

ingediend op **41-A** (2021-2022) – Nr. 2
20 april 2022 (2021-2022)

Verslag

namens de Commissie voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media
uitgebracht door Freya Perdaens

over het jaarverslag

van de Vlaamse Ombudsdienst

Genderkamer 2021

Documenten in het dossier:

41-A (2021-2022) – Nr. 1: Jaarverslag van de Vlaamse Ombudsdienst. Genderkamer

verzendcode: PAR
CUL



**Vlaams
Parlement**

Samenstelling van de Commissie voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media:

Voorzitter: Elisabeth Meuleman.

Vaste leden:

Cathy Coudyser, Marius Meremans, Freya Perdaens, Wilfried Vandaele, Manuela Van Werde;
Filip Brusselmans, Johan Deckmyn, Klaas Sloomans;
Karin Brouwers, Orry Van de Wauwer;
Steven Coenegrachts, Stephanie D'Hose;
Elisabeth Meuleman, Jeremie Vaneeckhout;
Hannes Anaf.

Plaatsvervangers:

Andries Gryffroy, Kathleen Krekels, Philippe Muyters, Kris Van Dijck, Karl Vanlouwe;
Immanuel De Reuse, Jan Laeremans, Ilse Malfroot;
Maaïke De Rudder, Tinne Rombouts;
Els Ampe, Bart Tommelein;
Björn Rzoska, Tine Van den Brande;
Katia Segers.

Toegevoegde leden:

Tom De Meester.

INHOUD

I.	Toelichting	4
II.	Bespreking	6
1.	Vragen en opmerkingen uit de commissie	6
1.1.	Stephanie D’Hose.....	6
1.2.	Karin Brouwers	7
1.3.	Freya Perdaens	7
1.4.	Elisabeth Meuleman	8
2.	Antwoordenronde	8
3.	Aanvullende vragen en antwoorden	11
	Gebruikte afkortingen	13

Op donderdag 17 maart 2022 besprak de Commissie voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media het jaarverslag van de Vlaamse Genderkamer 2021.

I. Toelichting

Annelies D'Espallier, ombudsvrouw Gender bij de Vlaamse Ombudsdienst, zal het in deze commissie vooral hebben over het project tegen grensoverschrijdend gedrag in de sectoren media en cultuur. In de vorige zittingsperiode had het Vlaams Parlement een specifieke Commissie Grensoverschrijdend Gedrag. Het actieplan is er in 2018 gekomen naar aanleiding van incidenten en van #metoo.

De Genderkamer heeft ingestaan voor een klein onderdeel van het actieplan. De ombudsvrouw prijst de andere partners voor hun bijdrage. De inbreng van de Genderkamer situeert zich in de conflictafhandeling en de empowerment. Intussen heeft de commissie ook het actieplan voor de media van minister Benjamin Dalle besproken (*Vragen om uitleg* VI.Parl. 2021-22, nr. 1982 en 2021). Daarin zal de Genderkamer een gelijkaardige rol voor haar rekening nemen. Ze staat zelfs mee aan de wieg van de samenwerking.

De ombudsvrouw constateert intussen al een goede progressie in de beleidsvelden Cultuur, Media en Sport. De Panoreportage van de dag voor de commissie over misbruik op universiteiten toont alvast aan dat op andere domeinen nog heel wat vooruitgang mogelijk is.

In de cultuur- en mediasector is het laaghangend fruit intussen geplukt. Het blijkt te lonen om op sectorniveau te werken, heeft Annelies D'Espallier ondervonden door heel sectorspecifieke kanalen als websites, tijdschriften en dergelijke in te schakelen, waardoor de aanmeldingen duidelijk zijn gestegen. Het komt er dus op aan om tegelijk sectorspecifiek en met oog voor de brede problematiek te werk te gaan.

De klachten die de Genderkamer ontvangt, bevinden zich doorgaans niet in de strafrechtelijke sfeer maar behelzen vooral intimidatie, waaronder ook seksuele. De kamer past een heel breed begrippenkader uit het Gelijkekansendecreet toe. Het gaat met name om ongepast gedrag dat een vernederende en beledigende omgeving creëert. Soms loopt dat spoor wel parallel met het strafrecht, het tuchtrecht of het welzijn op het werk.

De eerste stap van de Genderkamer zal altijd luisteren zijn. Een klacht is het verhaal van een mens. In heel wat gevallen zal de organisatie empoweren: de juiste taal, toon en eventueel juridische terminologie aanleveren waarmee mensen zelf aan de slag kunnen. Dat is vaak ook hun oogmerk. Het gaat om duurzame oplossingen, waardoor mensen hun grenzen beter kunnen aangeven en de omstaanders ook beter naar hun verhaal kunnen luisteren. Belangrijk is dan wel dat mensen leren begrijpen wanneer iets intimiderend of seksueel intimiderend wordt.

De volgende stap is een bemiddeling. Die kan een-op-een tussen de getroffen en de veroorzaker verlopen. Ze kan ook ruimer worden opgevat, waardoor bijvoorbeeld ook de omstaanders zich leren realiseren dat ze vroeger hadden kunnen ingrijpen. De bemiddeling is in elk geval herstelgericht. Annelies D'Espallier ambieert een bouwer veeleer dan een breker te zijn. Breken is zinloos in een context waarin mensen verder zullen moeten samenwerken. Herstelgerichtheid is dan ook een kernbegrip van de Genderkamer.

Heel vaak lost bemiddeling wel wat op in een individueel dossier. De context is essentieel om te achterhalen waarom ongepast gedrag ergens mogelijk geworden is. De oorzaken liggen vaak dieper dan het persoonlijke: bijvoorbeeld het aanwervings-, bevorderings- of verloningsbeleid. De Genderkamer zal de hele tekening

niet maken voor een organisatie, die zoiets zelf zal moeten doen, maar kan haar wel op weg helpen. Daartoe beschikt ze over tools zoals Grenswijs.

Rapporteren is dan het laatste onderdeel van de job, zoals Annelies D'Espallier vandaag ook in het parlement aan het doen is. Kennisdeling is eveneens een soort rapportage. De sector heeft nood aan een heel brede blik, waarover een ombudsdienst op het Vlaamse niveau beschikt.

Viktor Van der Veken, psycholoog-onderzoeker bij de Genderkamer, zal een aantal concrete cases nader belichten. In 2021 ontving de kamer vijftig cases van grensoverschrijdend gedrag, waaronder seksueel grensoverschrijdend gedrag. Veertig daarvan waren sectorspecifiek. Zevenentwintig deden zich voor in de cultuursector, zeven in de mediasector en zes in het hoger cultuuronderwijs.

De eerste case die Viktor Van der Veken voor het voetlicht plaatst, komt uit de zogenaamde zwarte zone. Een acteur contacteert de Genderkamer omdat hij zich door een collega lastiggevallen voelt. Gezien de ernst van de feiten adviseert de Genderkamer de klager onder meer om een klacht neer te leggen bij de politie. Hoewel een bestraffing wel tot de betrachtingen van de klager behoorde, wou deze daarnaast ook bouwen aan de toekomst, samen met zijn organisatie. De Genderkamer heeft een gesprek tussen hem en de organisatie mogelijk gemaakt. Deze organisatie werd op die manier geconfronteerd met de manier waarop de klager het hele proces had ervaren, en met de vraag waarom niemand daarop in eerste instantie gereageerd had. Dit bleek voor zowel de klager zelf als de organisatie van groot nut. Het leverde een belangrijk leermoment op.

Met de Genderkamer in een ondersteunende rol is de organisatie met die lessen aan de slag gegaan, en heeft ze haar eigen reactieprotocol anders georganiseerd. Ze is nagegaan hoe ze de start van een productie beter kan aanpakken, om adequater en kordater te kunnen optreden indien nodig, maar vooral om te voorkomen dat dergelijke zaken zich nog voordoen.

De tweede case bevindt zich in de grijze zone en behelst de re-integratie van iemand met een verleden van dergelijke feiten. Zijn contractuele voorwaarden hielden onder meer een verplicht traject in. De organisatie had de terechte reflex om eerst bij de eigen medewerkers te polsen of ze een dergelijk contract nog wel zagen zitten, nadat de vroegere feiten wel degelijk goed waren afgehandeld. De tweede vraag was wat de medewerkers nodig achtten om een nieuwe samenwerking veilig en respectvol te laten verlopen. Deze luisterbereidheid creëerde meteen de nodige openheid voor een veilig klimaat.

Het groepsgesprek leverde de conclusie op dat de medewerkers een kortere opvolging van de productie wensten, met de vinger goed aan de pols. Alleen wist de organisatie niet goed hoe, en is ze daarvoor te rade gegaan bij de Genderkamer. Een van de gevolgde aanbevelingen was om meer tijd uit te trekken voor een duidelijke rolverdeling, met degelijke meldkanalen en duidelijkheid over de visie op wat wel of niet gepermitteerd is. De vertrouwenspersonen zijn daarbij meteen voorgesteld.

Voorts heeft de kamer met deze organisatie samengewerkt in verband met safety checks aan de hand van een onlinebevestigingen, naast andere maatregelen. Het resultaat was een aanpak waarover iedereen erg tevreden is gebleken. De organisatie, die eerst nog enigszins had opgezien tegen de extra werklust, ontdekte dat dit extra werk grotendeels wegvalt als die zaken ingeburgerd zijn geraakt, en volgt die procedures nu bij de start van elk project. Voor Viktor Van der Veken is zoiets pas echt werken aan een betere toekomst.

Aangezien de cultuur- en mediasector relatief klein zijn, zijn mensen vaak opnieuw op samenwerking met dezelfde aangewezen. Vandaar het belang van tweede kansen, ook om de polarisatie tegen te gaan. Het is beter dat mensen spreken dan dat het zij versus wij wordt. Door te luisteren naar de noden van anderen wordt verdere samenwerking mogelijk, wat dan wel de moed vergt om die moeilijke gesprekken te voeren. Daarvoor is externe begeleiding zoals die door de Genderkamer nuttig.

II. Bespreking

1. Vragen en opmerkingen uit de commissie

1.1. Stephanie D'Hose

Stephanie D'Hose noemt het jaarverslag en de bijhorende toelichting zowel ontluisterend als verhelderend. Grensoverschrijdend gedrag heeft de jongste jaren steeds meer beleidsaandacht gekregen. Op zich is dat een goede zaak, maar helaas betekent dit ook dat er aanleiding voor blijft bestaan, analyseert het commissielid. Met de regelmaat van de klok blijven zaken aan het licht te komen, met als recente voorbeelden *The Voice of Holland* en de Panoreportage over de universiteiten. Velen zijn dan geroepen om daarmee aan de slag te gaan, al waarschuwt de spreker voor een te versnipperd beleid. Als verschillende spelers met elk hun eigen doelstelling een dergelijk beleid beginnen te voeren, bevordert dat voor de slachtoffers de duidelijkheid niet.

Hoe ziet de Genderkamer haar rol in die veelheid van organisaties? Zijn er aanwijzingen dat het voor een groot publiek inderdaad niet duidelijk is waar het terecht kan? Er zijn 1712, de vertrouwenspersonen binnen de organisaties, *Sensoa* en dus ook de Vlaamse ombudsman en Genderkamer. Hoe verloopt de onderlinge samenwerking en doorverwijzing tussen al die spelers?

De Genderkamer heeft mee aan de wieg gestaan van het actieplan voor de media van minister Dalle. Maar was gezien de connectie met de cultuursector geen bredere scope aangewezen? Is er nood aan een nieuw plan voor de cultuursector? Dreigt er geen verkokering als elk domein zijn eigen plan zou hebben?

De Genderkamer opereert vooral op de Vlaamse bevoegdheden, zoals Onderwijs, Cultuur, Media en Wonen. Jeugd ontbreekt in die opsomming. Hoe komt het dat de kamer uit dat beleidsveld niets heeft gemeld?

In 2019 heeft de Genderkamer vooral mensen uit de podiumkunsten gezien, met vervolgens een kentering waarna ook musici, journalisten, de boekensector, de audiovisuele sector en mediabedrijven hun weg vinden. Vormen sommige deelsectoren van de veelzijdige cultuursector ook nu nog een blinde vlek? Zijn daar extra campagnes mogelijk?

De Genderkamer besteedt erg veel tijd aan bemiddeling, waardoor de stap naar de rechtbank minder vaak nodig is. Merkt de Genderkamer na zes jaar dat de geesten beginnen te rijpen en dat bepaalde thema's beter bespreekbaar worden? Komt er daardoor meer ruimte voor bemiddeling? Is de evolutie positief?

In de zaak-De Pauw kwam het wel degelijk tot een juridische procedure. Zetten sommigen toch nog die stap zonder de Genderkamer erbij te betrekken?

Met het oog op de toekomst wordt de oprichting van het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) een belangrijk element. Waarop moeten de beleidsmakers letten als ze daar vorm aan geven?

1.2. Karin Brouwers

Karin Brouwers noemt het rapport duidelijk. Het geeft goed aan hoe de Genderkamer de problematiek opvolgt voor Media en Cultuur, waaronder het vorige actieplan van toenmalig minister van zowel Media als Cultuur Sven Gatz. In april 2019 werd beslist dat de Genderkamer dit plan voor drie jaar zou opvolgen, met intussen een verlenging tot eind 2022. De organisatie krijgt jaarlijks 71.409 euro voor de uitvoering van die opdracht, in een periode van drie jaar. Ze heeft hiervoor twee deeltijdse psychologen aangeworven.

Intussen bepaalt het nieuwe Vlaamse regeerakkoord dat de Genderkamer samen met de Vlaamse bevoegdheidsonderdelen van Unia in het nieuwe Vlaamse Mensenrechteninstituut zal terechtkomen. Wat met de uitbreiding van haar opdracht in de strijd tegen het grensoverschrijdende gedrag in Cultuur en Media? Gaat die opdracht mee? Sommigen pleiten dan weer om de opdracht toe te vertrouwen aan de Commissie Historisch Misbruik. De beslissing is nog niet genomen. Hoe kijkt de Genderkamer er intussen tegenaan? Het nieuwe actieplan van minister Dalle en de mediasector veronderstellen alleszins continuïteit in de werking.

1.3. Freya Perdaens

Freya Perdaens dankt de Genderkamer voor de toelichting en het verslag. Het commissielid vindt dat de kwaliteit van het geleverde werk buiten kijf staat. Met haar expertise op het vlak van bemiddeling bij grensoverschrijdend gedrag zal de Genderkamer niet meteen geregeld de pers halen, maar net het feit dat dit werk onder de radar blijft, verklaart mee het succes. De Genderkamer legt de nodige nuances en focust op het unieke karakter van elke melding.

Het verhaal uit de grijze zone illustreert dat de lessen uit vroegere ervaringen worden meegenomen in volgende producties en dat het probleem niet aan een enkele persoon wordt opgehangen. Een nieuwe manier van werken moet herhalingen van dergelijke voorvallen voorkomen. Freya Perdaens noemt het een gezonde benadering van dit probleem.

Hoewel het werk niet af is, is er sinds het actieplan van minister Gatz en de aanpak van de Genderkamer toch al een enorme vooruitgang geboekt, constateert de spreker. Ook zij is benieuwd naar het Vlaamse Mensenrechteninstituut en de plaats die de Genderkamer daarin zal krijgen.

In het najaar van 2022 zou het actieplan van minister Gatz geëvalueerd worden. Is er al meer bekend over de timing daarvan en over de rol van de Genderkamer erin? De Genderkamer is betrokken bij de totstandkoming van het actieplan tegen grensoverschrijdend gedrag in de media. Er circuleren wel enkele bedenkingen bij het feit dat er hiervoor een apart actieplan zou komen. Uit het jaarverslag kan Freya Perdaens afleiden dat de sectoren cultuur en media bepaalde risicofactoren delen. Voor bepaalde daarvan zal een gezamenlijke aanpak dan ook nuttig zijn. Hoe kijkt de Genderkamer daartegenaan? Werd haar advies helemaal gevolgd?

Het jaarverslag rapporteert bepaald meer meldingen uit de culturele dan uit de mediasector. Minister Dalle heeft daaruit afgeleid dat er te weinig aandacht gaat naar grensoverschrijdend gedrag in de media. Is er inderdaad een correlatie tussen het aantal meldingen en de performantie van de werking, polst Freya Perdaens. Het aantal meldingen zal altijd erg beperkt zijn in vergelijking tot het reële aantal feiten. Beschikt de Genderkamer over een manier om dat dark number te schatten?

Freya Perdaens looft de inzet op bemiddeling en het bieden van tweede kansen, aangezien er niet altijd sprake is van de intentie om iemand kwaad te berokkenen. De privacy is een belangrijk aspect van deze problematiek. Recent is een

buitenlandse docent aan LUCA School of Arts ontslagen op basis van niet-bevestigde geruchten. Was de Genderkamer bij die case betrokken? Kan ze desgevallend proactief contact opnemen om te bemiddelen? Het lijkt ernaar dat in dit specifieke geval weinig bemiddeling voorkomt.

De Genderkamer maakt traditioneel een onderscheid tussen geslacht en gender, omdat het geslacht geen minderheidskenmerken oplevert. Geldt dat dan wel voor gender, waarin vele rollen worden onderscheiden? Hoe is met andere woorden de verhouding tussen genderdiscriminatie en geslachtsdiscriminatie? Zijn aparte geschillenkamers voor respectievelijk geslacht en gender wenselijk, of net niet?

1.4. Elisabeth Meuleman

Elisabeth Meuleman constateert dat grensoverschrijdend gedrag ook buiten de media- en cultuursectoren opheft veroorzaakt. Pano had het over dergelijke feiten op universiteiten, en toonde daarmee aan dat machtsmisbruik en grensoverschrijdend seksueel gedrag vaak hand in hand gaan. In dat geval blijkt interne klachtenbemiddeling vaak niet te werken, aangezien die geneigd is het belang van de instelling boven dat van het slachtoffer te plaatsen. Het versterkt de roep naar externe meldpunten, voor het hoger onderwijs, de cultuursector en de media. Hoe kijkt de Genderkamer tegen die evolutie aan? Welke coördinatie zal daardoor nodig worden? De noden zijn ronduit enorm.

Op de gevolgen van de al vermelde inkanteling van de Genderkamer bij het nieuwe instituut heeft het parlement weinig zicht, en de oppositie al helemaal niet. Het KRC is enigszins ongerust over wat het te wachten staat. Bestaat die ongerustheid ook bij de Genderkamer? Zal het Vlaams Mensenrechteninstituut niet de juridische slagkracht van Unia ontberen?

2. Antwoordenronde

Het valt *Annelies D'Espallier* op dat de commissieleden goed vertrouwd zijn met het onderwerp, maar ook dat ze een dergelijk rapport ontluisterend noemen. Voor wie er professioneel mee begaan is, zijn dergelijke zaken alledaags. Mensen zijn nu eenmaal niet perfect, wat niet wegneemt dat bepaalde feiten echt niet door de beugel kunnen.

De cijfers vormen maar het topje van de ijsberg, maar door daaraan te werken komt men traag maar gestaag terecht bij de onderliggende berg. De sense of urgency neemt bij heel wat organisaties toe. Sommige hebben de Genderkamer proactief benaderd, voor een bom tot barsten kon komen. De grote mediabedrijven hebben intussen ook het actieplan en het engagement ondertekend.

Bevragingen lichten een tip van de sluier wat het dark number betreft. Het actieplan van minister Dalle heeft daarvoor meer aandacht dan er vroeger was.

Een vraag ging over een mogelijke versnippering. De Genderkamer adviseert om eerst interne kanalen te benutten. Een gelijkheidsorgaan hoeft niet in alles te interfereren, zeker niet waar de oplossing ook intern te vinden is. Ze gaat wel na of er een intern kanaal voorhanden is en of het goed functioneert. De Genderkamer verkiest om vertrouwen te geven aan de organisatie waar mogelijk.

Wat de mogelijke verkokering betreft, stoort ook *Annelies D'Espallier* zich soms aan het gebrek aan inzicht van de verschillende beleidsdomeinen in elkaars aanpak. Het sporttuchtrecht is bijvoorbeeld goed ontwikkeld en zet externe rechters in als een federatie besluit om de zaak niet louter intern op te lossen en naar het Vlaams Sporttribunaal te stappen. Behalve bij een gebrek aan vertrouwen is het inderdaad een goede aanpak om een zaak eerst met de interne kanalen aan te

pakken. Maar op de universiteiten genieten de tuchtrechters niet het volle vertrouwen van de verzoekers, aangezien het vaak proffen zijn van een andere faculteit van de eigen universiteit. In de tuchtcolleges zetelen ook studenten. Sport staat ter zake al wat verder. Dat zou een voorbeeld kunnen zijn voor andere organisaties.

De consequente eerste verwijzing naar de interne kanalen maakt het ook makkelijker om de weg te vinden naar de procedures. De beste manier waarop een organisatie haar aanspreekpersoon kan bekendmaken, is door een foto en een naam op de spiegel van de toiletten aan te brengen. Het welslagen van een meldkanaal hangt nauw samen met de transparantie over wat er met de klacht is gebeurd. Zelfs door over een mislukking te communiceren toont de organisatie ten minste dat er iets gebeurt. Voorts moet een organisatie zowel mensen met een klacht als de anderen als menselijk kapitaal zien.

Overigens werkt de Genderkamer wel degelijk samen met 1712, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en alle andere relevante organisaties. De aanpak van het IGVM is overigens enigszins anders: wat meer met het mes tussen de tanden en af en toe met rechtsprocedures. Ook de Genderkamer beschikt over die mogelijkheid maar heeft die nog nooit hoeven te benutten omdat ze ook daarzonder steeds resultaten heeft bereikt. De mogelijkheid op zich zal mensen aanzetten om de gelijkheid te respecteren, maar anderzijds de bemiddelingen ook wat hinderen aangezien ze mensen terughoudend maakt om veel te delen, wegens het risico dat dit in een rechtsprocedure kan terugkomen. De uitkomst van de rechtspraak is ook niet altijd zaligmakend.

In het Vlaamse Mensenrechteninstituut zou een geschillenkamer met de juiste expertise en mensen de ideale oplossing zijn om kwaliteitsvolle uitspraken mogelijk te maken, die ook weerklank zouden krijgen bij de rechter indien die wordt ingeschakeld. Op dit moment ontbeert Vlaanderen nog de gezaghebbende bronnen van mensen met kennis van zaken. Daarnaast kijkt Annelies D’Espallier uit.

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen heeft de praktijk van het Gentse Café Blond om cismannen de toegang te ontzeggen aanvaardbaar genoemd omdat het om een positieve actie zou gaan. Daarbij heeft de spreker haar twijfels. Dit is een voorbeeld dat ze graag eens door echte experts beslecht zou willen zien. Elk mensenrechtenorgaan zou ook rechters moeten kunnen trainen. Dit zou perfect kunnen gebeuren in samenwerking met de Hoge Raad voor Justitie, zoals het vermelde instituut nu al doet. Het kan dan een plaats krijgen in de magistratenopleiding.

Op de vraag naar de nood aan een specifiek actieplan voor de media antwoordt Annelies D’Espallier dat de media enigszins achterwege waren gebleven in het actieplan van minister Sven Gatz. De acties voor bijvoorbeeld de podiumkunsten waren verregaand, zoals ook is gebleken uit de meldingen. Nu komt er wel duidelijk een en ander op gang in de mediasector. Moet elke sector dan een eigen actieplan hebben? De algemene aanpak van discriminatie raakt intussen goed ingeburgerd. Eigen sectoraccenten kunnen dan nog nuttig zijn, zolang dit maar niet ten koste gaat van het overzicht en men oog blijft hebben voor de goede voorbeelden, zoals het tuchtrecht in de sport.

Jeugdbeleid is voor de Genderkamer nog een blinde vlek, maar de kinderrechtencommissaris verricht ter zake al uitstekend werk. De ombudsvrouw zal de toekomstige evolutie goed opvolgen. In tegenstelling tot het KRC is de Genderkamer niet zo ongerust over de inkanteling. Het plan was haar al sinds 2019 bekend. Dergelijke beslissingen komen ook niet het personeel, maar de politiek toe. Beslissingen over paraparlementaire instellingen kunnen best in het parlement worden genomen. Het lijkt alleszins logisch dat het VMRI grensoverschrijdend gedrag als een van zijn prioriteiten zal selecteren.

Er wordt ook gesproken van een eventueel elders onderbrengen van het meldpunt Media en Cultuur. De EU-richtlijn over gendergelijkheid schrijft voor dat het gelijkheidsorgaan klachten moet kunnen ontvangen over intimidatie en seksuele intimidatie. De Genderkamer vervult nu die rol, en heeft het spoor van bemiddeling veel verder verdiept door met psychologen te werken, wat een veel rijker resultaat heeft opgeleverd. In het ontwerp-VMRI is die herstelgerichtheid heel erg ingebouwd. Annelies D'Espallier kijkt de toekomst dan ook met vertrouwen tegemoet.

De bemiddelingen verlopen buiten de schijnwerpers en vergen vaak de nodige tijd. Journalisten missen daardoor het sappige verhaal waarnaar ze op zoek zijn. De evolutie naar meer bespreekbaarheid zou op termijn misschien nog kunnen leiden naar het ideale scenario waarin een genderkamer gewoon overbodig wordt.

Wat juridische procedures betreft, is de Genderkamer niet noodzakelijk van alles op het terrein op de hoogte. Bij het lopende proces-Fabre is ze op dit moment nog niet betrokken. Bepaalde zaken krijgen ook hun beslag in het arbeidsrecht.

Gezien het belang van de privacy gaat de spreker niet in op de vraag over LUCA School of Arts. Ze bevestigt dat de Genderkamer vaak proactief organisaties contacteert. In bepaalde gevallen gaat het om organisaties waarover geruchten de ronde doen. Door het toenemende aantal klachten is er wel minder tijd over om systematisch organisaties te benaderen.

Op de vraag over een benadering op basis van gender of geslacht antwoordt Annelies D'Espallier dat de rechtspraak transseksualiteit – zoals dit in arresten is genoemd – heeft toegevoegd aan het traditionele onderscheid tussen man en vrouw. Gender en geslacht zijn containerbegrippen geworden. Interseksie en transgender zijn twee heel bijzondere interessepunten. In de sport doen zich op dat vlak erg interessante ontwikkelingen voor, waarover de ombudsvrouw geregeld de Wereldatletiekbond contacteert. Ze zou het overigens betreuren als de containerbegrippen onbruikbaar zouden worden door een te doorgedreven specificatie.

Universiteiten en hogescholen komen geregeld tegen dat de herstelgerichte aanpak van hun interne klachtenlijn wordt geconcipeerd als een doofpotoperatie, en vaak ten onrechte. De Genderkamer heeft daar minder last van, aangezien de melders zelf vaak te kennen geven dat ze er in eerste instantie op uit zijn dat het probleem ophoudt, en niet om de tegenpartij schade te berokkenen. Integendeel, ze zijn heel loyaal tegenover de organisatie. De Genderkamer geeft zelf ook vanaf het begin mee dat ze vooral herstel nastreeft. Van een extern meldpunt wordt zoiets gemakkelijker aanvaard dan van de organisatie zelf. Net haar ongebondenheid van elke sector maakt de Genderkamer geloofwaardig. Het feit dat ze de mensen in het Vlaams Parlement kan ontvangen, werkt ook positief voor haar geloofwaardigheid en wordt gezien als een teken van het gewicht dat er aan de zaak wordt verleend.

Universiteiten en hogescholen zouden best een duidelijk onderscheid maken tussen het tuchtspoor en het meldspoor, met het tweede zoveel mogelijk intern, en een externe instantie beschikbaar voor het eerste.

Viktor Van der Veken verduidelijkt dat macht niet altijd van een formele positie afhangt, maar ook informeel kan worden bedongen op basis van bijvoorbeeld het aanzien in de sector. Macht over een ander kan ook gewoon het gevolg zijn van een verschil in persoonlijkheid. Als mensen in een organisatie in een machtige positie terechtkomen, moeten ze daarin worden begeleid en moet worden nagegaan of ze ook op menselijk vlak over de juiste vaardigheden beschikken.

Interne klachtenprocedures maken de lijn naar het probleem en zijn oplossing korter, zodat de emotionele schade beperkter kan blijven. Bij een snelle oplossing kunnen de omstaanders soms wel de indruk krijgen dat er niets is gebeurd.

Vandaar het grote belang van de juiste crisiscommunicatie. Soms is meedelen dat men niets kan zeggen beter dan gewoon zwijgen. Dat adviseert de Genderkamer als middel tegen de perceptie dat er iets onder de mat zou zijn geveegd.

Externe meldkanalen zijn onontbeerlijk om te achterhalen waarom bepaalde interne kanalen niet worden vertrouwd, maar soms is door de bomen het bos niet meer zichtbaar. De interne communicatie over de meldkanalen kan zeker nog beter. Op dat vlak kunnen de vele externe kanalen, en de keuze daartussen, wel drempels verlagen.

Freya Perdaens polste naar de correlatie tussen cijfers en performantie. De spreker wijt hogere cijfers vooral aan meer bekendheid. Voor de podiumkunsten was er al een sterke werking tegen grensoverschrijdend gedrag. Het lage aantal meldingen in de mediasector heeft de Genderkamer doen besluiten om zelf stappen te zetten. Annelies D'Espallier beschouwt het actieplan van minister Dalle als een gunstige evolutie.

Specifiek voor de mediasector is naast de hoge werkdruk ook de organisatiestructuur: vele kleine organisaties, veel freelancewerk en nogal wat spin-offs. De sector is meer versnipperd en geprivatiseerd dan de cultuursector. Het actieplan behelst een sectorbevraging in functie van de specifieke risico's. Dit positieve signaal kan mogelijk ten aanzien van nog andere sectoren een sneeuwbaaleffect opleveren.

3. Aanvullende vragen en antwoorden

Freya Perdaens polst naar de kennisdeling tussen de verschillende sectoren, aangezien macht niet sectorspecifiek is. Kunnen de media en het onderwijs lessen trekken uit de aanpak van de sport- en de cultuursector?

Het commissielid heeft de indruk dat de sportsector meer de nadruk legt op het juridische aspect en minder op bemiddeling. Is die analyse correct, of blijft de bemiddeling er gewoon onder de radar?

Freya Perdaens staat achter de stelling dat er containerbegrippen nodig blijven. Hoe meer onderverdeling, hoe groter het risico dat iemand zich er toch niet in terugvindt.

Elisabeth Meuleman heeft nabijheid en laagdrempeligheid horen vermelden als de voordelen van interne meldpunten. Voor het tuchtaspect zouden dan externe instanties kunnen instaan. Maar in de Panoreportage was sprake van liefst 34 getuigen. Naast ontevredenheid over de tuchtmaatregelen gingen hun klachten ook over niet gehoord worden en een gebrek aan transparantie. Is er dan geen nood aan meer vorming, opleiding en begeleiding, opdat die kanalen beter kunnen functioneren? In de media is de situatie vergelijkbaar met die in het hoger onderwijs. Hoewel misschien niet altijd even terecht, is de perceptie van de doofpot wel degelijk een feit. Hoe kan hieraan beter worden verholpen?

Bij de waarschuwing tegen een te verregaande specificatie van de begrippen gender en geslacht voegt *Stephanie D'Hose* toe dat er een risico dreigt dat het merendeel van de bevolking het niet meer begrijpt, wat dan automatisch tot onbegrip leidt. De politiek en de betrokken organisaties moeten erover waken dat de samenleving nog kan volgen. De toevoeging van steeds nieuwe termen bemoeilijkt dit alleen maar.

Annelies D'Espallier deelt mee dat de Genderkamer momenteel prioritair aan de slag is met betrekking tot de interne meldpunten in het hoger onderwijs. Voor een goed functioneren moeten ze de nodige beweegruime krijgen. Vergeleken met de situatie bij de incidenten van 2016 heeft de spreker wel kunnen constateren dat er

toch al heel wat in gunstige zin is opgeschoven aan UGent. Het gaat om een work in progress.

Een goed functionerend intern meldpunt kan veel oplossen, maar zolang dat niet voorhanden is, is er ook een interne noodklep nodig. Onder meer de Genderkamer vervult een dergelijke rol. Zelf raadt de ombudsvrouw steeds aan om de bestaande instrumenten zo goed mogelijk te benutten. Door er telkens nieuwe te creëren, lopen de mensen uiteindelijk verloren. Het is overigens veelzeggend wanneer iemand de Genderkamer boven een aanspreekpunt in de eigen organisatie verkiest. Op dat vlak geldt het adagium van het voorliggende jaarverslag 'spreken is goud, maar zwijgen zegt ook iets'. Een instelling van het hoger onderwijs die van de Genderkamer moet vernemen dat ze is aangesproken over iets waarover in die hogeschool of universiteit wordt gesproken, zit met een probleem.

In het gewone taalgebruik kunnen nieuwe en specifiekere termen betreffende gender en geslacht nog wel ingeburgerd geraken, maar in de juridische terminologie is te veel complexiteit niet wenselijk. De toevoeging van bijvoorbeeld intersekse in decreten en wetten zou de indruk kunnen wekken dat de daar gehanteerde opsommingen exhaustief zijn. In dat geval zou een rechter wel eens kunnen besluiten dat die wet of dat decreet niet van toepassing is op iemand in een specifieke gendersituatie. Op zich is er niets tegen de toevoeging van intersekse, maar het mag niet zover gaan dat er exhaustieve en dus uitsluitende opsommingen ontstaan.

Ook in de sport bestaat er een herstelgericht spoor. Daar vormen de API's het eerste interne aanspreekpunt. Het systeem functioneert naar behoren. De API's informeren zich bij ICES. Momenteel komen er uit de sportsector weinig klachten. Tuchtrecht is maar een onderdeel van een groter geheel waartoe ook strafrecht en herstelrecht behoren. Die verschillende aspecten kunnen ook worden gecombineerd.

De Genderkamer voelt een voortdurende nood aan kennisuitwisseling. Ook preventieadviseurs zouden gebaat zijn bij een onderlinge kennisuitwisseling, maar zien daarvan af omdat het commerciële organisaties zijn. Nochtans is die nood gigantisch, oppert de ombudsvrouw Gender.

Viktor Van der Veken vult aan dat de Genderkamer de cruciale kennisdeling als een van haar opdrachten ziet met betrekking tot de cultuur- en mediasector. Ze heeft zich deels gebaseerd op wat al voorhanden is in sectoren zoals de sport en het onderwijs. Om een goede zelfregulering aan te sturen, is de beschikbaarheid van een goed expertisecentrum van groot belang.

Bepaalde organisaties zien de aangeleverde kennis als levende documenten, die ze voortdurend blijven evalueren. Bij grotere organisaties ontbreekt de evaluatie van de eigen instrumenten soms, en gaat het management er automatisch van uit dat het bedrijf door de loutere installatie ervan al goed zit, en nog beter wanneer er geen meldingen binnenkomen. Vanaf een bepaalde organisatiegrootte zou het uitblijven van meldingen nochtans juist een onrustwekkend signaal moeten zijn. *Viktor Van der Veken* stelt dat organisaties proactief moeten blijven onderzoeken of ze nog het juiste beleid voeren, zeker gezien de voortdurend wijzigende maatschappelijke noden.

Elisabeth MEULEMAN,
voorzitter

Freya PERDAENS,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

API	aanspreekpunt integriteit
ICES	Internationaal Centrum Ethiek in de Sport
IGVM	Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
KRC	Kinderrechtencommissariaat
UGent	Universiteit Gent
VMRI	Vlaams Mensenrechteninstituut