



Vlaams
Parlement

ingediend op **546** (2015-2016) – Nr. 1
27 oktober 2015 (2015-2016)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Wonen, Armoedebeleid en Gelijke Kansen
uitgebracht door Sabine de Bethune en Piet De Bruyn

over het genderbeleid

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: de heer Lorin Parys.

Vaste leden:

de heren Björn Anseeuw, Piet De Bruyn, Jelle Engelbosch, Marc Hendrickx, Lorin Parys,
mevrouw Nadia Sminate;
de dames An Christiaens, Griet Coppé, Katrien Partyka, Valerie Taeldeman;
de dames Freya Saeys, Mercedes Van Volcem;
mevrouw Michèle Hostekint, de heer Joris Vandenbroucke;
mevrouw An Moerenhout.

Plaatsvervangers:

de dames Caroline Croo, Ingeborg De Meulemeester, Lies Jans, Kathleen Krekels, Tine van der Vloet,
de heer Herman Wynants;
de heren Dirk de Kort, Michel Doomst, de dames Cindy Franssen, Katrien Schryvers;
de dames Ann Brusseel, Gwenny De Vroe;
de heer Kurt De Loor, mevrouw Els Robeyns;
mevrouw Elke Van den Brandt.

Toegevoegde leden:

de heer Christian Van Eyken.

INHOUD

1. Toelichting door de heer Bart Weekers, Vlaams ombudsman	4
2. Toelichting door mevrouw Annelies D’Espallier, specialiste Mensenrechten, Vlaamse Ombudsdienst.....	5
3. Vragen van de commissieleden en antwoorden van de sprekers	6
Gebruikte afkortingen	13

Op 8 juli 2015 verstevigde het Vlaams Parlement het genderbeleid door de Vlaamse Ombudsdienst, naast de bestaande taken, tevens de opdracht van onafhankelijke genderkamer toe te wijzen.

Op 24 september 2015 organiseerde de Commissie voor Wonen, Armoedebelief en Gelijke Kansen een gedachtewisseling met de Vlaamse Ombudsdienst om de werking van deze genderkamer nader toe te lichten.

1. Toelichting door de heer Bart Weekers, Vlaams ombudsman

De heer *Bart Weekers* deelt mee dat de Vlaamse Ombudsdienst vooral twee troeven wil uitspelen: de ervaring en expertise vanuit de generalistische kijk die de positie van de ombudsdienst biedt, als eerste troef, en de nadruk op verzoening en definitieve geschillenbeslechting, als tweede troef. Deze aanpak zal ook inzake de genderproblematiek worden toegepast. De genderproblematiek wordt duidelijk door de resultaten van klachtendiensten te gedetailleerd te analyseren. Zo is bijvoorbeeld een instructeur van de VDAB door de instantie zelf teruggefloten omdat hij aan een vrouwelijke werkzoekende had meegedeeld dat het om een 'mannenberoep' zou gaan. Die resultaten blijft de ombudsdienst ondersteunen. In het klachtenboek van de VDAB kan men tevens vaststellen dat het om een uitzonderlijk feit gaat. De echte problemen zitten bij sollicitaties in de privésector en arbeidsvoorwaarden, waar zich dan ook het gros van klachten en verzoeningen situeert. De ombudsdienst beseft dat men ook daar slechts een minimale impact genereert.

De sterktes en zwaktes zijn sinds 8 juli 2015 geanalyseerd. Zwak punt blijkt dat men over sommige fenomenen onvoldoende weet. Om meer te weten, is meten noodzakelijk. Sinds het opnemen van de genderbevoegdheid is de ombudsdienst dan ook begonnen met een ronde van de echt grote Vlaamse diensten. Eerste resultaat is dat De Lijn heeft beloofd en vooropgesteld om voortaan codificaties inzake mensenrechtendiscriminatie in hun rapportering op te nemen. De heer Weekers wijst erop dat men De Lijn niet vraagt om louter rapportering over genderspecten, maar dat men breder gaat richting 'meten en weten van de gehele mensenrechtenproblematiek'. Vanaf 1 januari 2016 zullen de codes worden toegepast bij De Lijn. Daarachter gaat een heel beleid schuil. Ze geven aan of er achter wat voordien slechts als een simpele klacht werd beschouwd, ook een discriminatiemotief zit. Dat moet het mogelijk maken gericht beleid te ontwikkelen.

De generalistische aanpak van de Vlaamse Ombudsdienst vormt echter ook een zwakte. De dienst profileert zich ten aanzien van een gehele samenleving, die de dienst kent als een instantie die zich bezighoudt met onvrede 'tout court'. 'Ombudsman' wordt dan geassocieerd met klachten, onvrede en oplossingen zonder gerechtelijke interventie. Die generalistische aanpak maakt dat specifieke doelgroepen de weg naar de instantie niet zo eenvoudig vinden.

Om de deskundigheid van de Vlaamse Ombudsdienst op dit domein te verhogen werd een onderzoeker aangeworven die ter zake een meerwaarde kan bieden. Mevrouw D'Espallier is specialiste Mensenrechten. Zij heeft een goed zicht op mogelijke maatregelen die de zwaktes in sterktes kunnen ombuigen. Haar achtergrond ligt bij algemene mensenrechten, met een specifiek inzicht in de discriminatiegrond 'handicap'. Het aspect gender wordt daaraan toegevoegd. Er is reeds een duidelijke planning, maar de verdere invulling en ontwikkeling zal gaandeweg gebeuren.

2. Toelichting door mevrouw Annelies D’Espallier, specialiste Mensenrechten, Vlaamse Ombudsdienst

Mevrouw *Annelies D’Espallier* stelt dat het vertrekpunt vaak de meldingen of klachten zijn van individuen. In de traditionele ombudsfunctie moet het gaan om een klacht tegen een overheid. Wat gender aangaat, kan het ook gaan om klachten van particulieren onderling. Er wordt in eerste instantie nagegaan of er een Vlaamse bevoegdheid in het spel is en of het over een genderkwestie gaat. Er zijn reeds een aantal klachten en meldingen binnen en men stelt vast dat die zeer gelijklopen met wat de ombudsdienst al deed. Zo is er sprake van neerbuigend gedrag vanwege De Lijn of een chauffeur van De Lijn ten aanzien van een transgender. Een melding van andere aard gaat om het niet meewerken van een werkgever inzake fertiliteitsbehandelingen. Men bekijkt dan in hoeverre de zaak behandeld kan worden. Vervolgens probeert de dienst een verzoening te regelen. Die intrinsieke eigenschap zit in de ombudsdienst ingebakken.

Eventueel kan de dienst als procespartij optreden, mits dat mogelijk is en er de middelen voor kunnen worden vrijgemaakt. Het gaat dan vooral om grote knelpunten waarvoor men meent het verschil te kunnen maken.

Mevrouw D’Espallier haalt andere voorbeelden aan waar de dienst iets kan betekenen. Ze geeft eerst een voorbeeld van een gewone ombudszaak in een mensenrechtencontext, waar er potentieel ook een klacht zou kunnen zijn bij een andere instantie (in dit geval het Federaal Migratiecentrum). Op 10 september 2015 bijvoorbeeld ontving de Vlaamse Ombudsdienst in zijn traditionele ombudsfunctie een klacht over de VRT-uitzending ‘Op De Vlucht’, over de vluchtelingencrisis. Verzoeker vond dat de aandacht voor de kwestie te eenzijdig was. De klacht is behandeld en de verzoeker is erop gewezen dat de VRT binnen zijn takenpakket ook de bevoegdheid heeft om te opiniëren.

Zo is er ook de zaak van tv-zender JIM die een jongerenzender voor jongens wil opzetten. Of dossiers zoals de zaak-Trezeguet, die in handen is genomen door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, voor wat betreft het arbeidsrechtelijke aspect. Een samenwerking met het instituut wordt vooropgesteld.

Tegelijk moet ook een netwerk worden uitgebouwd. Samenwerking is cruciaal en gebeurt al met een aantal instellingen. In de traditionele rol gebeurt dat al met de Kinderrechtencommissaris. Maar bijvoorbeeld ook met het federaal Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen en het Interfederaal Gelijkekansen-centrum. Die contacten zijn al gelegd en structurele samenwerking is zeker mogelijk.

Samenwerking is in elk geval nodig, onder meer om te kunnen doorverwijzen naar de juiste instantie. Dat is al eerder gebeurd met een klacht van moslim-ouders over de vereiste om naakt te douchen in een sportclub. Het zwaartepunt van de klacht situeerde zich daarbij veeleer bij de religieuze aspecten, waarop is doorverwezen naar het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

Samenwerking laat ook toe kennis te delen. Zeker waar er meervoudige discriminatiefeiten worden vastgesteld. Zo is het bijvoorbeeld voor gender en religie, of gender en handicap vanzelfsprekend om samen te werken. De eerste contacten werden reeds gelegd.

Ook met middenveldorganisaties wordt samengewerkt, bijvoorbeeld met Çavaria, dat recent nog wees op de nood aan suïcidepreventie voor transgenders. Samenwerking laat toe de knelpunten te identificeren.

Laatste taak van de genderkamer is het bevorderen van bewustwording. Het gaat om een beschermde groep waarvoor de bevoegdheid is toegekend in het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, en in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

De genderkamer kan adviezen en aanbevelingen schrijven of andere acties ondernemen. Punten die al zijn opgepikt via andere diensten zijn onder meer de problemen waarmee zwangere vrouwen zich geconfronteerd zien om te worden aangeworven. Ook transgenders delen die ervaring. Ook bewustwording in onderwijs rond stereotypering en de mensenrechtenachtergrond, zijn thema's die men wil aanpakken. Een aanzet daartoe kan eventueel in het eerstvolgende jaarverslag al worden opgenomen. Er wordt ook uitgekeken naar de input vanwege de parlementsleden zelf.

3. Vragen van de commissieleden en antwoorden van de sprekers

De heer *Piet De Bruyn* wenst mevrouw D'Espallier geluk met de nieuwe uitdaging. Die zal vermoedelijk nog een aantal verrassingen inhouden, maar hij heeft vertrouwen in de professionele aanpak.

In de Vlaamse dienstverlening ontbrak inderdaad nog een organisme dat de discriminatiegronden geslacht, genderidentiteit en genderexpressie kan behandelen. Met de genderkamer is tegemoetgekomen aan het engagement van de Vlaamse Regering en heeft het parlement zijn verantwoordelijkheid genomen ter zake. Dat er vragen rijzen over de opportuniteit en de concrete aanpak lijkt evident. Andere opties zijn bestudeerd, maar uiteindelijk is de keuze bewust gemaakt. Evident blijven er ook knelpunten bestaan. Zo vindt de heer De Bruyn de term 'genderpolitie', die in een artikel werd gehanteerd, een foute naamgeving, al begrijpt hij dat men daarmee doelt op de mogelijkheid om te vervolgen indien bemiddeling niet werkt. Hij pleit er alvast voor om de term niet opnieuw te gebruiken.

Voorts lijkt het niet altijd duidelijk welke vermeende discriminatie specifiek het werkdomein van de genderkamer is. Het blijft moeilijk om daarin een lijn te trekken, maar het lid kan daarmee leven, zolang er voortdurend communicatie en overleg is met andere spelers en partners in het veld. Dit kan via goede afspraken, zonder dat daarom een rist samenwerkingsovereenkomsten moet worden opgesteld. Klachten mogen niet verloren gaan en de klagende mag niet het gevoel krijgen dat hij niet ernstig wordt genomen. Doorverwijzing is essentieel, maar moet ook tot resultaat leiden. Wordt er trouwens teruggekoppeld naar de genderkamer als die een klacht doorverwijst naar een andere instantie? Weet men of de klager tot zijn voldoening is geholpen?

Het opbouwen van de vertrouwensband met het middenveld is een belangrijk aandachtspunt. Het netwerk is er, maar moet worden uitgebreid. Het is belangrijk om daar op korte termijn intensief werk van te maken. Er zijn immers vragen gerezen bij de Vrouwenraad, Çavaria en TIP, het Transgender Infopunt. Het is derhalve zaak van ook hen enthousiast te krijgen over het nieuwe orgaan.

Dat er in een eerste jaarverslag nog niet veel resultaat zichtbaar kan zijn, is best aanvaardbaar, al kan de genderkamer ook voor betere bewustwording en daaruit voortvloeiend voor een stroomversnelling in het aantal klachten zorgen. De commissieleden zijn trouwens altijd bereid om nieuwe input te aanhoren, los van een jaarverslag. Zelf wil de heer De Bruyn af en toe polsen naar evolutie en hoopt hij op voldoende terugkoppeling.

Mevrouw *Ann Brusseel* geeft graag enkele bedenkingen mee. Meten om te weten is het uitgangspunt. Dat is een opportuniteit voor samenwerking met gender-experten, niet louter in academische kringen, maar net zo goed bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Ook daar kan men doorgaan met meten, zodat men kan blijven gebruikmaken van de expertise die daar aanwezig is.

De bemiddelingsfunctie van een ombudsdienst is cruciaal en verzoenen moet in eerste instantie het doel zijn voor elk samenlevingsprobleem. Als er echter een probleem blijft, kunnen juridische stappen onvermijdelijk zijn. Zo ligt verzoenen bijzonder moeilijk bij benadeling in arbeidssituaties ten aanzien van vrouwen, zwangere vrouwen, of bij pesten. Aandacht voor het soort klacht en het zoeken naar oplossingen is essentieel. Het uitgangspunt moet echter zijn dat een slachtoffer van discriminatie geen water bij zijn wijn moet doen.

Wat betreft fertiliteitsbehandelingen, heeft het lid persoonlijk weet van mensen die behandelingen moesten stopzetten omwille van toegevingen aan de werkgever. Het lijkt mevrouw Brusseel zinvol met dat thema ook proactief aan de slag te gaan.

Wat de plannen van tv-zender JIM betreft inzake programma's voor uitsluitend jongens, lijkt een samenwerking met de Jury voor Ethische Praktijken inzake Reclame aangewezen.

Zal de genderkamer zich ook werkelijk burgerlijke partij stellen als juridische stappen onvermijdelijk blijken? Dat vergt een uitbreiding van de werking van de diensten. Zijn de financiële middelen daartoe wel voorhanden?

Werd de nieuwe functie als genderkamer reeds voldoende bekendgemaakt? Misschien is er een extra inspanning nodig om laagdrempeligheid te garanderen.

Het is positief dat doorverwijzing al is opgenomen als onderdeel van de behandelingsstrategie. Ook samenwerking met VDAB is mogelijk, wat dan weer goed is als het gaat om discriminatie bij sollicitaties. Tegelijk is de VDAB niet voor alles bevoegd. Wat met pesten op het werk? Hoe denkt men in die gevallen te werk te gaan?

Er wordt ook een samenwerking vooropgesteld met lokale meldpunten. Wat is men van plan met klachten van mensen over die lokale meldpunten? Mevrouw Brusseel ziet enige complexiteit in de werking en samenwerking, en informeert hoe men het voor elkaar wil krijgen om zo onafhankelijk mogelijk te functioneren.

Zijn er intussen al klachten en hoeveel zijn er ontvankelijk? Wat zijn de gronden om een klacht niet ontvankelijk te verklaren? Wat is er al opgelost via verzoening?

Mevrouw *Els Robeyns* begrijpt dat met een nieuwe bevoegdheid er niet meteen op alle vragen een antwoord is. Ze heeft net als de heer De Bruyn moeite met de term 'genderpolitie'. Die term werkt niet meteen drempelverlagend.

De veelheid aan instanties is voor de burger vaak verwarrend. Een duidelijke profilering van de bevoegdheden is echter niet vanzelfsprekend. Het lijkt het lid dan ook essentieel om de aanpak van klachten zo uniform en laagdrempelig mogelijk te houden. De burger moet dan alleen weten dat hij met zijn klacht bij een van de instanties terecht kan en dat van daaruit zijn probleem correct wordt doorverwezen. Dat vergt goede afspraken tussen alle instanties. Een formele

samenwerking is hierbij niet noodzakelijk; zolang men exact weet wat waar terecht moet komen en mits een goede feedback.

Over de lokale meldpunten bestaat nog altijd onduidelijkheid. Ze zijn ingekanteld bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum en het lid gaat ervan uit dat de genderkamer van de ombudsman precies met deze meldpunten zal gaan samenwerken. Dat wordt best uitdrukkelijk geëxpliciteerd.

De nieuwe bevoegdheid wordt beschouwd als gelijklopend met de bestaande werking van de ombudsman. Het voorbeeld van de chauffeur van De Lijn toont voor mevrouw Robeyns juist aan dat het niet op één lijn zit met de werking van de ombudsman, die een tweedelijsinstantie is. Het is de bedoeling dat de burger zich rechtstreeks tot de genderkamer kan richten. Alle klachten, ook over overheidsinstanties, waarvoor de ombudsman in tweede lijn optreedt, moeten in eerste lijn worden opgenomen in het kader van de genderkamer. Zo niet, wordt de laagdrempeligheid gecompromitteerd. Kan dat worden bevestigd?

Mevrouw *Sabine de Bethune* vindt de nieuwe opdracht een hele uitdaging. Zij was er zelf niet voor te vinden om die opdrachten bij de Vlaamse Ombudsman onder te brengen. Het vertroebelt het duidelijk aanspreekpunt voor klachten ten aanzien van de overheid, terwijl die juist helder in beeld moeten zijn. De toegevoegde opdracht is van een ander type en vergrijsd de opdracht. Discriminatieklachten zijn vaak gemengd, meervoudig en raken vaak aan diverse bevoegdheidsniveaus. Het wordt de burger moeilijker gemaakt om toegang tot hulp en de bestaande dienstverlening te krijgen. De evaluatie zal echter uitwijzen hoe het loopt. Oppositie en meerderheid hebben zich in elk geval achter de wens geschaard voor een goede aanpak van de blinde vlek die er nog altijd was.

Kerntaak is om, binnen de twee wettelijke referentieteksten waarvoor men bevoegd is, hulp te verlenen, te informeren, te bemiddelen en eventueel mensen bij te staan om in rechte op te treden. Die opdracht wordt terdege opgenomen. Het mantra van de verzoening is echter voor de nieuwe taak niet steeds aangewezen. Verzoening is voor de Vlaamse ombudsman een succesfactor in zijn kerntaak van beschermen, informeren en verdedigen van de burger ten aanzien van de overheid. In die omgeving is verzoening de optie bij uitstek. Als het gaat om discriminatie tussen particulieren, privéorganisaties en soms de overheid, kan verzoening nog wel, maar moet de bemiddeling daar niet de facto van uitgaan. Verzoenen is een resultaat, bemiddelen is streven naar een akkoord. Bovendien roept verzoening te zeer het beeld op van water bij de wijn doen, wat inzake discriminatie niet kan. Het lid refereert aan partnergeweld, waar bemiddeling en verzoening niet werkt. Er is zelfs aangetoond dat het contraproductief is. Alleen zero tolerance, politie-ingrijpen en een directe veroordeling en handhaving daarvan, blijken de beste manier om verder partnergeweld te voorkomen. Er moet derhalve naargelang van de klacht een duidelijk onderscheid worden gemaakt in aanpak. Verzoening en bemiddeling zijn niet altijd de juiste weg. Daar ziet het lid een duidelijke afscheiding tussen de eerste functie van de ombudsman en de genderkamer.

Mensen moeten weten tot wie zich te wenden. Dat er al een aantal contacten of klachten zijn geweest, is dus een goede zaak. Kan dat concreter worden gemaakt?

Welke strategie wil men aanwenden om meer bekendheid te realiseren? Is men van plan daarvoor samen te werken met de andere instanties? Dat lijkt het lid het beste. Is een gezamenlijke campagne mogelijk, met één loket of dispatch?

Ook mevrouw de Bethune vindt 'genderpolitie' een beladen term.

De afbakening en definiëring van begrippen is niet zonder belang. Eerste lijn en tweede lijn als begrip zijn cruciaal. Heel wat begrippen zijn met het genderthema verweven: genderkamer, genderexpressie, geslachtsdiscriminatie enzovoort. Het blijft moeilijk, zelfs voor mensen met jaren ervaring. Het lijkt zinvol te blijven zoeken naar eenvoudig taalgebruik.

Het belang van samenwerking met andere organisaties wordt terecht benadrukt. Daarbij zijn formele afspraken toch wel belangrijk. Zij komen een correcte en transparante werking ten goede, wat met informele afspraken vaak minder evident is. Hoe worden de contacten gelegd? Hoe verloopt de samenwerking? Welke netwerken zijn er? Zijn er informele netwerken? Is er ook een vlotte samenwerking inzake mensenrechten in het algemeen?

De genderbevoegdheid is deels vanuit Europa voorgeschreven, met name de dwingende krijtlijnen. Er wordt meer gevraagd dan wat de functie vooralsnog inhoudt. Zo zou men moeten deelnemen aan onderzoeksfuncties. Hoe zal dat worden ingevuld? Zullen de taken van de genderkamer in het jaarverslag duidelijk gekaderd worden in het Europese frame? Een en ander is belangrijk om de juridische lijn te kunnen volgen.

De heer *Bart Weekers* deelt mee dat mevrouw D'Espallier en hijzelf recent in Utrecht en Den Haag waren voor een onderhoud met het College voor de Rechten van de Mens in Nederland. Er was ook overleg tussen hemzelf en de Nederlandse nationale ombudsman, waarbij tevens werd gereflecteerd over de achtergrond waartegen ze hun werk verrichten. Wat is het kader van dergelijke reflecties? Het kader van de nieuwe bevoegdheid werd door de decreetgever vastgelegd in twee decreten. Er zijn een aantal afspraken opgenomen en de toetsing kan aan de hand van die decreten verlopen. Maar voor de genderproblematiek zijn er ook de duurzaamheidsdoelen van de Verenigde Naties. De vijfde doelstelling heeft immers specifiek te maken met genderaspecten. De ombudsman is van plan om, samen met zijn Nederlandse collega, zijn gehele werking (genderkamer inbegrepen) tegen het licht te houden van deze duurzaamheidsdoelen, teneinde te bekijken welke meerwaarde ombudsmannen ook op dat vlak kunnen brengen.

In de Vlaamse context erkent de heer Weekers dat er een onderscheid moet worden gemaakt tussen de ombudstraditie van bemiddeling en verzoening, en de typering van een strengere en striktere juridische verwachting inzake de genderkamer. Het begrip genderpolitie stond niet centraal in de eerdere communicatie, maar bekte blijkbaar lekker in de krant. Het ging evenwel over het bevorderen van gelijke kansen. Zelf probeert de ombudsdienst om het woord 'genderkamer' als omschrijving uit te dragen. Het moet aangeven dat het huis van de ombudsman twee kamers telt.

Het is inderdaad een uitdaging om over het geloof in verzoening heen te stappen en te weten dat er soms zwaarder moet worden doorgezet in genderkwesties. Dat verklaart ook het profiel van de aangetrokken medewerker. Maar bijvoorbeeld betwistingen op de werkvloer houden doorgaans een juridische analyse in over de relatie werkgever-werknemer, wat dus een federale bevoegdheid is. Daarbij is het dus belangrijk om te onderstrepen dat een juridische procedure binnen het federale arbeidsrecht verloopt, en niet binnen het Vlaamse recht. In gendraangelegenheden zal de ombudsman dus geen water bij de wijn doen, maar men moet vooraf goed overwegen waar men aan begint. De ombudsman wil immers liever niet in het ongelijk gesteld worden bij juridische procedures, want dit kan een nadeel opleveren voor de burger bij de bredere toepassing van de uitspraak.

Toch zijn er nu reeds opportuniteiten. Zo bijvoorbeeld de klachten over het pesten in de leraarskamer. Bij GO! en UGent kan de ombudsman, in zijn traditionele rol, af en toe resultaten boeken aan de hand van de hem ter beschikking staande technieken. Voor de andere onderwijsinstellingen heeft de ombudsman in zijn traditionele bevoegdheid, geen mandaat, wat natuurlijk nog niet betekent dat deze onderwijsinstellingen daarom geen systeem zouden hebben om onvrede in de leraarskamer aan te pakken. Maar het aanvoelen leeft wel dat het antwoord op onvrede in de leraarskamer beter kan worden opgevolgd, wel wetende dat er heel wat invalshoeken zijn om rekening mee te houden, zoals de autonomie van de sector waarmee gewerkt wordt. Dat is steeds een moeilijke evenwichtsoefening. Vanuit het decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid wordt op de brede onderwijsvloer echter wel in bevoegdheden voorzien voor de genderkamer van de ombudsman, zodat dit een extra opportuniteit wordt, om samen te zoeken naar betere antwoorden op onvrede in de leraarskamer. Toch moet men zich ervan bewust zijn dat ook die regelgeving niet alles afdekt. Ze geeft wel aan een sector het signaal dat men meekijkt en dat externe tussenkomst mogelijk wordt. In die geest wil men de genderbevoegdheid ook invullen. Achter de schermen zoekt men een zo professioneel mogelijke aanpak en dat met zoveel mogelijk goede afspraken, maar in het volle besef dat het moeilijker wordt zodra men de 'veilige' overheidscontext verlaat. Daarbuiten verwacht men ook dat het moeilijker zal zijn.

Toch houdt de ombudsdienst tegelijk ook vast aan de geplogenheden inzake eerste lijn en tweede lijn. De klacht waarvan sprake met betrekking tot de chauffeur van De Lijn, bekijkt de heer Weekers even van naderbij. De Lijn ontvangt ongeveer 30.000 meldingen per jaar, waarvan 4000 tot 5000 gaan over gedrag van de chauffeur. De ombudsman probeert De Lijn met haar verantwoordelijkheden te confronteren. In voorliggend geval kwam de klacht op 18 augustus binnen en is erop geantwoord door De Lijn op 2 september. Het antwoord voldeed absoluut niet voor de ombudsdienst. Sindsdien heeft de ombudsdienst het overgenomen en loopt de klacht nog steeds. Het is de bedoeling om duidelijk te maken dat men erop wil kunnen vertrouwen dat de eigen infodiensten van De Lijn, waar de eerste klachten worden ingediend, de klachten op kwaliteitsvolle wijze afhandelen.

Aan het Uitgebreid Bureau zal worden gemeld dat een extra personeelslid is aangeworven op de uitgespaarde middelen van de voorbije jaren en de ombudsman zal in zijn begroting 2016 eveneens extra middelen vragen voor eventuele juridische procedures. Men gaat uit van een tot twee per jaar, naar analogie met wat bij andere instellingen gebeurt, en gebaseerd op de klokkenluidersbevoegdheid. De heer Weekers rekent erop dat de fracties dat voorstel zullen steunen in het Uitgebreid Bureau.

Mevrouw *Annelies D'Espallier* onderstreept dat het inderdaad niet de bedoeling mag zijn water bij de wijn te doen in het kader van genderproblematieken. In een discriminatiecontentieux moet men gaan voor de winst. De spreekster weet uit haar ervaring inzake handicap hoe het Interfederaal Gelijkekansencentrum werkt en volgt hun redenering. Zij procederen als er zekerheid is van winst. Een negatief precedent speelt altijd in het nadeel en dus wil men dat voorkomen. Dat is zo bij een beslissing ten gronde, maar ook als het gaat om iets waarvoor men niet bevoegd is. Daarom hamert mevrouw D'Espallier ook sterk op het analyseren of iets wel tot de eigen bevoegdheid behoort.

Het is de bedoeling om strategisch op zoek te gaan naar de zaken waarin de Vlaamse dienst echt een verschil kan maken. Als voorbeeld inzake handicap haalt

ze aan hoe in het Vlaamse middelbaar onderwijs leerlingen te weinig tolkuren kregen. Daar is strategisch gezocht naar leerlingen die een klacht wilden indienen op basis van de discriminatiewetgeving. De zaak is in beroep gewonnen, wat een hefboom heeft opgeleverd om via de minister uiteindelijk voor iedereen een verschil te maken. Die werkmethode wil men ook inzake gender hanteren: strategisch zoeken naar wat men kan winnen en naar zaken die men nadien kan inzetten als hefboom. Water bij de wijn doen is inderdaad geen optie.

Met de aanvullende opmerkingen van de commissieleden kan mevrouw D'Espallier alvast aan de slag.

Er zijn al een twintigtal klachten waarbij een link met de genderbevoegdheid kan worden gelegd. Indien deze link niet kan worden gelegd, wordt de klacht doorverwezen.

Er zijn regelmatig contacten met de andere instellingen die verlopen via de korte lijn en vooralsnog zonder formele afspraken. Mocht een formalisering aangewezen blijken, dan zal dat worden opgenomen. Aan de vertrouwensband met het middenveld wordt permanent gewerkt.

De heer *Piet De Bruyn* herhaalt nog de vraag of er ook na doorverwijzing een terugkoppeling is over het verdere verloop van de doorverwezen zaak. Als dat niet zo is, lijkt dat niet zinvol?

Mevrouw *Sabine de Bethune* neemt aan dat bij het voorbeeld dat de heer Weekers inzake onderwijs heeft aangehaald, het niet gaat over de genderkamerbevoegdheid. Ook daar is er weer verwarring.

Het is positief dat de ombudsman met De Lijn onderhandelt en in die grote berg klachten bekijkt welke klachten gerelateerd zijn aan mensenrechten. Mensenrechten zijn echter niet noodzakelijk gerelateerd aan de genderkamer, die gelinkt is aan twee decreten. Het illustreert nog maar eens hoe complex het is om een onderscheid te maken tussen de verschillende discriminaties en mensenrechten.

Het betoog over onderwijs begrijpt het lid helemaal niet in de voorliggende context.

De heer *Bart Weekers* stelt dat onderwijs en welzijn – en deels ook wonen – sectoren zijn die in het klachtenbeeld van de ombudsfunctie al jaren terugkeren. Er is een bijzondere appreciatie en tegelijk terughoudendheid omwille van de grote autonomie van de spelers. In regelgeving wordt die autonomie zo min mogelijk aan banden gelegd. De ombudsman en zelfs inspectiediensten zijn vrij terughoudend om daarop in te grijpen. Bij een aantal materies is men voor die instellingen dan weer strikter van aanpak. Dat geldt bijvoorbeeld voor mensenrechten en genderproblematieken. Het decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid stipt onder meer aan dat ook de arbeidsrelaties in de brede onderwijssector zullen kunnen worden getoetst vanuit de genderkamer. Dat impliceert met andere woorden dat klachten over pesten in de leraarskamer, in de traditionele rol van de ombudsman (GO! en UGent daargelaten, want dat zijn bestuursinstanties) niet verder opgenomen kunnen worden door de ombudsman, omdat in de decreten op het onderwijs staat dat personeelsrelaties en zeker bejegening daarbinnen, in grote lijnen behoren tot de autonomie. De heer Weekers heeft willen aangeven dat via de genderbevoegdheid men iets verder kan gaan, zonder te denken dat men vanuit

die kleine bevoegdheid het hele pestprobleem zou kunnen oplossen. De decreetgever geeft een richting aan en de ombudsdienst kan onder meer via de genderkamer het signaal geven dat het pesten niet getolereerd wordt en moet worden aangepakt.

Lorin PARYS,
voorzitter

Sabine DE BETHUNE
Piet DE BRUYN,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

GO!	onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap (historische naam = Gemeenschapsonderwijs)
UGent	Universiteit Gent
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VRT	Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie