

Oordeel 2026-2 van 27 januari 2026

Zaak 2025-0012

Indienster klacht: [...]

Verweerster: Antwerp Management School

Inhoud

Procedure.....	3
Feiten	3
Standpunt indienster klacht	5
Standpunt verweerster	7
Beoordeling door de Geschillenkamer	9
I. Intimidatie op grond van geslacht, afkomst, nationale of etnische afstamming en nationaliteit	9
A. Algemene beginselen.....	9
B. Onveilige en discriminerende leeromgeving niet aannemelijk gemaakt 11	
Oordeel van de Geschillenkamer	14



De Geschillenkamer, samengesteld uit voorzitter Yves Thiery, bijzitter Jonas Riemslagh en bijzitter Marie Spinoy, en bijgestaan door griffier Dorien Geeroms, spreekt het volgende oordeel uit:

Procedure

De Geschillenkamer heeft de klacht ontvangen op 20 maart 2025.

De fase van het uitwisselen van standpunten en overtuigingsstukken werd afgerond op 22 september 2025.

- het standpunt van de verweerster van 9 mei 2025
- het antwoord van de indienster van de klacht van 23 juni 2025
- het antwoord van de verweerster van 22 september 2025.

De Geschillenkamer behandelde de zaak tijdens een hoorzitting op 13 november 2025. Op de hoorzitting waren beide partijen aanwezig. De indienster van de klacht was zelf aanwezig en werd bijgestaan een tolk. De verweerster werd vertegenwoordigd door twee personeelsleden.

Tijdens de hoorzitting, en dus nadat de fase van het uitwisselen van standpunten en overtuigingsstukken afgerond was, legde de indienster van de klacht een nieuw overtuigingsstuk voor over de aanwijzing van studentenvertegenwoordigers in het academiejaar 2025-2026. De Geschillenkamer achtte het neerleggen van dit stuk niet nodig om volledig geïnformeerd te zijn over de klacht en de argumentatie van indienster. Zij oordeelde dan ook dat ze met het stuk geen rekening zou houden in haar verdere beoordeling.

Feiten

De indienster van de klacht volgde in academiejaar 2024-2025 als internationale studente een opleiding aan de Antwerp Management School (AMS), de verweerster in deze zaak. Haar klacht gaat over een voorval tijdens een les op 27 september 2024 en de opvolging van haar klacht daarover door AMS.





Bij de start van de les op 27 september was de indienster van de klacht de oplader van een laptop in een stopcontact aan het plaatsen. De docent nam de oplader van haar over en stak deze zelf in het stopcontact. Vervolgens maakte de docent een opmerking die hoorbaar was voor alle studenten over de ongelijke verdeling van intelligentie in de maatschappij.

Volgens de indienster van de klacht was deze opmerking aan haar gericht. Ze contacteerde na de les een ombudspersoon binnen AMS. De ombudspersoon bezorgde haar diezelfde dag informatie over de gedragscode van AMS en de mogelijke stappen bij inbreuken op die gedragscode. De ombudspersoon en de indienster hadden een verdere mailuitwisseling in de dagen daarna. Ze hadden een vergadering over de mogelijke stappen op 1 oktober 2024.

Op 2 oktober 2024 stuurde de indienster van de klacht een e-mail naar de docent. Ze vroeg hem om een gesprek over het voorval tijdens de les en de impact daarvan op haar en stelde voor dat op 4 oktober te houden, in aanwezigheid van de ombudspersoon. De docent aanvaardde deze uitnodiging voor het gesprek en verontschuldigde zich voor zijn opmerking in een e-mail van dezelfde dag. Hij stelde dat zijn opmerking niet bedoeld was om haar of een van de groepen waarmee ze zich mogelijk identificeerde te beledigen. Het gesprek vond inderdaad plaats op 4 oktober 2024. Dezelfde dag verzond een ander personeelslid van AMS namens de docent aan alle studenten van de betrokken opleiding verontschuldigungen voor de gemaakte opmerking.

Voor de indienster van de klacht volstonden het gesprek en de schriftelijke verontschuldigungen namens de docent niet. Op 6 oktober legde zij de zaak voor aan de ethische commissie van AMS. De ethische commissie behandelde de zaak op 11 oktober 2024. Ze achtte zich niet bevoegd voor deze zaak omdat de gedragscode van AMS, waarvoor zij bevoegd is, is gericht op studenten en niet op personeel. De commissie verwees de zaak daarom door naar de decaan van AMS voor opvolging onder het arbeidsreglement. Ze stelde verder verschillende maatregelen voor om te verzekeren dat ook personeel in de toekomst op de hoogte zou zijn van de gedragscode en die zou respecteren. Ten slotte stelde de commissie concrete maatregelen voor ten aanzien van de docent.

De decaan hoorde de studente op 19 oktober 2024 en de docent op 24 oktober. In een beslissing van 31 oktober 2024 bood hij namens AMS zijn verontschuldigungen aan “voor de negatieve persoonlijke en groepsimpact van



het (onbedoelde) ongepaste gedrag”. Hij kondigde ook een reeks algemene en specifieke maatregelen aan naar aanleiding van het voorval. Hij bepaalde onder meer dat de studente niet meer door de docent geëxamineerd kon worden maar dat de docent wel kon blijven lesgeven en evalueren in de opleiding. Verder gaf hij aan dat de docent geen deel mocht uitmaken van de ethische commissie voor de beoordeling van klachten over hemzelf. De aangekondigde algemene maatregelen waren gericht op het versterken van het inclusieplan, het diversiteitsbeleid en de klachtenprocedure, onder meer door het herzien van de gedragscode. Ook kondigde de decaan een workshop over leiderschap en werken in diverse en inclusieve omgevingen aan voor de opleiding die de studente volgde. Op 8 en 9 november 2024 kreeg deze groep studenten een ‘sustainability seminar’. Op vraag van de studente was de decaan daarop aanwezig en lichtte hij de maatregelen toe.

Tussen 25 oktober en 8 november 2024 vond ook een verdere uitwisseling via e-mail plaats tussen de indiener van de klacht en de ombudspersoon over de volgende stappen en de mogelijkheid om een verdere klacht in te dienen na de klacht bij de decaan. De indiener heeft vervolgens een klacht ingediend bij het Vlaams Mensenrechteninstituut.

Op de onderwijsraad van 5 december 2024 werden wijzigingen aan de gedragscode voor een uitgebreidere procedure voor klachtbehandeling en een evaluatie van de samenstelling van de ethische commissie voorgesteld. Op de daaropvolgende onderwijsraad van 11 februari 2025 werden de wijzigingen in de gedragscode aanvaard. Als deel van de wijzigingen maakte de betrokken docent niet langer deel uit van de ethische commissie. De indiener van de klacht behaalde haar diploma voor de opleiding aan het einde van academiejaar 2024-2025.

De klacht werd op 20 maart 2025 aan de Geschillenkamer bezorgd.

Standpunt indiener klacht

Volgens de indiener van de klacht maken het voorval van 27 september en de opvolging daarvan door AMS discriminatie uit. De instelling heeft niet geprobeerd een veilige en niet-discriminerende leeromgeving te creëren voor haar en treedt onvoldoende op tegen systemische discriminatie.



De acties van de docent tijdens de les van 27 september zijn volgens de indienster van de klacht discriminerend en respectloos. Toen zij een medestudent hielp met het aansluiten van zijn laptopkabel, pakte de docent volgens haar die kabel met kracht uit haar hand en stak die in het stopcontact. De docent zei vervolgens dat niet alle mensen intellectueel gelijk geschapen zijn en gebaarde naar haar. Toen even later een vrouw in het lokaal binnenkwam en bleek dat zij zich van lokaal had vergist, maakte de docent toespeling op zijn eerdere opmerking met verbale ironie en gebaren in de richting van de indienster.

Bij de vergadering op 4 oktober heeft de docent volgens de indienster van de klacht zonder enige aanleiding van haar kant verondersteld dat ze bezorgd was over de opmerking omdat zij een vrouw is en uit een ander land komt. Volgens haar waren de mails met verontschuldiging van 2 en 4 oktober 2024 geschreven door artificiële intelligentie en niet door de docent zelf.

De indienster van de klacht stelt daarnaast dat er voor studenten geen efficiënt en transparant systeem bestaat om binnen AMS een klacht in te dienen over AMS-personeel. Volgens haar kunnen studenten momenteel enkel formeel bezorgdheid uiten in evaluatieformulieren, waar AMS niets mee doet. De ombudspersoon met wie ze contact had, heeft informatie achtergehouden, de vertrouwelijkheid geschonden en zich niet neutraal opgesteld. Hij gaf haar pas zeer laattijdig informatie over wie ze na de decaan nog met haar klacht kon aanspreken. Ze kon niet nagaan of hij effectief een ombudspersoon was.

Volgens de indienster heeft de instelling onvoldoende en te traag maatregelen genomen. De aanpassingen in de gedragscode zijn een goede zaak maar volstaan niet zonder andere maatregelen. De wijziging in de samenstelling van de ethische commissie was te beperkt. De docent kon immers tijdens academiejaar 2024-2025 nog steeds in de commissie zetelen. Dat hij dat niet kon voor klachten over hemzelf spreekt vanzelf. Doordat de ethische commissie nu wordt voorgezeten door de decaan, blijft er een lacune om op te treden tegen discriminerende handelingen van de decaan zelf. Bovendien worden studentenvertegenwoordigers in de commissie willekeurig aangeduid.





Ten slotte wekt de beslissing van de decaan de indruk dat de instelling het ongepaste gedrag van de docent goedgekeurde aangezien er geen disciplinaire maatregelen tegen de docent werden getroffen. De docent bleef lesgeven en evalueren in de opleiding, behalve voor het masterprojectteam waarvan zij deel uitmaakte. De indienster heeft daarom zelf alternatieven moeten organiseren voor drie lessen van dit vak in oktober en november 2024 als voorbereiding op het schrijven voor afstudeerwerkstukken in groepjes. Ze heeft voor zichzelf en drie studiegenoten een andere docent gevonden die aan haar masterprojectteam parallel les gaf.

Haar groep voor het masterproject werd zo voor onderwijs en evaluatie van dit vak afgescheiden van de groep. Hun beoordeling was niet vergelijkbaar met die van hun medestudenten. Door de docent toe te laten verder les te geven aan haar studiegenoten, handhaafde de instelling een onveilige leeromgeving voor haar medestudenten die vrouw zijn, uit een ander land komen en/of de situatie hebben proberen aankaarten. De afwezigheid van maatregelen zorgt mogelijk ook voor angst voor vergelding bij studenten die in de toekomst overwegen een melding te doen.

Standpunt verweerster

AMS stelt dat er geen sprake is van opzettelijke discriminatie. De bewering dat de school een discriminerend systeem zou hebben opgezet voor haar studenten is niet correct en daar is ook geen bewijs voor. De school zet zich in voor diversiteit, gelijkheid en inclusie, wat ook blijkt uit haar gedragscode en haar diverse studentengemeenschap. De gedragscode wordt met alle AMS-stakeholders gedeeld en maakt deel uit van de contracten die AMS afsluit met docenten.

AMS betreurt het incident waarvan de indienster slachtoffer is geweest en benadrukt dat de gevoelens van betutteling, vernedering of respectloze behandeling die zij daardoor heeft ondervonden, nooit getolereerd kunnen worden. De school heeft haar klacht ernstig genomen en heeft tijdig en voldoende maatregelen genomen om herhaling te voorkomen. De school blijft openstaan voor dialoog over verdere verbeterpunten.





AMS benadrukt dat zowel de docent als de decaan uitvoerig en oprecht hun excuses hebben aangeboden, individueel en publiekelijk. Het gebruik van artificiële intelligentie doet niet af aan de oprechtheid van de excuses. Dit is een gebruikelijke en aanvaarde praktijk, zeker voor teksten die niet in de moedertaal zijn geformuleerd.

Volgens AMS is geen sprake van een onredelijke termijn voor de behandeling van de zaak. Tussen het incident op 27 september 2024 en de beslissing van de decaan op 31 oktober 2024 zijn immers verschillende procedures doorlopen, zowel binnen de ethische commissie als door de decaan. Daarbij zijn de indienster van de klacht en de docent afzonderlijk gehoord. In dezelfde periode hebben ook verschillende gesprekken plaatsgevonden tussen de indienster van de klacht, de docent, de ombudspersoon en de decaan.

Volgens AMS heeft ze de betrokken docent wel degelijk ernstig geëvalueerd. Er waren geen andere klachten tegen de docent en er was geen bewijs voor de beschuldiging van systematische, herhaalde en bewuste discriminatie door de docent. Daarnaast heeft AMS belangrijke aanpassingen gedaan om een veilige studieomgeving voor de indienster van de klacht te creëren. Ze heeft hiervoor intens met de studenten samengewerkt. AMS heeft de docent verwijderd uit de jury voor haar masterproject en hem onmiddellijk vervangen als voorzitter van de ethische commissie. Hij heeft geen functie meer uitgeoefend in de ethische commissie. Deze samenstelling werd meegedeeld aan de studenten in de herziene gedragscode. De hele klas, inclusief de indienster van de klacht, is correct en met succes afgestudeerd.

AMS heeft ook haar gedragscode aangepast om de klachtenprocedure transparanter en doelmatiger te maken voor studenten. De aanpassingen werden besproken op de zitting van de onderwijsraad van december 2024 en goedgekeurd op de eerstvolgende zitting van februari 2025. Dat een belangrijk document als de gedragscode in de loop van een academiejaar is aangepast, toont volgens haar de 'sense of urgency' van de school aan om gevolg te geven aan de klacht.

Ten slotte geeft AMS aan dat studenten wel inspraak hebben bij de selectie van hun vertegenwoordigers in de ethische commissie en de onderwijsraad.





Beoordeling door de Geschillenkamer

Volgens de indienster van de klacht discrimineerde AMS haar als vrouw die uit een ander land komt. AMS zou geen veilige en niet-discriminerende leeromgeving voor haar gecreëerd hebben en onvoldoende opgetreden hebben na een ongepaste opmerking tijdens een les.

De Geschillenkamer moet in deze zaak onderzoeken of er sprake is van intimidatie op grond van geslacht, afkomst, nationale of etnische afstamming en nationaliteit. Intimidatie is een vorm van discriminatie onder het Gelijkekansendecreet.¹

Voorafgaand wenst de Geschillenkamer eraan te herinneren dat zij enkel bevoegd is om op niet-bindende wijze te beoordelen of er sprake is van een discriminatie in de zin van het [Gelijkekansendecreet](#) en het [Decreet evenredige arbeidsparticipatie](#).² Zij treedt dus niet op als een algemene beroepsinstantie tegen de interne beslissing van de verweerster maar moet beoordelen of de handelswijze en beslissing van de verweerster een verboden discriminatie uitmaken. Om dezelfde reden is de Geschillenkamer niet bevoegd om op algemene wijze de interne procedures van de verweerster door te lichten maar analyseert zij deze enkel in de mate ze informatie kunnen bijbrengen over een mogelijke schending van het Gelijkekansendecreet of het Decreet evenredige arbeidsparticipatie.

I. Intimidatie op grond van geslacht, afkomst, nationale of etnische afstamming en nationaliteit

A. Algemene beginselen

Intimidatie op grond van geslacht, afkomst, nationale of etnische afstamming en nationaliteit vindt plaats wanneer:

- zich ongewenst gedrag voordoet;

¹ Artikel 15 [Gelijkekansendecreet](#).

² Artikel 13, §1 en 3 en artikel 14 [VMRI-decreet](#).



- dat verband houdt met deze beschermde kenmerken;
- 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.³

De indienst van de klacht voert aan:

- dat een docent van AMS tijdens een les een ongepaste opmerking gaf en dat AMS daar onvoldoende tegen opgetreden heeft;
- dat deze opmerking en de opvolging daarvan verband hield met haar geslacht en haar afkomst, nationale of etnische afstamming en nationaliteit; en
- dat de opmerking en de opvolging daarvan tot gevolg had dat haar waardigheid werd aangetast en een onveilige en discriminerende leeromgeving werd gecreëerd.

Intimidatie kan ook personen met meerdere beschermde kenmerken treffen, en hen in het bijzonder benadelen op het raakvlak van deze kenmerken (*intersectionele intimidatie*). Bij de beoordeling houdt de Geschillenkamer rekening met de samenloop van de betrokken kenmerken en met de bijzondere kwetsbaarheid die daaruit kan voortvloeien.⁴ In het bijzonder kan de Geschillenkamer de toetsingsintensiteit verhogen en dus een strikter toezicht uitoefenen op de verantwoording van het gedrag of de omstandigheden die aanleiding geven tot de klacht.⁵

De Geschillenkamer onderzoekt of een intimidatie bewezen is in twee stappen. De eerste stap is vervuld als de indiener van de klacht feiten kan aanvoeren die het bestaan van een intimidatie kunnen doen vermoeden. Als de indiener van de klacht een vermoeden van intimidatie kan aanvoeren, moet de verweerder vervolgens kunnen bewijzen dat er geen sprake is van een intimidatie, door het vermoeden van intimidatie te weerleggen.⁶

Voor de vaststelling van een intimidatie onder het Gelijkekansendecreet is geen bewijs van opzet of enige andere specifieke drijfveer van de verweerder vereist.⁷

³ Artikel 17, §1 [Gelijkekansendecreet](#).

⁴ Art. 27bis [Gelijkekansendecreet](#).

⁵ [Parl. St. Vlaams Parlement, 2023-24, nr. 1937/1](#), 73-74.

⁶ Artikel 36, §1 [Gelijkekansendecreet](#).

⁷ Artikel 36, §4, [Gelijkekansendecreet](#)

B. Onveilige en discriminerende leeromgeving niet aannemelijk gemaakt

De Geschillenkamer stelt vast dat beide partijen het erover eens zijn dat de docent tijdens de les van 27 september een ongepaste opmerking heeft gemaakt. Zij zijn het echter oneens over de draagwijdte van die opmerking. Waar de indienster van de klacht dit aanvoelde als een opmerking die haar viseerde, ging het volgens AMS om een algemene opmerking. De Geschillenkamer heeft geen informatie ontvangen die daar verdere duidelijkheid over geeft of die aannemelijk maakt dat op dat moment een verband werd gemaakt met een beschermd kenmerk in het Gelijkekansendecreet zoals het geslacht en de afkomst, nationale of etnische afstamming en nationaliteit van de indienster van de klacht. De indienster heeft zelf aangegeven dat zij de opmerkingen op 27 september niet spontaan in verband bracht met de beschermde kenmerken, maar dat de docent dit zelf deed in het gesprek van 4 oktober. Zoals hieronder besproken wordt, kan de inhoud van het gesprek van 4 oktober, op zichzelf, niet aannemelijk maken dat er een verband is tussen de opmerking en de beschermde kenmerken.

Tijdens de zitting heeft de indienster van de klacht aangegeven dat de aangevoerde discriminatie voor haar bestond uit het geheel van de opmerking en de manier waarop aan haar klacht over de opmerking gevolg gegeven werd. De klacht gaat over de vraag of AMS voldoende ondernomen heeft om een discriminatievrije leercontext te creëren. De Geschillenkamer onderzoekt dan ook verder of uit die behandeling van de klacht een intimidatie op grond van beschermde kenmerken uit het Gelijkekansendecreet kan blijken.

Het discriminatieverbod legt niet enkel op om af te zien van behandelingen die een discriminatie inhouden, maar brengt ook positieve verplichtingen met zich mee. Dat betekent dat voor wie goederen en diensten aanbiedt, er ook plichten bestaan om discriminatie te voorkomen, aan te pakken en, als er melding van gemaakt wordt, deze meldingen zorgvuldig te behandelen. Dat vereist een kwalitatief en objectief onderzoek van de klacht.

De Geschillenkamer stelt vast dat de indienster van de klacht binnen de dag een antwoord kreeg op haar klacht bij de ombudspersoon over het voorval in de les. In de week daarop vond een gesprek plaats tussen de indienster en de betrokken docent, waarvoor de ombudspersoon een lokaal had voorzien in

overeenstemming met de voorkeur van de indienster van de klacht. Tijdens deze week kreeg zowel de studente als de hele studentengroep excuses voor de opmerking van de betrokken docent. Dat die verontschuldiging is opgesteld met gebruik van artificiële intelligentie neemt niet weg dat ze aan de betrokken docent mogen worden toegerekend. Binnen de maand na haar eerste klacht volgde ook een onderzoek van de ethische commissie en vervolgens van de decaan. Na de beslissing van de decaan volgden verschillende maatregelen voor het onderwijs van dit vak aan de studente en haar medestudenten en meer algemeen op niveau van de instelling om haar klachtenprocedure en haar diversiteitsbeleid te versterken. In die omstandigheden kan de Geschillenkamer niet besluiten dat de instelling de klacht zonder gevolg heeft gelaten. Zij heeft integendeel de klacht meermaals onderzocht binnen een relatief korte tijdsspanne en daar verschillende maatregelen aan verbonden, ook al vond zij in dit onderzoek geen aanwijzingen voor de aangevoerde systematische, herhaalde en bewuste discriminatie door de docent. Hieruit blijkt voor de Geschillenkamer dus niet dat AMS onvoldoende ondernomen heeft om een discriminatievrije leercontext voor de indienster van de klacht en/of voor haar medestudenten te creëren.

De indienster voert aan dat de discriminatie onder meer blijkt uit de verwijzing van de docent op 4 oktober 2024 naar het feit dat zij een vrouw uit een ander land is. De expliciete vermelding van een beschermd kenmerk leidt inderdaad doorgaans tot een vermoeden van discriminatie aangezien het erop wijst dat een beschermd kenmerk een rol heeft gespeeld bij een bepaalde benadelende handeling of redenering. Op basis van de ruimere context, zoals die ook door de indienster is uiteengezet, lijkt de vermelding tijdens het gesprek van 4 oktober 2024 echter deel uit te maken van de mogelijke verklaringen die de docent zocht voor de impact van zijn opmerking op de indienster van de klacht in het kader van het bespreken en erkennen van die impact. Die interpretatie ligt in lijn met de eerdere mail van 2 oktober 2024, waarin de docent al had aangegeven dat hij niet de bedoeling had de studente of enige groepen waarmee zij zich zou kunnen identificeren te beledigen. De Geschillenkamer kan daaruit, op zichzelf genomen, niet afleiden dat het oorspronkelijke voorval verband hield met deze beschermde kenmerken of dat er bij de verdere opvolging tekortkomingen waren die een intimidatie op basis van deze kenmerken uitmaakt.

De indienster van de klacht verwijst daarnaast ook specifiek naar tekortkomingen bij de ombudspersoon van de instelling. Uit de e-mailcorrespondentie vanaf 27 september tot 8 november 2024 tussen de indienster en de ombudspersoon die de Geschillenkamer heeft ontvangen, blijkt dat de ombudspersoon doorgaans binnen de vierentwintig uur antwoordde op de vragen van de indienster van de klacht. Het uiteindelijke antwoord op de vraag bij wie de indienster na de beslissing van de decaan nog een klacht kon indienen, liet ongeveer een week op zich wachten. De ombudspersoon had echter binnen de dag na de vraag al aangegeven dat hij haar vraag aan het opvolgen was en dat deze opvolging wat tijd nodig had. De inhoud van deze correspondentie maakt niet aannemelijk dat de ombudspersoon informatie heeft achtergehouden voor de indienster, de vertrouwelijkheid heeft geschonden of zich niet neutraal heeft opgesteld. Er blijken ook geen andere tekortkomingen uit deze correspondentie die zouden kunnen bijdragen aan een vermoeden van intimidatie. De Geschillenkamer kan hieruit dus geen elementen afleiden die bijdragen aan een vermoeden van intimidatie.

De indienster van de klacht stelt dat zij zelf een andere docent heeft moeten vinden voor de lessen van de betrokken docent. Volgens haar is het onderwijs en de evaluatie voor dit vak voor haar en haar masterprojectteam niet op vergelijkbare wijze met haar medestudenten verlopen. AMS stelt dat ze alle maatregelen heeft genomen zodat het onderwijs aan de studente naar behoren kon verlopen. Op basis van het dossier is het voor de Geschillenkamer niet duidelijk welke stappen de indienster zelf heeft gezet en welke stappen AMS heeft genomen om een gelijkwaardig alternatief aan te bieden voor onderwijs en evaluatie uit dit vak. Wel is duidelijk dat de indienster en haar masterprojectteam niet geëvalueerd werden door de betrokken docent. Het feit dat verschillende personen instaan voor de evaluatie van eenzelfde vak is niet ongebruikelijk in het hoger onderwijs en leidt op zichzelf niet tot de conclusie dat sprake was van een ongunstigere behandeling bij de evaluatie. Het feit dat de evaluatie door een andere docent is uitgevoerd, maakt dus op zichzelf niet aannemelijk dat AMS onvoldoende gedaan heeft om op gelijkwaardige wijze onderwijs en evaluatie voor deze studente te voorzien. Deze conclusie wordt versterkt door het feit dat de studente had aangegeven geen vertrouwen te hebben in de oorspronkelijke docent.



Tijdens de zitting stelde de indienster van de klacht ten slotte dat ook andere studenten de aangevoerde discriminatie ondervonden hadden en dat zich op AMS ook andere gelijkaardige situaties hadden voorgedaan. De Geschillenkamer heeft geen stukken ontvangen die deze stelling ondersteunen, bijvoorbeeld in de vorm van verklaringen van medestudenten in die zin. Deze stelling kan dan ook niet bijdragen aan het aannemelijk maken van de aangevoerde discriminatie.

De Geschillenkamer oordeelt dan ook dat uit het geheel van de aangevoerde omstandigheden en op basis van het dossier geen intimidatie op grond van geslacht, afkomst, nationale of etnische afstamming en nationaliteit overeenkomstig het Gelijkekansendecreet aannemelijk gemaakt is.

Oordeel van de Geschillenkamer

Om die redenen oordeelt de Geschillenkamer dat er geen intimidatie op grond van geslacht, afkomst, nationale of etnische afstamming en nationaliteit overeenkomstig het Gelijkekansendecreet kan worden vastgesteld.

Voorzitter
Yves Thiery

Griffier
Dorien Geeroms

