolgd en behandeld, welke waarborgen inzake betrouwbaarheid en onafhankelijkheid ingebouwd werden, wat de behandeltermijn was en welke de mogelijke en de te verwachten uitkomsten waren. Liefst van al wilden ze weten en ook zien dat hun melding zin had. Gespreksleidraden kunnen helpen voor de professionals om zich ervan te verzekeren dat alle informatie overgedragen is. Opvolging dient om na te gaan of ook alle informatie is blijven hangen.

Personeelsleden die zich wendden tot externe preventieadviseurs waren regelmatig erg ontevreden (bv. 2022-2103). Waar de Genderkamer meekeek, begreep ze die ontevredenheid soms. De procedures sleepten soms heel lang en ver voorbij de zes maanden aan, ook in gevallen waar de werksituatie eigenlijk nog nauwelijks houdbaar was. Uit mailwisselingen (of soms een gebrek aan mails) die de Genderkamer kon volgen, bleek dat de preventieadviseurs duidelijk erg druk bevraagd waren, sommigen ronduit overbevraagd. Allicht worden ze soms ingeroepen als de situatie al dermate gespannen is dat het sowieso een huzarenstukje is om iets van vruchten te genereren. Soms waren hun uiteindelijke bevindingen helemaal tegengesteld aan wat de Genderkamer kon vaststellen, nog daar gelaten welke blik de meest accurate was. Alle inspanningen van verschillende preventieadviseurs ten spijt, bleven verzoekers soms echt zitten met het gevoel dat ze in de kou stonden. Wanneer die procedure verder opengetrokken zou worden naar studenten, is capaciteit alleszins een belangrijke bekommernis.

Om tegemoet te komen aan de kritiek dat universiteiten en ook hogescholen te veel in de eigen potten roeren en daarbij niet grondig genoeg te werk zouden gaan, is er sprake van een extern meldpunt. Uiteraard is het een goed idee om externe ogen te introduceren in die fase, maar er mag niet alle heil in gezocht worden. Externe ogen kunnen helpen en zijn nuttig, maar zullen nooit alles oplossen. Want voor elk grondig verbeterwerk, voor elke structurele aanpassing, voor sancties of afspraken, moet toch telkens weer gekeken worden naar de vloer waar het misliep. En evident moet een extern meldpunt ook voeling hebben met zowel grensoverschrijdend gedrag in de breedte, als met de specifieke (deel)sectoren, in casu met het hoger onderwijs en ook met de gebruikers ervan, in grote getale: de studenten.

e. Bijzonder element voor sommigen: tucht

Net als soms het geval is in sport, heeft tucht een rol in hoger onderwijs, althans voor sommige categorieën van het personeel en voor studenten. Verschillende van die tuchtprocedures liepen volgens verzoekers in de Genderkamer af met een sisser. Sommigen vonden het verloop ondoorzichtig en onvoorspelbaar, wat wantrouwen opwekte. Ook de soms erg lange termijn lopend vanaf een allereerste melding tot aan een eventueel uiteindelijk oordeel in tucht, wekte onrust op. Verschillenden vonden hun eigen betrokkenheid als getuige of getroffene te beperkt. Velen vonden uiteindelijke sancties, als ze al werden genomen, te licht. Ze maakten daaruit op dat academici, die elkaar gewoonlijk kennen, elkaar uiteindelijk zullen toedekken. Zowat niemand kon begrip opbrengen voor de wijze waarop gecommuniceerd werd rond een lopende of afgehandelde tuchtprocedure.

Langs de kant trof de Genderkamer onderwijsinstellingen en bestuurders die worstelden met tuchtrecht. Ten eerste moesten zij de enorme verwachtingen torsen die in het tuchtrecht gesteld worden, maar die soms de mogelijkheden van een figuur als tucht vandaag gewoon overstijgen. Vervolgens hadden sommigen veel moeite met de combinatie van verschillende rollen. Eén rector getuigde bijvoorbeeld, en dit is breed bekend, dat ze om juridische redenen als tuchtverste niet kon communiceren terwijl gretige media zowat op haar stoep stonden, haar precaire gezondheid niet eens te na gesproken. Een uitdaging ligt ook hier in anonieme meldingen. Hoe kan tucht recht doen aan anonieme meldingen die misschien zelfs heel terecht een en ander aanklaarten, maar die op geen enkele manier hard gemaakt kunnen worden?

Het spreekt voor zich dat tuchtrecht, met alle waarborgen die daarbij horen, nut heeft in een academische setting die gebouwd is op vrijheid. Soms verwachten melders dat tucht de totaaloplossing is die zij zoeken. Die verwachtingen ten aanzien van dit instrument zijn regelmatig buitensporig en instellingen doen er goed aan om voor dat specifieke aspect aan verwachtingenmanagement te doen. Zo is het goed om mee te delen dat veroordelingen in het tuchtrecht bijvoorbeeld lang niet altijd leiden tot een verwijdering uit de functie. Mogelijk zijn er dan wel andere sancties opgelegd die niet altijd zichtbaar zijn. Dit wordt soms over het hoofd gezien. Soms kan ongetwijfeld beter uitgelegd worden dat en waarom er niet gecommuniceerd mag worden over sancties.

Waarborgen die eigen zijn aan tucht, komen onder meer voort uit artikel 6 van het EVRM, met name het recht op een eerlijk proces. Dat betekent onder meer dat het principe van onschuld tot bewijs van het tegendeel er voluit geldt. Net dat aspect maakt anoniem melden voor tucht in realiteit onmogelijk. Het is natuurlijk te begrijpen dat melders hun identiteit niet willen opgeven uit vrees voor repercussies. Maar wanneer zij hun feitelijke beweringen afvlijen tot er niets herkenbaars meer

overblijft, kan een tuchtcollege er nog maar heel weinig of zelfs niets meer mee doen. Dat is een gegeven, waar mee moet worden gewerkt.

Dat in de figuur van tucht niet alle heil gezocht mag worden, betekent niet dat er geen verbeteringen denkbaar zijn. Voor sommige van die verbeteringen is een tussenkomst van de regering, soms de (bijzondere) decreetgever nodig.

Zo is het allicht goed om opnieuw na te denken over de rol die getuigen en getroffen er krijgen. Is het bijvoorbeeld echt nodig om hen te horen in het fysieke bijzijn van de aangeklaagde? Of is het recht op tegenspraak ook gewaarborgd wanneer zij simultaan in een andere ruimte gehoord worden met een videoconnectie?

Misschien kan het interessant zijn om de lijst van sancties uit het standenbesluit (Besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de regeling omtrent de afwezigheden, de tucht, de administratieve standen, het verlof, de mandaatsbeëindiging, het onderzoek van de lichamelijke geschiktheid en het geneeskundig toezicht voor het academisch personeel bij de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, *BS* 13 februari 1999) uit te breiden met meer toekomstgerichte, zelfs herstelgerichte maatregelen die een modernere aanpak van tucht kunnen inluiden.

Een decumulatie van rollen in de tuchtprocedure is zeker belangrijk. Relevant is dan om ervoor te zorgen dat alle verschillende belangen tegelijk gediend zijn. Het gaat vandaag onder meer om communicatie naar de buitenwereld via een gezicht dat de instelling vertegenwoordigt, in universiteiten allicht de rector. En op zijn minst gaat het ook om het belang van een geschikte initiator van een tuchtdossier die gedegen en gepast moet kunnen oordelen of een zaak via tuchtrecht behandeld moet worden.

Allicht kan er hier en daar ook nog wel wat extra ruimte gemaakt worden voor communicatie met betrokkenen zonder daarmee meteen het recht op de bescherming van het privéleven van de aangeklaagde of van de getroffen te schenden.

Daarnaast spelen verschillende universiteiten met het idee, soms al in uitvoeringsfase, om ook hier externe blikken in het proces te brengen. Ze gaan ervan uit dat zoiets goed is voor de beslissingen zelf en tegelijk ook een stap vooruit kan betekenen voor de perceptie die mogelijk leeft rond tuchtrecht dat wordt uitgesproken door collega's. Sommigen denken dit via één of twee externe leden in het tuchtcollege of de beroepsinstantie te verwezenlijken, terwijl andere instellingen de meerderheid van de tuchtraden wil bevolken met externen. Gewoonlijk kijken de instellingen, helemaal los van elkaar, naar exact dezelfde profielen voor externe tuchtrechters (vb. ervaring in tuchtzaken, magistraten, ervaring in het antidiscriminatierecht etc.). Het zou allicht nuttig zijn om van die profielen een pool aan te leggen waaruit elke universiteit die ad hoc een tuchtcollege wil samenstellen, kan putten. Op die manier worden synergiën gecreëerd en moet niet elke instelling zelf op zoek naar die specifieke profielen. Daarenboven is het interessant dat die rechters eventueel ook in verschillende instellingen komen. Zij zouden mee kunnen zorgen voor een zekere eenheid van tuchtrechtspraak, al zullen de interne leden van elk van de tuchtraden er telkens mee over waken dat recht gedaan wordt aan de specificiteiten van elke afzonderlijke universiteit (bv. de snelheid waarmee iemand bevorderd wordt en de mate waarin dit ter overweging voorligt, verschilt soms per universiteit en dit kan een impact hebben op tucht) en ook de specificiteiten van de betrokken groepen (bv. studenten).

Zo'n pool van tuchtrechters, gemeenschappelijk aan alle instellingen van hoger onderwijs, heeft tijd nodig om haar nut te bewijzen. Wie weet, misschien kan het

er ooit toe aanzetten om zelfs de stap naar een tuchttribunaal te zetten voor zij die daarbij willen aansluiten, zoals het geval is bij het Vlaams Sporttribunaal voor tuchtzaken omtrent grensoverschrijdend gedrag en doping in de sport.

Ten slotte is hier allicht ook ruimte voor een verder doorgedreven vorm van transparantie als nieuwe manier om externe ogen te introduceren: de brede, maar anonieme publicatie van tuchtbeslissingen. Wel moet er uiteraard over gewaakt worden dat de privacy niet geschonden wordt. Een brede databank is daarvoor interessanter dan een databank per instelling. Die brede en gebundelde publicatie kan zeker ook relevant zijn voor de eenheid van rechtspraak, al staat ook dit een in-concreto-oordeel niet in de weg.

Bij wijze van parallel: tuchtuitspraken voor advocaten worden in Nederland (geanonimiseerd) gebundeld op een website (www.tuchtrecht-updates.nl). Dit is dichterbij bijvoorbeeld ook het geval voor de aangeslotenen bij het Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars.

f. Bijzondere uitdagingen in het hoger kunstonderwijs

Het hoger kunstonderwijs kwam in 2022 in verschillende dossiers en op verschillende manieren onder de aandacht van de Genderkamer. Die specifieke onderwijssector was interessant onder meer omdat die een combinatie behelst van twee bijzondere aandachtspunten voor de Genderkamer: hoger onderwijs als sector die in 2022 allicht met de grootste publieke aandacht te maken kreeg, en media en cultuur die beide binnen de bijzondere focus en specialisatie van de Genderkamer vielen.

Het hoger kunstonderwijs wordt hier uit de algemene werking gelicht omdat er heel wat specifieke elementen te vinden waren die hier het bespreken waard zijn. In de gesprekken en meldingen kwamen heel wat opleidingen en instellingen aan bod. Sommige factoren liepen parallel en die worden hieronder verder besproken.

Een factor die hierboven al aan bod kwam was precariteit van betrekkingen. Het lijkt erop dat die nergens zo hard speelt als voor docenten in het hoger kunstonderwijs. Zij vallen in grote getale onder het bijzondere regime van de artistiekgebonden onderwijsactiviteiten, een regime dat hen moet toelaten om hun eigen kunstactiviteiten te combineren met opdrachten uit het hoger onderwijs. Ongetwijfeld heeft dat een belang in de vorm van flexibiliteit, ook langs de zijde van de betreffende docenten, maar het heeft gevolgen die grensoverschrijdend gedrag ernstig in de hand kunnen werken (maar dat gelukkig niet altijd doen). Sommige docenten die de Genderkamer ontving, werken al meer dan twee decennia met tijdelijke contracten. Zij hangen altijd af van de welwillendheid van leidinggevers die telkenmale zelfs zonder enige motivering kunnen beslissen dat iemand niet zal terugkomen. Ze weten soms pas in september of ze enkele weken erna mogen terugkeren. Het mag duidelijk zijn dat zij het allicht moeilijk vinden om voluit mee te bouwen aan de feedbackcultuur waar velen naar op zoek zijn.

Een andere belangrijke factor die sterker speelt in het kunstonderwijs dan in andere settings, is de factor van de afhankelijkheid. Studenten hebben een sterke droom, soms hebben ze het over een roeping, waar ze veel voor over hebben. En om die droom uit te bouwen hangen ze sterk af van docenten, met name voor kansen in de kunstwereld buiten de universiteit. Die wereld is vaak erg klein. Later komen deze studenten hun docenten of hun collega-studenten geheid tegen in jury's of in het veld. Het maakt van hen deelnemers die opnieuw weinig durven toe te voegen aan een feedbackcultuur, als die al in ontwikkeling zou zijn.

Naast afhankelijkheid bleek ook loyaliteit een belangrijke rol te spelen, mogelijk nog meer dan in andere academische opleidingen. Deze instellingen worden door studenten gekozen vanwege hun project, vanwege hun eigenheid, vanwege hun naam. Opleidingen zijn absoluut niet inwisselbaar. Studenten, maar ook docenten blijken een zeer sterk engagement naar de organisatie te koesteren. Een melder nam zo nog steeds deel aan denkgroepen en evaluaties in haar alma mater waar zij nooit melding had durven maken van het ernstig grensoverschrijdend gedrag dat haar was aangedaan door een docent die zij tegen het lijf liep in diezelfde commissies (2022-4278). Het was de loyaliteit naar de instelling en de sterke wens om die niet te schaden waarom getroffen en niet opkwamen voor hun eigen grenzen, soms ook niet wanneer ze er al lang weg waren.

Veel meer dan kon worden vastgesteld in andere academische settings, bleken informele settings en vage scheidingen tussen formele en informele momenten een opvallende risicofactor. Melders hadden het over heel informele wijzen waarop docenten met studenten omgingen. Docenten, gepokt en gemazeld in de kunsten, gaven aan zich niet altijd goed geschoold te voelen voor pedagogische kwesties. Privégegevens zoals telefoonnummers opvragen en gebruiken, was dan heel gewoon. Whatsapp bleek hier en daar het geprefereerde communicatiemiddel terwijl de universiteitsbrede en officiële computerapplicaties links gelaten werden.

Verzoekers meldden dat formele momenten (zoals beoordelingsmomenten) soms in informele bijeenkomsten doorstroomden ook met de aanwezigheid van heel wat alcohol. Betrokkenen schatten niet altijd goed in dat ze ook in die vrijere momenten in een hiërarchische verhouding bleven. Op zo'n momenten en met die hiërarchische verhouding, is toestemming voor meer intieme handelingen geen vanzelfsprekendheid. Ook viel dan op dat duidelijke afspraken over romantische relaties tussen docenten en (volwassen) studenten vaak ontbraken.

Er was vaak aan alle zijden veel weerstand om een formele en informele context beter te scheiden omdat die informaliteit werd gevoeld als de ziel en meerwaarde van de opleiding of school. Nochtans schaaft strikter scheiden het leren niet en brengt het veel duidelijkheid over rollen en grenzen. Strikter scheiden hoeft ook niet te betekenen dat informaliteit compleet verdwijnt of dat het hele schoolmaken in rigide regels gegoten wordt. Instrumenten, zoals een integriteitscode, kunnen zo geschreven worden dat ze vooral veel meer voorspelbaarheid bieden, zonder te vervallen in rigide of zelfs kneuterige regeltjes.

Eén opleiding sprong er bij de klachtenbehandeling omtrent hoger kunstonderwijs heel erg uit. Alle besproken factoren waren er aanwezig, maar deze viel op vanwege de bijzonder explosieve toestand ter plekke (2022-1046; 2022-10222; 2022-1020). Aan de basis lagen discussies en klachten over grensoverschrijdend gedrag die allicht niet even adequaat en gezwind aangepakt waren in het verleden. Dat blijft niet zonder gevolg. Daarnaast was er onzekerheid over strategische keuzes en er was sprake van een extreme concurrentie tussen personeelsleden, opnieuw grotendeels te verklaren vanuit die precaire posities van dit personeel. Dit was allemaal ernstig gaan etteren en de malaise was er totaal. Het ene na het andere personeelslid viel ziek uit, een heel aantal docenten keek uit naar een andere positie en sommigen hadden het over suïcidegevoelens. Zonder enige twijfel was er een negatief effect vast te stellen op de leerervaringen van studenten, zo bleek ook uit hun getuigenissen. Nochtans was er ook veel wat de betrokken personeelsleden én studenten verbond. Allen voelden een grote bezorgdheid om de opleiding en om de studenten zelf. Allen wilden uit de impasse. De organisatie toonde te willen bouwen aan beterschap en nam de touwtjes in handen. Het is absoluut cruciaal dat deze werken op papier en ook in het echte leven een stevige

streep trekken onder wat in het verleden misliep en dat ze uiteindelijk ook voor de toekomst hun vruchten afwerpen.

D. Bijzondere focus en specialisatie in media en cultuur

a. Achtergrond

Zoals intussen bekend verschoof de focus van de Genderkamer in 2019 ietwat o.m. vanwege een bijzondere vraag van de domeinen media en cultuur om specifiek voor die sectoren een 'ombudsfunctie' uit te bouwen. Dat project liep eerst voor twee jaar, tot 2021, werd vervolgens verlengd tot eind 2022 en uiteindelijk tot aan het moment waarop de genderkamerbevoegdheden overgaan in het VMRI.

Hieronder volgt een blik op dat werk in 2022. Dit is natuurlijk een verderzetting van eerdere jaargangen en hoort in die zin dus eigenlijk samengelezen te worden met de eerdere jaarverslagen. Bovendien is ook de samenlezing met het voorgaande hoofdstuk hoger onderwijs relevant, dat verschillende kruisverwijzingen bevat naar de eerdere "*lessons learnt*" uit media en cultuur, die in het werk van 2022 ook relevant bleken voor het hoger onderwijs. Die kruisverwijzingen en het feit dat sommige van de vaststellingen uit één domein ook te transponeren zijn naar andere domeinen, zijn zonder meer belangrijk. Het toont aan dat een helikopterperspectief en in de breedte werken, veel zin heeft.

Daarenboven ging het hier eerder in één onderdeel dan nog in het bijzonder over het hoger kunstonderwijs, een onderwijstak die een aanzienlijk aantal kunstenaars en mediamakers voortbrengt en bevat. Zij trekken na hun opleiding de wijde wereld in en zetten daar soms voort wat ze in de opleiding oppikten. Ook het omgekeerde geldt: kunstenaars en mediamakers die de deur van het hoger kunstonderwijs al achter zich dicht hebben getrokken na een opleiding, komen soms nog wel eens terug als docent. Hierboven werd dit verder geduid.

b. Continuïteit rendeert

Een dienstverlening opbouwen neemt tijd in beslag. Het gaat om bekendheid verwerven, om netwerken bouwen, om inhoud en methode uitbouwen en om vertrouwen verdienen. Dat genereert stakeholderdoorverwijzingen en mond-aan-mondreclame die allicht soms nog meer werven dan een reclamecampagne.

Na de eerste jaren in die bijzondere opdracht met de personeelsuitbreiding, en zeker naarmate de projecttermijnen telkens verstreken, was de vaakst gehoorde vraag of de continuïteit gewaarborgd was. Zeker in 2022 en 2023 kon er een zekere onrust opgemerkt worden bij melders en in het netwerk. Melders wilden immers weten dat hun dossier opgevolgd zou worden en meer zelfs, voor dit soort van gevoelige meldingen, wilden ze vaak terecht kunnen bij de voor hen gekende gezichten, bij de mensen die ze vertrouwen. Vertrouwen hebben in een meldpunt is een basisvoorwaarde voor de goede werking. Ook netwerkpartners wilden weten of doorverwijzingen bij de Genderkamer nog zouden landen en ook uitbehandeld zouden worden. Zij willen altijd correct handelen tegenover de mensen die vertrouwen in hen hebben gesteld.

Continuïteit rendeert ook op een andere manier. Een aantal melders deed vooral melding om ervoor te zorgen dat iemand op de hoogte zou zijn van hun klacht, zonder vervolgstappen te willen. Als de tijd zou uitwijzen dat die specifieke klacht in een patroon paste, dan wilden ze de kans krijgen om zich er anders tegenover

te verhouden. Om zo iets überhaupt als mogelijkheid te zien, is continuïteit een absolute voorwaarde.

De opeenvolgende projecten die een kapstok gaven voor de gespecialiseerde en specifieke aandacht, eindigen met de overdracht van de Genderkamer naar het Vlaams Mensenrechteninstituut, dat hopelijk een wat langer lopend perspectief kan bieden dan de Genderkamer kon. Zoals het VMRI-decreet bepaalt, kan het mensenrechteninstituut prioriteiten stellen. Het is uiteindelijk aan het Instituut zelf om die beslissing te nemen, maar er zijn alleszins sterke argumenten te vinden in de continuïteit, in de gesmede banden en in het intussen al verzette werk om dit thema in de toekomst nog steeds te beschouwen als een speerpunt. Ook de politieke discussies over het meldpunt rond grensoverschrijdend gedrag interfereren hiermee.

c. Inhoudelijk: klachten en klankbord

De bijzondere focus en de 'ombudsfunctie' uit de actieplannen maakten dat de onderzoekers-psychologen het aanspreekpunt werden voor meldingen en klachten omtrent intimidatie en seksuele intimidatie in deze domeinen. Uiteraard was er ook de ondersteuning van de juristen voor een multidisciplinaire aanpak.

Die vragen, meldingen en klachten kwamen altijd uit allerlei hoeken en waren er zeker niet altijd op gericht om te klagen of om een bemiddeling te vragen. Ze waren in de loop van 2022 wel opnieuw heel verscheiden van aard.

Zoals in eerdere jaren zijn er altijd getroffen en die hun verhaal kwijt wilden. Een getroffene vertelde bijvoorbeeld hoe die een poging tot kussen afsloeg en in de periode daarna een waterval aan vrouwonvriendelijke opmerkingen moest verdragen (2022-1303). Eén omstandermelding ging over een persoon die opgejaagd werd door een productieleider via een stroom aan ongepaste berichten en erg schuine opmerkingen. De omstander wilde weten hoe zij samen de komende tijd zouden moeten doorkomen, in de nauwe samenwerking die nog even doorliep (2022-6221). Zonder concreet in dit dossier op te treden, konden wel tips gegeven worden over de mogelijke routes in zo'n situatie en over het verzamelen van bewijsmateriaal.

Een heel apart soort van vraag is die waar eigenlijk gevraagd wordt om in het rond dwarrelende roddels over deze of gene te bevestigen of te ontkennen. Uiteraard begrijpt de Genderkamer dat mensen en organisaties graag weten met wie ze in zee gaan, maar het is natuurlijk onmogelijk om te delen over wie de Genderkamer klachten heeft gekregen en met wie bemiddeld werd (2022-5838). Daarvoor bestaan in dit soort van procedures, zeker in vergelijking met het strafrecht, nu eenmaal te weinig waarborgen. Vraagstellers begrijpen dit uiteindelijk ook als het hen uitgelegd wordt. In zulke gevallen hebben ze gewoonlijk wel veel aan wat eerste hulp bij het uitwerken van een sterk preventief beleid (2022-0006).

Soms leidde een klacht van een verzoeker tot een breder traject in organisaties. Melders kunnen steeds het mandaat geven om met de organisatie in gesprek te gaan en te bemiddelen. Daar kon gezocht worden naar ruimere bemiddelingsresultaten, eventueel in een opbouwend traject naar een beter beleid dat grensoverschrijdend gedrag voorkomt en bestrijdt. Die stappen zijn soms trager en de tastbare resultaten laten soms wat langer op zich wachten. Tegelijk is dit gewoonlijk wel een diepgaander proces dat zoekt naar een cultuur- en klimaatverandering. Het kan soms resultaten opleveren die veel duurzamer en meer gedragen zijn.

Uiteindelijk is dit dan voor veel melders toch een belangrijke vooruitgang, vooral degenen die vertrekken vanuit de wens dat zulks zich nooit mag herhalen.

Daarnaast waren er altijd media- en cultuurorganisaties die zich naar de Genderkamer begaven om er een klankbord te zoeken wanneer zij met hun eigen organisatie aan de slag wilden rond grensoverschrijdend gedrag (2022-0006; 2022-1340; 2022-0507; 2022-0506; 2022-2403 ...). Heel wat organisaties waren echt op zoek. De Genderkamer informeerde, verwees door, vroeg om ook zelf te doorploeteren en adviseerde. Meestal wierp dit soort van trajecten goede resultaten af, vooral omdat de bereidheid om werk te verrichten al aanwezig was. In een enkel geval bleek zo'n vraag te dienen om een stolp te zetten over een storm ter plekke. Dat was dan meteen zichtbaar in de resultaten die uitbleven of zonder meer ondermaats waren (2022-1340).

Het jaar 2022 was uiteraard ook het jaar waarin er een beslissing viel over de meerjarige werkingssubsidies voor cultuurorganisaties. Verschillend melders wierpen vragen op in verband met die subsidies. Melders vroegen zich af of de subsidieverstrekker weet had van grensoverschrijdend gedrag ter plekke en of die zijn oordeel daarvan zou laten afhangen. Een formeel kader ontbreekt hier alvast maar melders konden dit soort van informatie uiteraard - zoals alle informatie - delen met de subsidiënt.

Evengoed signaleerden verschillende melders in zo'n situatie dat ze zich alleen wilden informeren en net niet wensten dat hun informatie eventueel een negatief effect zou hebben op eventuele subsidies en dus artistieke activiteiten van de organisatie. Deze melders waren nog strenger in hun (evidente) vraag om vertrouwelijkheid van een melding. Sommigen stelden hun melding uit tot na het bekendmaken van de subsidies. In een enkele organisatie tot slot maakte juist het wegvallen van de structurele werkingssubsidies het eenvoudiger om het contract van een sterk besproken figuur te beëindigen.

Waar de Genderkamer op de eigen limieten stootte, was een vraag om in een acute situatie ergens te lande ter plekke te komen om daar en dan te bemiddelen (2022-8888). Die vraag botste op de grenzen van de opdracht zoals die omschreven is, maar ook op de personeelsbezetting zoals die ingeschaald is. De Genderkamer kwam in de loop der jaren wel degelijk regelmatig ter plekke in organisaties, maar ze was natuurlijk op zichzelf geen handhavingsorganisatie zoals de politie er wel één is. Dan blijkt dat de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag er één is van verschillende systemen, methodes, sporen en organisaties die allemaal samen een stuk van de werkzaamheden op zich nemen. Idealiter sluiten die naadloos op elkaar aan.

d. Inhoudelijk: veel meer dan klachtenbehandeling

Uiteraard was het werk meer dan alleen klachtenbehandeling. Er werd sinds 2019 bijvoorbeeld uitdrukkelijk ingezet op het versterken van de banden met verschillende (sub)sectororganisaties. Ook in 2022 werden die banden verder versterkt en waar nodig aangegaan. Zo organiseerde de Genderkamer in 2022 in samenwerking met Literatuur Vlaanderen een webinar over grensoverschrijdend gedrag in de cultuursector. Kort daarna kwamen er enkele meldingen binnen over ernstig grensoverschrijdend gedrag van personen die informatie hadden gekregen uit die sessie (2022-8595; 2022-8118). Beide melders gaven aan dat die informatiesessie een cruciaal element was geweest in de weg naar melden. Hetzelfde kan gezegd worden over aanwezigheid op het terrein in het hoger kunstonderwijs. Ook daar bleken

melders zich aan te dienen wanneer ze via een bredere sessie kennis hadden kunnen maken met (medewerkers van) de Genderkamer.

Op 16 november 2022 organiseerde de Genderkamer samen met Mediarte een ontmoeting met de Nederlandse Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, Mariëtte Hamer, die daarvoor naar Brussel afzakte. Het onderwerp was de uitdagingen rond grensoverschrijdend gedrag, specifiek in de sectoren cultuur en media. Verschillende partners waren aanwezig om in een besloten en informele setting met de regeringscommissaris van gedachten te wisselen. Er was ruimte om te zoeken naar gelijkenissen en verschillen, maar ook om te bespreken wat (zelf) beter kan.

e. Specifieke aandacht voor werken met minderjarigen

Wie werkt met minderjarigen moet zowel preventief als reactief heel waakzaam zijn en een grote voorzichtigheid inbouwen. Dat bleek bijvoorbeeld uit een dossier van 2022 uit de artistieke sector waar alles draaide rond minderjarige tieners (2022-3378). Bij voorbaat was er door de betrokken organisatie te weinig gedacht aan deze kwetsbaardere groep en toen het misliep, waren er goede intenties, maar geen systemen en geen vertrouwen.

In dit soort van gevallen komen veel factoren samen: de intrinsieke, leeftijdsgebonden machtsdynamiek is nog sterker wanneer er sprake is van minderjarigen tegenover meerderjarigen. Vaak is er een statusverschil en een verschil in levenservaring. Daarnaast is de zorgplicht (ook voor de Genderkamer zelf) sterker ten aanzien van deze groep. Mentale, fysieke, seksuele integriteit moeten nog sterker bewaakt worden en de verwachtingen ten aanzien van zo'n organisatie om integriteit te respecteren en te beschermen mogen erg hoog liggen. In zo'n gevallen moet artistieke vrijheid net in lijn gebracht worden met die integriteit in plaats van ermee te concurreren. Beide waarden mogen en hoeven ook niet tegengesteld zijn. Ook in topsport wordt gewerkt naar uitzonderlijke prestaties en ook daar wordt gezocht naar manieren om dat te verzoenen met integriteit

f. Landsgrens- en domeinoverschrijdend

Dossierbehandeling, en ook de adviesvragen zijn bepaald door de aanknopingspunten die ze bevatten. De betrokkenen in een geschil zijn regelmatig mensen die zich de ene dag in één domein bevinden (bv. media, cultuur of ook sport) en die de volgende dag in een heel ander domein stappen (bv. onderwijs). Soms zijn er mensen die bijvoorbeeld in een privaat gefinancierd project werken en de volgende dag voor een wat gestructureerdere setting als een zender of een gesubsidieerd kunstenhuis (2022-6463).

Er waren in 2022 ook dossiers over cultuurorganisaties met een internationale dimensie (2022-4496; 2022-4698). Wanneer de organisatie de landsgrenzen oversteeft, doen ook de betrokkenen rond grensoverschrijdend gedrag dat soms. Zij overbruggen de fysieke afstand met de Genderkamer vooral via e-mail en vervolgens videobellen.

Specifiek in het domein cultuur waren er enkele dossiers die de Vlaamse grenzen en ook de landsgrenzen overstegen. Soms hadden verzoekers een buitenlandse nationaliteit en verblijfplaats en vonden ze de Genderkamer via het gesproken woord. Als zij, noch de andere betrokkenen in hun klacht of melding enige link hadden met Vlaanderen, was het zoeken naar andere nuttige sporen bij collega's.

De organisatie Mores in Nederland was soms een goed adres (2023-0888). Het IGVM kon dat soms zijn voor zaken uit de Franse gemeenschap.

g. Soms onevenredig scherp

In 2022 werd de Genderkamer twee maal op een verschillende wijze geconfronteerd met de scherpste in concrete dossiers.

In een eerste geval ging het over een organisatie die als voornaamste bestaansreden heeft kunst te gebruiken om diep en scherp te provoceren. Het verhaal luidde dat de organisatie er daarbij bewust voor kiest om grenzen van het legale op te zoeken en hier en daar doelbewust te overschrijden (openbare zedenschennis, maar ook aanranding in publiek). Die vaststelling deed de Genderkamer niet zelf, maar het werd haar wel zo meegedeeld.

Wanneer de Genderkamer over deze organisatie gecontacteerd werd, stelde ze vast dat met deze organisatie weinig te bemiddelen valt. Een verzoeker die een daadwerkelijke klacht had over het gebruik zonder toestemming van haar foto, kon rekenen op empowerment en haalde zo op eigen houtje haar slag thuis. Maar voor de op zich begrijpelijke vraag om op te treden tegen een publiek evenement dat de grenzen van het strafrecht zou overtreden, bestaan er geschiktere kanalen.

In een ander dossier uitte de scherpste zich op een andere manier. Een cultuurorganisatie kreeg te maken met een klacht over een personeelslid. De klacht leek mogelijk niet erg sterk en was ook ietwat zwak gefundeerd, maar kon wel tellen als signaal, vooral nog voor het luik preventie. De organisatie aanvaardde de opmerkingen en wilde verbeteringen doorvoeren, weliswaar aan een te gezapig tempo. Nog voor de eerste acties echt vruchten konden afwerpen, was diezelfde klager terechtgekomen bij een zeer activistische groep die deze klacht bundelde met allerlei andere geruchten die ze zou hebben opgevangen. Daarmee zetten ze de organisatie het mes op de keel, soms zelfs gebruik makend van onwaarheden over getuigenissen en ook over de Genderkamer. Die scherpste, het gebrek aan funderingen waarop de strijd gebouwd was, hebben veel weerstand opgeroepen rond dit conflict. In plaats van te kunnen focussen op de toekomst, woedt nu een strijd tussen de activistische groep en de organisatie. Die energie had veel beter gebruikt kunnen worden. (2022-4892; 2022-6976; 2022-0507)

E. Tussenbesluit

Grensoverschrijdend gedrag, in de Genderkamer intimidatie en seksuele intimidatie, was een thema dat jaren braak gelegen had en dat als drenkeling opgepikt is uit de #MeToo-golven na 2017. Het aantal vragen, meldingen en klachten steeg jaar na jaar en de maatschappelijke beroering klonk bij momenten oorverdovend luid in media en op sociale media. In ons werk sprongen de sectoren van media en cultuur er telkens uit, maar dat was vermoedelijk nog vooral te verklaren vanuit de bijzondere focus en specialisatie die de Genderkamer heeft geïnstalleerd na de vraag van het departement CJM om mee te bouwen aan de verschillende actieplannen. De twee medewerkers-psychologen, ingeschakeld voor media en cultuur, hebben hier hun schouders onder gezet. In 2022 sprong de sector van het hoger onderwijs er ongetwijfeld net zozeer uit, zowel in het brede maatschappelijke debat als in de werking van de Genderkamer.

Er waren heel wat parallellen te zien voor alle sectoren. Zo was grensoverschrijdend gedrag in sommige gevallen seksueel getint terwijl het in heel veel gevallen

die lading helemaal niet heeft. Grote machtsverschillen bleken heel vaak in het vizier te komen als mogelijke risicofactor voor deze gedragingen.

Voor de Genderkamer was het telkens werken op casusniveau, op het niveau van het organisatiebeleid, en ten slotte, onder meer via dit jaarverslag, ook op Vlaams niveau.

Voor het casusniveau vertrok alles bij luisteren, echt luisteren. Heel wat mensen lieten het daarbij, sommigen wilden zelf leren om met dit soort van klachten aan de slag te gaan. In enkele gevallen werd ook daadwerkelijk bemiddeld. In dossiers waar het strafrecht in het geding was, was buitengerechtelijk bemiddelen zoals bij de Genderkamer niet geschikt.

Veel van het casuswerk leidde de Genderkamer uiteindelijk binnen bij de organisaties waar bepaalde zaken zich hadden afgespeeld. Zo kon er nog meer toekomstgericht gewerkt worden en ook gebouwd worden aan herstel, waar dat kon.

Die organisaties uit allerlei verschillende sectoren bleken erg vaak zelf in te zien dat het beter kon en ook moest, maar veel moeilijker was het dan om te weten hoe dat precies in zijn werk gaat. Cruciaal is dat organisaties een (stevig) beleid uitwerken, liefst op basis van de collectieve wijsheid van wie in de organisatie aanwezig is. Dat beleid moet duidelijk gecommuniceerd worden op een manier die in het bijzonder hun eigen specifieke doelgroepen bereikt, via een medium en in een taal die hen aanspreekt (vb. freelancers, studenten, jongeren...). En naderhand, zeker bij incidenten, moeten ze dat beleid uiteraard ook echt waarmaken. Wie het dan niet zo nauw neemt met wat de collectieve intelligentie heeft gebouwd, verliest zoveel vertrouwen dat herstel daar moeilijk weer op te bouwen is.

Er zijn enkele specifieke elementen die in 2022 nog meer naar voor kwamen dan in andere jaren, hieronder samengevat. Sommige daarvan lopen parallel in verschillende sectoren, maar er zijn er ook heel wat die in de sectoren toch net anders liggen. Gewoonlijk heeft dit te maken met de verschillende groepen die zich bewegen in die sectoren: studenten, freelancers, vrijwilligers etc.

Heel vaak wordt er (mogelijk iets te eenzijdig) gefocust op procedures na klachten en op afhandeling daarvan, maar dat legt erg veel gewicht op de schouders van zij die dan ook echt een melding moeten doen. Dat gewicht is voor velen nauwelijks te dragen, zo blijkt uit geluiden van melders die expliciet zeggen anoniem te willen blijven. Die angst spreekt nog meer uit meldingen die per (anonieme) telefoon komen of per klassieke brief om elk spoor te kunnen uitwissen.

Cultuur bouwen, monitoren en onderhouden lijken zeker zo belangrijk als de aandacht die nu soms naar meldpunten gaat. Eén van die elementen die daar een onderdeel van uitmaken kan de gedragscode zijn. Zo'n document kan heel nuttig zijn als gemeenschappelijke visie op sociale veiligheid en gepast gedrag. Maar zo'n document hoort natuurlijk leven ingeblazen te worden en dit telkens opnieuw, opdat het kan dienen als basis voor een gesprek. Wie een gedragscode aanneemt en die dan als voetmat gebruikt, kon zich beter elke inspanning besparen.

Machtsverschillen blijken bijzonder vaak voor te komen in klachten over grensoverschrijdend gedrag. Omgekeerd geldt natuurlijk niet dat machtsverschillen altijd en noodzakelijk leiden tot overschreden grenzen. Toch zal in het preventieve luik altijd gemonitord moeten worden ten aanzien van plekken waar macht cumuleert, of net decumuleert. Daar moeten zorgvuldig "checks and balances" ingebouwd worden. Daar is sensibiliseren en ondersteunen cruciaal zodat mensen in

wijsheid kunnen handelen. Aan de andere kant – en zonder al te veel gewicht op de schouders van ‘de andere’ te leggen, kan ook heel wat aangeboden worden, namelijk vooral empowerment. Op die manier verkleint het onevenwicht tussen die verschillende personen.

Leiderschapskwaliteiten zijn niet altijd op dezelfde manier of even veel ontwikkeld als andere academische, artistieke of ook sportieve talenten. Alleszins zou die eigenschap aan waarde mogen winnen in het hoger onderwijs, zowel bij aanwerving, bevordering als in evaluaties.

Het tempo waaraan sommige klachtenprocedures lopen (intern en ook extern) ligt vaak heel wat lager en mist verhouding met het tempo waaraan het debat soms ter plekke woedt. Dat laatste kan soms razend hard gaan. Soms kan afstand in de tijd nuttig zijn om de rust te doen wederkeren, maar even goed kan die duurtijd maken dat wonden gaan etteren. In sommige omgevingen mist ook de communicatie (met betrokken partijen of brede communicatie) die trein soms nog. Het ontbreekt soms aan transparantie, bijvoorbeeld over sommige procedures die nog gevoerd kunnen worden en de verwachtingen die daartegenover gekoesterd kunnen worden.

In verschillende fases van klagen, opvolgen en misschien zelfs in tucht (o.m. in de sector hoger onderwijs) kan het introduceren van externe ogen een gepast hulpmiddel zijn. Dat lijkt een heel goed spoor, op voorwaarde dat ogen gevonden worden die ook voldoende kunnen mobiliseren. Voor tucht kijken verschillende spelers eigenlijk naar dezelfde profielen. Als zo’n pool van die profielen gedeeld zou kunnen worden over alle geïnteresseerde instellingen van hoger onderwijs, wordt dat misschien ooit een opstapje naar een tuchttribunaal zoals in de sport. Ook een bredere transparantie, als een andere vorm van het introduceren van externe ogen, lijkt hier interessant.

3. Met dank aan ...

Het werk van de Genderkamer is bijna acht jaargangen ver. Het heeft vaste grond gevonden dankzij de vele mensen en hun organisaties die ertoe bijgedragen hebben. Telkens zijn het vertellers geweest van meldingen of klachten, of aandragers van verschillende thema's waarop de Genderkamer verder kon bemiddelen, onderzoeken en vertalen. Misschien wel zonder dat ze het zelf wisten, waren zij uiterst bepalend.

Dit onderdeel van dit laatste jaarverslag benoemt een aantal van die vertellers en betrokkenen en (h)erkent hoe belangrijk ze geweest zijn voor de richting en voor de mensen van de Genderkamer. Dit onderdeel is op die manier een warme bedanking aan allen die samen met ons een deel van de reis hebben afgelegd.

A. Dankzij melders: getroffen en omstanders

De allereersten om te bedanken, zijn de vele verzoekers die zaken onder de aandacht brachten of die hun verhaal vertelden in de Genderkamer. Ze waren altijd de kiem van veel inhoud van het werk. Deze getroffen en van discriminatie (ook in de vormen intimidatie en seksuele intimidatie) raaptten de moed bij elkaar om een adviesvraag te stellen of om een klacht te formuleren, bij voor hen onbekenden.

Sommige melders waren niet meteen zelf getroffen, maar wel eerder omstanders. Zij zijn heel vaak cruciaal in concrete en/of acute situaties van discriminatie. Daar kunnen ze een en ander ontzenuwen door eventueel tussen te komen en een grens te stellen of door af te leiden. Omstanders hebben ook in de minder acute fase een belangrijke rol. Dan verwerven en behouden ze bijvoorbeeld het overzicht voor getroffen en over potentiële meldkanalen en hun reikwijdte. En in sommige gevallen staan ze de eigenlijke getroffen en bij wanneer die de stap zetten naar een meldkanaal zoals de Genderkamer. Uiteindelijk zal deze groep ook een belangrijke rol spelen wanneer er een cultuuromslag nodig of gewenst zou zijn.

De omstanders in de moeilijkste posities waren degenen die misschien niet erg adequaat gereageerd hadden op discriminatie waar zij getuige van waren (ook intimidatie en seksuele intimidatie). Soms hadden ze te lang gedacht dat de dingen zouden koelen zonder blazen. Wanneer die zich uiteindelijk toch inschakelden, als actieve omstanders die informatie vergaart en verspreidt of als actieve omstanders in een bemiddeling, komen knelpunten geregeld los in een stroomversnelling.

Al die mensen voelden een prikkel om te melden of te vragen en die houdt de dossierbehandelaar of bemiddelaar het beste in zijn achterhoofd. Die prikkel kan soms verwondering zijn, ergernis, verontwaardiging, een gevoel van onrechtvaardigheid of vriendschap. Soms is het onwetendheid en de wens om die aan te vullen met informatie. En soms is die prikkel een kwetsuur. De klacht die in 2022 binnenrolde over VRT en de wijze waarop die een scène uit de serie 'Twee zomers' had benoemd als seksscène i.p.v. verkrachtingsscène (2022-1114), was daar een voorbeeld van. Deze verzoeker legde een stukje van het eigen verhaal bloot bij het formuleren van deze klacht. Klachtenbehandelaars weten maar beter dat ze altijd met mensen werken.

De uitlopers na klachten en meldingen konden heel divers zijn en vroegen soms wel wat inspanningen: (begin van) bewijs aanleveren, zelf aan de slag gaan met de informatie of mee in een bemiddelingstraject stappen.

B. Dankzij reflectieve/lerende organisaties

Een bijzondere omstander die de Genderkamer regelmatig mocht treffen, was de organisatie die haar gelijkheidsbeleid scherper wilde maken en die daarvoor contact opnam met de Genderkamer. Deze bijzondere omstanders lieten zich opmerken in het thema van grensoverschrijdend gedrag, maar evengoed in het bredere thema discriminatie. Zo ging het supra in dit jaarverslag over de lerende jeugdwerkorganisaties.

In beginsel werd in eerste instantie aangespoord om zelf, eventueel begeleid, een traject te lopen om een scherp(er) integriteitsbeleid uit te werken dat ook gedragen is. Daarmee was het werk niet afgelopen. Die organisaties moesten een strenge managementnorm hanteren en gebroken afspraken streng opvolgen en eventueel sanctioneren. Zij moesten hun instrumenten voortdurend opnieuw tot leven wekken door het gesprek en het vuur gaande te houden.

Regelmatig was de drijfveer bij deze organisaties sterk genoeg om grote inspanningen te leveren en dus ook echt tot een gedragen gelijkheids- en integriteitsbeleid te komen. In een aantal gevallen leek de inspanning van een dergelijke organisatie vooral ingegeven door de vrees om ontbloot te worden als een organisatie die mogelijk te tolerant was. Het eindresultaat van een traject naar beter wil dan wel eens teleurstellen.

C. Dankzij andere cruciale bakens

In het ruime bos van hulporganisaties, mensenrechteninstellingen en klachtendiensten staan tal van bomen, allemaal met hun eigen blikveld, kenmerken en methodes. Afhankelijk van de inhoud van de klacht, kunnen mensen terecht bij klantendiensten, bij ombudsdiensten, bij hun vakvereniging, bij Unia, bij het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen...

Voor wie vragen heeft over het brede thema grensoverschrijdend gedrag levert een snelle blik minstens de volgende kanalen op: de vertrouwenspersonen, de preventie-adviseurs, 1712 als hulplijn voor geweld en misbruik, politie, de zorgcentra na seksueel geweld, het Vertrouwenscentrum voor Kindermishandeling, opnieuw het IGVM ...

In dat bos is het voor potentiële melders soms moeilijk om nog te zien welke organisatie kan bieden wat zij net nodig hebben, en waar die organisatie dan ook institutioneel voor staat (bv. de mate van onafhankelijkheid). Het is evident dat zoiets van burgers eigenlijk niet verwacht kan worden en dat de systemen zodanig op elkaar moeten aansluiten dat zulks ook niet vereist is.

Sinds de opstart in 2015 heeft de Genderkamer partnerschappen gevonden met allerlei organisaties die een bepaalde invloed hebben gehad op de werking van de Genderkamer, bijvoorbeeld door thema's naar voren te schuiven waarin de Genderkamer soms ging grasduinen of door mensen met een verhaal of een klacht door te verwijzen.

Uiteraard kan hierbij o.m. heel dankbaar gedacht worden aan Sport Vlaanderen, Ices, Vlaamse Sportfederatie, TransgenderInfoPunt en Rosa VZW met wie in 2019 gewerkt werd aan het thema transgender/geslachtsvariatie en sport (zie ook: *Gender en sport: hink-stap-sprong naar een inclusief beleid*, Vlaamse Ombudsdienst, 2019, 92p.).

Bijzondere partnerschappen ontstonden naar aanleiding van het actieplan tegen grensoverschrijdend gedrag in de mediasector (2022) en het eerdere plan uit de cultuur- en audiovisuele sector (2018). Die partnerschappen met het departement CJM, maar ook met tal van andere organisaties waren van een heel bijzondere aard. Ze hebben gemaakt dat klachten, meldingen en ook adviesvragen steeds vlotter doorstroonden uit die sectoren en dat vraagstellers in de Genderkamer altijd dezelfde vertrouwde en gespecialiseerde gezichten tegenkwamen. Engagement Arts was bij uitstek een organisatie waarmee het vlot samenwerken was. Met Mediarte, sociaal fonds voor podiumkunsten en OKO (Overleg KunstenOrganisaties) werd regelmatig overlegd, werden zaken bijgestuurd of gesignaleerd. Er kan zeker ook gedacht worden aan Literatuur Vlaanderen, aan Kunstenpunt en aan de kunsthogescholen.

Veel dank ook aan de Vlaamse universiteiten en hogescholen om ons regelmatig te ontvangen voor lezingen, aan Sensoa, TIP, Rosa VZW, çavaria, de Vrouwenraad, Furia, Ella VZW, Gelijke Kansen in Vlaanderen (Agentschap Binnenlands Bestuur), 1712, de Commissie Historisch Misbruik, Unia en het IGVM, FIRM, de VLIR en zoveel andere organisaties voor alle uitwisselingen. Het is ongetwijfeld dankzij de thematische wisselwerking met al die verschillende actoren op het terrein en dankzij de goede samenwerking dat de Genderkamer ook dit laatste jaar opnieuw actief kon zijn op het terrein.

Al die instanties zijn bevolkt door mensen en het zijn natuurlijk die mensen die we bedanken voor alle rijkdom van de voorbije jaren.

D. Dankzij het Vlaams Parlement

Het was een decreet uit het Vlaams Parlement dat de Ombudsdienst in 2015 opdroeg om zichzelf te vertimmeren, door er bevoegdheden van een gelijkheidsorgaan aan toe te voegen (decreet 17 juli 2015 houdende wijziging van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst, BS 21 augustus 2015). Ook in 2022 was het een decreet dat aan die vertimmering weer wijzigingen aanbracht door het VMRI op te richten.

De oorsprong en de toekomst van de Genderkamer zijn bepaald door het Parlement, maar ook de inbedding en de huisvesting lagen er. Via de Vlaamse Ombudsdienst was de Genderkamer aangekoppeld bij het Vlaams Parlement, waar een bijzondere rijke context bleek te bestaan om visie en methode uit te werken die samen op hun beurt een recept zijn gebleken dat gedeeltelijk in het VMRI ook verder geproefd kan worden.

De talrijke commissiebezoeken, de vele uitwisselingen met volksvertegenwoordigers, de presentaties van alle verschillende jaarverslagen, de studiedagen etc. waren daar een onderdeel van. Dit jaarverslag is dus een bedanking aan het Parlement, aan de beide voorzitters die deze periode hebben overzien, aan de Volksvertegenwoordigers, aan de Secretaris-Generaal van het Parlement. We zijn ook

heel erkentelijk tegenover alle medewerkers van het Algemeen Secretariaat, het onthaal, de poetsploeg, de militaire politie, de communicatiedienst, de IT-ers, en de juristen.

E. Dankzij de Vlaamse Ombudsdienst

De inbedding van het Vlaamse gendergelijkheidswerk bij de Ombudsdienst heeft een belangrijke impuls gegeven met impact op de visie, de wijze waarop mensen en thema's benaderd werden en dus op de volledige werkmethode van het gelijkheidsorgaan. De specificiteiten werden uitgebreid beschreven in "Genderkamer, 5 jaar wind in de zeilen" (jaarverslag 2020, *Parl. St. Vla.* 2020-21, nr. 41/A-1, 51p.) Hieronder volgen enkele elementen die in deze jaren gegroeid zijn.

Een eerste voorbeeld van de kruisbestuiving is de snelheid van werken die eigen is aan de Vlaamse Ombudsdienst, maar breder aan ombudsdiensten in het algemeen. Een gelijkheidsorgaan heeft daar net zo goed baat bij. Verschillende klachten liggen gevoelig en het is voor het verder samenleven nuttig en belangrijk om ook met dit soort van klachten, meldingen of vragen, geen maanden of jaren te moeten wachten.

Een ander kenmerk dat eigen is aan een ombudsdienst en dat ook het gelijkheidsorgaan heeft getekend is de praktijk van de bemiddeling, met de neuzen zoveel als mogelijk in de richting van herstel. Er zijn tal van situaties waar betrokkenen elkaar niet meer hoeven tegen te komen en daar speelt de wil om er samen uit te komen minder. Maar discriminatie (ook in de vormen van intimidatie en seksuele intimidatie) doet zich ook voor in situaties waar mensen op de een of andere manier nog een band hebben te onderhouden. Leden uit eenzelfde club, personeelsleden uit een onderwijsinstelling, of betrokkenen uit de kleine media- of cultuurwereld waarin iedereen elkaar nog wel eens tegenkomt. Bemiddeling als instrument van herstelrecht was de manier om naar geschillen en mensen in al hun dimensies te kijken en om totaaloplossingen te vinden.

De Ombudsdienst boogt vooral op gezag, eerder dan op harde afdwingingsmethodes en zo was het ook voor het gelijkheidsorgaan. Dat heeft vervolgens kunnen vaststellen hoe belangrijk en nuttig het kan zijn om in veel gevallen mensen te helpen om toch in de eerste plaats zelf te bouwen aan het respect voor en de verwezenlijking van hun mensenrecht. Het bood ruimte om te werken in de richting van gedragen oplossingen die duurzamer zijn omdat ze van onderuit gegroeid zijn.

De inbedding bij de Ombudsdienst blijkt er nu één van tijdelijke aard te zijn geweest, maar die heeft het wel mogelijk gemaakt om in de jaren 2015-2023 het thema gender en geslacht een eigen en volwaardige plek te geven in het gelijkheidskansenwerk. Dat is alvast één van de voordelen die deze beleidskeuze, voor de tijd waarin die gelopen heeft, met zich heeft meegebracht. Intussen is in dit laatste jaarverslag gebleken hoe dit van belang is geweest voor verschillende thema's, in het bijzonder voor de discriminatievormen intimidatie en seksuele intimidatie na #MeToo.

Daarnaast is het zeker ook zo dat de Genderkamer met de reguliere werking van de Ombudsdienst regelmatig en vlot heeft kunnen uitwisselen. Zo zijn heel wat klachten en dossiers aan de traditionele ombudstoets (de ombudsnormen) gespiegeld terwijl ze tegelijk ook de specifieke blik van het gelijkheidsorgaan kregen

(voorbeeld: 2022-6174; 2022-4279 en 2022-4757). Ook eerdere rapporten kwamen tot stand in die mooie samenwerking. Het gaat bijvoorbeeld om 'Stemmen uit de stilte' over de coronacrisis en de impact op residentiële ouderenzorg (zie *Parl. St. Vla.* 2019-20, nr. 466/1.) en het werk omtrent adoptie (zie "Binnenlandse adoptie: de grens van het perspectief", *Parl. St. Vla.* 2021-22, nr. 1126/1; "Ontelbare jaren een kind verwachten" *Parl. St. Vla.* 2020-21, 53/1.).

Voor alle jaren van samenwerken, voor elke lach en traan die we gedeeld hebben, voor al dat bundelen van krachten met stuk-voor-stuk bijzondere mensen, bedankt.

4. Onderweg

Tussen 2015 en 2023 was de Genderkamer onderweg met alle partners en met alle verzoekers om te bouwen aan gelijkheid. Het was een weg van onderzoek en studie, van sensibiliseren en uitdragen, van bemiddeling. De blik was gericht op gelijkheid, gebonden aan het antidiscriminatierecht, maar ook met oog voor realiteit. Hieronder volgen enkele allerlaatste beschouwingen die terugkijken naar wat geweest is en die voorzichtig vooruitkijken naar wat komt. Ze kunnen voor het VMRI misschien inspiratie zijn, hier en daar misschien ook een voorzichtige waarschuwing. Centrale elementen van deze beschouwingen zijn hoop, bloei, kracht en groei: de titel van dit jaarverslag.

Hoop - Ten eerste, herstelrecht via empowerment en bemiddeling is voor heel wat zaken uiterst waardevol en soms nog onderschat. Deze benadering helpt mensen om zelf aan hun rechten te bouwen, iets waar velen zeker toe in staat zijn. En wanneer ze de taal aangeboden krijgen en ook de inspanningen kunnen opbrengen – eventueel met ondersteuning – , nemen ze de wijsheid voor lange tijd mee. Dat maakt dat ze desnoods herhaald zelf kunnen bouwen aan duurzame oplossingen. De laatste jaren hebben aangetoond dat getroffen en dit ook steeds vaker lijken te kunnen voor klachten die hoogst oncomfortabel zijn om over te spreken, zoals wel vaker het geval is voor intimidatie en seksuele intimidatie. Al passen hier wel kleine kanttekeningen: bemiddeling is niet voor elk type van klacht geschikt (bv. waar strafrecht hoort te werken) en bemiddeling leidt vaak, maar niet altijd tot bevredigende resultaten. Toch hoopt de Genderkamer dat de praktijk van bemiddeling naar waarde wordt geschat en niet ondergeschikt geraakt.

Bloei - Een tweede aspect dat in de loop der jaren sterk naar voor kwam, is dat het in het antidiscriminatierecht lang niet altijd eenzijdig gaat over daders en slachtoffers. Daar ging het natuurlijk soms wel over, maar nog vaker ging het over mensen die dingen meegemaakt hadden, zonder dat ze zich daarom identificeren als een slachtoffer. Er waren omstanders die allerlei zaken gezien of gehoord hadden en die wel of niet adequaat gereageerd hadden. En er waren ook mensen die fouten gemaakt hadden, soms regelrechte stomiteiten hadden begaan. Het zou altijd de bedoeling moeten zijn om deze groepen van mensen mee op de kar te trekken in plaats van hen in de aanval of net in het verweer te drijven. Dit werk kan bloeien als het die nuances blijft zien.

Kracht - Ten derde, de thema's intimidatie en seksuele intimidatie zijn de voorbije jaren met een ontzettende kracht naar boven gekomen. Van ondergrondse spanning met bovengrondse windstilte, ging het vrij plots naar grote uitbarstingen in allerlei sectoren. Onderhuids schuilt een strijd voor gelijkheid. Naar alle waarschijnlijkheid deemstert dit thema nog lang niet weg. Het verloop der jaren heeft wel aangetoond dat er ook in de samenleving steeds meer aandacht en ook taal bestaat om dit soort van thema's steeds meer op tafel te gooien. De Genderkamer heeft hieraan een beetje bijgedragen, maar het is alweer de kracht van de mensen en van de reflectieve organisaties die hierin erkend moet worden, ook voor de toekomst.

Kracht zal in de toekomst ook van het VMRI moeten komen. Het antidiscriminatierecht is geen wereld op zich maar leeft bij gratie van mensen en organisaties die het doen werken. Dit recht is ingebed in de realiteit die overal ter plekke leeft en daar moet altijd rekening mee gehouden worden. Soms waren er successen te boeken en soms was de realiteit zo dat er weinig vooruitgang te vinden was in

concrete dossiers. Er zijn in realiteit ook mensen en organisaties die echt niet willen luisteren naar wat het recht voorschrijft. Tot nu toe was het instrumentarium om daar sterker te drukken op het belang van de naleving van dit recht te beperkt. Het Vlaams Mensenrechteninstituut zou door de toevoeging van de geschillenkamer beter gewapend moeten zijn om in al die gevallen wel op de rechtsregel te wijzen. Uiteraard hangt het succes hier af van de mate waarin deze geschillenkamer gezag kan verwerven en daarin heeft elk van de maatschappelijke actoren betrokken bij dit thema een rol, met name om dat gezag niet te ondergraven, maar liefst te ondersteunen.

Groei - De start van het Vlaams Mensenrechteninstituut is een belangrijke stap voor Vlaanderen, een kans om het Vlaamse mensenrechtenlandschap opnieuw grondig te verankeren. De instelling zal groter zijn en veel breder kunnen werken. Het succes van deze instelling hangt nu af van de mensen die haar zullen bevolken, maar ook van de ruimte die elk van ons, ook de lezer van dit jaarverslag, aan deze opstartende instelling zal geven. Alleszins worden de genderbevoegdheden in vertrouwen overgedragen.

Hoop in bloei, kracht in groei - De laatste woorden van dit allerlaatste Genderkamerjaarverslag zijn voor de mensen die met elkaar onderweg waren in de Genderkamer. Er is 'in de bres springen', maar in de Genderkamer was het eerder 'elke bres samen weer dichten'. Er is collegialiteit, maar hier was het 'samen door dik en dun'. Er is op weg zijn, maar dit team ging voor meer: samen een weg zoeken, desnoods nog bouwen. Deze groep had de neuzen in dezelfde richting en tegelijk de rijkdom van de verscheidenheid. Voor elk stukje samen onderweg - op bestaande, net ontdekte of zelf aangelegde paden - , en voor elk stukje dat we ongetwijfeld nog met elkaar zullen delen: bedankt.

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

Depotnummer: D/2023/8928/2
ISBN-nummer: 9789076833323

