Vlaamse Regering

Voorontwerp van decreet tot wijziging van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen en de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw;

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen en de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw zijn ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Hoofdstuk 1. Algemene bepaling

Artikel 1. Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid en gemeenschapsaangelegenheid.

Hoofdstuk 2. Wijziging van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt

Art. 2. In artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, gewijzigd bij de decreten van 30 april 2019 en 19 maart 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt de zinsnede ", overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht" vervangen door de zinsnede "een melding heeft gedaan of een klacht";

2° in paragraaf 1 wordt tussen de woorden "vreemd zijn aan die" en de woorden "klacht of", de zinsnede "melding, aan die" ingevoegd;

3° aan paragraaf 1 wordt de zinsnede ", of aan de inhoud ervan" toegevoegd;

3° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

"§2. Om de bescherming, vermeld in paragraaf 1, te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan, een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op dit decreet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer de werkgever, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van de melding of klacht, de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, ontslaat of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de werkgever. Deze bewijslast valt eveneens ten laste van de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat de rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon, vermeld in paragraaf 6, de handelingen, vermeld in paragraaf 6, stelt, kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de instantie, rechtspersoon, vereniging of organisatie waar de melding wordt gedaan, de klacht wordt ingediend of de rechtsvordering wordt ingesteld.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de instantie, rechtspersoon, vereniging of organisatie, vermeld in het derde lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd.";

4° aan paragraaf 4 en 5 wordt telkens een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 28, §2, van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid.".

Art. 3. Aan hoofdstuk IV, van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 19 maart 2021, wordt een artikel 17bis toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 17bis. Elk vonnis of arrest dat door de hoven en rechtbanken wordt gewezen op grond van dit decreet wordt binnen acht dagen te rekenen vanaf de uitspraak ter kennis gebracht aan het Vlaams Mensenrechteninstituut door de griffier van het betrokken rechtscollege.

Bovendien licht de griffier van het hof of de rechtbank waar een beroep, verzet of derdenverzet, is ingesteld tegen een rechterlijke beslissing, vermeld in het eerste lid, onverwijld het Vlaams Mensenrechteninstituut in.".

Hoofdstuk 3. Wijziging van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid

Art. 4. In artikel 3 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, gewijzigd bij het decreet van 28 maart 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, inleidende zin, wordt tussen de woorden "Europese richtlijnen" en het woord "omgezet" het woord "gedeeltelijk" ingevoegd;

2° aan het eerste lid worden een punt 6° tot en met 11° toegevoegd, die luiden als volgt:

"6° richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad;
7° richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven;
8° richtlijn 2014/54/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende maatregelen om de uitoefening van de in de context van het vrije verkeer van werknemers aan werknemers verleende rechten te vergemakkelijken;
9° richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten;
10° richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad;
11° richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen.";

3° aan het tweede lid wordt een punt 4° toegevoegd, dat luidt als volgt:

"4° Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, gedaan te Istanbul op 11 mei 2011.".

Art. 5. In artikel 6 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 28 maart 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, 1°, wordt de zinsnede "artikel 16, § 3" vervangen door de zinsnede "artikel 15bis";

2° in paragraaf 2, 2°, wordt het woord "geaardheid" vervangen door het woord "oriëntatie";

3° in paragraaf 2 wordt punt 5° vervangen door wat volgt:

"5° door digitale inclusie en de integrale toegankelijkheid van informatie die voor een publiek toegankelijk is te bevorderen;";

4° aan paragraaf 2 wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Digitale inclusie als vermeld in het eerste lid, 5°, heeft als doelstelling dat iedereen ten volle kan deelnemen aan de digitale samenleving. Deze doelstelling wordt gerealiseerd door:
1° de toegang tot internet, hardware en software te versterken;
2° digitale competenties te versterken;
3° een toegankelijk ondersteuningsnetwerk voor digitale vragen op te zetten;
4° digitale informatie en dienstverlening gebruiksvriendelijk en toegankelijk te maken.".

Art. 6. Artikel 8 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 8. §1. De Vlaamse Regering stelt binnen zes maanden na haar aantreden de doelstellingen en beleidsprioriteiten vast waarmee op elk relevant beleidsdomein de doelstellingen van het Vlaamse gelijkekansenbeleid, vermeld in artikel 5 en 6, zullen worden ingevuld. De Vlaamse Regering maakt ook een analyse van de maatschappelijke context waarin de voormelde doelstellingen gerealiseerd moeten worden.

Binnen zes maanden nadat de Vlaamse Regering de doelstellingen heeft vastgelegd, stelt ze een geïntegreerd actieplan op. In het voormelde actieplan worden alleen de acties opgenomen die aanvullend aan het reguliere beleid binnen de domeinen genomen worden en waarbij er samenwerking tussen beleidsdomeinen vereist is.

Het geïntegreerd actieplan, vermeld in het tweede lid, omvat minstens al de volgende elementen:
1° een beknopte omschrijving van de geformuleerde doelstellingen en de beleidsdomeinen waarvoor ze gelden;
2° de concrete acties die genomen moeten worden om de geformuleerde doelstellingen te realiseren;
3° het tijdpad dat is opgesteld voor de uitvoering van de acties, vermeld in punt 2°;
4° de opgave van de indicatoren waarmee de voortgang wordt gemeten;
5° de ingezette middelen en instrumenten.

§2. De Vlaamse Regering kan het geïntegreerd actieplan, vermeld in paragraaf 1, tweede en derde lid, afstemmen op het geïntegreerd actieplan, vermeld in artikel

5, §1, tweede en derde lid, van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid.".

Art. 7. Artikel 9 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 28 maart 2014, wordt opgeheven.

Art. 8. Artikel 10 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 10. De Vlaamse Regering bepaalt de beleidsdomeinen en de betrokken departementen en intern en extern verzelfstandigde agentschappen van de Vlaamse overheid die relevant zijn voor het gelijkekansenbeleid, vermeld in artikel 5 en 6.

Binnen de beleidsdomeinen die de Vlaamse Regering als relevant aanwijst, staan de Vlaamse Regering, de betrokken departementen en de intern en extern verzelfstandigde agentschappen van de Vlaamse overheid in voor de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het gelijkekansenbeleid, vermeld in artikel 5 en 6.".

Art. 9. Artikel 11 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 28 maart 2014, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 11. De Vlaamse Regering bepaalt de wijze waarop de departementen en de intern en extern verzelfstandigde agentschappen het gelijkekansenbeleid, vermeld in artikel 5 en 6, vormgeven.".

Art. 10. In hetzelfde decreet worden de volgende artikelen opgeheven:

1° artikel 12, gewijzigd bij het decreet van 28 maart 2014;
2° artikel 13.

Art. 11. Aan hoofdstuk III van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 28 maart 2014 en 16 december 2022, wordt een afdeling III toegevoegd, die luidt als volgt:

"Afdeling III. Samenwerking met partnerorganisaties".

Art. 12. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt aan afdeling III, toegevoegd bij artikel 11, een artikel 14bis toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 14bis. Om de doelstellingen van het gelijkekansenbeleid voor de thema's, vermeld in artikel 6, §2, eerste lid, 1° tot en met 3°, te realiseren, erkent de Vlaamse Regering partnerorganisaties voor gelijke kansen. De erkenning wordt verleend voor vijf jaar.

De Vlaamse Regering bepaalt de beleidsdoelstellingen die uitvoering geven aan de thema's, vermeld in het eerste lid.".

Art. 13. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt aan dezelfde afdeling III een artikel 14ter toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 14ter. De erkende partnerorganisaties voor gelijke kansen, vermeld in artikel 14bis, geven invulling aan minimum twee van de volgende vier rollen voor de thema's, vermeld in artikel 6, §2, eerste lid, 1° tot en met 3°:

1° een rol als belangenbehartiger met signaalfunctie aan de Vlaamse overheid en aanjager van het maatschappelijke debat;

2° een rol als expertisecentrum voor praktijkgeorienteerde expertiseontwikkeling, kennis- en informatieopbouw;

3° een rol op het vlak van dienstverlening, ondersteuning of informatieverschaffing;

4° een rol als netwerkorganisatie die mensen en organisaties verbindt en die gericht is op de versterking van gelijke kansen.

De Vlaamse Regering bepaalt de rollen, vermeld in het eerste lid, nader.".

Art. 14. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt aan dezelfde afdeling III een artikel 14quater toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 14quater. Elke erkende partnerorganisatie voor gelijke kansen, vermeld in artikel 14bis, sluit voor een periode van vijf jaar een samenwerkingsovereenkomst met de Vlaamse Regering. De Vlaamse Regering legt een erkende partnerorganisatie door middel van deze samenwerkingsovereenkomst de rollen, als vermeld in artikel 14ter, op. In deze samenwerkingsovereenkomst wordt ook de praktische en concrete invulling van de opgelegde rollen, vermeld in artikel 14ter, opgenomen.

In de samenwerkingsovereenkomst, vermeld in het eerste lid, worden ook de strategische en operationele doelstellingen opgenomen. Per operationele doelstelling worden een of meer indicatoren bepaald.

De Vlaamse Regering bepaalt de wijze van totstandkoming van de samenwerkingsovereenkomst.".

Art. 15. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt aan dezelfde afdeling III een artikel 14quinquies toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 14quinquies. Om erkend te worden en de erkenning te behouden, voldoet een partnerorganisatie voor gelijke kansen als vermeld in het artikel 14bis, aan al de volgende voorwaarden:

1° vanuit een mensenrechtenperspectief werken;

2° het bevorderen van gelijke kansen als missie hebben als vermeld in artikel 6, §1;

3° expertise hebben in een of meer van de thema's, vermeld in artikel 6, §2, eerste lid, 1° tot en met 3°;

4° vanuit intersectioneel perspectief werken;

5° geen commercieel doel hebben;

6° onafhankelijk zijn in haar werking als erkende partnerorganisatie. Onder de voormelde onafhankelijkheid wordt onder meer het onafhankelijk formuleren en communiceren van aanbevelingen en standpunten en ook de onafhankelijke samenstelling van het bestuur verstaan.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere voorwaarden en bepaalt de procedure voor de erkenning van een partnerorganisatie voor gelijke kansen.".

Art. 16. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt aan dezelfde afdeling III een artikel 14sexies toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 14sexies. Binnen de beschikbare begrotingskredieten kent de Vlaamse Regering aan de erkende partnerorganisaties voor gelijke kansen, vermeld in artikel 14bis, jaarlijks een algemene werkingssubsidie toe om een werking met voldoende impact uit te bouwen.

De subsidies, vermeld in het eerste lid, worden toegekend op basis van de samenwerkingsovereenkomst, vermeld in artikel 14quater.

Het bedrag van de werkingssubsidie, vermeld in het eerste lid, wordt jaarlijks gekoppeld aan het prijsindexcijfer dat berekend en benoemd wordt voor de toepassing van artikel 2, §1, van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen. Een erkende partnerorganisatie als vermeld in artikel 14bis, kan een reserve aanleggen overeenkomstig artikel 75 van de Vlaamse Codex Overheidsfinancien van 29 maart 2019 en artikel 72 van het BVCO van 17 mei 2019.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels en modaliteiten voor de toekenning, de terugvordering en de verantwoording van de subsidie, vermeld in het eerste lid, de indiening van aanvragen en verantwoordingsstukken, de eenmalige gegevensopvraging en voor de onverenigbaarheden en de procedure voor de controle op de aanwending van de voormelde subsidie.".

Art. 17. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt aan dezelfde afdeling III een artikel 14septies toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 14septies. §1. Om de beleidsdoelstellingen rond digitale inclusie, vermeld in artikel 6, §2, eerste lid, 5°, te realiseren, kan de Vlaamse Regering partnerorganisaties voor beleidsuitvoering en -ondersteuning erkennen voor vijf jaar.

§2. Om erkend te worden en de erkenning te behouden, voldoet een partnerorganisatie voor digitale inclusie aan al de volgende voorwaarden:
1° gevestigd zijn in het Nederlandse taalgebied of het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad;
2° expertise hebben in en een geintegreerde visie hebben over digitale inclusie;

3° in haar werking de volledige Vlaamse Gemeenschap omvatten en een breed bereik hebben rond digitale inclusie binnen de Vlaamse Gemeenschap;
4° bereid zijn om nauw samen te werken met de Vlaamse overheid en de eigen activiteiten over digitale inclusie af te stemmen op het beleid van de Vlaamse overheid;
5° bereid zijn om samen te werken met andere partners van de Vlaamse overheid.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere voorwaarden en bepaalt de procedure voor de erkenning van een partnerorganisatie voor digitale inclusie.

Als een partnerorganisatie voor digitale inclusie niet meer voldoet aan de erkenningsvoorwaarden kan de Vlaamse Regering de erkenning intrekken.

§3. De Vlaamse Regering kan een partnerorganisatie voor digitale inclusie, vermeld in paragraaf 1, die aan de erkenningsvoorwaarden, vermeld in paragraaf 2, voldoet, met een samenwerkingsovereenkomst een of meer van de volgende opdrachten opleggen om het beleid rond digitale inclusie uit te voeren en te ondersteunen:
1° informatie, kennis en expertise rond digitale inclusie opbouwen die constant actueel is en aangepast wordt aan de veranderende maatschappij;
2° informatie, kennis en expertise, vermeld in punt 1°, verspreiden bij partners van de Vlaamse overheid en de bredere maatschappij.

De Vlaamse Regering kan de opdrachten, vermeld in het eerste lid, nader specificeren en uitbreiden.

Voor de praktische en concrete uitvoering van de opdrachten, vermeld in het eerste lid, sluit een partnerorganisatie voor een periode van vijf jaar een samenwerkingsovereenkomst als vermeld in het eerste lid, met de Vlaamse Regering. De voormelde samenwerkingsovereenkomst omvat afspraken over de te realiseren opdrachten, vermeld in het eerste lid, met inbegrip van de strategische en operationele doelstellingen. Per operationele doelstelling worden een of meer indicatoren bepaald.

De Vlaamse Regering bepaalt de wijze van totstandkoming van de samenwerkingsovereenkomst, vermeld in het eerste lid.

§4. Binnen de beschikbare begrotingskredieten kan de Vlaamse Regering aan een erkende partnerorganisatie voor digitale inclusie jaarlijks een algemene werkingssubsidie toekennen.

De subsidie, vermeld in het eerste lid, wordt toegekend op basis van de samenwerkingsovereenkomst, vermeld in paragraaf 3.

Het bedrag van de werkingssubsidie, vermeld in het eerste lid, wordt jaarlijks gekoppeld aan het prijsindexcijfer dat berekend en benoemd wordt voor de toepassing van artikel 2, §1, het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands

concurrentievermogen. Een erkende partnerorganisatie voor digitale inclusie kan een reserve aanleggen overeenkomstig artikel 75 van de Vlaamse Codex Overheidsfinancien van 29 maart 2019 en artikel 72 van het BVCO van 17 mei 2019.

De Vlaamse Regering kan de nadere regels en modaliteiten bepalen voor de toekenning, de terugvordering en de verantwoording van de subsidie, vermeld in het eerste lid, de indiening van aanvragen en verantwoordingsstukken, de eenmalige gegevensopvraging en voor de onverenigbaarheden en de procedure voor de controle op de aanwending van de voormelde subsidie.".

Art. 18. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt aan dezelfde afdeling III een artikel 14octies toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 14octies. §1. Om de lokale besturen te ondersteunen bij het voeren van een inclusief lokaal gelijkekansenbeleid, kan de Vlaamse Regering een partnerorganisatie erkennen voor vijf jaar.

§2. Om erkend te worden en de erkenning te behouden, voldoet de partnerorganisatie aan al de volgende voorwaarden:

1° gevestigd zijn in het Nederlandse taalgebied of het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad;
2° expertise bezitten over het lokaal gelijkekansenbeleid;
3° ondersteunend werken voor lokale besturen;
4° bereid zijn de decretale opdracht uit te voeren ten aanzien van de lokale besturen in het Vlaamse Gewest, evenals de VGC als plaatsvervangend Vlaams lokaal bestuur;
5° een breed bereik hebben bij lokale besturen;
6° bereid zijn om nauw samen te werken met de Vlaamse overheid en de eigen activiteiten over het lokaal gelijkekansenbeleid af te stemmen op het beleid van de Vlaamse overheid;
7° bereid zijn om samen te werken met de andere organisaties die erkend of gefinancierd zijn door de Vlaamse overheid in het kader van het gelijkekansenbeleid, vermeld in artikel 5 en 6.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere voorwaarden en bepaalt de procedure voor de erkenning van een partnerorganisatie als vermeld in het eerste lid.

Als de partnerorganisatie niet meer aan de erkenningsvoorwaarden voldoet, kan de Vlaamse Regering de erkenning intrekken.

§3. De partnerorganisatie, vermeld in paragraaf 1, vervult, met het oog op de ondersteuning van lokale besturen bij het voeren van een inclusief lokaal gelijkekansenbeleid, daarbij de volgende opdrachten:

1° informatie, kennis en expertise over het lokaal gelijkekansenbeleid verzamelen;
2° de informatie, kennis en expertise, vermeld in punt 1°, in bruikbare instrumenten voor de lokale besturen omzetten;

3° de informatie, kennis en expertise, vermeld in punt 1°, delen met de lokale besturen;
4° begeleiding en ondersteuning verzorgen aan lokale besturen voor het lokaal gelijkekansenbeleid.

De Vlaamse Regering kan de opdrachten, vermeld in het eerste lid, nader specificeren en uitbreiden.

Voor de praktische en concrete uitvoering van de opdrachten, vermeld in het eerste lid, sluit de partnerorganisatie, vermeld in paragraaf 1, voor vijf jaar een samenwerkingsovereenkomst met de Vlaamse Regering. De voormelde samenwerkingsovereenkomst omvat afspraken over de te realiseren opdrachten, vermeld in het eerste lid, met inbegrip van de strategische en operationele doelstellingen. Per operationele doelstelling worden een of meer indicatoren bepaald.

De Vlaamse Regering bepaalt de wijze van totstandkoming van de samenwerkingsovereenkomst, vermeld in het derde lid.

§4. Binnen de beschikbare begrotingskredieten kan de Vlaamse Regering aan de erkende partnerorganisatie, vermeld in paragraaf 1, jaarlijks een algemene werkingssubsidie toekennen.

De subsidie, vermeld in het eerste lid, wordt toegekend op basis van de samenwerkingsovereenkomst, vermeld in paragraaf 3, derde lid.

Het bedrag van de werkingssubsidie, vermeld in het eerste lid, wordt jaarlijks gekoppeld aan het prijsindexcijfer dat berekend en benoemd wordt voor de toepassing van artikel 2, §1, van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen. De erkende partnerorganisatie, vermeld in paragraaf 1, kan een reserve aanleggen overeenkomstig artikel 75 van de Vlaamse Codex Overheidsfinancien van 29 maart 2019 en artikel 72 van het BVCO van 17 mei 2019.

De Vlaamse Regering kan de nadere regels en modaliteiten bepalen voor de toekenning, de terugvordering en de verantwoording van de subsidie, vermeld in het eerste lid, de indiening van aanvragen en verantwoordingsstukken, de eenmalige gegevensopvraging en voor de onverenigbaarheden en de procedure voor de controle op de aanwending van de voormelde subsidie.".

Art. 19. Aan hoofdstuk III van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 28 maart 2014 en 16 december 2022, wordt een afdeling IV toegevoegd, die luidt als volgt:

"Afdeling IV. Erkenning deskundige toegankelijkheid".

Art. 20. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt aan afdeling IV, toegevoegd bij artikel 18, een artikel 14novies toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 14novies. De Vlaamse Regering kan een natuurlijk persoon of rechtspersoon aanduiden als deskundige toegankelijkheid. De Vlaamse Regering bepaalt:

1° de erkenningsvoorwaarden;

2° de nadere regels voor de erkenning en de duur, de schorsing en de intrekking ervan en de administratieve beroepsprocedure;

3° de opdrachten van de deskundigen toegankelijkheid.

Het Agentschap Toegankelijk Vlaanderen is van rechtswege aangeduid als een erkende deskundige toegankelijkheid.

Art. 21. Aan artikel 15 van hetzelfde decreet wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Behalve in strafrechtelijke aangelegenheden is voor geen van de vormen van discriminatie, vermeld in het eerste lid, opzet vereist.".

Art. 22. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt een artikel 15bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 15bis. §1. De beschermde kenmerken zijn geslacht, gezinsverantwoordelijkheden, leeftijd, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of nationale of etnische afstamming.

Onder het beschermde kenmerk gezinsverantwoordelijkheden, vermeld in het eerste lid, wordt verstaan: het aanvragen of opnemen van adoptieverlof, moederschapsverlof, borstvoedingsverlof, geboorteverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, pleegouderverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht in verband met dringende familieomstandigheden, in geval van ziekte of een ongeval, flexibele arbeidsregelingen voor zorgdoeleinden, tijdskrediet, zorgkrediet of andere bestaande wettelijke verlofregelingen met als doelstelling om voor werknemers die ouders, pleegouders, voogden of mantelzorgers zijn een betere combinatie van werk en gezin mogelijk te maken.

§2. Een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van genderidentiteit, genderexpressie, zwangerschap, bevalling, moederschap, het geven van borstvoeding, adoptie, medisch begeleide voortplanting, vader- en meemoederschap, geslachtsverandering of seksekenmerken wordt gelijkgesteld met een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van geslacht.

§3. Een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van gezinssamenstelling wordt gelijkgesteld met een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van burgerlijke staat.".

Art. 23. In artikel 16 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 28 maart 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan paragraaf 1 wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"De rechtvaardigingsregel, vermeld in het eerste lid, is van toepassing onder voorbehoud van de bijzondere rechtvaardigingsregels, vermeld in artikel 23 tot en met 25ter.";

2° in paragraaf 2 worden de woorden "een werkelijk of vermeend" vervangen door de woorden "een of meer werkelijke of vermeende" en worden de woorden "toegekend beschermd kenmerk" vervangen door de woorden "toegekende beschermde kenmerken";

3° paragraaf 3 tot en met 5 worden opgeheven.

Art. 24. In artikel 17 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt de zinsnede "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," vervangen door de zinsnede "Er is sprake van intimidatie als zich ongewenst gedrag voordoet dat verband houdt met een of meer van de kenmerken, vermeld in artikel 15bis,";

2° in paragraaf 2 wordt tussen de zinsnede "connotatie voordoet," en de woorden "met als doel" de zinsnede "met inbegrip van ongewenste seksuele handelingen en verzoeken om dergelijke handelingen, seksueel expliciet lichamelijk contact en ongewenste opmerkingen van seksuele aard," ingevoegd.

Art. 25. In artikel 18 van hetzelfde decreet wordt de zinsnede "artikel 16, § 3" vervangen door de zinsnede "artikel 15bis".

Art. 26. Aan artikel 19 van hetzelfde decreet wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"De redelijkheid van de aanpassing, vermeld in het eerste lid, wordt beoordeeld op basis van onder meer de volgende indicatoren:

1° de financiele impact van de aanpassing, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele ondersteunende financiele tegemoetkomingen en de financiele draagkracht van degene op wie de aanpassingsplicht rust;
2° de organisatorische impact van de aanpassing;
3° de te verwachten frequentie en duur van het gebruik van de aanpassing door personen met een handicap;
4° de impact van de aanpassing op de levenskwaliteit van een daadwerkelijke of potentiele gebruiker met een handicap of daadwerkelijke of potentiele gebruikers met een handicap;
5° de impact van de aanpassing op de omgeving en op andere gebruikers;
6° het ontbreken van gelijkwaardige alternatieven;
7° het verzuim van voor de hand liggende of wettelijk verplichte normen.".

Art. 27. In artikel 20 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 28 maart 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan het eerste lid, 6°, wordt de zinsnede ", mobiliteit, onderwijs, sport en energie, alsook bij het sluiten, uitvoeren of beëindigen van overeenkomsten ter zake" toegevoegd;

2° aan het eerste lid, 7°, worden de woorden "en sociale bescherming" toegevoegd;

3° het derde lid wordt vervangen door wat volgt:

"De bepalingen van dit decreet zijn van toepassing op discriminatie op het gebied van arbeidsbetrekkingen als vermeld in het eerste lid, 1° tot en met 3°, als het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt niet voorziet in een ruimere rechtsbescherming voor de benadeelde persoon.";

4° het vijfde lid wordt opgeheven.

Art. 28. In artikel 22bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 28 maart 2014, wordt de zinsnede "Een ouder die zich in een arbeidsbetrekking bevindt en die zwangerschaps- en bevallingsverlof, vaderschapsverlof of adoptieverlof heeft," vervangen door de zinsnede "Een ouder, pleegouder, voogd of mantelzorger die zich in een arbeidsbetrekking bevindt en die verlof heeft in het kader van gezinsverantwoordelijkheden, als vermeld in artikel 15bis, §1,".

Art. 29. In artikel 24 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt de zinsnede "vermeld in artikel 20, 4°, 5°, 6° en 7°" vervangen door de zinsnede ", vermeld in artikel 20, eerste lid, 4°, 5°, 6° en 7°";

2° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden "het gebied" vervangen door de zinsnede "de gebieden,";

3° in paragraaf 2, eerste lid, wordt tussen de zinsnede "artikel 20, eerste lid, 6°" en de zinsnede ", is er sprake van" de zinsnede "en 7°" ingevoegd;

4° paragraaf 2, tweede lid, wordt vervangen door wat volgt:

"In afwijking van het eerste lid is er geen sprake van directe discriminatie in de zin van artikel 16, § 1, in het gebied, vermeld in artikel 20, eerste lid, 6°, indien het aanbod ervan, de toegang tot of de levering ervan aan, uitsluitend of hoofdzakelijk, leden van een bepaald geslacht door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.".

Art. 30. In artikel 25 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt het woord "geaardheid" vervangen door het woord "oriëntatie";

2° het derde lid wordt opgeheven.

Art. 31. Aan hoofdstuk IV, afdeling III, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 28 maart 2014 en 18 mei 2018, wordt een artikel 25bis toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 25bis. Als de ongunstigere behandeling wegens een of meer van de beschermde kenmerken, vermeld in artikel 15bis, raakt aan meerdere gebieden, vermeld in artikel 20, eerste lid, geldt de rechtvaardigingsregeling die de sterkste rechtsbescherming biedt aan de benadeelde persoon.".

Art. 32. Aan hoofdstuk IV, afdeling III, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 28 maart 2014 en 18 mei 2018, wordt een artikel 25ter toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 25ter. Als iemand op grond van geloof of levensbeschouwing ongunstiger wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, in de gebieden, vermeld in artikel 20, eerste lid, is er geen sprake van discriminatie in hoofde van publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd, op voorwaarde dat het geloof of de levensbeschouwing vanwege de activiteiten die worden ontwikkeld in de voormelde gebieden of de context waarin die worden uitgeoefend een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde voorwaarde vormt gezien de grondslag van de organisatie. Dat verschil in behandeling kan geen discriminatie rechtvaardigen die op een andere grond gebaseerd is.

Als de bepalingen van dit decreet voor het overige worden geëerbiedigd, laat dit decreet het recht van publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd, onverlet om van personen die voor hen werkzaam zijn een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie te verlangen.".

Art. 33. In artikel 26 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 28 maart 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de zinsnede "geslacht, genderidentiteit, genderexpressie, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming," wordt vervangen door de zinsnede "een van de kenmerken, vermeld in artikel 15bis,";

2° er wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Met behoud van de toepassing van de voorwaarden, vermeld in het eerste lid, kan de Vlaamse Regering, in het algemeen of voor welbepaalde domeinen of beschermde kenmerken, nader bepalen in welke situaties en onder welke voorwaarden een tijdelijke specifieke maatregel gehandhaafd of getroffen kan worden.".

Art. 34. In hoofdstuk IV van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 28 maart 2014, 18 mei 2018, 19 maart 2021 en 28 oktober 2022, wordt een afdeling IVbis ingevoegd, die luidt als volgt:

"Afdeling IVbis. Procedure voor verzoeken om redelijke aanpassingen".

Art. 35. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt in afdeling IVbis, ingevoegd bij artikel 34, een artikel 26bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 26bis. §1. Elke persoon die onderworpen is aan het discriminatieverbod, vermeld in dit decreet, neemt passende maatregelen om het aanvragen van redelijke aanpassingen als vermeld in artikel 19, te faciliteren, zoals het ter beschikking stellen van een aanvraagformulier dat ook elektronisch kan worden ingevuld, zonder dat andere communicatiemiddelen worden uitgesloten. De Vlaamse Regering stelt een model vast van het voormelde aanvraagformulier.

De persoon, vermeld in het eerste lid, verstrekt de aanvrager van redelijke aanpassingen als vermeld in artikel 19, zo spoedig mogelijk en in ieder geval binnen dertig dagen nadat die persoon de voormelde aanvraag heeft ontvangen, informatie over het gevolg dat aan de aanvraag is gegeven.

§2. In uitzonderlijke gevallen en als dat nodig is, kan de termijn, vermeld in paragraaf 1, tweede lid, met dertig dagen worden verlengd. De aanvrager wordt binnen de termijn, vermeld in paragraaf 1, tweede lid, op de hoogte gebracht van de voormelde verlenging en van de reden of redenen daarvoor.

§3. Als de aanvraag van redelijke aanpassingen, vermeld in paragraaf 1, op het eerste gezicht buitensporig is of op een te algemene wijze is geformuleerd om ze te kunnen onderzoeken, vraagt de persoon, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen de termijn, vermeld in paragraaf 1, tweede lid, aan de aanvrager om zijn aanvraag te specificeren of te vervolledigen. De persoon, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, motiveert dat verzoek en geeft, als dat mogelijk is, aan welke bijkomende gegevens nodig zijn om de aanvraag te kunnen onderzoeken. Een nieuwe termijn van dertig dagen begint te lopen vanaf het moment dat de aanvrager zijn aanvraag gespecificeerd of vervolledigd heeft.".

Art. 36. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt in dezelfde afdeling IVbis een artikel 26ter ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 26ter. Als de persoon, vermeld in artikel 26bis, §1, eerste lid, beslist om de aanvraag van redelijke aanpassingen, vermeld in artikel 26bis, §1, eerste lid, volledig of gedeeltelijk in te willigen, voert hij die beslissing zo spoedig mogelijk uit, uiterlijk binnen zestig dagen vanaf de dag waarop de voormelde beslissing is genomen.

Als de persoon, vermeld in artikel 26bis, §1, eerste lid, oordeelt dat hij meer tijd nodig heeft om zijn beslissing uit te voeren, kan hij de termijn, vermeld in het eerste lid, verlengen met dertig dagen. De aanvrager van redelijke aanpassingen als vermeld in artikel 19, wordt binnen de termijn, vermeld in het eerste lid, op de hoogte gebracht van een dergelijke verlenging en van de reden of redenen daarvoor.".

Art. 37. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt in dezelfde afdeling IVbis een artikel 26quater ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 26quater. Als de persoon, vermeld in artikel 26bis, §1, eerste lid, de aanvraag van redelijke aanpassingen, vermeld in artikel 26bis, §1, eerste lid, volledig of gedeeltelijk afwijst, deelt hij de aanvrager de redenen voor die afwijzing mee en informeert hij hem over de mogelijkheid om klacht in te dienen bij het Vlaams Mensenrechteninstituut, vermeld in het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut, en een vordering in te stellen bij de rechter conform afdeling V van dit decreet.

Als de persoon, vermeld in artikel 26bis, §1, eerste lid, geen beslissing meedeelt aan de aanvrager van redelijke aanpassingen als vermeld in artikel 19, binnen de termijnen, vermeld in artikel 26bis, wordt de aanvraag van redelijke aanpassingen, vermeld in artikel 26bis, §1, eerste lid, geacht te zijn afgewezen en heeft de aanvrager het recht om klacht in te dienen bij het voormelde Vlaams Mensenrechteninstituut en een vordering in te stellen bij de rechter, conform afdeling V van dit decreet.".

Art. 38. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt in dezelfde afdeling IVbis een artikel 26quinquies ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 26quinquies. Het verstrekken van de informatie, vermeld in deze afdeling, en het treffen van de redelijke aanpassingen, vermeld in artikel 19, is kosteloos voor de aanvrager van redelijke aanpassingen als vermeld in artikel 19. Als aanvragen van redelijke aanpassingen als vermeld in artikel 26bis, §1, eerste lid, kennelijk ongegrond of buitensporig zijn, onder andere door het repetitieve karakter ervan, kan de persoon, vermeld in artikel 26bis, §1, eerste lid, een van de volgende beslissingen nemen:

1° beslissen om een redelijke vergoeding aan te rekenen in het licht van de administratieve kosten waarmee het beantwoorden van de aanvragen gepaard gaat;

2° beslissen om de aanvragen niet te beantwoorden.

Het is aan de persoon, vermeld in artikel 26bis, §1, eerste lid, om de kennelijk ongegronde of buitensporige aard van de aanvraag, vermeld in het eerste lid, aan te tonen.".

Art. 39. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt in dezelfde afdeling IVbis een artikel 26sexies ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 26sexies. Deze afdeling doet geen afbreuk aan decretale bepalingen die in een ruimere rechtsbescherming voorzien voor personen met een handicap.".

Art. 40. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt een artikel 27bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 27bis. Als een ongunstige behandeling gebaseerd is op meerdere beschermde kenmerken als vermeld in artikel 15bis, dient bij de beoordeling van die ongunstige behandeling rekening te worden gehouden met de omstandigheid dat meerdere beschermde kenmerken aan de orde zijn, en met de bijzondere kwetsbaarheid van de benadeelde persoon die daaruit kan voortvloeien.".

Art. 41. In artikel 28 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, wordt de zinsnede "In de gevallen, vermeld in §2," vervangen door de zinsnede "Als het slachtoffer een schadevergoeding vordert, en de rechter discriminatie vaststelt,";

2° in paragraaf 2, inleidende zin, wordt de zinsnede "in § 1" vervangen door de zinsnede "in paragraaf 1";

3° in paragraaf 2, 1°, wordt de zinsnede "in de zin van artikel 20, 1° tot en met 3°" telkens vervangen door de zinsnede "als vermeld in artikel 20, eerste lid, 1° tot en met 3°";

4° in paragraaf 2, 1°, worden de zinsnede ", tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn" en de zin "In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiele en morele schade beperkt tot drie maanden brutobeloning." opgeheven;

5° in paragraaf 2 wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

"2° in alle andere gevallen dan de gevallen, vermeld in punt 1°, bedraagt de forfaitaire vergoeding van de morele schade die is geleden door een feit van discriminatie, 1950 euro.";

6° aan paragraaf 2 worden een tweede tot en met vijfde lid toegevoegd, die luiden als volgt:

"Op verzoek van een van de partijen, kan de rechter bij een met bijzondere redenen omklede beslissing de forfaitaire schadevergoeding, vermeld in het eerste lid, 1°, verminderen tot drie maanden brutobeloning of verhogen tot negen maanden brutobeloning.

Op verzoek van een van de partijen kan de rechter bij een met bijzondere redenen omklede beslissing de forfaitaire schadevergoeding, vermeld in het eerste lid, 2°, verminderen tot 1000 euro of verhogen tot 3900 euro.

Bij de beslissing, vermeld in het tweede en derde lid, houdt de rechter rekening met de volgende elementen:

1° de aard, de ernst en de duur van de inbreuk op het discriminatieverbod;
2° het eenmalige of repetitieve karakter van de discriminatie ten aanzien van het slachtoffer;
3° de kwetsbaarheid van het slachtoffer;

4° de maatregelen die de verweerder heeft genomen om de schade te beperken die het slachtoffer heeft geleden;
5° de opzettelijke of nalatige aard van de inbreuk op het discriminatieverbod;
6° elke andere omstandigheid die maakt dat de morele schade die het slachtoffer heeft geleden, ernstiger of minder ernstig is dan gemiddeld.

Het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat overeenstemt met 127,72 punten (basis december 2022). Telkens als het indexcijfer met 10 punten stijgt of daalt, worden de bedragen, vermeld in het eerste lid, 2°, en het derde lid, met 10 % vermeerderd of verminderd.".

Art. 42. In artikel 29 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid, wordt het woord "instellingen" vervangen door het woord "rechtspersonen";

2° in paragraaf 1 wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

"De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen met het oog op de beëindiging van de overtreding van de bepalingen van dit decreet of het voorkomen van de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van dit decreet vormen. De voorzitter van de rechtbank kan daarbij een termijn opleggen waarbinnen de opgelegde positieve maatregelen uitgevoerd moeten worden.";

3° in paragraaf 2 wordt het woord "kan" vervangen door het woord "kent" en wordt het woord "toekennen" vervangen door het woord "toe";

4° er wordt een paragraaf 2bis ingevoegd, die luidt als volgt:

"§2bis. De voorzitter van de rechtbank kan overeenkomstig artikel 27 de nietigheid uitspreken van bepalingen die strijdig zijn met dit decreet en de bepalingen volgens welke een of meer contracterende partijen afzien van de rechten die door dit decreet gewaarborgd worden.";

5° paragraaf 3, tweede lid, wordt vervangen door wat volgt:

"De maatregelen van openbaarmaking, vermeld in het eerste lid, worden uitgevoerd zonder vermelding van persoonsgegevens waaruit de identiteit van natuurlijke personen direct kan blijken, tenzij de voorzitter van de rechtbank om gewichtige redenen en na schriftelijke toestemming van het slachtoffer of op verzoek van het slachtoffer anders beslist.";

6° aan paragraaf 4, zevende lid, wordt de volgende zin toegevoegd: "Het vonnis wordt daarnaast binnen acht dagen te rekenen vanaf de uitspraak ter kennis gebracht aan het Vlaams Mensenrechteninstituut door de griffier van de rechtbank.".

Art. 43. In artikel 30 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt het woord "instellingen" vervangen door het woord "rechtspersonen".

Art. 44. In artikel 31, 1° en 2°, van hetzelfde decreet wordt de zinsnede "in de zin van artikel 16, § 3" vervangen door de zinsnede ", vermeld in artikel 15bis".

Art. 45. Aan hoofdstuk IV, afdeling V, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt een artikel 35bis toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 35bis. De rechtsvorderingen op grond van dit decreet verjaren na vijf jaar vanaf de dag waarop ze zijn ontstaan. Bij voortdurende of voortgezette discriminaties gaat de voormelde termijn in op het ogenblik dat de wederrechtelijke toestand ophoudt te bestaan.

De verjaring wordt geschorst zolang een klacht over het voorwerp van de rechtsvordering in behandeling is bij het Vlaams Mensenrechteninstituut, vermeld in het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut, en wordt gestuit conform artikel 2244 tot en met 2250 van het oud Burgerlijk Wetboek.".

Art. 46. Aan hoofdstuk IV, afdeling V, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, wordt een artikel 35ter toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 35ter. De rechter kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt op grond van dit decreet, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of arrest of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt. De overtreder moet de kosten daarvan dragen.

De maatregelen van openbaarmaking, vermeld in het eerste lid, worden uitgevoerd zonder vermelding van persoonsgegevens waaruit de identiteit van natuurlijke personen direct kan blijken, tenzij de rechter om gewichtige redenen en na schriftelijke toestemming van het slachtoffer of op verzoek van het slachtoffer anders beslist.

Elk vonnis of arrest dat door de hoven en rechtbanken wordt gewezen op grond van dit decreet wordt binnen acht dagen te rekenen vanaf de uitspraak ter kennis gebracht aan het Vlaams Mensenrechteninstituut door de griffier van het betrokken rechtscollege.

Bovendien licht de griffier van het hof of de rechtbank waar een beroep, verzet of derdenverzet, is ingesteld tegen een rechterlijke beslissing, vermeld in het eerste lid, onverwijld het Vlaams Mensenrechteninstituut in.".

Art. 47. In artikel 36 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt de zinsnede "Als een persoon of een van de instellingen, verenigingen of organisaties, vermeld in artikel 41," vervangen door de zinsnede "Als een persoon of een van de rechtspersonen, verenigingen of organisaties, vermeld in artikel 41,";

2° in paragraaf 1 wordt tussen de woorden "een bevoegd gerecht" en de woorden "de schending inroept" de zinsnede "of in een procedure voor de geschillenkamer van het Vlaams Mensenrechteninstituut, vermeld in het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut," ingevoegd;

3° in paragraaf 2, 1°, wordt het woord "instellingen" vervangen door het woord "rechtspersonen";

4° er wordt een paragraaf 4 toegevoegd, die luidt als volgt:

"§4. Het aanvoeren van feiten die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, vereist geen bewijs van opzet of enige andere specifieke drijfveer van de verweerder.".

Art. 48. In artikel 37 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 28 oktober 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden tussen de woorden "een melding" en de woorden "of klacht", de woorden "wordt gedaan" ingevoegd;

2° in paragraaf 1 wordt het woord "procedure" telkens vervangen door het woord "rechtsvordering";

3° aan paragraaf 1 wordt de zinsnede ", of aan de inhoud ervan" toegevoegd;

4° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

"§2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:
1° een melding die de betrokkene heeft gedaan of een klacht die de betrokkene heeft ingediend bij de instantie of organisatie waar de discriminatie plaatsvond of bij de ambtenaren die krachtens artikel 39 van dit decreet belast zijn met het toezicht op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan;
2° een melding die de betrokkene heeft gedaan of een klacht die de betrokkene heeft ingediend bij het Vlaams Mensenrechteninstituut of bij een rechtspersoon, vereniging of organisatie als vermeld in artikel 41 van dit decreet;
3° een melding die gedaan is of klacht die ingediend is ten voordele van de betrokkene door een rechtspersoon, vereniging of organisatie als vermeld in artikel 41 van dit decreet, bij de instantie of organisatie waar de discriminatie plaatsvond;
3°/1 een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling;

3°/2 een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave aan de procureur des Konings;
4° een rechtsvordering die de betrokkene heeft ingesteld;
5° een rechtsvordering die ingesteld is ten voordele van de betrokkene door een rechtspersoon, vereniging of organisatie als vermeld in artikel 41 van dit decreet.";

5° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

"§3. Om de bescherming, vermeld in paragraaf 1, te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op dit decreet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer een persoon, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen. Deze bewijslast valt eveneens ten laste van diegene tegen wie de rechtsvordering werd ingesteld wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon, vermeld in artikel 38, de in dat artikel bedoelde handelingen stelt, kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de instantie, rechtspersoon, vereniging of organisatie, vermeld in paragraaf 2.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de instantie, rechtspersoon, vereniging of organisatie, vermeld in het derde lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd.";

6° in paragraaf 4, eerste lid, wordt de zinsnede "§ 1" vervangen door de zinsnede "paragraaf 1";

7° in paragraaf 4, eerste lid, wordt tussen de woorden "die persoon of de" en de woorden "verenigingen of organisaties" de zinsnede "rechtspersonen," ingevoegd;

8° in paragraaf 5 wordt de zinsnede "§ 3" vervangen door de zinsnede "paragraaf 4", wordt de zinsnede "§ 1" vervangen door de zinsnede "paragraaf 1" en wordt de zinsnede "artikel 28, § 2, 2°" vervangen door de zinsnede "artikel 28, §2";

9° aan paragraaf 5 wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 28, §2.";

10° in paragraaf 6, inleidende zin, wordt tussen de zinsnede "getroffen werden, of de" en de woorden "verenigingen of organisaties" de zinsnede "rechtspersonen," ingevoegd;

11° in paragraaf 6, inleidende zin, wordt de zinsnede "§ 4" vervangen door de zinsnede "paragraaf 4";

12° in paragraaf 6, 2° en 3°, wordt de zinsnede "§ 1" vervangen door de zinsnede "paragraaf 1";

13° aan paragraaf 6 wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 28, §2.".

Art. 49. In artikel 41 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

"§1. Met toepassing van de voorwaarden, vermeld in artikel 17 van het Gerechtelijk Wetboek, kunnen alle rechtspersonen met een wettelijk of statutair doel om het recht om niet gediscrimineerd te worden te verdedigen of discriminatie te bestrijden, in rechte optreden namens hun collectieve belang in alle geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven.";

2° er wordt een paragraaf §1bis ingevoegd, die luidt als volgt:

"§1bis. Alle privaatrechtelijke rechtspersonen die zich in hun statuten tot doel hebben gesteld het recht om niet gediscrimineerd te worden te verdedigen of discriminatie te bestrijden, kunnen namens en voor rekening van een persoon die meent te worden gediscrimineerd in rechte optreden in alle geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven.";

3° in paragraaf 2, inleidende zin, wordt de zinsnede "in de zin van artikel 20, punt 1° tot en met 3°" vervangen door de zinsnede ", vermeld in artikel 20, eerste lid, 1° tot en met 3°" en wordt de zinsnede "van artikel 20, punt 7°" vervangen door de zinsnede "als vermeld in artikel 20, eerste lid, 7°";

4° aan paragraaf 2, inleidende zin, worden de woorden "namens hun collectieve belang of in naam en voor rekening van een persoon die meent te worden gediscrimineerd" toegevoegd;

5° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

"§3. Als de vordering, vermeld in paragraaf 1bis of 2, wordt ingesteld in naam en voor rekening van een persoon die meent te worden gediscrimineerd, is die vordering alleen ontvankelijk met diens instemming.".

Hoofdstuk 4. Inwerkingtredingsbepaling

Art. 50. De Vlaamse Regering bepaalt voor iedere bepaling van dit decreet de datum van inwerkingtreding.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen,

Bart SOMERS

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Jo BROUNS

VOORONTWERP VAN DECREET TOT WIJZIGING VAN HET DECREET VAN 8 MEI 2002 HOUDENDE EVENREDIGE PARTICIPATIE OP DE ARBEIDSMARKT EN HET DECREET VAN 10 JULI 2008 HOUDENDE EEN KADER VOOR HET VLAAMSE GELIJKEKANSEN- EN GELIJKEBEHANDELINGSBELEID

Samenvatting

Het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid (hierna: het Gelijkekansendecreet) wordt aangepast in het kader van de volgende vier thema's:

1. Antidiscriminatiebeleid
2. Horizontaal gelijkekansenbeleid
3. Erkenning van partnerorganisaties
4. Toegankelijkheid

In het kader van het antidiscriminatiebeleid wordt ook de bepaling met betrekking tot represaillebescherming in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt gewijzigd.

1. Antidiscriminatiebeleid

Naar aanleiding van de bevindingen uit de evaluatiestudie van 2020 over het Gelijkekansendecreet, worden er wijzigingen aangebracht met betrekking tot de volgende aspecten van het Gelijkekansendecreet:
(1) personeel toepassingsgebied;
(2) materieel toepassingsgebied;
(3) vormen van discriminatie;
(4) rechtvaardigingsgronden;
(5) positieve actie;
(6) toegankelijkheid; en
(7) handhaving.

Deze wijzigingen hebben als doel de transparantie en toepasbaarheid van het Gelijkekansendecreet te verbeteren. Een aantal voorgestelde wijzigingen beogen verder het decreet in overeenstemming te brengen met het Unierecht.

2. Horizontaal gelijkekansenbeleid

In navolging van de wijziging van de organisatie van het inclusieve horizontale Vlaamse integratiebeleid, kiest Vlaanderen ook voor een nieuwe aanpak van het horizontale beleid inzake gelijke kansen. Deze nieuwe aanpak beoogt het gelijkekansenbeleid te dynamiseren en alle betrokken domeinen te responsabiliseren en te ondersteunen in het voeren van een gelijkekansenbeleid.

3. Erkenning van partnerorganisaties

Vlaanderen kiest voor een structureel beleidskader dat zorgt voor een verankering van de beleidsmatige samenwerking met autonome

partnerorganisaties. Door de decretale erkenning van de rollen die partnerorganisaties voor gelijke kansen opnemen en door het afsluiten van samenwerkingsovereenkomsten met de Vlaamse Regering, geeft Vlaanderen een sterkere basis aan het beleid en het behartigen van de mensenrechten binnen de thema's gendergelijkheid, gelijke rechten van LGBTQI+- personen en gelijke rechten en inclusie van personen met een handicap.

Met voorliggend voorontwerp van decreet wordt verder voorzien in de mogelijkheid tot erkenning van partnerorganisaties voor digitale inclusie. In 2021-2023 financierde de Vlaamse Regering in het kader van het actieplan Iedereen Digitaal verschillende proeftuinen via subsidies vanuit het relanceplan Vlaamse Veerkracht. Vanaf 2025 kan de Vlaamse Regering structureel partnerorganisaties erkennen om de doelstellingen met betrekking tot digitale inclusie en het actieplan Iedereen Digitaal te verankeren op Vlaams niveau.

Ten slotte kan de Vlaamse Regering een partnerorganisatie erkennen die lokale besturen ondersteunt bij het voeren van een lokaal gelijkekansenbeleid. In het kader van het Vlaamse beleid met betrekking tot gelijke kansen willen we sterk inzetten op de lokale besturen. De lokale besturen zijn immers een belangrijk bestuursniveau om te werken aan de uitdagingen die er zijn op vlak van gelijke kansen. Het samenleven in diversiteit gebeurt dan ook op het lokale niveau (wijken, scholen, jeugd- en sportverenigingen, etc.). Vanaf 2025 kan de Vlaamse Regering een structurele partnerorganisatie erkennen om de lokale besturen daarbij te ondersteunen.

4. Toegankelijkheid van gebouwen

Om de conformiteit van concrete vergunningsdossiers met de normen van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 tot vaststelling van een gewestelijke stedenbouwkundige verordening betreffende toegankelijkheid (hierna: de toegankelijkheidsverordening) te garanderen, worden toegankelijkheidsdeskundigen in het leven geroepen. De Vlaamse Regering zal nadere regels bepalen voor de erkenningsvoorwaarden en de procedure voor deze deskundigen, alsook de taken die zij krijgen in specifieke dossiers. Bovendien wordt Inter van rechtswege aangeduid als erkend deskundige toegankelijkheid.

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMENE TOELICHTING

A. Situering

Het voorliggend voorontwerp van decreet past het Gelijkekansendecreet aan in het kader van de volgende vier thema's:

1. Antidiscriminatiebeleid
2. Horizontaal gelijkekansenbeleid
3. Erkenning van partnerorganisaties

4. Toegankelijkheid

In het kader van het antidiscriminatiebeleid wordt ook de bepaling met betrekking tot represaillemaatregelen in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt gewijzigd.

Hieronder wordt voor elk van de vier thema's de context van de decretale wijzigingen toegelicht.

Antidiscriminatiebeleid

In 2020 werd het rapport opgeleverd van een evaluatiestudie over het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid (hierna: het Gelijkekansendecreet). De evaluatiestudie werd uitgevoerd door academici en advocaten[1] gespecialiseerd in het discriminatierecht.

De centrale onderzoeksvraag luidde of het huidige Gelijkekansendecreet een afdoend kader biedt voor een doeltreffend antidiscriminatiebeleid. De studie werd gevoerd op basis van 1/ een internationale rechtsvergelijking (Nederland, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk en Duitsland) en 2/ een empirische, verklarende en normatieve analyse van de rechtspraak waarin het Gelijkekansendecreet werd toegepast. De studie legt ook het verband met de ontwikkelingen op federaal niveau waar eveneens een evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving liep.[2]

Uit de evaluatiestudie kwamen de volgende bevindingen naar voor:

- Hoewel de rechtsvergelijking aantoonde dat de wettelijke bescherming in Vlaanderen al ruim is en het huidige wetgevend kader al vrij nauwkeurig en compleet is, er niettemin ook nog potentieel is om 1/ een aantal elementen aan te scherpen en/of te verduidelijken om de transparantie en toepasbaarheid van het Gelijkekansendecreet te vergroten en 2/ een aantal potentiële lacunes met het Unierecht te dichten.

- De rechtspraakanalyse toonde aan dat zowel de kwantiteit als de kwaliteit van de handhaving van het Gelijkekansendecreet niet voldoet. Na tien jaar in werking te zijn geweest, werden er nauwelijks rechtszaken gevoerd en ziet men in het beperkt aantal dossiers ook manifest foute toepassingen van het Gelijkekansendecreet. De Europese Unie neemt geen genoegen met een louter formele implementatie van de richtlijnen in nationale wetgeving. Die nationale regels mogen geen dode letter blijven, maar moeten ook daadwerkelijk worden gehandhaafd. Het Hof van Justitie heeft namelijk al

[1] E. CLOOTS, M. SPINOY en J. VRIELINK, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen: een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 305p.
[2] In de studie werd nog verwezen naar het eerste deel van het federale evaluatieverslag dat in februari 2017 verscheen (Franky De Keyzer, Julie Ringelheim, Matthias Storme (adjunct-rapporteur), Patrick Wautelet (rapporteur), zie evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie: eerste evaluatieverslag, februari 2017. Inmiddels werd het eindverslag gepubliceerd, in februari 2022. Het werd geschreven door Mevr. Julie Ringelheim en Dhr. Patrick Wautelet.

meermaals beklemtoond dat de verwezenlijking van de doelstelling van de Europese richtlijnen[3], met name bescherming bieden tegen discriminatie, ernstig in het gedrang komt als nationale rechters niet effectief toezien op de naleving van de ter uitvoering van richtlijnen aangenomen nationale bepalingen.[4] Ook andere Europese instellingen hebben reeds gewaarschuwd dat de handhaving van de nationale omzettingswetgeving beter moet.[5]

Om het antidiscriminatiebeleid te versterken, raadden de onderzoekers een diepgaande hervorming van het handhavingsmodel aan met, onder andere, een buitengerechtelijke handhaving als een laagdrempelige, goedkope en kwaliteitsvolle aanvulling voor het huidige handhavingsmodel waarbij de toetsing uitsluitend wordt toegepast door de hoven en rechtbanken.[6] De Vlaamse decreetgever heeft hieraan gevolg gegeven door een nieuw handhavingsmechanisme in te voeren dat wordt ingebed in het Vlaams Mensenrechteninstituut. Bij klachten over discriminatie die bij het Vlaams Mensenrechteninstituut worden ingediend, wordt er eerst ingezet op eerstelijnsbijstand en bemiddeling en wanneer dat niet tot resultaat leidt, wordt de klacht overgemaakt aan een gespecialiseerde geschillenkamer die een niet-bindend oordeel kan uitspreken.[7]

Met voorliggend voorontwerp van decreet tot wijziging van het Gelijkekansendecreet, beoogt de Vlaamse decreetgever het wetgevend kader aan te scherpen, daar waar uit de evaluatie bleek dat bepaalde bepalingen in lijn dienen te worden gebracht met het EU-recht of bepaalde begrippen verduidelijking behoeven. Hoewel de specialisten discriminatierecht in de geschillenkamer van het Vlaams Mensenrechteninstituut de centrale begrippen en mechanismen uit deze rechtstak ongetwijfeld Unieconform zullen interpreteren en toepassen, is het wenselijk enkele verduidelijkingen wettelijk te verankeren om elke twijfel erover weg te nemen. Het Gelijkekansendecreet zal immers ook nog steeds door de gewone hoven en rechtbanken (kunnen) worden toegepast, los van of eventueel na het doorlopen van het handhavingsmechanisme binnen het Vlaams

---

[3] De relevante Europese richtlijnen zijn met name richtlijn 79/7/EEG van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid; richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming; richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep; richtlijn 2004/113/EG houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten; richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep en richtlijn 2019/1158/EU van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

[4] Zie bijvoorbeeld HvJ 22 september 1998, nr. C-185/97, EU:C:1998:424 en HvJ 20 juni 2019, nr. C-404/18, EU:C:2019:523.

[5] Zie bijvoorbeeld EU Parlement, Verslag van 1 juli 2016 over de toepassing van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

[6] E. CLOOTS, M. SPINOY en J. VRIELINK, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen: een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 263-264.

[7] Het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut, *BS* 9 november 2022.

Mensenrechteninstituut. Met de installatie van het Vlaams Mensenrechteninstituut en met de wijzigingen opgenomen in voorliggend voorontwerp van decreet wordt de handhaving van het Gelijkekansendecreet dus cumulatief versterkt.

Ten slotte worden het Gelijkekansendecreet en het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt gewijzigd naar aanleiding van een hernieuwing van het inbreukdossier 2015/2012 inzake represaillebescherming. De Europese Commissie stelde een foutieve omzetting vast van de Richtlijn 2006/54/EG over de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van man en vrouw in arbeid en beroep.
In 2021 werd artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en artikel 38 van het Gelijkekansendecreet reeds gewijzigd in het kader van represaillebescherming. Zowel 37-38 van het Gelijkekansendecreet als artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 voorzien bescherming aan enerzijds de slachtoffers van discriminatie en anderzijds de personen die dit slachtoffer vertegenwoordigen of in hun voordeel getuigen tijdens een procedure tegen nadelige represaillemaatregelen (bijvoorbeeld ontslag) die getroffen worden door zij die het voorwerp zijn van de melding, klacht of procedure. De Commissie was meer in het bijzonder van oordeel dat de werkingssfeer van de maatregelen ter bescherming tegen represailles te beperkt was omdat de bescherming van alle andere personen die informeel het slachtoffer verdedigen of voor het slachtoffer getuigen, niet was gegarandeerd. Via het decreet van 19 maart 2021 tot wijziging van artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en artikel 38 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid werd tegemoetgekomen aan de voormelde opmerkingen van de Europese Commissie. De reikwijdte van de bescherming, voorzien in artikel 38 van Gelijkekansendecreet en artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002, die beperkt was tot *"personen die een slachtoffer van discriminatie vertegenwoordigen of in zijn voordeel getuigen tijdens een procedure"* werd uitgebreid.
De Commissie hernieuwde in 2023 echter de inbreukprocedure 2015/2012 en merkte op dat onder meer de Vlaamse regelgeving vereist dat een formele klacht wordt ingediend om werknemers te beschermen tegen represailles, waardoor dus situaties worden uitgesloten waarin de klacht informeel wordt ingediend. De Commissie beschouwt deze vereiste als een foutieve omzetting van de bovengenoemde richtlijn. Om deze redenen worden artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en artikel 38 van het Gelijkekansendecreet via voorliggend voorontwerp van decreet gewijzigd.

Op 23 december 2022 werd een conceptnota goedgekeurd door de Vlaamse Regering (VR 2022 2312 MED.0485/1BIS) inzake de wijziging van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. In deze conceptnota heeft de Vlaamse Regering aangegeven welke wijzigingen doorgevoerd zullen worden in het Gelijkekansendecreet. De wijzigingen opgenomen in de conceptnota hadden betrekking op het personeel en materieel toepassingsgebied, de vormen van discriminatie, de rechtvaardigingsgronden, positieve actie, toegankelijkheid en de handhaving van het Gelijkekansendecreet.

<u>Horizontaal gelijkekansenbeleid</u>

In navolging van de wijziging van de organisatie van het inclusieve horizontale Vlaamse integratiebeleid[8], kiest Vlaanderen voor een nieuwe aanpak van het horizontale beleid inzake gelijke kansen. Een horizontaal beleid betekent dat er gezamenlijke doelstellingen over de beleidsdomeinen heen worden afgesproken om gelijke kansen voor alle burgers te bevorderen waarbinnen ieder beleidsdomein gepaste maatregelen neemt vanuit de eigen bevoegdheden. In het huidige Gelijkekansendecreet moet dit kader negen maand na het aantreden van de Vlaamse Regering opgemaakt zijn.

Willen we een slagkrachtig gelijkekansenbeleid voeren, moet dit sneller opgemaakt zijn. Vandaar dat we de termijn inkorten naar zes maanden. Na de opmaak van een kader wordt een actieplan gemaakt.

Tot voor kort werden deze plannen gekenmerkt als "inventarissen" die weinig doelgericht waren. We kiezen nu voor een actieplan met focusgerichte, aanvullende acties waarbij er wordt samengewerkt met andere beleidsdomeinen en waar extra middelen naartoe gaan. Het actieplan is niet langer een overzicht van alle lopende en waardevolle acties ter zake, maar focust op vernieuwende samenwerkingen voor een langere looptijd om zo daadwerkelijk impact te genereren. We willen daarvoor voldoende middelen kunnen inzetten.

Dit neemt niet weg dat ieder beleidsdomein zelf ook aan gelijke kansen moet werken conform de afgesproken doelstellingen. Maar deze acties maken geen voorwerp uit van het horizontale actieplan, wel van het reguliere beleid waarover in de Beleids- en Begrotingstoelichting van de verschillende beleidsdomeinen gerapporteerd wordt. Op die manier beklemtonen we dat het gelijkekansenbeleid een inclusief beleid is én we slagkrachtige aanvullende acties ondernemen.

In het huidige Gelijkekansendecreet ligt de klemtoon op de installatie van een commissie die het horizontale beleid moet voorbereiden en coördineren. Om impact te kunnen hebben is het echter belangrijker om de verantwoordelijkheid van de verschillende beleidsdomeinen te beklemtonen. Daarom wordt de Vlaamse Regering gemachtigd om de wijze te bepalen waarop de departementen en de intern en extern verzelfstandigde agentschappen van de Vlaamse overheid het gelijkekansenbeleid vormgeven.

<u>Erkenning van partnerorganisaties</u>

Vanuit het Vlaamse gelijkekansenbeleid wordt reeds meer dan 20 jaar ingezet op een structurele, maar jaarlijks te herbevestigen, samenwerking met een aantal gelijkekansenorganisaties.
Deze nominatim gefinancierde organisaties dragen bij aan de implementatie van het gelijkekansenbeleid rond de thema's gendergelijkheid, het welbevinden van LGBTQI+-personen en inclusie van personen met een handicap.

Na twintig jaar kiest Vlaanderen voor een structureel beleidskader dat zorgt voor een verankering van deze beleidsmatige samenwerking met autonome

[8] Via het decreet van 9 juli 2021 tot wijziging van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid, *BS* 11 augustus 2021.

partnerorganisaties. De organisaties moeten daarvoor beantwoorden aan een aantal criteria die relevant zijn voor het gelijkekansenbeleid en invulling geven aan erkende en relevante rollen van belangenbehartiging, expertiseontwikkeling, dienstverlening en verbinding op dit beleidsterrein. Door de decretale erkenning van de rollen die partnerorganisaties voor gelijke kansen opnemen en door het afsluiten van samenwerkingsovereenkomsten met de Vlaamse Regering, geeft Vlaanderen een sterkere basis aan het beleid en het behartigen van de mensenrechten binnen de thema's gendergelijkheid, gelijke rechten van LGBTQI+-personen en gelijke rechten en inclusie van personen met een handicap.

Ook is het essentieel voor de jaarlijks gesubsidieerde erkende partnerorganisaties voor gelijke kansen om reserves te kunnen aanleggen vanuit het oogpunt van goed beheer en het structureel karakter van de ondersteuning. Hiervoor wordt via de wijziging van het Gelijkekansendecreet tevens een rechtsgrond gecreëerd.

Verder wordt ook voorzien in de mogelijkheid voor de Vlaamse Regering om partnerorganisaties te erkennen ter uitvoering en ondersteuning van de beleidsdoelstellingen rond digitale inclusie. In 2021-2023 financierde de Vlaamse Regering in het kader van het actieplan Iedereen Digitaal verschillende proeftuinen via subsidies vanuit het relanceplan Vlaamse Veerkracht. Vanaf 2025 kan de Vlaamse Regering structureel partnerorganisaties erkennen om de doelstellingen met betrekking tot digitale inclusie en het actieplan Iedereen Digitaal te verankeren op Vlaams niveau.

Ten slotte kan de Vlaamse Regering een partnerorganisatie erkennen die lokale besturen ondersteunt bij het voeren van een lokaal gelijkekansenbeleid. In het kader van het Vlaamse beleid met betrekking tot gelijke kansen willen we sterk inzetten op de lokale besturen. De lokale besturen zijn immers een belangrijk bestuursniveau om te werken aan de uitdagingen die er zijn op vlak van gelijke kansen. Het samenleven in diversiteit gebeurt dan ook op het lokale niveau (wijken, scholen, jeugd- en sportverenigingen, etc.). Vanaf 2025 kan de Vlaamse Regering een structurele partnerorganisatie erkennen om de lokale besturen daarbij te ondersteunen.

<u>Toegankelijkheid</u>

Het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 draagt uitgesproken ambities voor een integraal toegankelijk Vlaanderen. Een leefomgeving die voor iedereen toegankelijk is, is essentieel voor een maatschappij waarin iedereen gelijke kansen heeft. Niet in het minst de mensen met een handicap. Deze ambitie vraagt om verschillende acties en initiatieven. Daarom wil Vlaanderen over de verschillende beleidsdomeinen heen toegankelijkheid inschrijven als absolute kwaliteitsvoorwaarde. De overheid stelt zich daarbij tot doel een voorbeeldrol op te nemen door de eigen dienstverlening zowel fysiek als digitaal, integraal toegankelijk te maken en te ontdoen van drempels die participatie in de weg staan.

Dit beleid wordt geïnspireerd en gestuurd vanuit het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (hierna: VN-Verdrag

Handicap).[9] Toegankelijkheid vormt een van de grondbeginselen van dit Verdrag. In concreto stelt artikel 9.1 dat de verdragsstaten de passende maatregelen moeten nemen om personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen de toegang te garanderen tot de fysieke omgeving, tot vervoer, informatie en communicatie, met inbegrip van informatie- en communicatietechnologieën en -systemen, en tot andere voorzieningen en diensten die openstaan voor, of verleend worden aan het publiek, in zowel stedelijke als landelijke gebieden.

Eén van de maatregelen die kan zorgen voor een betere toegankelijkheid in Vlaanderen is een gewijzigde regelgeving voor de bebouwde omgeving.

Met de zogenaamde toegankelijkheidsverordening (besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 tot vaststelling van een gewestelijke stedenbouwkundige verordening betreffende toegankelijkheid) heeft Vlaanderen sinds 2009 een eigen regelgevend instrument. Deze verordening legt een aantal minimale toegankelijkheidseisen op bij het verkrijgen van een stedenbouwkundige vergunning voor (delen van) gebouwen die voor het publiek toegankelijk zijn. Het gaat bijvoorbeeld om gemeentehuizen, ziekenhuizen, sportcentra, maar evenzeer om handels- of horecazaken, vanaf een bepaalde oppervlakte. De verordening is enkel van toepassing op de publiek toegankelijke delen. Op het moment van de vergunningsaanvraag (bij nieuwbouw of bepaalde verbouwingswerken) toetst de vergunningverlenende overheid de plannen af aan de toegankelijkheidsverordening.

Het agentschap Toegankelijk Vlaanderen (hierna ook benoemd onder zijn handelsbenaming "Inter"), onderwierp de toegankelijkheidsverordening in 2019 aan een uitgebreid evaluatieonderzoek in opdracht van de ministers van Gelijke Kansen en Omgeving.[10] Het onderzoek leverde tal van inzichten op, niet in het minst de opvallende vaststelling dat de verordening in slechts 9 van de 147 geanalyseerde vergunningsaanvragen correct werd toegepast. Bovendien werd geen enkele van deze 9 correct vergunde dossiers uiteindelijk ook volledig correct uitgevoerd op vlak van toegankelijkheid. Bij 6 van deze 9 projecten waren de problemen bovendien van structurele aard.

Het onderzoek identificeert de volgende achterliggende knelpunten:

- onvoldoende kennis bij ontwerpers om de verordening correct toe te passen en de juiste afwegingen te maken;
- onvoldoende expertise én tijd bij omgevingsambtenaren om de correcte toepassing van de toegankelijkheidsverordening op het plan te controleren;
- specifieke moeilijkheden bij renovatieprojecten om in de bestaande context de normen van de toegankelijkheidsverordening nauwgezet toe te passen. Er is in die gevallen nood aan meer flexibiliteit, zonder daarmee voorbij te gaan aan het doel, namelijk een toegankelijk gebouw realiseren;
- het primeren van economische belangen bij bouwprojecten;

[9] Het VN-Verdrag Handicap werd geratificeerd door België op 2 juli 2009.

[10] Agentschap Toegankelijk Vlaanderen (november 2019), Onderzoeksrapport Evaluatieonderzoek Vlaamse Toegankelijkheidsverordening. Meer informatie: https://www.vlaanderen.be/publicaties/evaluatieonderzoek-vlaamse-toegankelijkheidsverordening.

- de handhaving is op vandaag zeer beperkt. Op het lokale handhavingsniveau blijkt onvoldoende expertise voorhanden om een nauwgezette controle op de realisatie uit te voeren.

Het rapport besluit dat de toegankelijkheidsverordening als instrument geschikt is, aangezien het belangrijk is om bij nieuwbouw en (grondige) verbouwingswerken te zorgen voor een structurele toegankelijkheid. Niettemin blijkt dat het instrument geoptimaliseerd kan worden om het gebouwenpatrimonium toegankelijker te maken. Deze optimalisaties situeren zich op vier niveaus:

1. de toetsing van het project aan de toegankelijkheidsnormen;
2. het toepassingsgebied van de verordening;
3. de toegankelijkheidsnormen; en
4. handhaving bij en na realisatie.

Op 17 februari 2023 keurde de Vlaamse Regering een conceptnota goed (VR 2023 1702 MED.0061/1BIS) met betrekking tot de bijsturing van de reglementering inzake toegankelijkheid. Via verschillende (regelgevende) initiatieven wordt werk gemaakt van de vooropgestelde wijzigingen. Met dit voorontwerp van decreet wordt de rechtsbasis gelegd voor het erkennen van deskundigen toegankelijkheid, die een rol zullen spelen in het ontwerp- en vergunningsproces van publiek toegankelijke (delen van) gebouwen en de toetsing van de normen van de toegankelijkheidsverordening.

Dit voorontwerp van decreet en de intenties richting een meer doeltreffende toegankelijkheidsregelgeving komen tegemoet aan de aanbevelingen die de resolutie van het Vlaams Parlement (over het verbeteren van de toegankelijkheid van de publieke gebouwen en de publieke ruimte in Vlaanderen, zoals aangenomen in de plenaire vergadering van 20 april 2022[11]) formuleert omtrent een bijsturing van de regelgeving over de toegankelijkheid van openbare gebouwen.

Deze aanpak ligt eveneens in lijn met eerdere beleidsadviezen van de Vlaamse adviesraad handicap NOOZO omtrent het wenselijk toegankelijkheidsbeleid en met de conclusies uit de hoorzitting in de Verenigde Commissies voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering en voor Leefmilieu, Natuur, Ruimtelijke Ordening en Energie van het Vlaams Parlement[12].

B. Inhoud

Beleidsmaatregelen en doelstelling

<u>Antidiscriminatiebeleid</u>

[11] Meer informatie: https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1627527

[12] Verenigde commissie van 24 juni 2020. Meer informatie: https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementair-werk/commissies/commissievergaderingen/1402434

De wijzigingen van het Gelijkekansendecreet in dit voorontwerp van decreet kunnen worden gegroepeerd rond acht centrale aspecten van het anti-discriminatierecht:
(1) personeel toepassingsgebied (artikel 22 en 40);
(2) materieel toepassingsgebied (artikel 27);
(3) vormen van discriminatie (artikel 21, 24, 26 en 47);
(4) rechtvaardigingsgronden (artikel 23, 28-29 en 31-32);
(5) positieve actie (artikel 33);
(6) toegankelijkheid (artikel 34-39);
(7) handhaving (artikel 41-43 en 46-49); en
(8) overige beleidsopties (artikel 16 en 46).

Deze wijzigingen van het Gelijkekansendecreet kunnen gekaderd worden binnen het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 dat bepaalt in het kader van Gelijke Kansen:

"*Als overheid hebben we een belangrijke verantwoordelijkheid in het creëren van gelijke kansen voor alle burgers opdat iedereen volwaardig en evenredig kan participeren aan de samenleving. We waarborgen de gelijkheid van rechten voor iedereen, los van afkomst, geloof, overtuiging, handicap, gender, seksuele geaardheid of leeftijd.".*

Verder bepaalt het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 ook:

"We hebben oog voor nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en de noden die daaruit voortvloeien (singles, nieuw samengestelde gezinnen, nieuwe samenlevingsvormen,…).".

Inzake toegankelijkheid worden zowel proactieve als reactieve stappen gezet om de toegankelijkheid van de samenleving voor personen met een handicap te verbeteren. Het bewerkstelligen van integrale toegankelijkheid van infrastructuur en informatie die voor een publiek toegankelijk is en blijft immers een belangrijke doelstelling binnen het Vlaamse Gelijkekansenbeleid (artikel 6, §2, eerste lid, 4° en 5°, van het Gelijkekansendecreet). Het recht op inclusie, redelijke aanpassingen en de bevordering van toegankelijkheid wordt daarenboven ook onderschreven door artikel 22*ter* van de Belgische Grondwet[13] en het VN-Verdrag Handicap. Zoals reeds vermeld, bepaalt artikel 9 van het VN-Verdrag Handicap dat de verdragsstaten, zoals België, passende maatregelen moeten nemen om personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen de toegang te garanderen tot de fysieke omgeving, tot vervoer, informatie en communicatie, met inbegrip van informatie- en communicatietechnologieën en systemen, en tot andere voorzieningen en diensten die openstaan voor, of verleend worden aan het publiek, in zowel stedelijke als landelijke gebieden. De verdragsstaten moeten verder onder meer passende maatregelen nemen om te waarborgen dat private instellingen die faciliteiten of diensten aanbieden die openstaan voor, of verleend worden aan het publiek, rekening houden met alle aspecten van toegankelijkheid voor personen

[13] Artikel 22*ter* van de Grondwet: *"Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen. De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen de bescherming van dat recht."*

met een handicap. Het hogergenoemde artikel 6 van het Gelijkekansendecreet is daar met andere woorden een veruitwendiging van.

Op proactief vlak wordt via voorliggend voorontwerp van decreet voorzien in een nieuwe bepaling die een erkend toegankelijkheidsdeskundige toevoegt aan de vergunningsprocedure. De toegankelijkheidsdeskundige zal een rol krijgen in het bewaken van de conformiteit van de ontwerpen met de toegankelijkheidseisen die zijn opgenomen in de toegankelijkheidsverordening. Deze wijzigingen worden verder geduid onder de titel "toegankelijkheid" in deze memorie van toelichting.

Verder wordt in een nieuwe afdeling IVbis ook voorzien in een procedure voor het aanvragen van redelijke aanpassingen. Dit zorgt voor meer duidelijkheid en rechtszekerheid voor zowel de ontvangers als voor de aanvragers van verzoeken om redelijke aanpassingen, alsook voor rechters en het Vlaams Mensenrechteninstituut die in concrete zaken moeten beoordelen of een weigering van een verzoek tot redelijke aanpassing gerechtvaardigd kan worden of niet. Op die manier kan er ook reactief worden opgetreden in het licht van de doelstellingen van het Gelijkekansendecreet en het VN-Verdrag Handicap waaraan dit decreet uitvoering geeft. De redelijke aanpassing is een kernbegrip uit het VN-Verdrag Handicap en dient ertoe de nadelen die aan een handicap zijn verbonden te compenseren opdat personen met een handicap zo zelfstandig mogelijk kunnen deelnemen aan een meer inclusieve samenleving. De rechters en het Vlaams Mensenrechteninstituut zullen dan ook moeten rekening houden met deze doelstellingen.

<u>Horizontaal gelijkekansenbeleid</u>

De wijzigingen inzake het horizontaal gelijkekansenbeleid kunnen gekaderd worden binnen het Vlaamse Regeerakkoord 2019-2024 dat stelt:

"Werken aan gelijke kansen is een taak van alle beleidsdomeinen. We werken samenlevingsbreed, in elk domein van het dagelijks leven. Het is een transversaal beleidsthema. Vanuit die filosofie zal de Vlaamse overheid ook bijdragen aan interfederale actieplannen binnen dit beleidsthema.".

<u>Erkenning van partnerorganisaties</u>

Het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 bepaalt inzake de samenwerking met het middenveld:

"Vandaag worden verschillende gelijkekansenorganisaties gefinancierd. Zij adviseren het gelijkekansenbeleid en voeren het mee uit. We erkennen ten volle het belang van samenwerking met het middenveld. We creëren een objectief financieringskader dat gericht is op de beleidsdoelstellingen van de Vlaamse overheid. Hierbij streven we naar een duidelijke taakafbakening, efficiënte organisatievormen en minder versnippering.".

Tot op vandaag worden verschillende partnerorganisaties die actief zijn rond de thema's gendergelijkheid, gelijke rechten voor LGBTQI+ personen en gelijke rechten en inclusie voor personen met een handicap in het gelijkekansenbeleid nominatim gefinancierd. Zij adviseren en inspireren al geruime tijd het

gelijkekansenbeleid en voeren het mee uit. Het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 en de beleidsnota Gelijke Kansen stellen dat de Vlaamse Regering ten volle het belang van deze samenwerking met het gelijkekansenmiddenveld erkent. Via dit voorontwerp van decreet creëren we een steviger beleidskader voor deze samenwerking, geven we verder invulling aan de beleidsdoelstellingen van de Vlaamse overheid binnen deze bevoegdheid en maken we werk van een duidelijke rolverdeling en taakafbakening met de partnerorganisaties. De samenwerking leggen we vast in vijfjarige overeenkomsten. Via de versterkte samenwerking genereren we ook meer aandacht voor de thema's gender, LGBTQI+ en handicap in diverse domeinen en overlegfora.

De mogelijkheid tot erkenning van partnerorganisaties voor digitale inclusie kan gekaderd worden binnen het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 waarin bepaald wordt inzake digitale inclusie:

"Een integraal toegankelijke leefomgeving is de sleutel tot een maatschappij waarin iedereen gelijke kansen heeft. We kiezen voor een inclusieve maatschappij, met oog voor de fysieke en digitale administratieve toegankelijkheid voor alle burgers en met gespecialiseerde dienstverlening op maat voor mensen met een handicap of chronische aandoening. Het gaat daarbij dus niet alleen om personen met een handicap, maar ook oudere mensen, mensen met een tijdelijke handicap of ouders met een kinderwagen. De Vlaamse overheid zet zelf de toon door vanuit de verschillende beleidsdomeinen gerichte, coherente ambities voorop te stellen en integrale toegankelijkheid, niet in het minst van personen met een handicap, als absolute kwaliteitsvoorwaarde in te schrijven binnen het beleid. Zo wordt het een automatisme binnen de werking van alle Vlaamse beleidsdomeinen. We vervullen als overheid hierbij een voorbeeldrol door onze dienstverlening, zowel fysiek als digitaal, integraal toegankelijk te maken en te ontdoen van drempels die participatie in de weg staan.".

De mogelijkheid tot erkenning van een partnerorganisatie voor het lokaal gelijkekansenbeleid kan gekaderd worden binnen de volgende bepaling in de beleidsnota Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering 2019-2024:

"Samenleven in diversiteit gebeurt in de eerste plaats lokaal, in de straat, in de wijk, op school, op het werk: daar waar mensen elkaar ontmoeten en in interactie treden.".

Onderzoek toont ook aan dat mensen zich het meest betrokken, verbonden voelen met hun buurt, wijk, gemeente. De lokale besturen staan het dichtst bij die realiteit en hebben een sleutelrol om met die toenemende diversiteit te komen tot steden en gemeenten waar het goed samenleven is voor iedereen. Lokale besturen zijn voor de Vlaamse Regering dan ook prioritaire partners in het samenlevingsbeleid.".

<u>Toegankelijkheid</u>

Het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 bepaalt inzake toegankelijkheid:

"We gaan ook na hoe er beter gegarandeerd kan worden dat nieuwe of verbouwde publiek toegankelijke gebouwen effectief toegankelijk zijn en nemen de nodige maatregelen.".

In uitvoering van de conceptnota met betrekking tot de bijsturing van de reglementering inzake toegankelijkheid (VR 2023 1702 MED.0061/1BIS) wordt thans de rechtsbasis gelegd voor het erkennen van deskundigen toegankelijkheid, die een rol zullen spelen in het ontwerp- en vergunningsproces van publiek toegankelijke (delen van) gebouwen en de toetsing van de normen van de toegankelijkheidsverordening. Andere regelgevende initiatieven in uitvoering van deze conceptnota situeren zich eerder op het vlak van het instrumentarium van Omgeving, in het bijzonder de bijstelling van de toegankelijkheidsverordening en de vergunningsprocedure. Hierbij zullen de deskundigen toegankelijkheid een specifieke rol toebedeeld krijgen.

Impactanalyse

Maatschappelijke impact

Kind- en jongereneffectrapport (JoKER)

In dit onderdeel van de memorie van toelichting wordt de impact van voorliggend voorontwerp van decreet voor de doelgroep kinderen en jongeren tot de leeftijd van 25 jaar in kaart gebracht.

1. Waarom: situering en doelstelling

Voor de beschrijving van de maatschappelijke uitdaging en de algemene en specifieke beleidsdoelstellingen van de wijzigingen inzake het antidiscriminatiebeleid, het horizontaal gelijkekansenbeleid, de erkenning van partnerorganisaties en toegankelijkheid verwijzen we naar de titels situering en inhoud (beleidsmaatregelen en doelstelling) van deze memorie van toelichting.

Met voorliggend voorontwerp van decreet worden de gelijke kansen van alle Vlamingen bevorderd, en dus ook van kwetsbare groepen waaronder kinderen en jongeren.

2. Wie: doelgroep

Er zijn geen specifieke bepalingen opgenomen in voorliggend voorontwerp van decreet voor kinderen en jongeren als doelgroep. Voorliggend voorontwerp van decreet richt zich tot iedereen waardoor kinderen en jongeren eveneens doelgroep zijn van voorliggend voorontwerp van decreet.

De te erkennen partnerorganisaties geven mee uitvoering aan de gelijkekansenthema's en -doelstellingen met betrekking tot gender, handicap en seksuele identiteit. In die zin zullen kinderen en jongeren binnen deze thematieken potentieel bijzondere aandacht krijgen. Aangezien de partnerorganisaties nog niet gekend zijn, kan de invulling van de aandacht voor kinderen en jongeren nog niet verder geconcretiseerd worden.

De toegankelijkheidsvereisten die gesteld worden aan nieuwe en te verbouwen gebouwen zullen ook specifiek kinderen en jongeren met een handicap te goede komen, net als kinderen en jongeren die tijdelijk minder mobiel zijn.

3. Wat: analyse van de effecten

Het Gelijkekansendecreet richt zich zowel tot volwassenen als tot kinderen en jongeren. Een discriminatie van een kind of een jongere, dat binnen de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest valt, op welke grond dan ook van het Gelijkekansendecreet, zal bijgevolg ook onder het toepassingsgebied van het Gelijkekansendecreet kunnen vallen.
De evaluatiestudie van het Gelijkekansendecreet die werd opgeleverd in 2020 toonde aan dat zowel de kwantiteit als de kwaliteit van de handhaving van het Gelijkekansendecreet niet voldoet. Na tien jaar in werking te zijn geweest, werden er nauwelijks rechtszaken gevoerd en ziet men in het beperkt aantal dossiers ook manifest foute toepassingen van het Gelijkekansendecreet. Verder werd vastgesteld in de evaluatiestudie dat de wettelijke bescherming in Vlaanderen al ruim is en het huidige wetgevend kader al vrij nauwkeurig en compleet is. Er is volgens de evaluatiestudie niettemin ook nog potentieel om een aantal elementen aan te scherpen en/of te verduidelijken om de transparantie en toepasbaarheid van het Gelijkekansendecreet te vergroten en ten tweede om een aantal potentiële lacunes met het Unierecht te dichten. De juridische evaluatiestudie had geen participatief opzet, ze werd uitgevoerd door academici en advocaten gespecialiseerd in het discriminatierecht. De voorliggende wijzigingen die het antidiscriminatiebeleid beogen te versterken naar aanleiding van de evaluatiestudie over het Gelijkekansendecreet (zie *supra*) leiden ook tot een versterking van het antidiscriminatiebeleid voor kinderen en jongeren ten opzichte van de huidige situatie.

De wijzigingen in het kader van het horizontaal beleid richten zich tot andere beleidsdomeinen. Er worden gezamenlijke doelstellingen over de beleidsdomeinen heen afgesproken om gelijke kansen voor alle burgers te bevorderen waarbinnen ieder beleidsdomein gepaste maatregelen neemt vanuit de eigen bevoegdheden. Deze nieuwe aanpak die beoogt het gelijkekansenbeleid te dynamiseren en alle betrokken domeinen te responsabiliseren en te ondersteunen in het voeren van een gelijkekansenbeleid, zal ook het gelijkekansenbeleid ten opzichte van kinderen en jongeren ten goede komen. Er is in die zin ook een directe link tussen het te voeren gelijkekansenbeleid en de opvolging van het jeugd- en kinderrechtenbeleid in Vlaanderen.

De wijzigingen opgenomen in voorliggend voorontwerp van decreet in het kader van de erkenning van partnerorganisaties beogen de erkenning van partnerorganisaties inzake gelijke kansen, digitale inclusie en de ondersteuning van lokale besturen. Kinderen en jongeren zullen door deze partnerorganisaties ook als doelgroep worden aanzien en niet uit het oog worden verloren. Deze partnerorganisaties zullen bijgevolg in hun werking ook aandacht hebben voor kinderen en jongeren waardoor deze nieuwe beleidsmaatregelen een positieve impact zullen hebben voor kinderen en jongeren. Erkende partnerorganisaties inzake gelijke kansen zullen aandacht moeten hebben voor intersectionaliteit in de

uitvoering van hun rol en het perspectief leeftijd en aandacht voor kinder- en jongerenrechten vormt daar een belangrijk element bij.
In verband met digitale inclusie is het een misvatting dat elk kind of jongere automatisch mee is met de digitale wereld omdat ze erin opgroeien. Er zijn demografische, situationele en motivationele factoren die ervoor kunnen zorgen dat kinderen en jongeren ook digitaal uitgesloten worden. De partnerorganisatie zal zich bewust zijn van en aandacht hebben voor elke mogelijk uitgesloten doelgroep, ook kinderen en jongeren.

4. Hoe: uitvoering, monitoring en evaluatie

Het Gelijkekansendecreet zal uiterlijk binnen 10 jaar na de inwerkingtreding van het voorontwerp van decreet geëvalueerd worden, waarbij ook de impact op kinderen en jongeren kan ingeschat worden.

Om een voldoende grondige evaluatie te kunnen doen over de impact van de wijzigingen met betrekking tot het antidiscriminatiebeleid is voldoende rechtspraak nodig. Daarom zou uiterlijk na 10 jaar een evaluatie van de wijzigingen kunnen gebeuren. Indien er in tussentijd toch signalen zijn dat er fundamentele problemen zitten in de nieuwe regelgeving, kan een gerichte evaluatie overwogen worden. Er wordt ook gezorgd voor afstemming van de globale evaluatie op de vijfjaarlijkse evaluatie van het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut.

Voor de nieuwe bepalingen rond de erkenning van de partnerorganisaties, zou ook een evaluatie doorgevoerd kunnen worden na uiterlijk 10 jaar. Gezien de partnerorganisaties telkens voor 5 jaar erkend worden, dienen minstens 2 erkenningsrondes doorlopen te zijn om de wijzigingen effectief te kunnen evalueren.

De wijzigingen inzake toegankelijkheid zouden ook na uiterlijk 10 jaar geëvalueerd worden. Een bouwproces vergt namelijk tijd en het zou geen zin hebben een evaluatie uit te voeren als er nog geen of niet voldoende gebouwen gerealiseerd zijn.

<u>Impact op grondrechten en gelijkheidsbeginsel</u>

- <u>Antidiscriminatiebeleid</u>

Er worden met voorliggend voorontwerp van decreet wijzigingen aangebracht in het personeel toepassingsgebied van het Gelijkekansendecreet (artikel 22 en 40). De volgende beschermde kenmerken worden toegevoegd aan het Gelijkekansendecreet: het geven van borstvoeding, adoptie, medisch begeleide voortplanting, vader- en meemoederschap, geslachtsverandering en seksekenmerken. Deze kenmerken worden toegevoegd in het kader van rechtszekerheid en het verzekeren van symmetrie met de huidige kenmerken (zie ook de artikelsgewijze bespreking bij artikel 22 van voorliggend voorontwerp van decreet). Het beschermde kenmerk gezinsverantwoordelijkheden wordt toegevoegd in het kader van de omzetting van de Europese Work-Life-Balance

Richtlijn[14]. In het kader van het legaliteitsbeginsel en de rechtszekerheid wordt in het Gelijkekansendecreet een definitie toegevoegd van gezinsverantwoordelijkheden, waarbij wordt geëxpliciteerd welke verlofstelsels onder gezinsverantwoordelijkheden vallen.

Verder worden genderidentiteit en genderexpressie verplaatst naar de gelijkgestelde kenmerken van geslacht, in lijn met de federale antidiscriminatiewetgeving waar alle geslachtsgerelateerde kenmerken als één beschermd criterium werden opgenomen in de Genderwet.[15] Met deze vereenvoudiging wordt de bescherming tegen discriminatie op grond van genderidentiteit en genderexpressie ook gelijkgeschakeld met de bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht, waarvoor in sommige domeinen bijzondere rechtvaardigingsregels gelden overeenkomstig het Europese Unierecht. Deze vereenvoudiging impliceert dus zeker geen achteruitgang in de rechtsbescherming.

Er wordt ten slotte een gelijkgesteld kenmerk van burgerlijke staat opgenomen, met name gezinssamenstelling. Op die manier wordt de verscheidenheid van gezinnen in de samenleving expliciet erkend in het Gelijkekansendecreet.

De wijzigingen met betrekking represaillebescherming aan het Gelijkekansendecreet en het decreet van 8 mei houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt worden ingevoerd omwille van een inbreukdossier wegens foutieve omzetting van de Richtlijn 2006/54/EG over de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van man en vrouw in arbeid en beroep.

Er wordt in het kader van het element handhaving een wijziging aangebracht met betrekking tot de openbaarmaking van de rechterlijke beslissing in het kader van het stakingsbevel (artikel 42 en 46). Er wordt bepaald dat deze openbaarmaking moet gebeuren zonder dat daarbij natuurlijke personen die als partij deelnamen aan de procedure direct kunnen worden geïdentificeerd. Persoonsgegevens die ertoe kunnen leiden dat een persoon direct kan geïdentificeerd worden zijn bv. identificatiegegevens (naam, voornaam, adres en rijksregisternummer). Persoonsgegevens waardoor een persoon indirect kan worden geïdentificeerd bv. geboorteplaats en -datum, samen met andere specifieke gegevens kunnen wel worden vermeld in de rechterlijke beslissing. De keuze voor dergelijke pseunonimisering is ingegeven door het advies van de Raad van State waaruit blijkt dat anonimiseren – waarbij alle gegevens die in verband kunnen worden gebracht met een geïdentificeerde of identificeerbare persoon worden geweerd - als voorwaarde op te leggen bij de openbaarmaking van de rechterlijke beslissing moeilijk is wegens de contextuele gegevens die vaak uit de rechterlijke beslissing

[14] Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

[15] Zie art. 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, zoals gewijzigd bij art. 3 van de wet van 15 november 2022, *BS* 9 januari 2023. Voorheen waren genderidentiteit en genderexpressie opgenomen als gelijkgestelde kenmerken van geslacht.

voortvloeien.[16] De persoonsgegevens van natuurlijke personen worden gepseudonomiseerd bij de openbaarmaking van de rechterlijke beslissing, tenzij de rechtbank op verzoek van het slachtoffer of ambtshalve om gewichtige redenen en met schriftelijke toestemming van het slachtoffer anders beslist. Rechtspersonen kunnen wel bij naam worden genoemd. Verder wordt ook voorzien dat de rechter de bekendmaking van het oordeel kan bevelen in gemeenrechtelijke procedures, bij wijze van herstel in natura. Ook hierbij wordt bepaald dat deze openbaarmaking in principe moet gebeuren zonder dat daarbij natuurlijke personen die als partij deelnamen aan de procedure direct kunnen worden geïdentificeerd.

De wijzigingen die met dit decreet plaatsvinden, laten grondrechten zoals de vrijheid van pers, vrijheid van vereniging, vrijheid van meningsuiting en vrijheid van geloof ongewijzigd. Spanningen en conflicten tussen mensenrechten komen voor, en worden in de regel opgelost door rechten en belangen met elkaar af te wegen, zodat een evenwicht kan worden bereikt. Bij het beoordelen of er sprake is van discriminatie in de zin van dit decreet zal deze evenwichtsoefening uiteraard ook gemaakt worden.

- Horizontaal gelijkekansenbeleid

Er wordt met voorliggend voorontwerp van decreet een nieuwe aanpak voor het horizontaal gelijkekansenbeleid voorgesteld. Een horizontaal beleid betekent dat er gezamenlijke doelstellingen over de beleidsdomeinen heen worden afgesproken om gelijke kansen voor alle burgers te bevorderen waarbinnen ieder beleidsdomein gepaste maatregelen neemt vanuit de eigen bevoegdheden.

- Erkenning van partnerorganisaties

Het voorontwerp van decreet beoogt de bescherming van grondrechten en het gelijkheidsbeginsel via de uitbouw van een structurele samenwerking met partnerorganisaties voor gelijke kansen, partnerorganisaties voor digitale inclusie en een partnerorganisatie ter ondersteuning van het lokaal gelijkekansenbeleid.

Het beschermen en promoten van de mensenrechten bestaat uit diverse pijlers waarvan de samenwerking met mensenrechtenactoren in het middenveld er één van is.

Met de decretale verankering van partnerorganisaties bouwt het Vlaamse beleid aan een essentieel onderdeel van de mensenrechtenbescherming.

Partnerorganisaties voor gendergelijkheid, gelijke kansen van LGBTQI+ personen, personen met een handicap en digitale inclusie krijgen een belangrijke rol en stem.

[16] Advies 72.913/2 van 16 februari 2023 van de Raad van State over een voorontwerp van wet 'houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen'.

Voorts wordt er sterk ingezet worden op de lokale besturen. Zij zijn immers een belangrijk bestuursniveau om te werken aan de uitdagingen die er zijn op vlak van gelijke kansen. Het 'samenleven in diversiteit' gebeurt op het lokale niveau (wijken, scholen, jeugd- en sportverenigingen, etc.). Ook voor het lokaal gelijkekansenbeleid kan dan ook een partnerorganisatie erkend worden door de Vlaamse Regering.

Ook voor digitale inclusie kunnen partnerorganisaties erkend worden door de Vlaamse Regering om de doelstellingen met betrekking tot digitale inclusie en het actieplan Iedereen Digitaal te verankeren op Vlaams niveau.

De samenwerkingsrelatie krijgt vorm via samenwerkingsovereenkomsten van vijf jaar zodat een robuuste samenwerking ontstaat. Er wordt een bepaalde looptijd van vijf jaar voorzien zodat nieuwe perspectieven en beleidsnoden op termijn ingebouwd kunnen worden.

- Toegankelijkheid

Artikel 6, §2, eerste lid, 4° en 5°, van het Gelijkekansendecreet bepaalt dat het Vlaamse gelijkekansenbeleid een bijdrage wil leveren aan het bewerkstelligen van gelijke kansen. Het levert die bijdrage door de integrale toegankelijkheid te bevorderen van infrastructuur en informatie die voor een publiek toegankelijk is. Het recht op inclusie, redelijke aanpassingen en de bevordering van toegankelijkheid wordt daarenboven ook onderschreven door artikel 22ter van de Belgische Grondwet[17] en het VN-Verdrag Handicap[18]. Het hogergenoemde artikel 6 van het Gelijkekansendecreet is daar met andere woorden een veruitwendiging van. Met de bepalingen in dit voorontwerp van decreet met betrekking tot erkenning van deskundigen toegankelijkheid, die een rol zullen spelen in het ontwerp- en vergunningsproces van (delen van) publiek toegankelijke gebouwen beogen we de toegankelijkheid van nieuwe of verbouwde gebouwen beter te garanderen.

Budgettaire impact

Antidiscriminatiebeleid

De bepalingen in het kader van het antidiscriminatiebeleid in voorliggend voorontwerp van decreet (artikelen 4-5 en artikelen 21-49) hebben geen budgettaire impact.

Horizontaal gelijkekansenbeleid

De wijziging in het horizontale gelijkekansenbeleid (artikelen 6-10) waarbij in het actieplan gefocust zal worden op vernieuwende samenwerkingen brengt geen budgettaire consequenties met zich mee. De acties zullen opgezet worden binnen de beschikbare begrotingskredieten.

---

[17] Artikel 22 van de Grondwet: *"Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen. De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen de bescherming van dat recht."*
[18] Artikel 9 van het VN-Verdrag Handicap.

Erkenning van partnerorganisaties

De omvang van de budgettaire impact voor de erkenning van partnerorganisaties voor gelijke kansen (artikelen 12-16) ligt op 3,2 mio euro op jaarbasis met BO 2023 als vertrekbasis. Dit is 0,005 % van de totale beleidskredieten BO 2023. Momenteel wordt ingeschat dat het kader vanaf 1 januari 2025 van kracht zal zijn en het bedrag dus nog aan indexering onderhevig zal zijn.

Het hierboven vermelde bedrag gaat uit van de budgettaire ruimte voor de nominatim gefinancierde organisaties van het huidige gelijkekansenbeleid en de drie organisaties waarmee reeds een langdurige projectmatige relatie bestaat en die aansluiten bij de geformuleerde rollen (Steunpunt voor Inclusie, Onze Nieuwe Toekomst en Antwerp Pride).

Vanaf 2025 kan de Vlaamse Regering een structurele partnerorganisatie erkennen om de lokale besturen te ondersteunen (artikel 18). Dit zal binnen de daartoe beschikbare middelen in de begroting gebeuren. Verder zal de Vlaamse Regering vanaf 2025 structureel partnerorganisaties kunnen erkennen om de doelstellingen met betrekking tot digitale inclusie en het actieplan Iedereen Digitaal te verankeren op Vlaams niveau (artikel 17). Ook deze erkenning zal gebeuren binnen de daartoe beschikbare middelen in de begroting.

Inspectie van Financiën
Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 4 mei 2023.

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies mits bij de verdere uitwerking een duidelijke raming wordt toegevoegd van de kosten (incl. achterliggende uitgangspunten voor de verschillende variabelen) en ontvangsten en de uitgaven worden gecompenseerd binnen de bestaande referte kredieten en/of met eigen inkomsten. De budgettaire consequenties van het toegankelijkheidsluik zijn afhankelijk van de verdere uitwerking in de besluiten van de Vlaamse Regering. In aanloop naar deze besluiten zal daartoe een verder verkennend onderzoek uitgevoerd worden, dat meer richting en onderbouw moet geven.

Begrotingsakkoord
Het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, werd verleend op 15 juni 2023.

Bestuurlijke impact op de lokale en provinciale besturen en op de lokale besturen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Antidiscriminatiebeleid

Het Vlaamse Gelijkekansendecreet is enkel van toepassing in die beleidsdomeinen die tot de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest behoren. De wijzigingen aan het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt in het kader van represaillebescherming regelen een gewestbevoegdheid.

De bevoegdheidssfeer van de Vlaamse Gemeenschap reikt tot in het grondgebied van het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad. De Vlaamse Gemeenschap kan zich in dat grondgebied wenden tot eentalige Nederlandstalige instellingen.[19] Wat betreft de bevoegdheden van het Vlaams Gewest reikt de dienstverlening van sommige Vlaamse 'gewestelijke' diensten (bv. De Lijn) ook soms tot het grondgebied van het Brussel Hoofdstedelijk Gewest, met name wanneer de exploitatiezetel van deze openbare instellingen zich op het grondgebied van het Vlaams Gewest bevinden, maar er ook diensten worden geleverd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (bv. de bus van de Lijn bedient haltes in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest).

Alle andere bevoegdheidsniveaus die materiële bevoegdheden uitoefenen in het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad (de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie, het Brussels Gewest of de federale staat) hebben eigen antidiscriminatiewetgeving (wetten, decreten, ordonnanties) aangenomen. Indien de discriminatieklacht aanknoopt bij de materiële bevoegdheidssfeer van deze overheden zal die wetgeving van toepassing zijn.

De situatie op vlak van bevoegdheidsverdeling wijzigt niet ten opzichte van de huidige situatie omwille van dit voorliggend voorontwerp van decreet. De versterking van de rechtsbescherming die ermee wordt doorgevoerd geldt evenwel dus ook inzake discriminaties die zich afspelen op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, maar – omwille van bovenstaande redenen – onder het toepassingsgebied van het Vlaams Gelijkekansendecreet zouden vallen. Klachten over discriminatie die binnen dat toepassingsgebied vallen kunnen – sinds 15 maart 2023 – overigens worden voorgelegd aan het Vlaams Mensenrechteninstituut[20].

<u>Horizontaal gelijkekansenbeleid</u>

De bepalingen inzake het horizontaal gelijkekansenbeleid hebben geen bestuurlijke impact op de lokale en provinciale besturen in het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad.

<u>Erkenning van partnerorganisaties</u>

De bepalingen met betrekking tot de erkenning van een partnerorganisatie voor de ondersteuning van het lokale gelijkekansenbeleid zetten in op de ondersteuning van lokale besturen. Lokale besturen zijn immers een belangrijk bestuursniveau om te werken aan de uitdagingen die er zijn op vlak van gelijke kansen. Het

---

[19] Overeenkomstig art. 127, §2 en art. 128 §2, van de Grondwet gelden de decreten van de Vlaamse Gemeenschap ook *"ten aanzien van de instellingen gevestigd in het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad die, wegens hun activiteiten of hun organisatie moeten worden beschouwd uitsluitend te behoren tot de ene of de andere gemeenschap".*

[20] Decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut, *BS* 9 november 2022.

'samenleven in diversiteit' gebeurt op het lokale niveau (wijken, scholen, jeugd- en sportverenigingen, etc.).
De erkende partnerorganisatie zal de opdracht hebben om informatie, kennis en expertise inzake het lokale gelijkekansenbeleid te verzamelen en in bruikbare instrumenten voor de lokale besturen om te zetten, te delen en daarvoor begeleiding en ondersteuning te verzorgen aan lokale besturen. De erkende partnerorganisatie vervult deze opdracht met het oog op de ondersteuning van lokale besturen bij het voeren van een lokaal inclusief gelijkekansenbeleid. Als erkenningsvoorwaarden voor de partnerorganisatie inzake de ondersteuning van het lokale gelijkekansenbeleid bepaalt voorliggend voorontwerp van decreet onder meer expertise bezitten over het lokaal gelijkekansenbeleid, ondersteunend werken voor lokale besturen en een breed bereik hebben bij lokale besturen.

Toegankelijkheid

Gelet op het universele karakter van toegankelijkheid is uniforme normering op Vlaams niveau aangewezen. Bij de herwerking blijft het principe van toepassing, zoals reeds opgenomen in de Vlaamse stedenbouwkundige verordening betreffende toegankelijkheid, dat gemeentelijke of provinciale verordeningen geen bijkomende of strengere bepalingen op vlak van toegankelijkheid kunnen bevatten.

Dit doet uiteraard geen afbreuk aan het feit dat gemeenten in hun lokaal beleid extra aandacht kunnen schenken aan de toegankelijkheid van het eigen patrimonium (bib, gemeentehuis, sportinfrastructuur, …) en het openbaar domein (voetpaden, pleinen, …).

Voorliggend voorontwerp van decreet regelt uitsluitend een gewestelijke aangelegenheid en heeft bijgevolg geen bestuurlijke impact op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Implementatie

De inwerkingtreding van voorliggend voorontwerp van decreet wordt beoogd voor het einde van het einde van de legislatuur in mei 2024.

C. Totstandkomingsprocedure

Het wetgevingstechnisch- en taaladvies 2023/161 werd ontvangen op 28 april 2023.

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd ontvangen op 4 mei 2023.

Het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, werd verleend op 15 juni 2023.

Het JoKER-advies (kind- en jongereneffectrapport) werd ontvangen op 28 april 2023.

Op 23 juni 2023 werd het voorontwerp van decreet een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering.

De Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) heeft beslist om af te zien van advisering. Dit werd meegedeeld door de Vlor op 6 juli 2023.

Het advies van de Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens (VTC) nr. 2023/079 van 18 juli 2023 werd ontvangen op 24 juli 2023. De VTC is van oordeel dat het voorgelegde voorontwerp van decreet voldoende waarborgen zou kunnen bieden wat de bescherming van de persoonsgegevens van de betrokkenen betreft, op voorwaarde dat daarin een aantal elementen bijkomend worden geïmplementeerd. Hieronder wordt ingegaan op de verschillende aspecten van het advies.

- De VTC merkt op dat het voorontwerp van decreet of de memorie niet expliciet vermelden op grond van welke rechtvaardigingsgrond in de AVG de verwerking van persoonsgegevens zal plaatsvinden. De VTC gaat er van uit dat de gegevens verwerkt worden op basis van de rechtvaardigingsgrond "taak van algemeen belang", waar het dossierbeheer betreft. De VTC beveelt aan om dit toe te voegen aan het voorontwerp van decreet of minstens aan de memorie.

  De gegevensverwerking in het kader van artikel 2, 42, 46 en 48 van het voorontwerp van decreet gebeurt inderdaad op grond van een "taak van algemeen belang". Dit werkt toegevoegd in de artikelsgewijze bespreking van de vermelde artikelen in deze memorie van toelichting.

- De VTC merkt op dat ook de voorziene openbaarmaking een verwerking van persoonsgegevens kan uitmaken. Het is niet duidelijk hoe deze verwerking gekoppeld kan worden aan de vermelde doeleinden. Het verdient aanbeveling om dit te verduidelijken, of om de doeleinden zelf aan te passen zodat transparantie over voorbije beslissingen hier ook eenduidig onder valt.

  De doeleinden voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de openbaarmaking van rechterlijke beslissingen werden opgenomen in de artikelsgewijze bespreking van artikel 42 en 46. De openbaarmaking heeft als doelstelling om verschillende legitieme doeleinden te helpen verwezenlijken, namelijk:
  - het beter bekend maken van de rechtsonderhorigen met de rechten en verplichtingen vervat in het Gelijkekansendecreet;
  - de in het ongelijk gestelde partij en andere personen die aan het Gelijkekansendecreet onderworpen zijn afschrikken om in de toekomst nog (opnieuw) te discrimineren.

  In het kader van het stakingsbevel kan de openbaarmaking bijkomend ook helpen om de naleving van het stakingsbevel te verzekeren.

- De VTC merkt verder op dat het voorontwerp van decreet geen specifieke en expliciete bepalingen bevat inzake de verwerkingsverantwoordelijkheid. Het is nochtans van belang dat de betrokkenen perfect weten tot wie zich te richten met het oog op het uitoefenen en afdwingen van de hen door de AVG toegekende rechten. De VTC beveelt daarom aan dat dit dus bij voorkeur in de decreten wordt opgenomen.

De verwerkingsverantwoordelijke voor de gegevensverwerking in het kader van de openbaarmaking van rechterlijke beslissingen zijn de hoven en rechtbanken die beslissen om het oordeel openbaar te maken. In het kader van de represaillebescherming zijn de instanties die de melding, klacht of rechtsvordering ontvangen de verwerkingsverantwoordelijken. Dit werd verduidelijkt in de artikelsgewijze bespreking in voorliggende memorie van toelichting.

- Wat de bewaartermijn betreft, merkt de VTC op dat die niet vastgelegd wordt. In het licht van artikel 6.3 van de AVG dienen in het voorontwerp van decreet de maximale bewaartermijn(en) van de met het oog op de onderscheiden doeleinden voor deze verwerking van persoonsgegevens voorzien te worden, of toch minstens criteria opgenomen te worden die toelaten deze bewaartermijn(en) te bepalen zodat nagegaan kan worden of voldaan is aan de vereisten van de AVG.

  De bewaartermijn in het kader van de represaillebescherming zal gelijk zijn aan de termijn die geldt voor het bewaren van de gegevens over de individuele zaak zoals die bepaald werd in het gegevensbeschermingsbeleid van de verantwoordelijke voor de verwerking. Deze specifiëring werd zo opgenomen in de artikelsgewijze bespreking.

  In het kader van de openbaarmaking van de rechterlijke beslissingen lijkt het niet aan de Vlaamse decreetgever om een bewaartermijn vast te leggen voor rechterlijke beslissingen.

- De VTC geeft aan dat persoonsgegevens juist moeten zijn en zo nodig worden geactualiseerd (artikel 5, 1, d), AVG). Het voorontwerp van decreet bevat geen bepalingen hierover. De VTC beveelt daarom aan dat de verwerkingsverantwoordelijke hiertoe de nodige maatregelen neemt.

  De verwerkingsverantwoordelijke zal de nodige maatregelen treffen in het kader van de juistheid van de persoonsgegevens. Hierover zullen geen bijkomende bepalingen opgenomen worden in het voorontwerp van decreet.

- De VTC merkt op dat artikel 12 AVG bepaalt dat de verwerkingsverantwoordelijke passende maatregelen neemt opdat de betrokkene de in de artikelen 13 en 14 AVG bedoelde informatie en de in de artikelen 15 tot en met 22 en artikel 34 AVG bedoelde communicatie in verband met de verwerking in een beknopte, transparante, begrijpelijke en gemakkelijk toegankelijke vorm en in duidelijke en eenvoudige taal ontvangt. De VTC is van oordeel dat het aanbevolen is om het voorontwerp van decreet aan te vullen met de verplichting om de hierboven opgenomen vermeldingen op te nemen in de communicatie met de burger zodat de betrokkenen goed geïnformeerd worden over de verwerking van hun persoonsgegevens en het voor de betrokkenen duidelijk is wat hun rechten zijn en tot wie zij zich moeten richten voor de uitoefening van hun rechten. De verwerkingsverantwoordelijke zal de nodige maatregelen treffen opdat de betrokkene de in de artikelen 13 en 14 AVG bedoelde informatie en de

in de artikelen 15 tot en met 22 en artikel 34 AVG bedoelde communicatie in verband met de verwerking in een beknopte, transparante, begrijpelijke en gemakkelijk toegankelijke vorm en in duidelijke en eenvoudige taal ontvangt. Hierover zullen geen bijkomende bepalingen opgenomen worden in het voorontwerp van decreet.

Het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) nr. 136/2023 van 19 september 2023 werd ontvangen op 27 september 2023. Hierbij worden de elementen van het advies toegelicht met een bijhorende repliek. De gegevensbeschermingsautoriteit is van oordeel dat volgende aanpassingen zich opdringen in het voorontwerp van decreet:

- nadere precisering van de persoonsgegevens betreffende "de identiteit van de persoon" die zullen worden opgenomen in het schriftelijk bewijs bedoeld in artikelen 2 en 46 van het voorontwerp (overwegingen 9-17);

  Met persoonsgegevens betreffende "de identiteit van de persoon" wordt bedoeld persoonsgegevens die het direct mogelijk maken om de persoon te identificeren. Het zal hier onder meer gaan over de naam, voornaam en adres van de woonplaats. Dit werd verduidelijkt in de artikelsgewijze bespreking van artikel 2 en 48 van het voorontwerp van decreet.

- de doeleinden van de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de bekendmaking van de rechterlijke beslissingen inzake discriminatie op exhaustieve wijze opnemen in het voorontwerp (overwegingen 24-32);

  De doeleinden voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de openbaarmaking van rechterlijke beslissingen werden opgenomen in de artikelsgewijze bespreking van artikel 42 en 46. De openbaarmaking van de rechterlijke beslissing heeft als doelstelling om verschillende legitieme doeleinden te helpen verwezenlijken, namelijk:
  - het beter bekend maken van de rechtsonderhorigen met de rechten en verplichtingen vervat in het Gelijkekansendecreet;
  - de in het ongelijk gestelde partij en andere personen die aan het Gelijkekansendecreet onderworpen zijn afschrikken om in de toekomst nog (opnieuw) te discrimineren.

  In het kader van het stakingsbevel kan de openbaarmaking bijkomend ook helpen om de naleving van het stakingsbevel te verzekeren.

- het voorzien van bijkomende waarborgen ter bescherming van de rechten en vrijheden - in het bijzonder het recht op gegevensbescherming - van de betrokkenen in artikel 29 Gelijkekansendecreet door (i) het voorbehouden van de in artikel 29 Gelijkekansendecreet voorziene publicatiemaatregel voor uitzonderlijke gevallen (proportionaliteitsbeginsel), (ii) het voorzien van een strikt anonieme bekendmaking, in de gevallen waarin deze volstaat met het oog op de verwezenlijking van de beoogde doeleinden en het beperken tot uitzonderlijke (nader te preciseren) gevallen van de gepseudonimiseerde dan wel nominatieve bekendmaking, (iii) de (schriftelijke) toestemming van het slachtoffer voor de bekendmaking (en dit niet uitsluitend in de gevallen van een nominatieve bekendmaking); (iv) het eventueel voorzien van bijkomende criteria betreffende de modaliteiten

van de bekendmaking; en (v) precisering dat de publicatiemaatregel pas kan worden uitgevoerd na het definitief worden van de rechterlijke beslissing (overwegingen 24-43).

(i) In het Belgische recht bestaan meerdere bepalingen die de rechter, onder invloed van het Unierecht, de bevoegdheid toekennen tot openbaarmaking, zonder evenwel gebonden te zijn aan de voorwaarde dat het gaat om een uitzonderlijk geval.[21]
De publicatiemaatregel zoals voorzien in artikel 29 van het Gelijkekansendecreet kan door de rechter opgelegd worden in welbepaalde gevallen waar de rechter het noodzakelijk acht voor de beëindiging van de inbreuk of om een herhaling ervan te voorkomen, óf om de rechtsonderhorigen beter bekend te maken met de rechten en verplichtingen vervat in het Gelijkekansendecreet. Het bepalen van welke beslissingen openbaar gemaakt worden, wordt aan de discretionaire bevoegdheid van de rechter overgelaten, die zelf zal toetsen of het proportionaliteitsbeginsel gerespecteerd wordt.

(ii) Volgens het advies van de Raad van State van 16 februari 2023[22] over het federale voorontwerp tot wijziging van o.a. de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 is het in veel gevallen moeilijk om anonimisering op te leggen als voorwaarde voor openbaarmaking van een rechterlijke beslissing. Er vloeien namelijk heel wat contextuele gegevens voort uit een rechterlijke beslissing. Indien die contextuele gegevens weggelaten zouden worden, gaat de essentie van die uitspraak verloren. In het kader van de beoogde doelstellingen van de openbaarmaking, zoals opgenomen in deze memorie van toelichting, lijkt het dan ook niet mogelijk om de gegevens volledig te anonimiseren zonder in te boeten op de effectiviteit van de openbaarmaking.

(iii) De toestemming van het slachtoffer wordt in het voorontwerp van decreet geëxpliciteerd met betrekking tot de openbaarmaking van de rechterlijke beslissing met nominatieve gegevens. De betrokken maatregel wordt immers ambtshalve genomen door de rechter en aangezien de openbaarmaking dient om de belangen van het slachtoffer te behartigen, is het logisch dat het slachtoffer inspraak heeft in de openbaarmaking met nominatieve gegevens van de rechterlijke beslissing. Verder werd de toestemming van de overtreder geschrapt als voorwaarde voor de openbaarmaking met nominatieve gegevens van de rechterlijke beslissing naar aanleiding van het advies van de GBA, waarin de GBA wijst op de wanverhouding tussen de rechtsonderhorige/veroordeelde en de rechter.

---

[21] S. DE REY en I. SAMOY, “Naar een diversifiëring van de privaatrechtelijke sancties in het antidiscriminatierecht” in J. RINGELHEIM e.a. (eds.), *Een hernieuwde impuls voor de strijd tegen discriminatie*, Antwerpen, Intersentia, 2023, 200, 205-206 en 208.
[22] Advies 72.913/2 van 16 februari 2023 van de Raad van State over een voorontwerp van wet ‘houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’.

De GBA betwijfelt hierbij of door de overtreder vrij toestemming gegeven kan worden.

(iv) Er zullen in het voorontwerp van decreet geen bijkomende modaliteiten met betrekking tot de openbaarmaking (termijn, wijze en plaats van bekendmaking) opgenomen worden. Het is aan de rechter zelf om geval per geval en dus afhankelijk van de zaak te beslissen over de modaliteiten van de openbaarmaking. Het is niet mogelijk om dit op voorhand voor alle gevallen decretaal vast te leggen.

(v) Het is eigen aan een rechterlijke beslissing dat deze uitvoerbaar bij voorraad kan zijn. In dit voorontwerp van decreet zal hiervan niet worden afgeweken. Zoals in (i) geduid is het aan de rechter om te bepalen welke beslissingen openbaar gemaakt worden. Bovendien zou dit haaks staan op de doelstellingen van de openbaarmaking, zoals geformuleerd in deze memorie van toelichting, namelijk de in het ongelijk gestelde partij en andere personen die aan het Gelijkekansendecreet onderworpen zijn afschrikken om in de toekomst nog (opnieuw) te discrimineren en -in het kader van het stakingsbevel- de naleving van het stakingsbevel te helpen verzekeren.

Het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) werd ontvangen op 11 september 2023. Hierbij worden de elementen van het advies toegelicht met een bijhorende repliek.

- De commissie vindt het belangrijk en positief dat het bevorderen van digitale inclusie als doelstelling van het gelijkekansenbeleid wordt opgenomen en verder geconcretiseerd. Tegelijkertijd dringt de commissie aan om digitale inclusie te bepalen als onderdeel van integrale toegankelijkheid van informatie en niet omgekeerd.

  Dit is een terechte opmerking. De schrapping van de doelstelling *"door de integrale toegankelijkheid te bevorderen van informatie die voor een publiek toegankelijk is"* in §2, punt 5° van artikel 6 van het Gelijkekansendecreet wordt tenietgedaan. De vijfde prioritaire doelstelling van het gelijkekansenbeleid wordt geformuleerd als volgt: "*door digitale inclusie en de integrale toegankelijkheid van informatie die voor een publiek toegankelijk is te bevorderen"*. Hieronder wordt zowel het bevorderen van de toegankelijkheid van digitale informatie als van niet-digitale informatie begrepen.

- De commissie vindt het eveneens positief dat de Vlaamse Regering zichzelf een kortere termijn oplegt om de doelstellingen en beleidsprioriteiten van het horizontaal gelijkekansenbeleidsplan vast te leggen en kan zich ook vinden in de sterkere focus binnen het geïntegreerd plan. Ze adviseert binnen de nieuwe aanpak om de volgende elementen sterker te verankeren in het wijzigingsdecreet: de verantwoordelijkheid van elk beleidsdomein om in te zetten op gelijke kansen, beleidsparticipatie van de betrokken groepen, een goede coördinatie en expertise-ontwikkeling binnen het bredere gelijkekansenbeleid en de rapportering en evaluatie van het geïntegreerd actieplan. Hiertoe vraagt de commissie concreet om decretaal

te verankeren dat elk beleidsdomein binnen het eigen regulier beleid dient in te zetten op gelijke kansen conform de vastgelegde doelstellingen en beleidsprioriteiten inzake gelijke kansen.

Er wordt nog steeds verwacht dat elk beleidsdomein blijft inzetten op de realisatie van gelijke kansen binnen het eigen beleidsdomein. In het Gelijkekansendecreet is dan ook opgenomen: *"De Vlaamse Regering stelt binnen zes maanden na haar aantreden de doelstellingen en beleidsprioriteiten vast waarmee op elk relevant beleidsdomein de doelstellingen van het Vlaamse gelijkekansenbeleid, vermeld in artikel 5 en 6, zullen worden ingevuld*.". De rapportering van elk domein over de maatregelen binnen het reguliere domein waarmee aan de gelijke kansendoelstellingen wordt gewerkt gebeurt – conform andere horizontale beleidsthema's – dan in de Beleids- en Begrotingstoelichting (BBT).

- Verder wenst de commissie een garantie voor de beleidsparticipatie van de betrokken groepen door hun inspraak bij het uitwerken van zowel het bredere gelijkekansenbeleid als het geïntegreerd horizontaal actieplan decretaal te verankeren.

  Het zal steeds mogelijk zijn voor de organisaties in het middenveld om advies te geven bij de opmaak van het geïntegreerd actieplan. Dit is geregeld in de taakstelling van de (partner)organisaties die op basis van het Gelijkekansendecreet erkend kunnen worden.

- De commissie vraagt om de decretale verplichting van rapportering over en evaluatie van het geïntegreerd actieplan te behouden en mist een alternatief voor de commissie Gelijke Kansen, om ook voor het bredere gelijkekansenbeleid te zorgen voor een actieve coördinatie, afstemming en de ontwikkeling van expertise inzake gelijke kansen. Daarnaast adviseert de commissie om een adviesvraag aan zichzelf over het geïntegreerd actieplan ook decretaal te verankeren.

  In het huidige Gelijkekansendecreet ligt de klemtoon op de installatie van een commissie die het horizontale beleid moet voorbereiden en coördineren. Het is echter belangrijker om de eigen verantwoordelijkheid van de verschillende beleidsdomeinen te benadrukken om impact te hebben i.p.v. de instrumentele organisatie. Er zullen hiertoe aanspreekpunten aangeduid worden in alle domeinen die bijdragen leveren voor de acties in het actieplan. Zij zullen instaan voor de implementatie van het actieplan in het eigen domein en zullen de effecten van het eigen beleid op gelijke kansen opvolgen. De coördinatie van het horizontaal gelijkekansenbeleid zal in het uitvoeringsbesluit bij het Agentschap Binnenlands Bestuur gelegd worden. Er wordt verwacht dat ieder beleidsdomein aan gelijke kansen werkt volgens de afgesproken doelstellingen (zoals voorzien in het Gelijkekansendecreet). Hun acties maken geen voorwerp meer uit van het actieplan, maar wel van hun reguliere beleid, waarover zij in de Beleids- en Begrotingstoelichting (BBT) zullen rapporteren. Er wordt dus nog steeds gerapporteerd, maar op een andere manier, waarbij de beleidsdomeinen meer verantwoordelijkheid dragen. De BBT wordt ook jaarlijks bij het

Vlaams Parlement ingediend en besproken binnen de bevoegde parlementaire commissie. Daarnaast focust het actieplan op de acties die bijdragen tot de doelstellingen die in samenwerking met andere domeinen opgezet worden en waar extra middelen naartoe gaan. Ook hierover wordt in het kader van de BBT gerapporteerd. De keuze om te rapporteren via het bestaande kanaal van de BBT, zorgt voor een administratieve lastenvermindering enerzijds en meer slagkracht anderzijds. Er zal in het decreet of in het uitvoeringsbesluit niet worden opgenomen wie advies moet geven over het geïntegreerd actieplan. Maar dit wordt ook niet uitgesloten, het staat de SERV evenals de erkende partnerorganisaties en andere partners van de Vlaamse overheid, zoals NOOZO, vrij om advies te verlenen op het actieplan.

- De commissie is tevreden met de keuze voor een structureel beleidskader dat de beleidsmatige samenwerking met autonome partnerorganisaties verankert. De commissie benadrukt daarbij dat het belangrijk is dat deze partnerorganisaties hun autonome en onafhankelijke werking behouden.

  Bij de bepalingen over de erkenning van partnerorganisaties voor gelijke kansen werd in artikel 14quinquies expliciet opgenomen als erkenningsvoorwaarde dat een erkende partnerorganisatie onafhankelijk moet zijn bij de uitoefening van zijn taken. Onder de voormelde onafhankelijkheid wordt onder meer het onafhankelijk formuleren en communiceren van aanbevelingen en standpunten en ook de onafhankelijke samenstelling van het bestuur verstaan. Ook de andere erkende partnerorganisaties zullen hun autonome en onafhankelijke werking behouden waarbij in een samenwerkingsovereenkomst afspraken worden gemaakt met de Vlaamse Regering over de praktische en concrete uitvoering van de opdrachten van de erkende partnerorganisaties.

- De commissie acht het beter om de termijn voor erkenning van de partnerorganisaties samen met de modaliteiten voor erkenning, financiering, samenwerking, monitoring, evaluatie en bijsturing op te nemen in de uitvoeringsbesluiten. De commissie vindt het belangrijk dat de erkenningsmodaliteiten van een partnerorganisatie duidelijk vastgelegd worden in de uitvoeringsbesluiten.

  De termijn voor de erkenning blijft behouden in het Gelijkekansendecreet samen met de erkenningsvoorwaarden en de overige essentiële elementen van het erkenningskader. In het uitvoeringsbesluit zullen nadere erkenningsvoorwaarden en de erkenningsprocedure bepaald worden. Ook de nadere regels inzake het toezicht en de financiering worden opgenomen in het uitvoeringsbesluit.

- De commissie stelt vast dat de werking van Unia met lokale meldpunten discriminatie niet is overgenomen bij de oprichting van het Vlaams Mensenrechteninstituut.

  De werking van het Vlaams Mensenrechteninstituut valt buiten de scope van voorliggend voorontwerp van decreet. De organisatie van een lokale

werking behoort tot de onafhankelijke bevoegdheid van het Vlaams Mensenrechteninstituut.

- De commissie acht het positief dat er een rechtsbasis wordt gelegd voor het erkennen van natuurlijke personen en rechtspersonen als deskundige toegankelijkheid. Zij vraagt om een lerend netwerk van deskundigen te voorzien.

  De oprichting van een lerend netwerk voor deskundigen toegankelijkheid is een goede suggestie van de commissie. Via een netwerk kunnen de deskundigen op elkaar beroep doen voor het delen van kennis en ervaring. De suggestie wordt meegenomen in het verdere traject. Omdat het potentieel over een grote groep deskundigen gaat, dient de operationalisering van het netwerkprincipe nog praktisch worden bekeken.

- De commissie vindt het positief dat het wijzigingsdecreet indicatoren opneemt om de redelijkheid van de aanpassing te beoordelen, maar vraagt wel een gegronde motivatie om af te wijken van de lijst van indicatoren uit bovengenoemd protocol door twee indicatoren voor het beoordelen van redelijke aanpassingen toe te voegen. De commissie vraagt om deze twee indicatoren enkel op te nemen indien relevantie boven op de andere indicatoren duidelijk wordt aangetoond.

  Het advies van NOOZO wordt gevolgd met betrekking tot het weglaten van deze twee bijkomende indicatoren. De twee bijkomende indicatoren worden daarom geschrapt uit het Gelijkekansendecreet. Op die manier wordt niet langer afgeweken van de lijst van indicatoren uit het interfederaal protocol.

- Verder is het volgens de commissie positief dat het wijzigingsdecreet in een procedure voor redelijke aanpassingen voorziet, maar deze formele procedure moet volgens de commissie wel vooral een middel zijn voor de gevallen waarbij een informele aanpak ontoereikend blijkt.

  De nieuwe procedure wordt opgezet om formele aanvragen van redelijke aanpassingen te faciliteren. Een formele procedure, waar de termijnen voor het beantwoorden van de aanvraag tot redelijke aanpassingen, die decretaal worden vastgelegd, van toepassing op zijn. Indien een informele aanpak goed loopt, kan deze informele procedure verdergezet worden. Het gebruik van het modelformulier dat zal opgesteld worden, wordt bovendien ook in een formele procedure niet verplicht gemaakt, ook andere communicatiemiddelen blijven dus mogelijk.

- De commissie heeft een aantal aanbevelingen om de procedure voor redelijke aanpassingen verder te verduidelijken:

  - Specifieer bij de antwoordtermijnen telkens dat het gaat om kalenderdagen (Art. 34, 35),
  - Geef aan dat antwoorden, beslissingen en vragen voor meer verduidelijking of bijkomende informatie via schriftelijke communicatie moeten verlopen (Art. 34, 35, 36, 37),

- Verduidelijk wat in Art. 34 van het wijzigingsdecreet onder 'uitzonderlijke gevallen' en 'als dat nodig is' wordt begrepen. De commissie vraagt ook verduidelijking over wie al dan niet zal bepalen wanneer het gaat over 'uitzonderlijke gevallen',
- Vermijd dat Art. 37 van het wijzigingsdecreet verkeerdelijk wordt gelezen als dat de redelijke aanpassingen op zich kosteloos moeten zijn en verhelder dat het treffen van redelijke aanpassingen kosteloos moet zijn voor de aanvrager van redelijke aanpassingen,
- Verduidelijk bij Art. 37 van het wijzigingsdecreet dat verzoeken om redelijke aanpassingen die met nieuwe én relevante elementen opnieuw worden ingediend niet louter door hun repetitieve karakter als kennelijk ongegrond of buitensporig kunnen worden aanzien,
- Hanteer in het kader van redelijke aanpassingen consequent de term handicap (Art. 38).

Aangezien in het Gelijkekansendecreet in de overige artikelen wordt gesproken over "dagen" behouden we in het kader van de procedure tot het aanvragen van redelijke aanpassingen dezelfde formulering. Hiermee wordt bedoeld kalenderdagen.
Er kan niet concreet verduidelijkt worden wat verstaan wordt onder *"uitzonderlijke gevallen en als dat nodig is"* zoals opgenomen in artikel 35 van voorliggend voorontwerp van decreet. Er kunnen namelijk verschillende redenen zijn waarom de termijn verlengd moet worden. Dit zal geval per geval bekeken moeten worden. Wat benadrukt moet worden is dat in principe de termijn dertig dagen is waarbij bovendien zo spoedig mogelijk geantwoord wordt. De persoon die het verzoek beantwoordt moet dan ook motiveren waarom een verlenging noodzakelijk is om het verzoek tot redelijke aanpassingen te kunnen behandelen. Dit is in lijn met andere procedures zoals bv. in het kader van openbaarheid van bestuur bepaald in het Bestuursdecreet.
Er werd verduidelijkt in het voorontwerp van decreet dat de kosteloosheid van het verstrekken van informatie in het kader van deze procedure en het treffen van redelijke aanpassingen betrekking heeft op de kosteloosheid voor de aanvrager van de redelijke aanpassingen.
Het gaat om een formele procedure tot het aanvragen van redelijke aanpassingen. Binnen die procedure gaat het dus om het schriftelijk aanvragen van de redelijke aanpassingen en het schriftelijk beantwoorden van deze aanvragen.
Het feit dat een nieuwe aanvraag wordt ingediend omwille van nieuwe én relevante elementen niet kan leiden tot een repetitieve en buitensporige aanvraag werd verduidelijkt in de memorie van toelichting. De bedoeling van deze bepaling is om te vermijden dat manifest misbruik zou gemaakt worden van de procedure tot het aanvragen van redelijke aanpassingen. Dit zal slechts in uitzonderlijke gevallen toepassing kunnen vinden.
De formulering *"met een beperking"* werd aangepast naar *"met een handicap"* in het nieuwe artikel 26sexies van het Gelijkekansendecreet.

- Daarnaast vraagt de commissie om de voorziene termijnen voor het voorzien van antwoorden op het verzoek tot redelijke aanpassingen en het

voorzien van de redelijke aanpassingen te motiveren vanuit de verschillende perspectieven.

De termijnen opgenomen in het voorontwerp van decreet in het kader van het aanvragen van redelijke aanpassingen houden zowel rekening met de persoon die het verzoek ontvangt als met de persoon die het verzoek indient. Het zijn dus termijnen die redelijk zijn zowel voor de verzoeker als voor de ontvanger van het verzoek. De ontvanger van het verzoek moet voldoende tijd hebben om informatie te kunnen verschaffen over het gevolg dat gegeven werd aan het verzoek. In uitzonderlijke gevallen (zie supra) zal de initiële termijn ook verlengd kunnen worden met dertig dagen. Anderzijds moet de verzoeker van redelijke aanpassingen zo snel mogelijk informatie kunnen ontvangen over het gevolg dat aan het verzoek werd gegeven. Daarom werd telkens toegevoegd dat binnen de decretale termijn altijd zo spoedig mogelijk informatie moet gegeven worden over het gevolg op het verzoek door de ontvanger. In het voorontwerp van decreet werd in die zin een evenwicht gezocht tussen de verschillende perspectieven binnen de nieuwe procedure met betrekking tot redelijke aanpassingen.

- De commissie adviseert om het uit te werken uitvoeringsbesluit omtrent de situaties waarin en de voorwaarden waaronder positieve acties getroffen kunnen worden af te stemmen met het federale KB over positieve acties.

  In het uitvoeringsbesluit zullen conform de toegevoegde delegatie in het Gelijkekansendecreet situaties waarin en de voorwaarden waaronder positieve acties getroffen kunnen worden, opgenomen worden. Het nemen van positieve acties is vandaag reeds mogelijk en blijft ook mogelijk ook indien er geen uitvoeringsbesluit zou worden opgemaakt. De delegatie in artikel 26 van het Gelijkekansendecreet werd om deze reden gewijzigd ten opzichte van de eerste principiële goedkeuring van het voorontwerp van decreet naar een facultatieve delegatie. Een uitvoeringsbesluit kan bijgevolg een kader bieden voor specifieke of algemene maatregelen van positieve actie.
  Er wordt verder bekeken op welke manier het uitvoeringsbesluit kan afgestemd worden met het federale KB over positieve acties.

Afzonderlijke standpunten van enerzijds de werknemersorganisaties (ACV, ABVV en ACLVB) en anderzijds LEVL en Handicap en Arbeid over de bepalingen met betrekking tot de handhaving en sancties in het voorontwerp van decreet:

- De werknemersorganisaties vragen om expliciet te stellen dat het bevel tot staking ook het nemen van tijdelijke specifieke maatregelen kan omvatten en om alle onduidelijkheid tot het begrip staking in het kader van discriminatie weg te nemen. Daartoe stellen ze het volgende lid voor in artikel 29, §1 tussen lid 1 en 2: "*Het bevel tot staking, vermeld in het eerste lid, kan ook het nemen van tijdelijke specifieke maatregelen met het oog op de beëindiging, het voorkomen en/of preventie van de discriminerende praktijk omvatten".* De werknemersorganisaties adviseren ook om het voorbeeld in de memorie van toelichting van een positieve verplichting die volgt uit een staking van discriminatie bij art. 41 aan te vullen met andere

voorbeelden die hieronder kunnen vallen, zoals het verplichten van een gelijkekansenbeleid te ontwikkelen, het herzien van aanwervingsprocedures of dienstverlening, een antidiscriminatie-opleiding volgen, enzovoort, binnen een vooraf bepaalde termijn.

In navolging van het advies werd een nieuw tweede lid toegevoegd aan paragraaf 1 van artikel 29 van het Gelijkekansendecreet waarin de bevoegdheid van de stakingsrechter expliciet opgenomen wordt om naast positieve maatregelen ter beëindiging van de discriminatie ook preventieve positieve maatregelen te kunnen nemen. Het nieuwe artikel 29, §1, tweede lid luidt als volgt: "*De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen met het oog op de beëindiging van de overtreding van de bepalingen van dit decreet of het voorkomen van de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van dit decreet vormen. De voorzitter van de rechtbank kan daarbij een termijn opleggen waarbinnen de opgelegde positieve maatregelen uitgevoerd moeten worden.".* In de voorliggende memorie van toelichting werden hierbij verschillende voorbeelden gevoegd, zoals het bevel om een toegankelijkheidsbeleid te ontwikkelen voor gebruikers of klanten met een handicap, om een diversiteitsplan op te stellen, om dienstverlening naar klanten toe aan te passen of om een opleiding voor het personeel te organiseren. Bijkomend werd ook opgenomen dat de voorzitter van de rechtbank daarbij een termijn kan opleggen om de naleving van de positieve maatregelen te verzekeren.

- De werknemersorganisaties, Handicap en Arbeid en LEVL merken op dat in de voorziene procedure rond de aanvraag van redelijke aanpassingen 'het naast zich neerleggen van een aanvraag' geen gevolgen heeft, tenzij de verzoeker bereid is om een klacht in te dienen. Dat is te vrijblijvend, gezien de enige volgende stap voor de aanvrager, dan een klacht bij het Vlaams Mensenrechteninstituut of een vordering voor de rechtbank is, wat twee zaken zijn met een hoge drempel. De werknemersorganisaties, Handicap en Arbeid en LEVL vinden het daarom aangewezen om in de procedure rond de aanvraag van redelijke aanpassingen een sanctie van rechtswege te voorzien bij niet tijdig antwoorden.

  Het is niet duidelijk welke sanctie van rechtswege in dit geval zou kunnen opgelegd worden. Het klopt dat in het geval er geen beslissing wordt meegedeeld aan de verzoeker van redelijke aanpassingen binnen de voorziene termijnen, de aanvraag geacht wordt te zijn afgewezen. Artikel 15, 6°, van het Gelijkekansendecreet bepaalt dat het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap een 'discriminatie' vormt. De aanvrager van de aanpassing zou daarom tegen het uitblijven van een antwoord binnen de wettelijk voorgeschreven termijn een stakingsvordering kunnen instellen bij de burgerlijke rechter op grond van artikel 29, §1, van het Gelijkekansendecreet. Daarnaast zou een schadevergoeding gevorderd kunnen worden overeenkomstig artikel 28 van het Gelijkekansendecreet. Hiernaast heeft de aanvrager het recht om klacht in te dienen bij het Vlaams Mensenrechteninstituut. De procedure voor het Vlaams Mensenrechteninstituut is wel degelijk een laagdrempelige en

toegankelijke procedure, zoals ook beschreven werd in de evaluatiestudie van het Gelijkekansendecreet.[23]

- De werknemersorganisaties, Handicap en Arbeid en LEVL vinden het noodzakelijk dat de inspectiediensten voldoende onderzoeksmiddelen en -bevoegdheden krijgen om discriminatie te onderzoeken. Hierbij bevelen ze aan om maatregelen te nemen die de vergemakkelijking van de bewijsvoering bewerkstelligen. Een maatregel hiertoe kan volgens hen zijn om correspondentietesten toe te staan als in rechte bruikbaar bewijsmiddel wanneer een vermoeden van discriminatie kan worden afgeleid van onder andere de resultaten van datamining en datamatching, de resultaten van (sectorale) zelfregulering, bij het ontbreken van systemen van zelfregulering of na meldingen bij het Vlaams Mensenrechteninstituut. Daarom bevelen zij aan om te voorzien in een regelgevend raamwerk voor vormen van correspondentietesten dat de Vlaamse inspectiediensten de bevoegdheden en middelen geeft om ambtshalve gerichte correspondentietesten te (laten) uitvoeren op basis van 'knipperlichten'. Dit zijn volgens hen objectieve aanwijzingen van discriminatie.

  De Vlaamse Regering nam in 2020 het engagement om in te zetten op correspondentietesten waarbij op wetenschappelijk verantwoorde wijze wordt nagegaan of er sprake is van systematische discriminatie. Via het Plan Samenleven werden lokale besturen gestimuleerd om dit instrument te gebruiken. De Vlaamse overheid nam via een nulmeting ook haar eigen werking onder de loep. De Vlaamse Regering sloot verder voor twee jaar een sectorconvenant af met sectoren op de arbeidsmarkt. De sociale partners en de regering engageren zich in die convenanten om gemeenschappelijke doelstellingen en acties te ondernemen om het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid te ondersteunen. Eén van die gemeenschappelijke doelstellingen is het bevorderen van evenredige arbeidsdeelname en de strijd tegen discriminatie.
  Via het uitvoeringsbesluit zal worden bekeken op welke manier verschillende inspectiediensten toezicht kunnen houden op het Gelijkekansendecreet en het bijhorend uitvoeringsbesluit.

Afzonderlijke standpunten van Voka, Unizo, Verso en Boerenbond over de voorgestelde aanpassingen inzake de sancties:

- Voka, Unizo, Verso en Boerenbond staan negatief tegenover de aanpassingen inzake sancties, gezien een penaliserende benadering haaks staat op de positieve benadering die de laatste jaren gehanteerd werd om diversiteit op de werkvloer te bevorderen. Zo vinden ze de verdrievoudiging van de forfaitaire vergoedingen buitenproportioneel.

[23] Gelijk zijn vs. Gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, 2021, p. 18 en verder.

De Europese antidiscriminatierichtlijnen vereisen dat de sancties *"doeltreffend, evenredig en afschrikkend"* zijn.[24] Dat betekent onder meer dat de sancties een reële afschrikkende werking moeten hebben en niet louter symbolisch mogen zijn.[25] Uit de evaluatiestudie van het Gelijkekansendecreet bleek dat de huidige schadevergoedingen van 650 of zelfs 1300 euro niet toereikend waren om het gewenste afschrikeffect te bereiken, zeker als het gaat om een grote onderneming of organisatie. Bovendien is de sanctie ook niet evenredig als het gaat om wederkerende feiten van discriminatie. Om die redenen werd aanbevolen in de evaluatiestudie om de forfaitaire schadevergoedingen te verhogen en te indexeren, zodat ze wel het gewenste afschrikeffect effect zouden bereiken. [26] We willen ten slotte benadrukken dat het Gelijkekansendecreet enkel van toepassing is binnen de Vlaamse bevoegdheden.

- Voka, Unizo, Verso en Boerenbond vragen zich af hoe de verjaringstermijn van vijf jaar uit artikel 35bis zich verhoudt tot artikel 15 arbeidsovereenkomstenwet, dat stelt dat de termijn na het feit waaruit de vordering is ontstaan de termijn van 1 jaar na het eindigen van de arbeidsovereenkomst niet mag overschrijden.

  Het arbeidsovereenkomstenrecht is een federale aangelegenheid,[27] zodat Vlaanderen in principe niet bevoegd is om in dat domein discriminatie te bestrijden en bijgevolg niet bevoegd om een verjaringstermijn vast te leggen in dat kader. Het Gelijkekansendecreet is dan ook niet van toepassing op de arbeidsovereenkomstenwet en op de beëindiging van een arbeidsovereenkomst. De verjaringstermijn van één jaar blijft hiervoor dus behouden.
  Om te weten wanneer een vordering verjaart, moet nagegaan worden welke verjaringstermijn de toepasselijke wetgeving voorziet. Voor de burgerrechtelijke rechtsvorderingen op grond van het Gelijkekansendecreet gelden in principe de gemeenrechtelijke verjaringsregels, bij gebrek aan precisering van de termijn in het Gelijkekansendecreet. In navolging van de evaluatiestudie over het Gelijkekansendecreet werd er dan ook voor gekozen de verjaringstermijn te verduidelijken in het decreet. Belangrijker is dat de Vlaamse decreetgever bevoegd is om specifieke verjaringstermijnen te bepalen wanneer het gaat om vorderingen in een aangelegenheden die tot hun materiële bevoegdheid hoort.[28]

---

[24] Art. 15 Rasrichtlijn;art. 17 Kaderrichtlijn; art. 14 Genderrichtlijn Goederen en diensten; art. 25 Genderrichtlijn Arbeid en beroep. Zie ook HvJ 25 april 2013, C-81/12, EU:C:2013:275, Asociaţia Accept, § 61.
[25] Zie bv. HvJ 25 april 2013, C-81/12, EU:C:2013:275, Asociaţia Accept, § 63-64.
[26] Gelijk zijn vs. Gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, 2021, p. 250-251.
[27] K. REYBROUCK en S. SOTTIAUX, De federale bevoegdheden, Antwerpen, Intersentia, 2019, 444-446.
[28] K. REYBROUCK en S. SOTTIAUX, De federale bevoegdheden, Antwerpen, Intersentia, 2019, 247-248; J. VANPRAET, De latente staatshervorming, Brugge, die Keure, 2011, 373; J. VELAERS, De Grondwet en de Raad van State Afdeling wetgeving, Antwerpen, Maklu, 1999, 2.

- Voka, Unizo, Verso en Boerenbond vragen zich af hoe de wijzigingen in artikel 37, waardoor het niet mogelijk is om t.a.v. de betrokkene maatregelen te treffen behalve om redenen die geen verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht of het instellen van de rechtsvordering, zich verhouden tot de rechtspraak van het Hof van Cassatie. Volgens deze rechtspraak kan de werkgever redenen inroepen die, hoewel ze formeel deel uitmaken van de inhoud van het dossier, in feite los staan van elke vorm van discriminatie en die bijvoorbeeld verband houden met het werk van de werknemer. Om die reden benadrukken de werkgeversorganisaties nogmaals het belang dat wél rekening kan gehouden worden met de inhoud van de klacht, melding of rechtsvordering.

  De decretale aanpassingen met betrekking tot de bescherming tegen represailles vloeien voort uit een Europees inbreukdossier met betrekking tot Richtlijn 2006/54/EG over de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van man en vrouw in arbeid en beroep en rechtspraak van het Europees Hof van Justitie (C-404/18- Hakelbracht, 20 juni 2019). In 2021 werden de bepalingen aangepast om het personele toepassingsgebied uit te breiden zodat ook personen die het slachtoffer verdedigen of voor het slachtoffer getuigen, bescherming konden genieten. De voorliggende wijziging grijpt in op de procedure (startpunt van de bescherming is niet langer het moment waarop het formele melding of klacht in ontvangst wordt genomen, maar van zodra de tegenpartij kennisneemt van de ondernomen actie, of er redelijkerwijze kennis van had kunnen hebben) en de bewijsvoering. Hiermee wordt het decreet gealigneerd op de federale wetgeving zoals gewijzigd op 7 april 2023.
  Voorts wordt er aan de represaillesbescherming niets gewijzigd. De specifieke vraag van Voka, Unizo, Verso en Boerenbond, gebaseerd op de arresten van het Hof van Cassatie van 20 januari 2020 en 15 juni 2020, druist in tegen de expliciete wil van de decreetgever (evenals de federale wetgever). De federale wet vermeldt in reactie op deze arresten dan ook expliciet dat het ontslag niet alleen niet gelinkt mag zijn aan het verzoek, de melding, de klacht of de rechtsvordering, maar ook vreemd moet zijn aan de inhoud daarvan. Mutatis mutandis geldt deze redenering voor gevallen van nadelige maatregelen binnen de Vlaamse bevoegdheden, en is het niet mogelijk om een nadelige maatregel te rechtvaardigen op basis van de feiten die worden aangevoerd in een melding, klacht of rechtsvordering. Dit werd geëxpliciteerd in het Gelijkekansendecreet en in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

- Bovendien begrijpen de werkgeversorganisaties niet waarom het tijdsaspect van 12 maanden in dit artikel 37, §3 werd toegevoegd.

  Deze termijn van 12 maanden was reeds opgenomen in artikel 37, §3, van het huidige Gelijkekansendecreet en wordt dus niet toegevoegd. Deze termijn ligt in lijn met de federale regelgeving hieromtrent. Het gaat om een beschermingstermijn die de bewijslast regelt ten laste van de persoon die de nadelige maatregel getroffen heeft.

- Voka, Unizo, Verso en Boerenbond zijn niet akkoord dat het Vlaams Mensenrechteninstituut de bevoegdheid krijgt om van natuurlijke personen of rechtspersonen te eisen om bewijsmateriaal voor te leggen over een feit dat relevant is om te bepalen of er in een bepaalde situatie sprake is van discriminatie. Zij menen dat aangezien het orgaan ook verdere juridische stappen kan ondernemen, die bevoegdheid voorbehouden moet blijven aan de sociale inspectie of bevoegde rechter.

  Het is onduidelijk over welk artikel in voorliggend voorontwerp van decreet deze opmerking gaat. Voor zover het artikel 36 van het Gelijkekansendecreet betreft, moet benadrukt worden dat dit enkel gaat over de omkering van de bewijslast en de feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd kenmerk kunnen doen vermoeden. De verschuiving van bewijslast, die volgt uit de Europese antidiscriminatierichtlijnen, dient immers ook te worden toegepast in een procedure voor de geschillenkamer van het Vlaams Mensenrechteninstituut, net zoals bij burgerrechtelijke procedures. Daar waar deze opmerking de werking en bevoegdheden van het Vlaams Mensenrechteninstituut zou vatten, valt deze buiten de scope van voorliggend voorontwerp van decreet.

- Voka, Unizo, Verso en Boerenbond achten het ongepast om het intreden van verjaring uit te stellen. Hoewel de opschorting beperkt blijft tot een procedure bij het Vlaams Mensenrechteninstituut mag de opschorting van deze termijn volgens hen in geen geval een redelijke termijn overschrijden.

  Het is belangrijk dat de verjaringstermijn geschorst wordt zolang een klacht over het voorwerp van de rechtsvordering in behandeling is bij het Vlaams Mensenrechteninstituut. Op die manier kan het oordeel van de geschillenkamer afgewacht worden alvorens een gerechtelijke procedure op te starten. Afhankelijk van dit oordeel van het Vlaams Mensenrechteninstituut en mogelijks het gevolg dat aan het oordeel wordt gegeven door de verweerder, kan het slachtoffer beslissen een gerechtelijke procedure op te starten.

- Voka, Unizo, Verso en Boerenbond vragen ten slotte om uitdrukkelijk te voorzien in een cumulverbod, zodat eenzelfde geachte gedraging, of dezelfde schade die de werknemer heeft geleden, niet verschillende keren wordt vergoed.

  De federale wetgever heeft de cumulatiemogelijkheid van schadevergoedingen in geval van represaillemaatregelen expliciet mogelijk gemaakt. Het idee erachter is dat de vergoedingen niet dezelfde schade dekken: enerzijds de schade van de discriminatie, anderzijds de schade van de nadelige maatregel. Op Vlaams niveau wordt deze lijn eveneens gevolgd. Dit werd daarom geëxpliciteerd in het Gelijkekansendecreet. Het gaat inderdaad om verschillende schade en niet om dezelfde schade.
  Een voorbeeld kan dit verduidelijken: Een lid van een toneelgezelschap wordt gediscrimineerd wegens zijn/haar seksuele geaardheid of wordt gepest door de leidinggevende en vordert en verkrijgt een schadevergoeding wegens discriminatie of wegens pesterijen. Doordat de

leidinggevende hierover ontstemd is, wordt het lid van het toneelgezelschap uitgesloten van het toneelgezelschap. In dergelijk geval leidt het lid van het toneelgezelschap opnieuw schade en kan deze nogmaals een schadevergoeding vorderen en verkrijgen.

Het advies van de Vlaamse adviesraad handicap (NOOZO) werd ontvangen op 12 september 2023.
Hierbij worden de elementen van het advies toegelicht met een bijhorende repliek.

- NOOZO merkt op dat het inzetten op toegankelijkheid van algemene informatie wordt geschrapt als doelstelling. Hierbij wordt concreet gevraagd om integrale toegankelijkheid van informatie als prioritaire activiteit in het Gelijkekansendecreet te behouden. Digitale inclusie is daar een belangrijk onderdeel van, maar kan deze activiteit nooit volledig vervangen.

  Dit is een terechte opmerking. De schrapping van de doelstelling *"door de integrale toegankelijkheid te bevorderen van informatie die voor een publiek toegankelijk is"* in §2, punt 5° van artikel 6 van het Gelijkekansendecreet wordt tenietgedaan. De vijfde prioritaire doelstelling van het gelijkekansenbeleid wordt als volgt beschreven: *"door digitale inclusie en de integrale toegankelijkheid van informatie die voor een publiek toegankelijk is te bevorderen"*. Hieronder wordt zowel het bevorderen van de toegankelijkheid van digitale informatie als van niet-digitale informatie begrepen.

- Verder wordt gevraagd om de nood aan toegankelijke crisiscommunicatie en noodinformatie bij de prioritaire activiteiten van het gelijkekansenbeleid te beklemtonen. Belangrijk daarbij is een goede afstemming met het federale niveau en de werking van info- en communicatiediensten verruimen met het zicht op toegankelijkheid.

  De eerder geschrapte doelstelling *"bevorderen van de integrale toegankelijkheid van informatie die voor een publiek toegankelijk is"* wordt hernomen in voorliggend voorontwerp van decreet op basis van de adviezen van NOOZO en de SERV. Toegankelijke crisiscommunicatie en noodinformatie vallen onder de bredere noemer van integraal toegankelijke informatie en worden om die reden niet afzonderlijk opgenomen als prioritaire activiteit.

- NOOZO vraagt om te verduidelijken dat de toegankelijkheid van digitale dienstverlening ook slaat op de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties. Verder vraagt NOOZO om "digitale veiligheid en vertrouwen" op te nemen als vijfde doelstelling om digitale inclusie te bevorderen.

  Onder digitale toegankelijkheid valt inderdaad ook toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties. Voor websites en mobiele applicaties van overheden is dit verplicht volgens de Europese richtlijn 2016/2102 van 22 december 2016. Dit wordt ter verduidelijking opgenomen in de artikelsgewijze bespreking. Digitale veiligheid gaat breder dan digitale inclusie en omvat verschillende aspecten (informatiebeveiliging, technische beveiliging, bewustzijn van risico's,…). Zo nemen het Agentschap

Binnenlands Bestuur (binnen het Stedenbeleid), Digitaal Vlaanderen, EWI en VLAIO initiatieven rond digitale veiligheid, daar waar het gelijkekansenbeleid eerder inzet op het versterken van digitale competenties en vaardigheden om personen in staat stellen om veiliger en in vertrouwen zich te begeven in de digitale wereld (zie ook infra bij de artikelsgewijze bespreking).

- NOOZO adviseert om het recht van personen met een handicap op een laagdrempelige en toegankelijke dienstverlening te garanderen. Dit houdt in dat de mogelijkheid tot ondersteuning via een fysiek contact blijft bestaan. NOOZO adviseert daarom om het recht op niet-digitale dienstverlening mee op te nemen in het digitale inclusiebeleid. Het recht op een fysiek contact houdt in dat dienstverleners inzetten op een contact via de telefoon EN de mogelijkheid tot een contact per post en e-mail EN een contact ter plaatse.

  We volgen het *"click-call-connect"*-principe uit o.a. de digitale dienstverleningsstrategie van de Vlaamse overheid in kader van een digitaal inclusieve dienstverlening en het hernieuwd standpunt digitale inclusie van de VVSG[29]. Wanneer gebruikers er niet in slagen om gebruik te maken van de digitale dienstverlening (click), kunnen ze geholpen worden via telefoon of e-mail (call), en als dat niet lukt, via een persoonlijk afspraak (connect). Ook het Bestuursdecreet van 7 december 2018 vermeldt inzake overheidscommunicatie: *"De informatie van de overheid is gemakkelijk te raadplegen voor het beoogde doelpubliek via diverse kanalen en media.".* Om het recht op niet-digitale dienstverlening verder te benadrukken wordt in het voorontwerp in artikel 6, paragraaf 2, tweede lid, 3° het woord '*toegankelijk'* toegevoegd bij het ondersteuningsnetwerk voor digitale vragen. Dit houdt in dat een burger ook op een niet-digitale manier hulp kan krijgen bij digitale vragen. Dit werd hieronder ook verduidelijkt in de artikelsgewijze bespreking.

- Met betrekking tot toegankelijkheid vraagt NOOZO om een algemene toegankelijkheidsplicht te installeren. Ten tweede vraagt NOOZO om de inzet van ervaringsdeskundigen in de opleiding van toegankelijkheidsverslaggevers te stimuleren. Ten derde vraagt NOOZO om het mogelijk te maken dat ervaringsdeskundigen aan de slag kunnen als toegankelijkheidsverslaggever. Er wordt hierbij gevraagd om een opleiding te voorzien die personen met een handicap de juiste inhoudelijke en technische kennis laat verwerven.

  We begrijpen de vraag om een toegankelijkheidsplicht te installeren. We kiezen echter voor een motiverende en geleidelijke aanpak. Om de toegankelijkheid van gebouwen te garanderen, worden deskundigen toegankelijkheid in het leven geroepen die ervoor zorgen dat toegankelijkheid gegarandeerd wordt bij de nieuwbouw of renovatie van

[29]https://www.vvsg.be/Publiek/Samenleving%2C%20gezin%20en%20welzijn/E-inclusie/20220121_geactualiseerd_standpunt_digitale_inclusie_VVSG.pdf

publiek toegankelijke gebouwen. Dit wordt gekoppeld aan een geleidelijke en individuele aanpak via 'redelijke aanpassingen' bij bestaande gebouwen.

Verder erkennen we de meerwaarde die NOOZO ziet in de inzet van ervaringsdeskundigen. Het is alvast de intentie om, zoals NOOZO adviseert, ervaringsdeskundigheid te integreren binnen de opleiding tot deskundige toegankelijkheid. Wij hopen dat ervaringsdeskundigen ook maximaal kunnen doorstromen naar de functie van deskundige toegankelijkheid, zoals het decreet vooropstelt. De Vlaamse Regering zal de verdere vereisten en procedure hiertoe uitwerken. Hoewel we de deelname van ervaringsdeskundigen kunnen faciliteren, zal elke kandidaat-deskundige uiteraard moeten voldoen aan deze minimale erkenningsvereisten.

- NOOZO adviseert om een verwijzing in te passen naar het recht op inclusie (art. 22ter van de Grondwet). Hierdoor wordt het recht op volledige inclusie van personen met een handicap bevestigd. NOOZO geeft aan hieraan maatregelen (als deel van het Gelijkekansenbeleid) te koppelen om personen te ondersteunen om via progressieve realisatie hun recht op inclusie in de samenleving te volbrengen.

  Er werd reeds een uitgebreide toelichting opgenomen in voorliggende memorie van toelichting inzake het recht op inclusie en artikel 22ter van de Grondwet, namelijk op pagina's 10, 18 en 65 van de memorie van toelichting. Hierbij wordt benadrukt dat het bewerkstelligen van integrale toegankelijkheid van infrastructuur en informatie die voor een publiek toegankelijk een belangrijke doelstelling is en blijft binnen het Vlaamse Gelijkekansenbeleid (artikel 6, §2, eerste lid, 4° en 5°, van het Gelijkekansendecreet). Er werd ook opgenomen dat het recht op inclusie, redelijke aanpassingen en de bevordering van toegankelijkheid daarenboven ook wordt onderschreven door artikel 22ter van de Belgische Grondwet[30] en het VN-Verdrag Handicap.

- Met betrekking tot horizontaal gelijkekansenbeleid, ziet NOOZO kansen in een werkwijze waarbij er ingezet wordt op diepgaande samenwerking, met een engagement vanuit de Vlaamse Regering, maar ziet ook nog een aantal tekorten om op een krachtdadige manier complexe beleidsthema's aan te pakken. NOOZO vraagt om in het decreet te bepalen dat bij de opmaak van het horizontaal beleid en het actieplan telkens een minimumaantal doelstellingen en acties worden geselecteerd. Een substantieel aantal acties geven uitvoering aan het VN-Verdrag handicap.

  Er kan niet op voorhand ingeschat worden hoeveel doelstellingen en acties zullen opgemaakt worden in het kader van de opmaak van het geïntegreerd actieplan. Een minimumaantal kan leiden tot minder acties die worden opgenomen aangezien dit als richtinggevend kan worden gezien. De Vlaamse Regering zal de doelstellingen vastleggen die nodig zijn om de

[30] Artikel 22*ter* van de Grondwet: *"Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen. De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen de bescherming van dat recht."*

doelstellingen van het gelijkekansenbeleid te verwezenlijken. De acties die worden opgenomen in het actieplan zijn op hun beurt noodzakelijk om deze doelstellingen te behalen. Bovendien is het actieplan een dynamisch gegeven dat permanent kan bijgestuurd en aangepast worden. Er moet dus regelmatig worden bekeken of het geïntegreerd actieplan geüpdatet moet worden.

- Verder vraagt NOOZO in het kader van het horizontaal gelijkekansenbeleid om de doelstellingen voor een gelijkekansenbeleid over de domeinen heen vast te leggen in het regeerakkoord. De aanpak van complexe problemen vraagt een duidelijk budget en engagement van de regering van bij de start van de beleidsperiode.

  Een verplichting tot opname in het regeerakkoord kan niet worden opgelegd via een decreet.

- NOOZO merkt op dat het actieplan waarbij beleidsdomeinen samenwerken geen alibi mag vormen voor beleidsdomeinen om niet langer in te zetten op de realisatie van het VN-Verdrag handicap vanuit het eigen beleidsdomein. Handistreaming impliceert dat elk beleidsdomein, en niet uitsluitend het welzijnsbeleid, bijdraagt om deelnamen aan de samenleving mogelijk te maken. NOOZO vraagt om de bepaling te behouden in het decreet dat elk beleidsdomein verantwoordelijk blijft voor acties met betrekking tot gelijke kansen in het eigen domein en uitvoering van het VN-Verdrag handicap. Hierbij hoort ook het recht op ondersteuning om een volwaardige participatie aan de samenleving mogelijk te maken.

  Er wordt nog steeds verwacht dat elk beleidsdomein blijft inzetten op de realisatie van gelijke kansen binnen het eigen beleidsdomein. In het Gelijkekansendecreet is dan ook opgenomen: *"De Vlaamse Regering stelt binnen zes maanden na haar aantreden de doelstellingen en beleidsprioriteiten vast waarmee op elk relevant beleidsdomein de doelstellingen van het Vlaamse gelijkekansenbeleid, vermeld in artikel 5 en 6, zullen worden ingevuld*.". De rapportering van de beleidsdomeinen over de reguliere beleidsmaatregelen die inzetten op gelijke kansendoelstellingen gebeurt – conform andere horizontale beleidsthema's – in de Beleids- en Begrotingstoelichting (BBT).

- Voor het thema handicap en de uitvoering van het VN-Verdrag handicap wordt ook een interfederaal plan vastgelegd. NOOZO vraagt te onderzoeken hoe het actieplan op een goede manier kan linken aan dit interfederale plan. NOOZO vraagt ook om in het actieplan op te nemen hoe de Vlaamse Regering uitvoering geeft aan de rechten van personen met een handicap. Hierbij pleit NOOZO er ook voor dat de minister van Gelijke Kansen een stimulerende én wakende rol heeft. Zo draagt de minister van Gelijke Kansen mee zorg over de uitvoering en realisatie van het VN-Verdrag handicap (zowel horizontaal als verticaal).

  De Vlaamse Regering zal bij de bepaling van het doelstellingenkader en het geïntegreerd actieplan zorgen voor een optimale samenhang met de

ambities van de interfederale strategie Handicap en bij uitbreiding met de ambities verwoord in het VN-Verdrag Handicap. Daarbij zal de minister van Gelijke Kansen erover waken dat - zowel in horizontaal als verticaal beleid- de Vlaamse Regering inzet op de realisatie van het VN-Verdrag Handicap.

- NOOZO vreest dat de coördinatie tussen de verschillende beleidsdomeinen te veel naar de achtergrond verdwijnt, zeker wanneer aanspreekpunten van de verschillende beleidsdomeinen over onvoldoende mandaat zouden beschikken. Wanneer deze aanspreekpunten over onvoldoende mandaat blijken te beschikken, moet Gelijke Kansen een stimulerende rol kunnen spelen. Verder vreest NOOZO ook dat de rol van Gelijke Kansen om te waken over mensenrechten naar de achtergrond zal verdwijnen wanneer het beleid enkel op samenwerking focust.

  Het Agentschap Binnenlands Bestuur zal in het uitvoeringsbesluit aangeduid worden als coördinator van de aanspreekpunten voor het horizontaal gelijkekansenbeleid. Het team Gelijke Kansen van het Agentschap Binnenlands Bestuur zal een stimulerende en voedende rol spelen en bewaken dat binnen het horizontaal beleid het mensenrechtenperspectief centraal blijft staan.

- NOOZO adviseert om de rapportage over het horizontale beleid meer gedetailleerd uit te werken in het decreet.

  In de nieuwe manier van rapporteren zal meer eigenaarschap en verantwoordelijkheid liggen bij de andere beleidsdomeinen. Het actieplan focust op die acties die in samenwerking met andere beleidsdomeinen opgezet worden en waar extra middelen naartoe gaan. Hierover wordt ook in het kader van de BBT gerapporteerd. De BBT wordt jaarlijks bij het Vlaams Parlement ingediend en hierover wordt ook een bespreking georganiseerd. De keuze om te rapporteren via het bestaande kanaal van de BBT zorgt voor een aanzienlijke administratieve lastenvermindering.

- Ten slotte vraagt NOOZO met betrekking tot het horizontale gelijkekansenbeleid om personen met een handicap een stem te geven over het horizontale gelijkekansenbeleid. Zij moeten inspraak hebben bij de selectie van beleidsdoelstellingen en acties, alsook de opvolging van het gelijkekansenbeleid. Daaronder valt ook de opvolging van het horizontaal beleid en overleg rond toegankelijkheid. Zowel het actieplan armoedebestrijding (dat ook transversale opdrachten vastlegt) als het Vlaamse jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan worden opgesteld met inspraak van de doelgroep.

  Het zal steeds mogelijk zijn voor de organisaties in het middenveld om advies te geven bij de opmaak van het geïntegreerd actieplan. Dit wordt opgenomen in de taakstelling van de partnerorganisaties die erkend kunnen worden op basis van het Gelijkekansendecreet. Bovendien voorziet het besluit van de Vlaamse Regering van 17 december 2021 houdende de erkenningsvoorwaarden, de erkenningsprocedure en het toezicht op de Vlaamse advies- en beleidsparticipatieraad van personen met een handicap

de mogelijkheid om hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de Vlaamse Regering, het Vlaams Parlement, de Vlaamse overheid of van een strategische adviesraad, advies uit te brengen over alle aangelegenheden die personen met een handicap aangaan.

- NOOZO geeft ook een aantal aanbevelingen met betrekking tot de erkenning van partnerorganisaties. Er wordt gevraagd om voorwaarden te ontwikkelen voor organisaties van personen met een handicap die de rol van belangenbehartiger opnemen. Zij moeten beantwoorden aan de definitie "organisatie van personen met een handicap" uit het VN-Verdrag handicap. NOOZO wijst op het belang om ook zelforganisaties als van personen met een handicap als partnerorganisatie te erkennen. NOOZO adviseert om specifieke voorwaarden te ontwikkelen wanneer (zelf)organisaties een erkenning aanvragen als partnerorganisatie en de rol van belangenbehartiger opnemen. Belangrijk aandachtspunt daarbij is dat het gaat om organisaties "van" personen met een handicap. Verenigingen garanderen voldoende participatie in hun werking en volgen het principe 'niets over ons zonder ons'.

  In het uitvoeringsbesluit zal verder worden uitgewerkt wat onder de rol van belangenbehartiging wordt verstaan. Als belangenbehartiger komt een erkende partnerorganisatie op voor de belangen en rechten van de groepen die het Gelijkekansendecreet beoogt te beschermen. Een belangrijk element hierbij kan het principe van zelforganisatie en inbreng van ervaringsdeskundigheid zijn. Dit zal verder uitgewerkt worden in het uitvoeringsbesluit.

  Verder vraagt NOOZO om in het Gelijkekansendecreet vast te leggen dat het subsidiebedrag van de partnerorganisaties wordt geïndexeerd.

  De jaarlijkse indexering van de subsidiebedragen werd samen met de mogelijkheid tot het aanleggen van een reserve voor elk van de partnerorganisaties mogelijk gemaakt. Hiervoor werd een bepaling opgenomen in artikel 15, 16 en 17 van het voorontwerp van decreet.

- NOOZO adviseert om te garanderen dat een partnerorganisatie digitale inclusie voldoende expertise heeft over toegankelijkheid voor personen met een handicap en handicapdiversiteit. Dit gebeurt best via samenwerking met het middenveld handicap. Die samenwerkingsmogelijkheden moeten vastgelegd worden vóór de erkenning van de partnerorganisatie digitale inclusie. NOOZO raadt aan om te vragen aan kandidaten die zich opstellen als partnerorganisatie om een samenwerkingsplan op te stellen (met akkoord van partners) en dit plan mee te nemen in de beoordeling en toekenning. Hierbij vraagt NOOZO ook om te voorzien dat personen met een handicap een rol krijgen bij het ontwerp, de ontwikkeling en opvolging van diensten en beleid op vlak van digitale inclusie.

  In artikel 14septies wordt voorzien als erkenningsvoorwaarde dat erkende partnerorganisaties voor digitale inclusie bereid moeten zijn om samen te werken met andere partners van de Vlaamse overheid. Hieronder worden

enerzijds de erkende partnerorganisaties voor gelijke kansen bedoeld die werken rond de beleidsdoelstelling 'streven naar inclusie van personen met een handicap' maar ook NOOZO, als Vlaamse adviesraad handicap, is een organisatie die onder deze omschrijving valt. Op die manier wordt voorzien dat personen met een handicap een rol krijgen bij het ontwerp, de ontwikkeling en opvolging van diensten en beleid op vlak van digitale inclusie.

- NOOZO geeft aan dat 'Niets over ons zonder ons' ook geldt voor het lokale niveau. Er wordt daarom gevraagd de beleidsparticipatie van personen met een handicap te verzekeren in de werking van een partnerorganisatie lokaal gelijkekansenbeleid. Dat betekent dat de samenwerking en invulling van beleidsparticipatie op voorhand wordt vastgelegd in een plan en dient als voorwaarde voor erkenning.

  Als erkenningsvoorwaarde voor de partnerorganisatie voor het lokale gelijkekansenbeleid is opgenomen in artikel 14octies, §2, eerste lid, 7°, dat de erkende partnerorganisatie bereid moet zijn om samen te werken met de andere organisaties die erkend of gefinancierd zijn door de Vlaamse overheid in het kader van het gelijkekansenbeleid. Hiermee worden niet alleen de erkende partnerorganisaties voor gelijke kansen die rond de beleidsdoelstelling 'streven naar inclusie van personen met een handicap' werken, maar evenzeer NOOZO, als Vlaamse adviesraad handicap. Dit werd nog verduidelijkt in de artikelsgewijze bespreking van artikel 14octies (zie infra). Op die manier wordt de beleidsparticipatie van personen met een handicap verzekerd in de werking van een partnerorganisatie voor het lokaal gelijkekansenbeleid.

- Met betrekking tot maatregelen, handhaving en sancties in het kader van gelijke behandeling, merkt NOOZO op dat positieve actie en positieve discriminatie in de praktijk vaak als synoniemen worden gebruikt. NOOZO vraagt daarom het verschil tussen deze twee begrippen te duiden.

  Het verschil tussen beide begrippen werd verduidelijkt in deze memorie van toelichting bij de artikelsgewijze bespreking van artikel 33.

- NOOZO vraagt de voorwaarden voor maatregelen van positieve actie verder uit te werken in besluiten en dit in samenspraak met organisaties van personen met een handicap, zoals het VN-Verdrag voorschrijft.

  Het uitvoeringsbesluit dat de voorwaarden voor de maatregelen van positieve actie uitwerkt, zal voor advies worden voorgelegd aan NOOZO, zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 17 december 2021 houdende de erkenningsvoorwaarden, de erkenningsprocedure en het toezicht op de Vlaamse advies- en beleidsparticipatieraad van personen met een handicap. Het nemen van positieve acties is vandaag reeds mogelijk en blijft ook mogelijk ook indien er geen uitvoeringsbesluit zou worden opgemaakt. De delegatie in artikel 26 van het Gelijkekansendecreet werd om deze reden gewijzigd ten opzichte van de eerste principiële goedkeuring van het voorontwerp van decreet naar een facultatieve delegatie. Een

uitvoeringsbesluit kan bijgevolg een kader bieden voor specifieke of algemene maatregelen van positieve actie.

- NOOZO adviseert te werken aan een regelgevend kader voor praktijktesten en inspectiediensten te laten controleren op discriminatie. Hierbij wordt ook gevraagd om het mogelijk te maken dat de resultaten worden gebruikt in het kader van bewijsvoering en handhaving.

  De Vlaamse Regering nam in 2020 het engagement om in te zetten op correspondentietesten waarbij op wetenschappelijk verantwoorde wijze wordt nagegaan of er sprake is van systematische discriminatie. Via het Plan Samenleven werden lokale besturen gestimuleerd om dit instrument te gebruiken. De Vlaamse overheid nam via een nulmeting ook haar eigen werking onder de loep. De Vlaamse regering sloot verder voor twee jaar een sectorconvenant af met sectoren op de arbeidsmarkt. De sociale partners en de regering engageren zich in die convenanten om gemeenschappelijke doelstellingen en acties te ondernemen om het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid te ondersteunen. Eén van die gemeenschappelijke doelstellingen is het bevorderen van evenredige arbeidsdeelname en de strijd tegen discriminatie.
  Via het uitvoeringsbesluit zal worden uitgewerkt op welke wijze verschillende inspectiediensten een vorm van toezicht kunnen houden op het Gelijkekansendecreet en het bijhorend uitvoeringsbesluit. Hiervoor werd de afgelopen maanden de werking en de bevoegdheden van verschillende inspectiediensten in kaart gebracht onder meer door middel van overleg met deze inspectiediensten.

- NOOZO vraagt om in het kader van het stakingsbevel te verduidelijken wat de specifieke maatregelen kunnen inhouden. Het zou zinvol zijn om in de memorie van toelichting een reeks voorbeelden op te sommen die kunnen gelden als specifieke maatregelen gekoppeld aan een stakingsbevel. Het gaat dan om de verplichting om een gelijkekansenbeleid te ontwikkelen, de dienstverlening herzien, uitsluiting van overheidssteun,…Hierbij zou ook een vooraf bepaalde termijn vast moeten gelegd worden.

  Er werd een nieuw tweede lid toegevoegd aan paragraaf 1 van artikel 29 van het Gelijkekansendecreet waarin de bevoegdheid van de stakingsrechter expliciet opgenomen wordt om naast positieve maatregelen ter beëindiging van de discriminatie ook preventieve positieve maatregelen te kunnen nemen. Het nieuwe artikel 29, §1, tweede lid luidt als volgt: *"De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen met het oog op de beëindiging van de overtreding van de bepalingen van dit decreet of het voorkomen van de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van dit decreet vormen. De voorzitter van de rechtbank kan daarbij een termijn opleggen waarbinnen de opgelegde positieve maatregelen uitgevoerd moeten worden."*. In de voorliggende memorie van toelichting werden hierbij verschillende voorbeelden gevoegd, zoals het bevel om een toegankelijkheidsbeleid te ontwikkelen voor gebruikers of klanten met een handicap, om een diversiteitsplan op te stellen, om dienstverlening naar

klanten toe aan te passen of om een opleiding voor het personeel te organiseren. Bijkomend werd ook opgenomen dat de voorzitter van de rechtbank daarbij een termijn kan opleggen om de naleving van de positieve maatregelen te verzekeren.

- Met betrekking tot redelijke aanpassingen vraagt NOOZO om de begrippen redelijkheid en onevenredige last bij aanpassingen op een correcte manier te hanteren. Redelijkheid verwijst naar de doeltreffendheid van een aanpassing. Wanneer een aanpassing als buitensporig wordt beoordeeld, dan gaat het om onevenredige last.

  De formulering van het nieuwe tweede lid van artikel 19 van het Gelijkekansendecreet met betrekking tot de indicatoren voor het beoordelen van de redelijkheid van de aanpassingen werd gebaseerd op de formulering van de indicatoren in het interfederale protocol (zie artikel 2, §3). Het is niet duidelijk waarom de redelijkheid van de aanpassing enkel zou verwijzen naar de doeltreffendheid van de aanpassing. De formulering van het nieuwe tweede lid is in lijn met het eerste lid van artikel 19 waarin is opgenomen: *"Er is sprake van het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap als aanpassingen worden geweigerd die geen onevenredige belasting betekenen, of waarvan de belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen. Als aanpassing wordt beschouwd, elke concrete maatregel, van materiële of immateriële aard, die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van een persoon met een handicap neutraliseert.".*

- NOOZO merkt op dat dialoog als leidend principe geldt bij een aanvraag tot redelijke aanpassingen. Daarom wordt gevraagd in te schrijven in de wetgeving dat redelijke aanpassingen het resultaat zijn van een "interactief proces".

- Het principe van dialoog in het kader van redelijke aanpassingen werd toegevoegd aan de memorie van toelichting. Het is inderdaad - zoals NOOZO aangeeft - belangrijk te benadrukken dat dit interactief proces erop gericht is om de belemmeringen die de persoon met een handicap ervaart, in kaart te brengen en in samenspraak op zoek te gaan naar aanpassingen die deze drempels verlagen.NOOZO erkent dat het voordelen kan opleveren om de indicatoren om de redelijkheid en onevenredige last van aanpassingen te bepalen vast te leggen in een decreet. Het kan meer rechtszekerheid bieden. NOOZO vraagt hierbij wel om de indicatoren uit het interfederale protocol ten gunste van personen met een handicap te behouden. De indicatoren "aard en omvang van de organisatie" en "levensduur van de aanpassingen" zijn nieuw ten opzichte van het interfederale protocol rond redelijke aanpassingen. Deze twee bijkomende indicatoren ziet NOOZO niet als factoren die een meerwaarde bieden bij de beoordeling van aanpassingen. De indicatoren *"organisatorische en financiële impact van een aanpassing"* zijn relevanter om onevenredige last te beoordelen. Eén indicator uit het protocol werd weggelaten in het

wijzigingsdecreet: het verzuim van voor de hand liggende of wettelijk verplichte normen.
Verder vraagt NOOZO om te verwijzen naar de factoren die de kwaliteit van een aanpassing in kaart brengen en te verduidelijken dat deze lijst van criteria als niet-limitatief geldt. Een te strikte lijst met factoren om de redelijkheid van een aanpassing te bepalen werkt beperkend voor de dialoog tussen de beide partijen.

De twee bijkomende indicatoren "aard en omvang van de organisatie" en "levensduur van de aanpassingen" ten opzichte van het interfederale protocol rond redelijke aanpassingen worden geschrapt uit het Gelijkekansendecreet.
De enige indicator die niet werd overgenomen uit het interfederaal protocol, namelijk het verzuim van voor de hand liggende of wettelijk verplichte normen, werd bij vergissing weggelaten in het nieuwe tweede lid van artikel 19. De indicator werd toegevoegd aan het tweede lid.
De formulering van het tweede lid werd bijkomend aangepast zodat duidelijk is dat het gaat om een niet-limitatieve opsomming in lijn met de formulering van het interfederaal protocol.

- Inzake de nieuwe procedure voor het aanvragen van redelijke aanpassingen raadt NOOZO aan om de termijnen bij de aanvraagprocedure van redelijke aanpassingen te verkorten. NOOZO vraagt ook om de bepaling over sanctionering bij herhaalde aanvragen te schrappen.

  De termijnen zoals nu opgenomen in het Gelijkekansendecreet houden zowel rekening met de persoon die het verzoek om redelijke aanpassingen ontvangt als met de verzoeker. Er werd een termijn van 30 dagen opgenomen, maar er werd ook opgenomen dat zo spoedig mogelijk informatie moet verschaft worden over het gevolg dat aan de aanvraag werd gegeven. Een korte standaardtermijn, en de verplichting om sowieso zo snel mogelijk te antwoorden (en dus niet sowieso te wachten tot het einde van de maximale termijn), moeten garanderen dat de aanvrager in principe snel een antwoord krijgt. Soms zal de beoordeling van een verzoek om redelijke aanpassingen evenwel complex zijn en meer tijd vergen. In dat geval moet de ontvanger van het verzoek over een langere antwoordtermijn kunnen beschikken. Indien er een beslissing niet tijdig wordt gecommuniceerd, kan dit gezien worden als een weigeringsbeslissing. Er moet dus ook voor de ontvanger van het verzoek voorzien worden in een redelijke termijn om op het verzoek te kunnen antwoorden. Uiteraard moet zoals hierboven reeds gesteld steeds zo spoedig mogelijk geantwoord worden door de ontvanger van het verzoek. De sanctionering bij herhaalde aanvragen is nodig indien in uitzonderlijke gevallen manifest misbruik zou gemaakt worden door een verzoeker. Dit is in lijn met de procedure voor openbaarheid van bestuur zoals voorzien in het Bestuursdecreet.

- Er wordt gevraagd ook op te letten dat de aanvraagprocedure het recht op redelijke aanpassingen niet uitholt. De procedure moet dienen als hulpmiddel of richtinggevend kader om via een overlegprocedure redelijke

aanpassingen te realiseren. Een afwijking van de procedure langs de kant van de persoon met een handicap mag niet resulteren in een (onterechte) weigering van een aanpassing.

De procedure heeft als doelstelling het aanvragen van redelijke aanpassingen te faciliteren. Het modelformulier dat ter beschikking zal gesteld worden is een hulpmiddel voor de aanvrager, het gebruik ervan wordt niet opgelegd. Bovendien worden er geen andere communicatiemiddelen uitgesloten. De termijnen die worden vastgelegd in het Gelijkekansendecreet richten zich tot de persoon die de aanvraag tot redelijke aanpassingen ontvangt en niet tot de verzoeker om redelijke aanpassingen. De nieuwe procedure zal dus niet leiden tot een uitholling van het recht op redelijke aanpassingen.

- Ten slotte merkt NOOZO in zijn advies op dat twee elementen ontbreken in het Gelijkekansendecreet. Enerzijds pleit NOOZO voor toegankelijke rechtsbijstand via lokaal beschikbare contactpunten waar gratis juridisch advies wordt verleend en geholpen kan worden bij de stap naar de rechter. Anderzijds wijst NOOZO op de nood op een nationaal preventiemechanisme dat inzet op controle van plaatsen van vrijheidsberoving en institutionalisering. Een samenwerking tussen de deelstaten is daarbij aangewezen.

  Slachtoffers van discriminatie binnen Vlaamse bevoegdheden kunnen kosteloos terecht bij het Vlaams Mensenrechteninstituut. Het Vlaams Mensenrechteninstituut voorziet eerstelijnsbijstand (informatie en advies over de rechten van slachtoffers en over de middelen ter beschikking om dat recht af te dwingen) en de mogelijkheid om disputen die via bemiddeling niet tot een resultaat leiden voor te leggen aan de Geschillenkamer. Het is aan het Vlaams Mensenrechteninstituut – als onafhankelijke instantie – om te bepalen hoe het zich daartoe lokaal zal organiseren. Er wordt momenteel in overleg met de federale overheid bekeken hoe een nationaal preventiemechanisme, dat inzet op controle van plaatsen van vrijheidsberoving en institutionalisering, kan opgezet worden. Dit zal vorm krijgen via een interfederaal samenwerkingsakkoord tussen alle bevoegde beleidsniveaus.

D. Bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest

Antidiscriminatiebeleid
Horizontaal gelijkekansenbeleid
Erkenning van partnerorganisaties

De bevoegdheid om discriminatie te bestrijden is een accessoire bevoegdheid. Dit wil zeggen dat elk bevoegdheidsniveau bevoegd is om discriminatie te bestrijden

in de materiële domeinen die tot de bevoegdheden van dat niveau behoren.[31] In deze aangelegenheden neemt de bevoegde gemeenschaps- of gewestoverheid ook de noodzakelijke bepalingen aan voor de implementatie van Europese richtlijnen.[32] Het Gelijkekansendecreet is dan ook enkel van toepassing in die domeinen die tot de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest behoren, net zoals de federale antidiscriminatiewetten, op hun beurt, slechts van toepassing zijn op de beleidsdomeinen die onder de bevoegdheid van de federale overheid vallen.

Er worden via dit voorontwerp van decreet ook bepalingen inzake de verjaring van rechtsvorderingen toegevoegd aan het Gelijkekansendecreet. De gemeenrechtelijke regels inzake de verjaring van burgerlijke rechtsvorderingen behoren in principe tot de residuaire bevoegdheid van de federale overheid. De verjaringstermijn van een vordering wordt echter geacht niet zozeer een procedureaangelegenheid te zijn, dan wel een wezenlijk bestanddeel van het recht of het belang dat men met de vordering wil doen gelden.[33] Het bepalen van specifieke verjaringstermijnen is volgens bepaalde adviezen van de Raad van State en volgens gezaghebbende stemmen in de rechtsleer daarom eveneens een accessoire bevoegdheid. De gemeenschappen en de gewesten dienen in dit kader dus geen beroep te doen op artikel 10 BWHI[34]; het volstaat dat het gaat om een vordering in een aangelegenheid die tot hun materiële bevoegdheid hoort.[35]

Via voorliggend voorontwerp van decreet worden verder ook bepalingen vastgelegd in het kader van de stakingsvordering en in het kader van de openbaarmaking van de rechterlijke beslissing. Hiervoor wordt beroep gedaan op artikel 10 BWHI. In de artikelsgewijze bespreking wordt telkens geduid dat voldaan is aan de voorwaarde voor de toepassing van artikel 10 BWHI.

---

[31] Zie bv. R.v.St., afd. wetg., advies nrs. 40.689/AV, 40.690/AV en 40.691/AV van 11 juli 2006, opm. 8.1: "*De federale overheid kan derhalve enkel een anti-discriminatiebeleid voeren in de aangelegenheden waarvoor zij bevoegd is (…)".* Zie ook K. REYBROUCK en S. SOTTIAUX, De federale bevoegdheden, Antwerpen, Intersentia, 2019, 20-21.

[32] R.v.St., afd. wetg., advies nr. 43.835/1 van 20 december 2007 over het voorontwerp van decreet "houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid".

[33] Zie bv. R.v.St., afd. wetg., advies nr. L.19.193/8 van 29 juni 1989 over een voorontwerp van decreet 'houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor de sociale integratie van personen met een handicap', p. 11; advies nr. 42.505/VR/3 van 17 april 2007 over een voorontwerp van decreet 'tot aanvulling van het decreet van 5 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake milieubeleid met een titel XV Milieuschade, tot omzetting van de richtlijn 2004/35/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende milieuaansprakelijkheid met betrekking tot het voorkomen en herstellen van milieuschade', pp. 5-6. Over de precieze aard van de verjaring bestaat evenwel discussie. Zie in dat verband R.v.St., advies nr. 37.705/1 van 16 december 2004 over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot uitvoering van artikel 37terdecies van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994', opm. 2.2.3.

[34] Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

[35] Ibid. Zie eveneens in die zin, R.v.St., afd. wetg., advies nr. 51.868/2/V van 12 september 2012 over een voorontwerp van ordonnantie 'tot vaststelling van de fiscale procedure in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest', pp. 4-6; advies nr. 64.000/4 van 24 september 2018 over een voorontwerp van ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 'betreffende de Brusselse Codex Fiscale Procedure', pp. 16- 18. Zie ook K. REYBROUCK en S. SOTTIAUX, De federale bevoegdheden, Antwerpen, Intersentia, 2019, 247-248; J. VANPRAET, De latente staatshervorming, Brugge, die Keure, 2011, 373; J. VELAERS, De Grondwet en de Raad van State Afdeling wetgeving, Antwerpen, Maklu, 1999, 2.

De wijzigingen aan het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt in het kader van represaillebescherming regelen een gewestmaterie.

Toegankelijkheid

Het voorliggend voorontwerp van decreet heeft uitsluitend betrekking op de fysieke toegankelijkheid, in de zin van de gewestelijke stedenbouwkundige verordening betreffende toegankelijkheid.

De bepalingen inzake toegankelijkheid in voorliggend voorontwerp van decreet regelen derhalve enkel een gewestaangelegenheid.

II. Toelichting bij de artikelen

Hoofdstuk 1. Algemene bepaling

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Hoofdstuk 2. Wijziging van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt

Artikel 2

Artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt wordt gewijzigd naar aanleiding van een hernieuwing van het inbreukdossier 2015/2012 door de Europese Commissie. De Europese Commissie stelde een foutieve omzetting vast van de Richtlijn 2006/54/EG over de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van man en vrouw in arbeid en beroep. Het gaat om het gebrek aan bescherming van werknemers tegen represailles als reactie op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven, overeenkomstig artikel 24 van de richtlijn.

In 2021 werd artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en artikel 38 van het Gelijkekansendecreet reeds gewijzigd in het kader van represaillebescherming. Zowel artikel 37-38 van het Gelijkekansendecreet als artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 voorzien bescherming aan enerzijds de slachtoffers van discriminatie en anderzijds de personen die dit slachtoffer vertegenwoordigen of in hun voordeel getuigen tijdens een procedure tegen nadelige represaillemaatregelen (bijvoorbeeld ontslag) die getroffen worden door zij die het voorwerp zijn van de melding, klacht of procedure. De Commissie was meer in het bijzonder van oordeel dat de werkingssfeer van de maatregelen die de verschillende Belgische autoriteiten voorzien ter bescherming tegen represailles, te beperkt was omdat de bescherming van andere personen dan het slachtoffer of de formele getuigen van de discriminatie, zoals alle andere personen die het slachtoffer verdedigen of voor het slachtoffer getuigen, niet was

gegarandeerd. Via het decreet van 19 maart 2021 tot wijziging van artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en artikel 38 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid werd tegemoetgekomen aan de voormelde opmerkingen van de Europese Commissie. De reikwijdte van de bescherming, voorzien in artikel 38 van Gelijkekansendecreet en artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002, die beperkt was tot *"personen die een slachtoffer van discriminatie vertegenwoordigen of in zijn voordeel getuigen tijdens een procedure"* werd uitgebreid.

De Commissie hernieuwde in 2023 echter de inbreukprocedure 2015/2012 en merkte op dat onder meer de Vlaamse regelgeving vereist dat een formele klacht wordt ingediend om werknemers te beschermen tegen represailles, waardoor dus situaties worden uitgesloten waarin de klacht informeel wordt ingediend. De Commissie beschouwt deze vereiste als een foutieve omzetting van de bovengenoemde richtlijn.

Ten eerste worden in paragraaf 1 van artikel 12 de vormvereisten *"overeenkomstig de vigerende procedures"* en *"met redenen omklede"* geschrapt. Bovendien wordt ook het gedaan hebben van een melding toegevoegd aan paragraaf 1. Er wordt verder ook verduidelijkt in lijn met de federale regelgeving dat het niet mogelijk is om een nadelige maatregel te rechtvaardigen op basis van de feiten die worden aangevoerd in een melding, klacht of rechtsvordering door middel van de toevoeging ", of aan de inhoud ervan".

In overeenstemming met een recente wijziging van de federale discriminatiewetten[36] wordt in paragraaf 2 van artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 voorzien dat om de represaillebescherming te genieten, de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft moet aantonen dat er een melding werd gedaan, een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op het decreet van 8 mei 2002. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden. De aanvang van de bescherming wordt ook gewijzigd naar het moment waarop de werkgever kennisneemt, of redelijkerwijze kennis had kunnen hebben van de melding of de klacht. Voorheen startte de bescherming vanaf het moment van de indiening ervan.

Vervolgens wordt een nieuw derde en vierde lid toegevoegd aan paragraaf 2 die voorzien in de mogelijkheid om een schriftelijk en gedateerd bewijs te vragen bij de instantie, rechtspersoon, vereniging of organisatie waar een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld. Deze twee leden worden eveneens in navolging van de recente wijziging van de federale

[36] Wet van 7 april 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, *BS* 15 mei 2023.

antidiscriminatiewetten[37] toegevoegd. Deze mogelijkheid heeft tot doel de werkgever meer duidelijkheid te verschaffen over de procedure, de identiteit van de beschermde perso(o)n(en) en de aanvangstermijn van de bescherming. Daarnaast kan er op deze manier op eenvoudige wijze voldaan worden aan de bewijslast met betrekking tot de kennisname door de werkgever van de klacht of de melding. Ten slotte zorgt een gedagtekend schriftelijk bewijs voor een optimale bruikbaarheid ervan in het kader van een mogelijke gerechtelijke procedure. Zoals hierboven reeds gesteld kan dit bewijs door de betrokkene met elk rechtsmiddel geleverd worden. De persoon die de bescherming inroept is niet verplicht om een schriftelijk en gedateerd bewijs op te vragen, maar die mogelijkheid bestaat. Zij kunnen dit schriftelijk bewijs vervolgens zelf aan de werkgever bezorgen, als zij dat willen. Op deze manier zal de werkgever kennisnemen van hun handeling. Indien de instantie, rechtspersoon, vereniging of organisatie weigert om een schriftelijk of gedateerd bewijs af te leveren aan de betrokkene kan de betrokkene dus nog steeds met elk rechtsmiddel het bewijs leveren dat een melding werd gedaan, een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld. Een weigering van het afleveren van dit schriftelijk en gedateerd bewijs kan bovendien op zich een onderdeel vormen van het bewijs. Dit schriftelijk bewijs bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Met "de identiteit van de persoon" wordt bedoeld persoonsgegevens die het direct mogelijk maken om de persoon te identificeren. Het zal hier onder meer gaan over de naam, voornaam en adres van de woonplaats. De verwerkingsverantwoordelijke is de instantie, rechtspersoon, vereniging of organisatie die het schriftelijk bewijs aflevert aan de betrokkene.

Ten slotte wordt aan paragraaf 4 en 5 telkens een tweede lid toegevoegd, waarin de cumulatie van schadevergoedingen voor represaillemaatregelen en discriminatie expliciet mogelijk gemaakt wordt. Dat betekent concreet dat de vergoedingen waarop een werknemer van het Vlaams overheids- of onderwijspersoneel recht heeft op grond paragraaf 4 en 5 cumuleerbaar zijn met de schadevergoeding waarop de werknemer eventueel recht op zou hebben op grond van artikel 28, §2, van het Gelijkekansendecreet. Beide artikelen dekken immers niet dezelfde schade. Zo kan een lid van het Vlaams overheidspersoneel gediscrimineerd worden op basis van het beschermd kenmerk ras en vervolgens ontslagen worden omdat hij/zij een schadevergoeding wegens discriminatie vordert en verkrijgt. In dat geval lijdt het personeelslid opnieuw schade en kan hij/zij dus opnieuw een schadevergoedering vorderen en krijgen.

Artikel 3

Artikel 3 voegt een nieuw artikel 17bis toe aan het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. In lijn met de nieuwe bepalingen in het Gelijkekansendecreet (zie de artikelsgewijze bespreking van

[37] Wet van 7 april 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, *BS* 15 mei 2023.

artikel 42 en 46 van het voorontwerp van decreet) wordt voorzien in een verplichte kennisgeving van alle uitspraken die op grond van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt worden gewezen aan het Vlaams Mensenrechteninstituut. Ook in het geval van hoger beroep, verzet of derdenverzet tegen een rechterlijke beslissing, moet het Vlaams Mensenrechteninstituut ingelicht worden door de griffier van de betreffende rechtbank of het betreffende hof. Deze kennisgeving is nodig om het Vlaams Mensenrechteninstituut te helpen in de uitoefening van (onder andere) zijn onderzoeks- en adviesopdrachten.

Voor deze bepaling inzake de bekendmaking van de rechterlijke beslissing wordt beroep gedaan op de impliciete bevoegdheden. Hieronder wordt verantwoord dat voldaan is aan de drie voorwaarden van artikel 10 BHWI. Krachtens deze bepaling kunnen decreten rechtsbepalingen bevatten in aangelegenheden waarvoor de gemeenschaps- of de gewestparlementen niet bevoegd zijn, voor zover die bepalingen "noodzakelijk" zijn voor de uitoefening van hun bevoegdheid. Bovendien is vereist dat de betrokken federale aangelegenheid zich tot een gedifferentieerde regeling leent en dat de weerslag van de betrokken bepalingen op die aangelegenheid slechts marginaal is.
De bepaling inzake het doorgeven van de rechterlijke uitspraken op basis van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt heeft als doel het Vlaams Mensenrechteninstituut te helpen in de uitoefening van (onder andere) zijn onderzoeks- en adviesopdrachten zoals bepaald in artikel 8 en 9 van het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut.
Wat betreft de gedifferentieerde regeling, kan worden gewezen op het feit dat het gaat over een bepaling inzake rechterlijke beslissingen gewezen op grond van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Het is dus nog steeds mogelijk voor rechters om voor beslissingen die gebaseerd zijn op federale regelgeving om een andere regeling te volgen. Bovendien heeft ook de federale regelgever reeds voorzien in een soortgelijke meldingsplicht. In artikel 213 van de Gegevensbeschermingswet is opgenomen dat binnen acht dagen vanaf de uitspraak de beschikking van de stakingsrechter ter kennis moet worden gebracht aan de bevoegde toezichthoudende autoriteit; ook beroepen tegen die beschikking moeten onverwijld aan de toezichthouder worden meegedeeld. De betrokken federale aangelegenheid leent zich dus tot een gedifferentieerde regeling.
Wat betreft de marginale weerslag op het federale beleid, kan worden opgemerkt dat deze bepaling inzake de mededeling van de rechterlijke beslissing aan het Vlaams Mensenrechteninstituut zich enkel richt tot de beslissingen gewezen op grond van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 3. Wijziging van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid

Artikel 4

Artikel 3 van het Gelijkekansendecreet somt de Europeesrechtelijke en verdragsrechtelijke bepalingen op waarvan dit decreet de gedeeltelijke omzetting, dan wel gedeeltelijke uitvoering, beoogt.

Aan het eerste lid van artikel 3 worden een punt 6° tot en met 11° toegevoegd.

De richtlijnen aangehaald in punt 6° en 8° voorzien dat de lidstaat maatregelen treft met betrekking tot organen voor de bevordering van gelijke behandeling.[38]

Punt 7° en 9° betreffen richtlijnen waarvoor het Gelijkekansendecreet werd aangemeld als omzettingsinstrument voor de bepalingen omtrent het recht op gelijke behandeling, meer bepaald de toegang tot goederen en diensten, en de levering van voor het publiek beschikbare goederen en diensten, waaronder procedures voor het verkrijgen van huisvesting overeenkomstig het nationale recht, zonder afbreuk te doen aan de vrijheid om contracten af te sluiten overeenkomstig het recht van de Unie en het nationale recht[39].

Punt 10° voegt de EU Work-Life-Balance Richtlijn[40] toe aan artikel 3 van het Gelijkekansendecreet. Deze richtlijn maakt voor ouders en mantelzorgers een betere combinatie van werk en gezinsleven mogelijk. Dit moet bijdragen aan de verwezenlijking van gelijkheid tussen mannen en vrouwen, gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het werk en op de arbeidsmarkt en de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid in de Europese Unie.[41]

Deze richtlijn voorziet in verplichtingen voor de lidstaten die ook relevant zijn in het kader van het Gelijkekansendecreet, namelijk het verbod op discriminatie[42] en

---

[38] Zie artikel 11 van richtlijn 2010/41/EU: *"De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verzekeren dat een of meer organen die overeenkomstig artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG zijn aangewezen, eveneens bevoegd zijn voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder waarop onderhavige richtlijn van toepassing is, zonder discriminatie op grond van geslacht."* en artikel 4 van de richtlijn 2014/54/EU: "*Elke lidstaat wijst een of meer structuren of organen („organen") aan om de gelijke behandeling van alle werknemers in de Unie en hun familieleden, zonder discriminatie op grond van nationaliteit of ongerechtvaardigde beperkingen van of belemmeringen voor hun recht op vrij verkeer, te bevorderen, te analyseren, te monitoren en te ondersteunen en treft de nodige regelingen voor het goede functioneren van die organen. Deze organen kunnen deel uitmaken van bestaande organen op nationaal niveau die soortgelijke doelstellingen nastreven.".*

[39] Zie artikel 12 g) van richtlijn 2011/98/EU en artikel 22 van richtlijn 2016/801/EU.

[40] Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

[41] Overweging 16 van de Richtlijn 2019/1158.

[42] Artikel 11 van de richtlijn (EU) 2019/1158: *"Discriminatie: De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4 , 5 en 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of hun werk hebben verzuimd als bedoeld in artikel 7 , of gebruik hebben gemaakt van de in artikel 9 bedoelde rechten , op grond daarvan minder gunstig worden behandeld."*

de verplichting tot aanduiding van organen voor de bevordering van gelijke behandeling[43].

Om de Work-Life-Balance Richtlijn om te zetten wordt het beschermd kenmerk gezinsverantwoordelijkheden toegevoegd aan het Gelijkekansendecreet (zie de artikelsgewijze bespreking bij artikel 22 van voorliggend voorontwerp van decreet voor nadere toelichting over de toevoeging van dit beschermd kenmerk).

Punt 11° voegt de richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen toe aan het eerste lid van artikel 3. In de richtlijn wordt namelijk verwezen naar een onafhankelijk orgaan waar klachten van ongelijke behandeling dienen te worden opgepikt, alsook naar de bescherming tegen represailles.

Aan het tweede lid van artikel 3 wordt een punt 4° toegevoegd waarin het Verdrag van 11 mei 2011 inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld is opgenomen. Op 11 september 2012 tekende België het Verdrag van Istanbul. Op Belgisch niveau gaat het om een gemengd verdrag aangezien het Verdrag van Istanbul zowel betrekking heeft op federale als gewestelijke en gemeenschapsbevoegdheden. Op 14 maart 2016 ratificeerde België het Verdrag van Istanbul. Het gaat hierbij om het eerste juridisch dwingend Verdrag in de strijd tegen geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld.

Het Verdrag vraagt dat elke verdragsstaat maatregelen ontwikkelt ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld binnen vier grote domeinen: de preventie van geweld, de bescherming van slachtoffers, de vervolging van daders en de ontwikkeling van geïntegreerde, globale en gecoördineerde beleidsmaatregelen.

Het Verdrag erkent dat geweld tegen vrouwen voortkomt uit de historisch ongelijke machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen en veroordeelt alle vormen van discriminatie die de volledige ontplooiing van vrouwen ondermijnen. Het Verdrag legt lidstaten op om maatregelen te treffen om veranderingen in de sociale en culturele gedragspatronen van vrouwen en mannen te stimuleren teneinde vooroordelen, gewoonten, tradities en alle andere praktijken gebaseerd op het idee dat vrouwen inferieur zouden zijn of op stereotype rollen van vrouwen en mannen uit te bannen en vormt in die zin eveneens een kader voor het beleid inzake gendergelijkheid.

Artikel 5

[43] Artikel 15 van de richtlijn (EU) 2019/1158: *"Organen voor gelijke kansen: Onverminderd de bevoegdheid van de arbeidsinspecties of andere organen die de rechten van werknemers handhaven, met inbegrip van de sociale partners, waarborgen de lidstaten dat de organen die uit hoofde van artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG zijn aangewezen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van alle personen, zonder discriminatie op grond van geslacht, bevoegd zijn voor discriminatiekwesties die onder de werkingssfeer van deze richtlijn vallen."*

De kruisverwijzing naar artikel 16 van het Gelijkekansendecreet wordt aangepast in paragraaf 1 van artikel 6 van het Gelijkekansendecreet. De beschermde kenmerken zullen namelijk opgenomen worden in een nieuw artikel 15bis van het Gelijkekansendecreet.

In paragraaf 2 van artikel 16 wordt seksuele geaardheid gewijzigd naar seksuele oriëntatie. Dit naar aanleiding van dezelfde wijziging in de beschermde kenmerken, die nu opgenomen zullen worden in het nieuwe artikel 15bis van het Gelijkekansendecreet.

Verder wordt paragraaf 2, punt 5° aangevuld met het '*bevorderen van digitale inclusie*'. In een nieuw tweede lid van paragraaf 2 wordt vervolgens geduid dat onder digitale inclusie wordt verstaan: *"Digitale inclusie heeft als doelstelling dat iedereen ten volle kan deelnemen aan de digitale samenleving. Deze doelstelling wordt gerealiseerd door:*
1° de toegang tot internet, hardware en software te versterken;
2° digitale competenties te versterken;
3° een toegankelijk ondersteuningsnetwerk voor digitale vragen op te zetten;
4° digitale informatie en dienstverlening gebruiksvriendelijk en toegankelijk te maken.".

Digitale competenties versterken, betekent werken aan digitale geletterdheid: in staat zijn om informatie te zoeken, te beoordelen, te verwerken en te delen (informatiegeletterdheid), media begrijpen, gebruiken en produceren (mediageletterdheid) en veilig en doelmatig technologie gebruiken en eigen digitale competenties kunnen inschatten (ICT-geletterdheid).

Via een toegankelijk ondersteuningsnetwerk kan een burger ook op een niet-digitale manier hulp kan krijgen bij digitale vragen.

Onder de toegankelijkheid van informatie en digitale dienstverlening wordt ook de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties verstaan. Voor websites en mobiele applicaties van overheden is dit verplicht volgens de Europese Richtlijn 2016/2102 van 22 december 2016.

Artikel 6

Artikel 8 van het Gelijkekansendecreet wordt vervangen door een nieuw artikel waarmee de volgende wijzigingen worden aangebracht ten opzichte van de huidige versie.

In het eerste lid van paragraaf 1 wordt de termijn voor de Vlaamse Regering om doelstellingen vast te leggen waarmee op elk relevant beleidsniveau de doelstellingen van het gelijkekansenbeleid worden ingevuld, gewijzigd naar zes maanden. De huidige termijn van negen maanden is vrij lang. Om een daadkrachtig beleid te voeren moet dit sneller vastgelegd worden.
Verder wordt toegevoegd dat er eveneens een analyse wordt gemaakt van de maatschappelijke context waarbinnen die doelstellingen gerealiseerd moeten worden. Het is namelijk relevanter om een omgevingsanalyse te maken op het

moment van of vooraf aan de opmaak van het strategisch kader. Op deze manier maakt de omgevingsanalyse onderdeel uit van het actieplan.

In het tweede lid van paragraaf 1 wordt bepaald dat in het actieplan enkel de acties worden opgenomen die aanvullend aan het reguliere beleid binnen de domeinen genomen worden en waarbij er samenwerking vereist is tussen beleidsdomeinen. Hierdoor sluit het actieplan meer aan bij de vernieuwde visie op de coördinatie van het horizontaal beleid. Het actieplan moet gerichte, aanvullende acties bevatten waarbij er wordt samengewerkt. Dit neemt niet weg dat ieder domein aan gelijke kansen moet werken volgens de afgesproken doelstellingen. Deze acties maken echter geen voorwerp uit van het horizontale actieplan, wel van het reguliere beleid waarover in de Beleids- en begrotingstoelichting gerapporteerd wordt. Op die manier beklemtonen we dat het gelijkekansenbeleid een inclusief beleid is én kunnen we slagkrachtigere aanvullende acties ondernemen.

Het derde lid van paragraaf 1 wijzigt verder ook welke bestanddelen het actieplan minstens omvat. Zo wordt bepaald dat het actieplan niet langer een beschrijving omvat van de geformuleerde doelstellingen binnen elk beleidsdomein. Het is namelijk niet nuttig om de doelstellingen nog eens te hertalen naar doelstellingen per domein. Het is ten eerste niet langer de bedoeling om alle acties per domein in een actieplan te gieten en ten tweede moeten de doelstellingen breed genoeg geformuleerd zijn opdat ieder domein ermee aan de slag kan. De omgevingsanalyse wordt niet meer opgenomen bij het actieplan, maar dient vroeger opgemaakt te worden (zie supra). Het is beter om de omgevingsanalyse op te maken samen met het doelstellingenkader.

In de nieuwe paragraaf 2 van artikel 8 wordt ten slotte bepaald dat het geïntegreerd actieplan in het kader van het horizontale gelijkekansenbeleid kan afgestemd worden op het geïntegreerd actieplan dat wordt opgemaakt in het kader van het horizontaal integratiebeleid. Een gelijkaardige bepaling is eveneens opgenomen in artikel 5 van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid.

Artikel 7

Artikel 9 van het Gelijkekansendecreet wordt opgeheven aangezien enkel voor de relevante beleidsdomeinen doelstellingen en beleidsprioriteiten bepaald worden in het geïntegreerd actieplan (zie de artikelsgewijze bespreking bij artikel 6).

Artikel 8

Artikel 10 van het Gelijkekansendecreet wordt vervangen door een nieuw artikel waarin, in het eerste lid, wordt bepaald dat de Vlaamse Regering de beleidsdomeinen bepaalt die relevant zijn voor het gelijkekansenbeleid om tot een slagkrachtig horizontaal gelijkekansenbeleid te komen. De Vlaamse Regering zal naast de relevante beleidsdomeinen ook de betrokken departementen en intern en extern verzelfstandigde agentschappen aanduiden.

In het tweede lid wordt bepaald dat binnen de beleidsdomeinen die de Vlaamse Regering als relevant aanwijst, de Vlaamse Regering, de betrokken departementen

en intern en extern verzelfstandigde agentschappen van de Vlaamse overheid instaan voor de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het gelijkekansenbeleid. Bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het Vlaamse gelijkekansenbeleid wordt rekening gehouden met de achterstellingsmechanismen op basis van gender, seksuele oriëntatie, handicap en ontoegankelijkheid.

Artikel 9

Artikel 11 van het Gelijkekansendecreet betreffende de actualisatie van het geïntegreerd actieplan wordt vervangen. De huidige regeling met betrekking tot actualisatie is te statisch. Het actieplan is een dynamisch gegeven dat permanent kan bijgestuurd en aangepast worden. Er moet dus regelmatig worden bekeken of het geïntegreerd actieplan geüpdatet moet worden. Dit zal verder uitgewerkt worden door de Vlaamse Regering.

Er wordt nu opgenomen in artikel 11 dat de Vlaamse Regering gemachtigd wordt om de wijze te bepalen waarop de departementen en de intern en extern verzelfstandigde agentschappen van de Vlaamse overheid het gelijkekansenbeleid vormgeven.

Artikel 10

Artikel 12 en artikel 13 van het Gelijkekansendecreet worden opgeheven.

Artikel 12 heeft betrekking op de commissie gelijkekansenbeleid. In het huidige Gelijkekansendecreet ligt de klemtoon namelijk op de installatie van een commissie die het horizontale beleid moet voorbereiden en coördineren. Om impact te kunnen hebben is het echter belangrijker om de verantwoordelijkheid van de verschillende domeinen te beklemtonen. In welke vorm kennis gedeeld wordt en het horizontaal beleid wordt opgevolgd, maakt deel uit van de operationalisering via een besluit van de Vlaamse Regering. Deze aanpak zal worden afgestemd op het horizontale integratiebeleid. Hiervoor wordt delegatie gegeven aan de Vlaamse Regering in het gewijzigde artikel 11 van het Gelijkekansendecreet.

De opheffing van de commissie gelijke kansen neemt niet weg dat ieder domein aan gelijke kansen moet werken conform de afgesproken doelstellingen. Deze acties maken echter geen voorwerp uit van het horizontale actieplan, wel van het reguliere beleid waarover in Beleids- en Begrotingstoelichting van de verschillende domeinen gerapporteerd worden.

Op die manier beklemtonen we dat gelijkekansenbeleid een inclusief beleid is én kunnen we slagkrachtigere aanvullende acties ondernemen.

Artikel 13 van het Gelijkekansendecreet wordt eveneens opgeheven. Er wordt nu een machtiging gegeven aan de Vlaamse Regering in artikel 10 om de beleidsdomeinen en de betrokken departementen en intern en extern verzelfstandigde agentschappen van de Vlaamse overheid die relevant zijn voor het gelijkekansenbeleid aan te duiden.

Verder was ook in artikel 13 opgenomen dat vertegenwoordigers voorgedragen moesten worden om te zetelen in de commissie. Door het opheffen van de commissie in artikel 12 van het Gelijkekansendecreet dienen er geen vertegenwoordigers meer te worden voorgedragen om in die commissie te zetelen.

Artikel 11

Er wordt een nieuwe afdeling over de samenwerking met partnerorganisaties toegevoegd aan het Gelijkekansendecreet.

Er wordt met deze nieuwe afdeling een structureel beleidskader vastgelegd dat zorgt voor een verankering van de beleidsmatige samenwerking met autonome partnerorganisaties.

Artikel 12

Het nieuwe artikel 14bis legt de mogelijkheid vast voor de Vlaamse Regering om structurele samenwerking uit te bouwen met partnerorganisaties voor gelijke kansen door middel van een erkenning. De erkenning gebeurt met het oog op de realisatie van de doelstellingen van het gelijkekansenbeleid, met betrekking tot de thema's, vermeld in artikel 6, §2, eerste lid, 1° tot en met 3°, van het Gelijkekansendecreet. Deze erkenning wordt verleend voor een periode van vijf jaar.

Het tweede lid van het nieuwe artikel 14bis geeft delegatie aan de Vlaamse Regering om de beleidsdoelstellingen te bepalen die uitvoering geven aan de thema's, vermeld in artikel 6, §2, eerste lid, 1° tot en met 3°, van het Gelijkekansendecreet.

Artikel 13

Artikel 14ter bepaalt dat de partnerorganisaties voor gelijke kansen actief zijn op minimum twee van de volgende vier rollen, namelijk:
1) belangenbehartiging;
2) expertiseontwikkeling;
3) dienstverlening en ondersteuning;
4) verbindende rol naar mensen en organisaties.

Een structureel kader formuleert rollen die de Vlaamse overheid wenst te ondersteunen via organisaties die daar invulling aan kunnen geven. Dit kader krijgt vorm via het Gelijkekansendecreet, een besluit van de Vlaamse Regering en de samenwerkingsovereenkomsten tussen de Vlaamse Regering en de erkende partnerorganisaties voor gelijke kansen. Het decreet legt deze rollen vast, terwijl een besluit van de Vlaamse Regering een kader zal creëren voor de nadere invulling van de rollen en voor de samenwerking met erkende partnerorganisaties.
De organisaties tonen aan via hun kandidatuur tot erkenning welke rol(len) ze kunnen vervullen.

Artikel 14

Artikel 14quater bepaalt dat elke erkende partnerorganisatie voor gelijke kansen met de Vlaamse Regering een samenwerkingsovereenkomst sluit voor vijf jaar. Via deze samenwerkingsovereenkomst legt de Vlaamse Regering een erkende partnerorganisatie rollen op. Verder worden in de samenwerkingsovereenkomst specifieke doelstellingen en afspraken vastgelegd.

De samenwerkingsovereenkomst wordt onderhandeld met de bevoegde minister. De Vlaamse Regering keurt de samenwerkingsovereenkomst goed.

Er wordt een delegatie gegeven aan de Vlaamse Regering om de wijze van totstandkoming van de samenwerkingsovereenkomst te bepalen.

Artikel 15

Artikel 14quinquies bepaalt dat de partnerorganisatie voor gelijke kansen onder bepaalde voorwaarden erkend wordt.

De inhoudelijke criteria in punt 1° tot en met 4° hangen samen met de doelstellingen van het Vlaamse gelijkekansenbeleid zoals vermeld in artikel 6 van het Gelijkekansendecreet:
- het mensenrechtenperspectief staat centraal en het bevorderen van gelijke kansen vormt onderdeel van de missie van de erkende organisatie;
- de partnerorganisatie heeft duidelijke expertise met betrekking tot een of meer van de thema's zoals vermeld in artikel 6, §2, eerste lid, 1° tot en met 3°: gelijke rechten inzake gender, LGBTQI+ en handicap;
- intersectionaliteit betreft een benadering die verwacht wordt vanuit de erkende partnerorganisatie die rekening houdt met de samenhang van discriminatiegronden (kenmerken zoals vermeld in artikel 15bis van het Gelijkekansendecreet) en de dynamieken die daaruit voortvloeien.

De vormelijke criteria worden opgenomen in punt 5° en 6°:
- de organisatie heeft geen commercieel doel;
- de organisatie is onafhankelijk in haar werking als erkende partnerorganisatie.

Er wordt een delegatie gegeven aan de Vlaamse Regering om de nadere voorwaarden en procedure van de erkenning te bepalen.

Er zal gezorgd worden voor een evenwichtige verdeling en spreiding van de erkende partnerorganisaties voor gelijke kansen, zowel wat betreft de beleidsdoelstellingen als wat betreft de rollen die ze opnemen.

Artikel 16

In artikel 14sexies wordt bepaald dat de subsidies aan de erkende partnerorganisaties voor gelijke kansen jaarlijks worden toegekend binnen de beschikbare kredieten op basis van de samenwerkingsovereenkomst. Verder wordt voorzien in een jaarlijkse indexering van de subsidiebedragen en de mogelijkheid voor partnerorganisaties om een reserve aan te leggen overeenkomstig artikel 75 van de Vlaamse Codex Overheidsfinanciën van 29 maart 2019 en artikel 72 van

het BVCO van 17 mei 2019. De nadere regels van de subsidiëring en het toezicht op de partnerorganisaties worden door de Vlaamse Regering bepaald.

Artikel 17

Het nieuwe artikel 14septies voorziet in de mogelijkheid om partnerorganisaties te erkennen die bepaalde taken op zich neemt ter uitvoering en ondersteuning van de beleidsdoelstellingen rond digitale inclusie. Deze beleidsdoelstellingen worden bepaald in het Vlaams Regeerakkoord en de beleidsnota. In 2021-2023 financierde de Vlaamse Regering in het kader van het actieplan Iedereen Digitaal verschillende proeftuinen via subsidies vanuit het relanceplan Vlaamse Veerkracht. Vanaf 2025 kan de Vlaamse Regering structureel partnerorganisaties erkennen om de doelstellingen met betrekking tot digitale inclusie en het actieplan Iedereen Digitaal te verankeren op Vlaams niveau, binnen de daartoe beschikbare middelen in de begroting.

In de erkenningsvoorwaarden (§2, eerste lid, 3°) wordt geëxpliciteerd dat de werking de volledige Vlaamse Gemeenschap moet omvatten dit betekent dus inclusief het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad, desgevallend beperkt tot de daar gevestigde instellingen die, wegens hun activiteiten of hun organisatie uitsluitend behoren tot de Vlaamse Gemeenschap en tot de Vlaamse Gemeenschapscommissie als plaatsvervangend Vlaams lokaal bestuur. De ondersteuning van de Vlaamse Gemeenschapscommissie als plaatsvervangend Vlaams lokaal bestuur is inbegrepen. In de erkenningsvoorwaarden (§2, eerste lid, 5°) wordt ook geëxpliciteerd dat een partnerorganisatie bereid moet zijn om samen te werken met andere partners van de Vlaamse overheid. Hieronder worden ook de eventueel andere partnerorganisatie(s) digitale inclusie verstaan. Ook lokale besturen vallen onder deze omschrijving.

De tweede opdracht van een partnerorganisatie digitale inclusie (§3, eerste lid, 3°) is informatie, kennis en expertise rond digitale inclusie verspreiden bij de Vlaamse overheid en partners van de Vlaamse overheid. Onder partners van de Vlaamse overheid worden ook lokale besturen verstaan.

De evaluatie van de werkzaamheden van de partnerorganisatie(s) voor digitale inclusie en het bereiken van de doelstellingen door de partnerorganisatie gebeurt aan het einde van de erkenningsperiode. Bovendien wordt voorzien in een evaluatie van de modaliteiten van samenwerking met partnerorganisatie(s) uiterlijk na 10 jaar. Verder wordt er ook op toegezien dat de taalwetgeving door erkende partnerorganisaties voor digitale inclusie wordt nageleefd. Hierover worden verdere afspraken gemaakt in de samenwerkingsovereenkomst.
De subsidie aan de erkende partnerorganisaties voor digitale inclusie wordt jaarlijks toegekend binnen de beschikbare kredieten op basis van de samenwerkingsovereenkomst. Verder wordt voorzien in een jaarlijkse indexering van het subsidiebedrag en de mogelijkheid voor partnerorganisaties om een reserve aan te leggen overeenkomstig artikel 75 van de Vlaamse Codex Overheidsfinanciën van 29 maart 2019 en artikel 72 van het BVCO van 17 mei 2019. De nadere regels van de subsidiëring en het toezicht op de partnerorganisaties worden door de Vlaamse Regering bepaald.

Artikel 18

Artikel 14octies voorziet in de mogelijkheid om een partnerorganisatie te erkennen die lokale besturen ondersteunt bij het voeren van een lokaal gelijkekansenbeleid. In het kader van het Vlaamse beleid met betrekking tot gelijke kansen willen we sterk inzetten op de lokale besturen. De lokale besturen zijn immers een belangrijk bestuursniveau om te werken aan de uitdagingen die er zijn op vlak van gelijke kansen. Het samenleven in diversiteit gebeurt dan ook op het lokale niveau (wijken, scholen, jeugd- en sportverenigingen, etc.). Vanaf 2025 kan de Vlaamse Regering een structurele partnerorganisatie erkennen om de lokale besturen daarbij te ondersteunen, binnen de daartoe beschikbare middelen in de begroting.

Als erkenningsvoorwaarde is onder meer opgenomen dat de erkende partnerorganisatie bereid moet zijn om samen te werken met de andere organisaties die erkend of gefinancierd zijn door de Vlaamse overheid in het kader van het gelijkekansenbeleid. Hiermee worden de erkende partnerorganisaties voor gelijke kansen bedoeld die inzetten op de beleidsdoelstelling inclusie van personen met een handicap. Maar ook NOOZO, als Vlaamse adviesraad handicap, is een organisatie die onder deze omschrijving valt. Op die manier wordt de beleidsparticipatie van personen met een handicap verzekerd in de werking van een partnerorganisatie voor het lokaal gelijkekansenbeleid.

De partnerorganisatie zal een dienstverlening uitbouwen naar de Vlaamse lokale besturen en neemt daarbij ook de ondersteuning van de Vlaamse Gemeenschapscommissie als plaatsvervangend Vlaams lokaal bestuur mee op.

De evaluatie van de werkzaamheden van de partnerorganisatie voor het lokaal gelijkekansenbeleid en het bereiken van de doelstellingen door de partnerorganisatie gebeurt aan het einde van de erkenningsperiode. Bovendien wordt voorzien in een evaluatie van de modaliteiten van samenwerking met partnerorganisatie uiterlijk na 10 jaar. Verder wordt er ook op toegezien dat de taalwetgeving door de erkende partnerorganisatie wordt nageleefd. Hierover worden verdere afspraken gemaakt in de samenwerkingsovereenkomst.

De subsidie aan de erkende partnerorganisatie ter ondersteuning van lokale besturen bij het voeren van een inclusief lokaal gelijkekansenbeleid wordt jaarlijks toegekend binnen de beschikbare kredieten op basis van de samenwerkingsovereenkomst. Verder wordt voorzien in een jaarlijkse indexering van het subsidiebedrag en de mogelijkheid voor de partnerorganisatie om een reserve aan te leggen overeenkomstig artikel 75 van de Vlaamse Codex Overheidsfinanciën van 29 maart 2019 en artikel 72 van het BVCO van 17 mei 2019. De nadere regels van de subsidiëring en het toezicht op de partnerorganisatie worden door de Vlaamse Regering bepaald.

Artikel 19-20

In dit nieuwe artikel 14novies van het Gelijkekansendecreet wordt een delegatie gegeven aan de Vlaamse Regering om natuurlijke personen en rechtspersonen aan te duiden als deskundige toegankelijkheid. Dit wordt ingeschreven in een nieuwe afdeling IV van het Gelijke Kansendecreet. Zie ook de algemene toelichting.

Er wordt verder delegatie gegeven aan de Vlaamse Regering om voor die deskundigen de erkenningsvoorwaarden en de nadere regels inzake de erkenning

te bepalen. De Vlaamse Regering zal ten slotte ook de opdrachten van de deskundigen toegankelijkheid nader bepalen.

In het laatste lid van het nieuwe artikel 14novies van het Gelijkekansendecreet wordt het Agentschap Toegankelijk Vlaanderen van rechtswege aangeduid als een erkende deskundige toegankelijkheid.

Artikel 21

Buiten de strafrechtelijke context is overeenkomstig de Europese richtlijnen die in het Gelijkekansendecreet werden omgezet geen opzet vereist voor de diverse verschijningsvormen van discriminatie. Opzet mag ook niet vereist worden, omdat dat een voorwaarde toevoegt die niet in lijn is met het EU-recht.[44]

Uit rechtspraakanalyse blijkt echter dat sommige rechters er alsnog foutief vanuit gaan dat discriminatie slechts bestaat indien de dader de intentie had om te discrimineren, of welbepaalde motieven had.[45]

Om dergelijke foutieve toepassingen te vermijden, wordt in artikel 15 van het Gelijkekansendecreet uitdrukkelijk opgenomen dat voor de vaststelling van discriminatie geen opzet vereist is in hoofde van de discriminator (behoudens in strafzaken). Ook in de context van bewijs (artikel 36 van het Gelijkekansendecreet) wordt verduidelijkt dat er geen opzet moet bewezen worden in hoofde van de discriminator voor de vaststelling van discriminatie in de zin van het Gelijkekansendecreet. Het is belangrijk dit ook in artikel 36 over de bewijsregels te preciseren aangezien de vraag ook in die context geregeld voorkomt (zie de artikelsgewijze toelichting bij artikel 47).

Artikel 22

De beschermde gronden worden voor de duidelijkheid opgenomen in een apart artikel 15bis van het Gelijkekansendecreet (i.p.v. als onderdeel van artikel 16 van het Gelijkekansendecreet).

Ten eerste wordt seksuele geaardheid vervangen door seksuele oriëntatie. Door de term oriëntatie te gebruiken wordt aangegeven dat op wie je seksueel en/of romantisch valt niet altijd duidelijk afgebakend is en tot wie je je aangetrokken voelt kan variëren doorheen de tijd en in intensiteit. In de woordenlijst van çavaria[46] is de volgende definitie opgenomen van seksuele oriëntatie:

- *"Seksuele oriëntatie gaat over seksuele aantrekking en opwinding. Tot welke personen voel je seksuele aantrekking? Van wie word je opgewonden, met wie wil je seks hebben?*

[44] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn versus gelijk krijgen. Een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 254.
[45] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn versus gelijk krijgen. Een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 208 en 267. Zie bv. Brussel 8 september 2015: "direct of intentioneel onderscheid".
[46] https://www.cavaria.be/woordenlijst.

- *Seksuele oriëntatie kan veranderen doorheen de tijd en in intensiteit. Als dat gebeurt, spreken we van seksuele fluïditeit.*
- *Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten aantrekking: seksuele en romantische (zie: Romantische oriëntatie). Romantische en seksuele aantrekking kunnen samenvallen, maar dat is niet voor iedereen zo.".*

Aan de beschermde kenmerken wordt ook gezinsverantwoordelijkheden toegevoegd, een begrip dat wordt gedefinieerd in het tweede lid van paragraaf 1 van het nieuwe artikel 15bis.

Deze toevoeging kadert in de omzetting van de Europese Work-Life-Balance Richtlijn[47]. Deze richtlijn beoogt voor ouders en mantelzorgers een betere combinatie van werk en gezinsleven mogelijk te maken en een hoog niveau van werkgelegenheid in de Europese Unie te bevorderen (overweging 16 van de Europese Work-Life-Balance Richtlijn).

Om dit te realiseren, stelt de richtlijn (in artikel 11) dat lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4 (vaderschapsverlof), 5 (ouderschapsverlof) en 6 (zorgverlof) bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of hun werk hebben verzuimd als bedoeld in artikel 7 (arbeidsverzuim wegens overmacht), of gebruik hebben gemaakt van de in artikel 9 bedoelde rechten (flexibele arbeidsregelingen), op grond daarvan minder gunstig worden behandeld.[48] Daarnaast stelt de richtlijn in artikel 15 dat de hiertoe aangeduide gelijkheidsorganen bevoegd moeten zijn voor discriminatiekwesties die onder de werkingssfeer van de richtlijn vallen.[49]

Het begrip gezinsverantwoordelijkheid komt ook voor in andere internationale verdragen. Zo kan het worden teruggevonden in het Verdrag betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheden van de IAO[50]. Dit verdrag is van toepassing op mannelijke en vrouwelijke arbeiders die verantwoordelijk zijn voor hun afhankelijke kinderen en voor andere directe familieleden, die duidelijk hun zorg of steun behoeven, wanneer zodanige verantwoordelijkheid hen beperkt in hun mogelijkheden tot voorbereiding op, toegang tot, deelneming aan of ontplooiing in economische bedrijvigheid. Gezinsverantwoordelijkheid kan verder ook teruggevonden worden in artikel 27 van het Europees Sociaal Handvest.

---

[47] Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

[48] Zie ook overweging 40: "*Werknemers die gebruik maken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten beschermd zijn tegen discriminatie of minder gunstige behandeling op grond daarvan.*"

[49] Zie ook overweging 45: "*Om het niveau van bescherming van de in deze richtlijn opgenomen rechten verder te verhogen, moeten nationale organen voor gelijke kansen bevoegd zijn inzake gevallen van discriminatie die binnen de werkingssfeer van deze vallen, met inbegrip van de taak om onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de behandeling van hun klachten.*"

[50] Het verdrag werd aangenomen op 23 juni 1981 en trad in werking op 11 augustus 1983. Het Vlaamse instemmingsdecreet trad in werking op 6 maart 2008. België ratificeerde het verdrag op 10 april 2015.

Het kenmerk gezinsverantwoordelijkheden wordt in het tweede lid van paragraaf 1 gedefinieerd als het aanvragen of opnemen van adoptieverlof, moederschapsverlof, borstvoedingsverlof, geboorteverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, pleegouderverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht in verband met dringende familieomstandigheden, in geval van ziekte of een ongeval, flexibele arbeidsregelingen voor zorgdoeleinden, tijdskrediet of zorgkrediet. Om rekening te houden met eventueel nieuwe wettelijke verloven na de inwerkingtreding van voorliggend voorontwerp van decreet wordt eveneens een generieke verwijzing opgenomen naar andere bestaande wettelijke verlofregelingen die als doelstelling hebben om een betere combinatie van werk en gezin mogelijk te maken voor werknemers die ouders, pleegouders, voogden of mantelzorgers zijn. Er werd bij het toevoegen van het nieuwe beschermde kenmerk gezinsverantwoordelijkheden rekening gehouden met het advies van de afdeling Wetgeving van de Raad van State[51] bij het federale wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Via dit wetsontwerp werd eveneens gezinsverantwoordelijkheden toegevoegd als beschermd kenmerk. De Raad van State merkte toen op dat gelet op het legaliteitsbeginsel en de rechtszekerheid, het aangewezen is te expliciteren welke verlofstelsels onder gezinsverantwoordelijkheden vallen, of minstens op generieke wijze te verwijzen naar de bestaande verlofstelsels. De Raad van State kon daarom bij dit wetsontwerp niet instemmen met een verklarende bepaling in de memorie van toelichting.[52]

Zoals de Raad van State in voormeld advies ook aangaf, moet er enkel een definiëring gegeven worden van het beschermd kenmerk gezinsverantwoordelijkheden en niet van de andere beschermde kenmerken aangezien het gaat om een volledig nieuw en merkelijk vager begrip.[53]

Door het kenmerk gezinsverantwoordelijkheden op te nemen bij de beschermde gronden, is discriminatie op grond van dit kenmerk verboden in alle domeinen die onder het Gelijkekansendecreet vallen. De bescherming gaat dus breder dan de (tot de Vlaamse bevoegdheden behorende elementen van) arbeidsverhoudingen.

Paragraaf 4 en 5 van artikel 16 omvatten momenteel een lijst van gelijkgestelde kenmerken van geslacht: zwangerschap, bevalling of moederschap en transseksualiteit.

Beide paragrafen worden, voor de duidelijkheid, samengevoegd tot één nieuwe paragraaf 2 van artikel 15bis van het Gelijkekansendecreet waarin enkele aanpassingen worden doorgevoerd en aanvullingen worden toegevoegd.

---

[51] Advies van de Raad van State nr. 71.496/3 van 20 juni 2022, http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/71496.pdf#search=gezinsverantwoordelijkheid.

[52] Advies van de Raad van State nr. 71.496/3 van 20 juni 2022, 6, http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/71496.pdf#search=gezinsverantwoordelijkheid.

[53] Advies van de Raad van State nr. 71.496/3 van 20 juni 2022, 6-7, http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/71496.pdf#search=gezinsverantwoordelijkheid.

Ten eerste worden met het oog op vereenvoudiging van de beschermde kenmerken, de beschermde kenmerken genderidentiteit en genderexpressie opgenomen als gelijkgestelde kenmerken van het beschermd kenmerk geslacht. Dit is in lijn met de federale antidiscriminatiewetgeving waar alle geslachtsgerelateerde kenmerken als één beschermd criterium werden opgenomen in de Genderwet.[54] Met deze vereenvoudiging wordt de bescherming tegen discriminatie op grond van genderidentiteit en genderexpressie ook gelijkgeschakeld met de bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht, waarvoor in sommige domeinen bijzondere rechtvaardigingsregels gelden overeenkomstig het Europese Unierecht. Deze vereenvoudiging impliceert dus zeker geen achteruitgang in de rechtsbescherming.

Ten tweede wordt de term transseksualiteit vervangen door geslachtsverandering aangezien die eerste term inmiddels verouderd is.

Ten derde wordt de lijst aangevuld met bijkomende geslachtsgerelateerde kenmerken, namelijk het geven van borstvoeding, adoptie, medisch begeleide voortplanting, seksekenmerken, vader- en meemoederschap. Deze toevoegingen zorgen voor meer rechtszekerheid in de praktijk.[55]

In het geval van borstvoeding, geeft dit meer zekerheid zowel voor jonge moeders als voor hun werkgevers en voor aanbieders van goederen en diensten, zoals winkeluitbaters, café- en restauranthouders, hoteluitbaters, vliegtuigmaatschappijen, enz. In de media werden verschillende incidenten gerapporteerd met betrekking tot moeders die bekritiseerd werden omdat ze in het openbaar borstvoeding gaven.[56]

De toevoegingen van vaderschap en meemoederschap verzekeren de symmetrie met het kenmerk moederschap.[57]

Verder is het toevoegen van seksekenmerken belangrijk om de specifieke discriminaties te erkennen waarmee mensen met interseksekenmerken te maken hebben.

---

[54] Zie artikel 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, zoals gewijzigd bij art. 3 van de wet van 15 november 2022, *BS* 9 januari 2023. Voorheen waren genderidentiteit en genderexpressie opgenomen als gelijkgestelde kenmerken van geslacht.

[55] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 197.

[56] Zie bv. K. SIMONS, “Heisa rond vrouw die borstvoeding geeft in zwembad Leuven”, 29 april 2019, https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2019/04/29/heisa-rond-vrouw-die-borstvoeding-geeft-in-zwembadleuven/; X., “KLM onder vuur omdat moeder die borstvoeding geeft, gevraagd werd zich te bedekken”, De Standaard, 18 juli 2019, https://www.standaard.be/cnt/dmf20190718_04516116; X., “Politieman dreigt met boete omdat vrouw borstvoeding geeft in auto”, De Morgen, 28 november 2019, https://www.demorgen.be/nieuws/politieman-dreigt-met-boete-omdat-vrouw-borstvoeding-geeft-inauto~b79e1849/.

[57] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 197.

De toevoeging van adoptie heeft als doel adoptieouders te beschermen tegen ongelijke behandeling tijdens de adoptieprocedure. Tijdens de periode van de adoptieprocedure voldoen deze ouders namelijk nog niet aan de criteria inzake moederschap en vaderschap. Hetzelfde geldt voor de procedure inzake medisch begeleide voortplanting.

In een nieuwe paragraaf 3 wordt een gelijkgesteld kenmerk van burgerlijke staat opgenomen, met name gezinssamenstelling.

Burgerlijke staat wordt als volgt gedefinieerd in het (vrij recent aangepaste) artikel 6, §2, van het Burgerlijk Wetboek: *"De staat van een persoon is het geheel van bepaalde hoedanigheden van een persoon die zijn rechtspositie in de familie en in de maatschappij bepalen en die hem onderscheiden van de andere personen wat het bezit en de uitoefening van bepaalde rechten betreft.".*

Door gezinssamenstelling hiermee gelijk te stellen wordt verduidelijkt dat (nieuwe) samenlevingsvormen zoals alleenwonenden, co-housers, nieuw samengestelde gezinnen en eenoudergezinnen ook beschermd zijn via het kenmerk burgerlijke staat. Op die manier wordt de verscheidenheid van gezinnen in de samenleving expliciet erkend in het Gelijkekansendecreet. Het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 bepaalt in het kader hiervan ook: *"We hebben oog voor nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en de noden die daaruit voortvloeien (singles, nieuw samengestelde gezinnen, nieuwe samenlevingsvormen,…).".*

Ook in andere deelstaten van ons land werd dit kenmerk al toegevoegd, zoals bijvoorbeeld in het Waals decreet van 2 mei 2019 waar *composition de ménage* in het kader van de bescherming in het domein arbeid werd toegevoegd.

Hierbij wordt opgemerkt dat het invoegen van dit gelijkgesteld kenmerk uiteraard niet betekent dat elk onderscheid op grond van gezinssamenstelling, bijvoorbeeld wanneer lokale besturen een gevarieerd beleid voeren om personen in een bepaalde gezinsvorm te stimuleren om in hun gemeente te komen wonen, een discriminatie uitmaakt. Er kunnen immers gegronde redenen zijn om dergelijk onderscheid te rechtvaardigen, bijvoorbeeld om een mix van gezinssamenstellingen te bereiken in een bepaalde gemeente of buurt.

Artikel 23

Er wordt verduidelijkt in artikel 16, §1, van het Gelijkekansendecreet dat de bijzondere rechtvaardigingsregels, vermeld in artikel 23 tot met 25ter van het Gelijkekansendecreet, niet cumulatief toepasbaar zijn met een objectieve en redelijke rechtvaardiging. Overeenkomstig de Europese antidiscriminatierichtlijnen sluiten de bijzondere rechtvaardigingsregeling de objectieve en redelijke rechtvaardiging net uit en vervangen ze voor bepaalde discriminatiegronden en/of toepassingsgebieden door een specifieke regeling die een sterkere bescherming biedt.

Deze verduidelijking is nodig om een circulaire lezing te vermijden waarbij men uit de kruisverwijzing naar artikel 16, §1, van het Gelijkekansendecreet in de bijzondere rechtvaardigingsregelingen zou afleiden dat de objectieve en redelijke

rechtvaardigingstoets ook nog van toepassing is in die bijzonder geregelde situaties.

Verder is het inzake de toepassing van de rechtvaardigingstoets nog belangrijk te benadrukken dat de rechter steeds rekening moet houden met de (evoluerende) rechtspraak van het Hof van Justitie over de rechtvaardigingstoets.[58]

Momenteel wordt enkel in artikel 16, § 1, van het Gelijkekansendecreet, dat de definitie van directe discriminatie bevat, verwezen naar *"een of meer"* beschermde kenmerken. Ook indirecte discriminatie kan echter raken aan meer dan één beschermd kenmerk. Daarom wordt ook in artikel 16, §2, verwezen naar *"een of meer"* beschermde kenmerken.[59]

Paragraaf 3 tot en met 5 van artikel 16 dat de beschermde kenmerken omvat wordt verplaatst naar een nieuw artikel 15bis. Dit verbetert de duidelijkheid van het Gelijkekansendecreet.

Artikel 24

De verbodsbepaling op seksuele intimidatie uit het Unierecht – overgenomen in het Gelijkekansendecreet - is vrij algemeen geformuleerd, waardoor het niet altijd duidelijk is welke gedragingen hieronder vallen[60].

Daarom worden in artikel 17, §2, van het Gelijkekansendecreet niet-limitatieve illustraties opgenomen die enkele veelvoorkomende situaties uit de rechtspraak en onderzoek omvatten inzake seksuele intimidatie. Er moet worden benadrukt dat het gaat om illustratieve gedragingen binnen het ruimere geheel van de definitie zelf. De opgesomde gedragingen leveren niet altijd of per definitie seksuele intimidatie op, maar slechts indien (ook) op alle (andere) punten voldaan is aan de definitie.

Via artikel 24 van voorliggend voorontwerp van decreet worden bij seksuele intimidatie voorbeelden vermeld zoals ongewenste seksuele handelingen en verzoeken om dergelijke handelingen, seksueel expliciet lichamelijk contact en ongewenste opmerkingen van seksuele aard. In de praktijk blijkt een context waarbij er machtsverhoudingen bestaan tussen verschillende personen (bv. op de werkvloer) een risicofactor voor dergelijke gedragingen.

---

[58] Enkele voorbeelden van rechtspraak van het Hof van Justitie inzake de rechtvaardigingstoets tot nu toe : HvJ-EU, zaak C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia Srl tegen Antonino Bordonaro*, 19 juli 2017; HvJ-EU, zaak C-285/98, "*CHEZ Raspredelenie Bulgaria" AD tegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia* [Grote kamer], 16 juli 2015, HvJ-EU, zaak C-238/15, *Maria do Céu Bragança Linares Verruga e.a. tegen Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*, 14 december 2016, HvJ-EU, zaak C-356/12, *Wolfgang Glatzel tegen Freistaat Bayern*, 22 mei 2014.

[59] Zie bv. Zuid-Afrikaans Grondwettelijk Hof, *Mahlangu and Another v. Minister of Labour and Others*. [2020] ZACC 24. Voor een bespreking, zie Shr. Atrey, "Beyond Discrimination: *Mahlangu* and the Use of Intersectionality as a General Theory of Constitutional Interpretation" (2021) 21 *International Jour-nal of Discrimination and the Law* 168.

[60] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 207-208.

Verder wordt in paragraaf 1 en 2 van artikel 17 ook de kruisverwijzing naar artikel 16 van het Gelijkekansendecreet aangepast. De beschermde kenmerken zullen namelijk opgenomen worden in een nieuw artikel 15bis van het Gelijkekansendecreet.

Artikel 25

In artikel 18 van het Gelijkekansendecreet wordt de kruisverwijzing naar de beschermde kenmerken aangepast wegens het toevoegen van een nieuw artikel 15bis aan het Gelijkekansendecreet waarin de beschermde kenmerken opgenomen zijn.

Artikel 26

Aan artikel 19 van het Gelijkekansendecreet wordt een nieuw lid toegevoegd dat de indicatoren bepaalt waarmee het Vlaams Mensenrechteninstituut of de rechter onder meer rekening moeten houden bij de beoordeling van de redelijkheid van de gevraagde aanpassing.

Dergelijke indicatoren kunnen nu, op niet-limitatieve wijze, worden teruggevonden in de preambule bij de Kaderrichtlijn Arbeid en Beroep[61]. Zij werden overgenomen en verder aangevuld in een protocol[62] gesloten tussen de onderscheiden overheidsniveaus in België. Een protocol is echter juridisch niet bindend en de vraag rijst of een dergelijk protocol wel een adequaat rechtsinstrument is ter omzetting van een Europese Richtlijn. Op basis van een aanbeveling uit de evaluatiestudie over het Gelijkekansendecreet[63], wordt zoals hierboven reeds vermeld, nu een bepaling opgenomen met indicatoren.

Artikel 27

In artikel 20 van het Gelijkekansendecreet worden verschillende wijzigingen aangebracht.

Ten eerste worden een aantal wijzigingen doorgevoerd in het eerste lid. De huidige formulering van punt 6° *"het aanbod van, de toegang tot, de levering en het genot van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn – al dan niet tegen*

---

[61] Overw. 21 Kaderrichtlijn Arbeid en Beroep: *"Wanneer wordt nagegaan of de betrokken maatregelen geen onevenredige belasting veroorzaken, moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de financiële en andere kosten, alsmede met de omvang en de financiële middelen van de organisatie of onderneming, en met de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen.".*

[62] Protocol van 19 juli 2007 tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van de personen met een handicap.

[63] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn versus gelijk krijgen. Een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, Deel Rechtspraakanalyse, pg. 268.

betaling –, met inbegrip van huisvesting" sluit aan bij de relevante richtlijnen[64] maar is vrij vaag. Dit kan vervolgens aanleiding geven tot twijfel over welke rechtvaardigingsgrond precies van toepassing is.

Om het toepassingsgebied te verduidelijken, wordt ten eerste toegevoegd dat ook het sluiten, uitvoeren of beëindigen van overeenkomsten inzake goederen en diensten onder het toepassingsgebied valt, naar voorbeeld van de Nederlandse wetgeving.[65] Ten tweede worden naast het reeds vermelde huisvesting, bijkomende voorbeelden van goederen en diensten toegevoegd die specifiek binnen de Vlaamse bevoegdheden vallen, namelijk mobiliteit, onderwijs, sport en energie.[66] Deze opsomming moet louter als exemplarisch en niet-exhaustief worden beschouwd.

In punt 7° van het eerste lid van artikel 20 wordt sociale bescherming naast sociale voordelen toegevoegd aan het toepassingsgebied.[67] Een sociaal voordeel is volgens rechtspraak van het Hof van Justitie[68], alsook in de federale antidiscriminatiewetgeving[69], beperkt tot voordelen die toegekend worden aan werknemers.

---

[64] In de Rasrichtlijn is er, op dit punt, sprake van "*de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn, met inbegrip van huisvesting*", terwijl het in de Geslachtsrichtlijn inzake goederen en diensten gaat om goederen of diensten "*die zonder onderscheid des persoons publiekelijk beschikbaar zijn met betrekking tot zowel de overheidssector als de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties en die buiten de privé en de gezinssfeer worden aangeboden, alsmede op de in die context verrichte transacties".*

[65] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 67.

[66] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 305.

[67] Zie aanbeveling opgenomen in E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 33-34.

[68] Zie bv. H.v.J., 249/83, Hoeckx, 27 maart 1985, EU:C:1985:139, § 20; C-85/96, Martínez Sala, 12 mei 1998, EU:C:1998:217, § 25 ; C-447/18, UB t. Generálny riaditeľ Sociálnej poisťovne Bratislava, 18 december 2019, EU:C:2019:1098, § 47 : "*alle voordelen die, al dan niet verbonden aan een arbeidsovereenkomst, in het algemeen aan nationale werknemers worden toegekend, voornamelijk op grond van hun objectieve hoedanigheid van werknemer of enkel wegens het feit dat zij ingezetenen zijn, en waarvan de uitbreiding tot werknemers-onderdanen van andere lidstaten geschikt lijkt om hun mobiliteit binnen de [Unie], [en bijgevolg hun integratie in het gastland,] te vergemakkelijken."*

[69] Volgens artikel 4, 16°, van de antidiscriminatiewet gaat het om sociale voordelen in de zin van artikel 7, tweede lid, van verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap. Verordening nr. 1612/68, die inmiddels vervangen door verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie (art. 7, lid 2). Die verordeningen worden overeenkomstig de voormelde rechtspraak van het Hof van Justitie geïnterpreteerd.

De Rasrichtlijn[70] en de Genderrichtlijn Sociale Zekerheid[71] gaan echter ruimer op vlak van toepassingsgebied inzake sociale bescherming. Op federaal niveau werd er dan ook gekozen voor een ruimere formulering.[72] Bij de totstandkoming van het Gelijkekansendecreet, was de bevoegdheid van Vlaanderen inzake sociale bescherming inderdaad beperkt, maar zeker sinds de zesde staatshervorming is hierin verandering gekomen. Vlaanderen is thans bevoegd voor de gezinsbijslag[73] en verschillende uitkeringen ten behoeve van ouderen en personen met een handicap of een chronische ziekte[74]. Dergelijke uitkeringen en toelagen kunnen niet altijd onder het begrip sociale voordelen uit artikel 20, eerste lid, van het Gelijkekansendecreet worden gevat.

Om te verzekeren dat dergelijke uitkeringen en toelagen binnen de werkingssfeer van het Gelijkekansendecreet vallen, in lijn met de Europese richtlijnen, wordt ook sociale bescherming in artikel 20, eerste lid, van het Gelijkekansendecreet opgenomen.

Ten tweede wordt het derde lid van artikel 20 vervangen. De bedoeling van de decreetgever was dat het Gelijkekansendecreet als *lex generalis* aanvullend van toepassing zou zijn op die gevallen van arbeidsdiscriminatie die onder Vlaamse bevoegdheden vallen in zoverre dat het Decreet Evenredige Arbeidsparticipatie[75] géén of een minder ruime rechtsbescherming biedt aan de benadeelde persoon. Zo beschermt het Decreet Evenredige Arbeidsparticipatie enkel de zes door de Europese Unie beschermde criteria (geslacht, raciale criteria, geloof of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid).[76] Discriminaties op basis van de overige beschermde criteria vallen dan onder het Gelijkekansendecreet. Ook voor situaties die niet of minder goed geregeld zijn in het Decreet Evenredige Arbeidsparticipatie moet men terugvallen op het Gelijkekansendecreet, zoals bv. voor de forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon voor slachtoffers van discriminatie in arbeidsrelaties, de mogelijkheid om voor de arbeidsrechtbank een stakingsvordering in te dienen (met eventueel het opleggen van een dwangsom, publicatiemaatregelen of strafsancties bij herhaling), het minder ruime toepassingsgebied van de bescherming tegen represaillemaatregelen, enz.

---

[70] Art. 3.1.e) Rasrichtlijn: *"sociale bescherming, met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg;"*

[71] Art. 3 Genderrichtlijn Sociale Zekerheid: *"1 . Deze richtlijn is van toepassing op: a) de wettelijke regelingen die bescherming bieden tegen de volgende eventualiteiten: ziekte, invaliditeit, ouderdom, arbeidsongevallen en beroepsziekten, werkloosheid ; b) de sociale-bijstandsregelingen, voor zover deze een aanvulling vormen op of in de plaats komen van de sub a) bedoelde regelingen. 2. Deze richtlijn is niet van toepassing op de bepalingen betreffende de prestaties aan nagelaten betrekkingen noch op die betreffende de gezinsbijslagen behalve wanneer het gaat om gezinsbijslagen die worden toegekend uit hoofde van verhogingen van de prestaties als gevolg van de in lid 1 , sub a), genoemde eventualiteiten.(…)"*

[72] Art. 5, § 1, 2°, Antiracismewet; art. 6, § 1, 2°, Genderwet; art. 5, § 1, 2°, Antidiscriminatiewet: *"de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg".*

[73] Art. 5, § 1, IV, bijzondere wet tot hervorming der instellingen.

[74] Zie bv. de Vlaamse zorgverzekering, het basisondersteuningsbudget voor personen met een handicap, etc.

[75] Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

[76] Art. 5, § 2, Decreet Evenredige Arbeidsparticipatie.

Het derde lid van artikel 20 van het Gelijkekansendecreet zou echter op dit moment (foutief) geïnterpreteerd kunnen worden in die zin dat het in het geheel niet van toepassing is op gevallen van arbeidsdiscriminatie die onder het Decreet Evenredige Arbeidsparticipatie vallen. Om de tekst nauwer te laten aansluiten bij de oorspronkelijke bedoeling, wordt de tekst verduidelijkt.

Ten slotte wordt het laatste lid van artikel 20 van het Gelijkekansendecreet opgeheven en verplaatst naar een nieuw artikel 25ter. Deze wijziging heeft tot doel de bijzondere rechtvaardigingsgronden zoveel mogelijk te bundelen in het decreet en zo het decreet helderder en eenvoudig toepasbaar te maken.

Artikel 28

Artikel 22bis van het Gelijkekansendecreet wordt aangepast om dit artikel in overeenstemming te brengen met de toevoeging van het begrip gezinsverantwoordelijkheden aan de beschermde kenmerken. Deze toevoeging kadert in de omzetting van de Europese Work-Life-Balance Richtlijn[77]. Deze richtlijn beoogt voor ouders en mantelzorgers een betere combinatie van werk en gezinsleven mogelijk te maken en een hoog niveau van werkgelegenheid in de Europese Unie te bevorderen (overweging 16).

De verloven die onder dit beschermd kenmerk vallen (zie nieuw artikel 15bis van het Gelijkekansendecreet) worden door de toevoeging van "*verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden*" eveneens in artikel 22bis opgenomen.

Artikel 29

In paragraaf 1 van artikel 24 van het Gelijkekansendecreet wordt een louter wetgevingstechnische wijziging doorgevoerd zodat verwezen wordt naar het eerste lid van artikel 20. Verder zal door de toevoeging van sociale bescherming aan punt 7° van artikel 20, ook geen rechtvaardiging mogelijk zijn van een direct onderscheid op grond van rasgerelateerde kenmerken bij de toegang tot sociale bescherming. Hiervoor is echter geen aanpassing nodig van paragraaf 1 van artikel 24.

Paragraaf 2, eerste lid, van artikel 24 van het Gelijkekansendecreet wordt aangepast om te bepalen dat geen rechtvaardiging mogelijk is van een direct of indirect onderscheid op grond van geslacht bij de toegang tot sociale bescherming en sociale voordelen. Momenteel bevat het Gelijkekansendecreet een open proportionaliteitstoets als rechtvaardigingsgrond voor een direct onderscheid (art. 16 van het Gelijkekansendecreet), en dus ook voor het direct onderscheid op grond van geslacht bij de toegang tot sociale voordelen en (het toegevoegde gebied – zie infra) sociale bescherming. Deze proportionaliteitstoets is niet in overeenstemming

[77] Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

met Genderrichtlijn Sociale Zekerheid[78]. Het toepassingsgebied van deze richtlijn is ook relevant, voor wat betreft de uitkeringen ten behoeve van ouderen en personen met een handicap of een chronische ziekte. Deze richtlijn voorziet in geen enkele rechtvaardigingsmogelijkheid voor een direct (of zelfs indirect) onderscheid op grond van geslacht. Het Gelijkekansendecreet wordt hiermee ook in lijn gebracht met de federale Genderwet.

Ten slotte wordt ter verduidelijking in het tweede lid van paragraaf 2 van artikel 24 van het Gelijkekansendecreet een kruisverwijzing toegevoegd naar artikel 20, eerste lid, 6°, van het Gelijkekansendecreet.

De rechtvaardigingsmogelijkheid voor een direct en indirect onderscheid op basis van een legitiem doel blijft hierin behouden en expliciet wordt de toepassing hiervan in de gebieden opgesomd in art. 20, eerste lid, 6°, waaronder sport toegevoegd. De wijzigingen opgenomen in dit decreet wijzigen niets aan de mogelijkheid om deze rechtvaardigingsgrond toe te passen en een onderscheid op basis van geslacht of gelijkgestelde kenmerken te rechtvaardigen.

Zoals reeds vermeld in art. 24, § 2, 2de lid is er geen sprake van directe discriminatie in de zin van artikel 16, § 1, in het gebied, vermeld in artikel 20, eerste lid, 6°, waaronder sport, indien het aanbod ervan, de toegang tot of de levering ervan aan, uitsluitend of hoofdzakelijk, leden van een bepaald geslacht door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Een sportvereniging die bijvoorbeeld wedstrijden organiseert voor enkel mannen of vrouwen kan de toegelaten deelname hiertoe rechtvaardigen op grond van objectieve, redelijke fysieke criteria. Het komt de sportsector toe hier verder een kader rond te ontwikkelen indien gewenst.

Artikel 30

In het eerste lid van artikel 25 van het Gelijkekansendecreet wordt seksuele geaardheid vervangen door seksuele oriëntatie. Dit naar aanleiding van dezelfde wijziging in de beschermde kenmerken, die opgenomen zullen zijn in het nieuwe artikel 15bis van het Gelijkekansendecreet.

Verder wordt het laatste lid van artikel 25 van het Gelijkekansendecreet opgeheven en verplaatst naar een nieuw artikel 25ter. Voor de duidelijkheid worden de bijzondere rechtvaardigingsgronden namelijk zoveel mogelijk geclusterd.

Artikel 31

Wat betreft het gebied waarbinnen de discriminatie zich situeert, moet worden vastgesteld dat het niet altijd evident is om dit te bepalen, of dat er duidelijke

[78] Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid. Het toepassingsgebied van de Genderrichtlijn Sociale Zekerheid is ziekte, invaliditeit, ouderdom, arbeidsongevallen en beroepsziekten, en werkloosheid. Zie art. 3 Genderrichtlijn Sociale Zekerheid.

aanknopingspunten zijn met meerdere gebieden.[79] Voor sommige gebieden gelden er, in combinatie met specifieke discriminatiegronden, echter bijzondere rechtvaardigingsregelingen die een sterkere bescherming bieden. Wanneer een persoon bijvoorbeeld minder gunstig wordt behandeld vanwege diens geslacht binnen het domein van de gezondheidszorg, dan kan niet alleen artikel 20, eerste lid, 4° (gezondheidszorg), maar ook artikel 20, eerste lid, 6° (toegang tot goederen en diensten) mogelijk van toepassing zijn. Indien uit de concrete situatie blijkt dat de situatie effectief (ook) onder toegang tot goederen en diensten valt, moet de striktere rechtvaardigingsregeling uit artikel 24, §2, van het decreet worden toegepast, en niet de gewone proportionaliteitstoets. Dit vloeit voort uit het Unierecht, maar om dit te verduidelijken, wordt een nieuw artikel 25bis ingevoegd die bepaalt dat de sterkste rechtsbescherming primeert in het geval van een ongunstige behandeling die aanknopingspunten heeft met de verschillende gebieden vermeld in artikel 20, eerste lid, van het Gelijkekansendecreet.

Artikel 32

Er wordt een nieuw artikel 25ter ingevoegd. Dit nieuwe artikel is een samenvoeging van de bepalingen betreffende organisaties waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd (zogenaamde tendensorganisaties). De betrokken bepalingen liggen nu vervat in artikel 20, vijfde lid, en artikel 25, derde lid, van het Gelijkekansendecreet. In de Kaderrichtlijn Arbeid en Beroep[80] horen de betrokken bepalingen evenwel samen (art. 4, lid 2), als onderdeel van een artikel betreffende de rechtvaardigingstoets.[81] Het betreft hier een technische wijziging die tot doel heeft de rechtvaardigingsgronden in het Gelijkekansendecreet zoveel mogelijk te clusteren om de leesbaarheid en duidelijkheid ervan te verbeteren.

Artikel 33

Ten eerste wordt er een vereenvoudiging aangebracht in het eerste lid van artikel 26 van het Gelijkekansendecreet. De opsomming van beschermde kenmerken in het artikel wordt vervangen door een kruisverwijzing naar het nieuwe artikel 15bis. Deze kruisverwijzing zorgt ervoor dat artikel 26 niet steeds aangepast moet worden bij een eventuele uitbreiding of aanpassing van de beschermde kenmerken.

Ten tweede wordt er een tweede lid toegevoegd aan artikel 26 van het Gelijkekansendecreet om de Vlaamse Regering te machtigen, in het algemeen of voor welbepaalde domeinen of beschermde kenmerken, de hypotheses waarbinnen en de precieze voorwaarden waaronder maatregelen van positieve actie kunnen

---

[79] Voorbeelden: valt een onderscheid op grond van geslacht bij de toegang tot een welbepaalde medische behandeling onder “gezondheidszorg” of onder het meer algemene “toegang tot goederen en diensten”? Valt een onderscheid op grond van etnische afstamming in de toekenning van een studiebeurs onder “onderwijs”, of onder “sociale voordelen”?

[80] Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

[81] Het Hof van Justitie oordeelt bovendien dat doeltreffend toezicht door een onafhankelijke instantie mogelijk moet zijn op het al dan niet vervuld zijn van de criteria van artikel 4, lid 2, van de Kaderrichtlijn Arbeid en Beroep in een specifiek geval. Zie H.v.J., C-414/16, *Egenberger*, EU:C:2018:257, §§ 53 en 55.

worden gehandhaafd of getroffen nader te kunnen bepalen. Zoals uitdrukkelijk bevestigd in dit tweede lid, kunnen deze precieze voorwaarden echter niet afwijken van de voorwaarden opgenomen in het eerste lid, zoals die volgen uit de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof[82] en het Europees Hof van Justitie[83]. Het is belangrijk te benadrukken dat positieve actie reeds mogelijk is en ook mogelijk blijft ook indien er nog geen uitvoeringsbesluit zou zijn dat een verder kader bepaalt voor het nemen van positieve acties. Indien er een kader wordt uitgewerkt in het uitvoeringsbesluit (algemeen of voor welbepaalde domeinen of beschermde kenmerken) heeft dit enkel als doel om de rechtszekerheid voor de personen die positieve acties nemen te vergroten.

Om meer rechtszekerheid te bieden is het zinvol om in een meer gedetailleerde regelgeving voor positieve actiemaatregelen te voorzien.[84] Voor private personen biedt dit bovendien het voordeel wanneer zij positieve actiemaatregelen overwegen dat zij een grotere zekerheid hebben dat hun acties toegelaten zijn en dat ze niet het risico lopen om achteraf met gerechtelijke procedures te worden geconfronteerd.[85] Positieve actie is namelijk niet gelijk aan positieve discriminatie. Positieve acties worden in artikel 26 van het Gelijkekansendecreet in lijn met het Unierecht[86] gedefinieerd als tijdelijk specifieke maatregelen die gehandhaafd of getroffen worden om een kennelijke ongelijkheid te compenseren die verband houdt met een van de kenmerken, vermeld in artikel 15bis, of een combinatie van die kenmerken, voor zover die maatregelen objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Er is sprake van positieve discriminatie indien zo'n maatregel niet voldoet aan de voorwaarden in artikel 26 van het Gelijkekansendecreet. In zo'n geval gaat het om discriminatie wat dus uitdrukkelijk wettelijk verboden is.

Kunnen voorbeelden van positieve actie zijn:
- het voorbehouden van bepaalde wooneenheden voor ouderen, personen met een handicap of singles door private aanbieders van huisvesting;
- het voorbehouden van enkele stageplekken of beroepsopleidingen voor personen met een handicap of 50-plussers.

Omdat positieve discriminatie de restcategorie is, is het moeilijker om hiervan aparte voorbeelden op te sommen. In principe kunnen dezelfde voorbeelden als die voor positieve actie gehanteerd worden, met de verduidelijking dat er aan één of meer van de voorwaarden van artikel 26 niet voldaan is.

Ook wervings- en selectiekantoren en arbeidsbemiddelaars die in het kader van een positieve actiemaatregel voor hun klanten gerichte werving of selectie doen

---

[82] GwH nr. 9/94, B.6.2; GwH nr. 42/97, B.20; GwH nr. 157/2004, B.79 en GwH 17/2009, nr. B.22.2.
[83] HvJ Kalanke, C-450/93; HwJ Georg Badeck C-158/97; HvJ Hellmut Marschall t. Land Nordhein-Westfalen, C-409/95; HvJ Abrahamsson en Anderson, C-407/98.
[84] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 55-56.
[85] Zie bv. de discussie n.a.v. de Hasseltse woontoren voor jongeren. T. ROYACKERS, "Woontoren enkel voor jongeren mag niet", Het Laatste Nieuws, 24 mei 2018, https://www.hln.be/in-debuurt/hasselt/woontoren-enkel-voor-jongeren-mag-niet~ae3406d1/.
[86] Artikel 5 Rasrichtlijn; artikel 7 Kaderrichtlijn; artikel 6 Genderrichtlijn goederen & diensten en artikel 3 Genderrichtlijn arbeid & beroep.

van kandidaten op basis van hun handicap, leeftijd, origine, … hebben baat bij een grotere rechtszekerheid. In het verleden ontstond er reeds discussie over de rechtmatigheid van dergelijke initiatieven.

Vlaanderen sluit hierbij aan bij het federale niveau waar eveneens wetsbepalingen inzake positieve actie nader uitgewerkt werden in een koninklijk besluit voor wat de privésector betreft.[87]

Artikel 34

Uit de evaluatiestudie van het Gelijkekansendecreet blijkt dat situaties voorkomen waarbij een reactie op een verzoek tot redelijke aanpassingen onredelijk lang uitblijft, of zelfs waarbij er nooit enige reactie kwam.[88] Zonder wettelijke verplichting daartoe, hebben ondernemingen en andere organisaties weinig incentives om binnen een redelijke termijn te reageren, zelfs wanneer zij de middelen hebben om de verzoekers te beantwoorden. Bij het uitblijven van een antwoord is er zelfs geen formele weigeringsbeslissing die kan worden beschouwd als discriminatie en waarmee de verzoeker dus verder aan de slag zou kunnen (een impliciete weigeringsbeslissing biedt op dit vlak weinig rechtszekerheid).

Naar aanleiding van de vaststellingen uit de evaluatiestudie, wordt een nieuwe afdeling opgenomen in het Gelijkekansendecreet die modaliteiten vastlegt in het kader van redelijke aanpassingen. Bij een vraag tot redelijke aanpassingen is de dialoog tussen de verzoeker en ontvanger van het verzoek een belangrijk principe. Het is een interactief proces dat erop gericht is om de belemmeringen die de persoon met een handicap ervaart, in kaart te brengen en in samenspraak op zoek te gaan naar aanpassingen die deze drempels verlagen.

Met betrekking tot het aspect toegankelijkheid moet benadrukt worden dat het bewerkstelligen van integrale toegankelijkheid een doelstelling is en blijft binnen het Vlaamse Gelijkekansenbeleid. Redelijke aanpassingen zijn namelijk geen voordeel, maar compenseren de nadelen die aan een handicap zijn verbonden opdat personen met een handicap zo zelfstandig mogelijk kunnen deelnemen aan een meer inclusieve samenleving.

Artikel 6, §2, eerste lid, 4° en 5°, van het Gelijkekansendecreet bepaalt dat het Vlaamse gelijkekansenbeleid een bijdrage wil leveren aan het bewerkstelligen van gelijke kansen. Het levert die bijdrage onder andere door de integrale toegankelijkheid te bevorderen van infrastructuur en informatie die voor een publiek toegankelijk is. Het recht op inclusie, redelijke aanpassingen en de bevordering van toegankelijkheid wordt daarenboven ook onderschreven door

[87] KB van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties, *BS* 1 maart 2019.
[88] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, Deel III inhoudelijke deelvragen, 297 e.v.

artikel 22ter van de Belgische Grondwet[89] en het VN-Verdrag Handicap[90]. Artikel 9 van het VN-Verdrag Handicap bepaalt meer specifiek dat de verdragsstaten, zoals België, passende maatregelen moeten nemen om personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen de toegang te garanderen tot de fysieke omgeving, tot vervoer, informatie en communicatie, met inbegrip van informatie- en communicatietechnologieën en –systemen, en tot andere voorzieningen en diensten die openstaan voor, of verleend worden aan het publiek, in zowel stedelijke als landelijke gebieden. De verdragsstaten moeten verder onder meer passende maatregelen nemen om te waarborgen dat private instellingen die faciliteiten of diensten aanbieden die openstaan voor, of verleend worden aan het publiek, rekening houden met alle aspecten van toegankelijkheid voor personen met een handicap.

Het hogergenoemde artikel 6 van het Gelijkekansendecreet is daar met andere woorden een veruitwendiging van.

De rechter en het Vlaams Mensenrechteninstituut kunnen in concrete zaken (bv. inzake een verzoek tot redelijke aanpassingen) met deze bepalingen en doelstelling dan ook rekening houden.

Artikel 35

Het nieuwe artikel 26bis bepaalt een maximale antwoordtermijn voor het beantwoorden van een aanvraag tot redelijke aanpassingen. Een dergelijke maximale wettelijke antwoordtermijn is eveneens voorzien bij het recht op bescherming van persoonsgegevens of toegang tot bestuursdocumenten. Die antwoordtermijn moet gelden zowel ten aanzien van overheidsinstanties en organisaties die diensten van algemeen belang aanbieden en daarvoor overheidssteun ontvangen als ten aanzien van private werkgevers en aanbieders van goederen en diensten. Op die manier wordt vermeden dat dergelijke vragen onbeantwoord blijven uit nalatigheid of in de hoop de aanvraag niet te moeten inwilligen.

Een bijkomend aandachtspunt is het feit dat de geadresseerde niet altijd weet dat het gaat om een verzoek tot redelijke aanpassingen en dat er vanaf de ontvangst dus een antwoordtermijn begint te lopen. Daarom zal de Vlaamse Regering een modelformulier vaststellen. Op die manier kunnen discussies over de aard van de aanvraag worden vermeden. Het gebruik van dit modelformulier zal niet verplicht zijn aangezien dit kan leiden tot een hogere drempel voor de persoon met een handicap. Er wordt wel ingezet op een ruime sensibilisering zodra het modelformulier wordt aangenomen. Bedrijven zullen dit formulier ter beschikking kunnen stellen op hun website. Indien de verzoeker toch gebruik maakt van een ander formulier dan het modelformulier, moet dit ook aanvaard worden zolang duidelijk is dat het om een verzoek om redelijke aanpassingen gaat.

---

[89] Artikel 22 van de Grondwet: *"Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen. De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen de bescherming van dat recht."*

[90] Artikel 9 van het VN-Verdrag Handicap.

In paragraaf 2 wordt toegevoegd dat in complexe gevallen de geadresseerde over een langere antwoordtermijn moet kunnen beschikken. Er wordt bepaald dat de standaardtermijn kan worden verlengd, op voorwaarde dat de verlengingsbeslissing wordt meegedeeld en de redenen voor het uitstel worden vermeld.

Paragraaf 3 bepaalt dat de geadresseerde een verzoek tot bijkomende informatie kan formuleren. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan de gevallen waarin de verzoeken te algemeen geformuleerd werden of op het eerste zicht buitensporig lijken. Om te vermijden dat hiervan misbruik zou worden gemaakt, worden randvoorwaarden ingebouwd zoals de verplichting zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen de standaard antwoordtermijn het verzoek tot bijkomende informatie te formuleren en de verplichting het verzoek te motiveren en te verduidelijken welke bijkomende informatie er exact nodig is. Tot slot wordt ook bepaald dat een nieuwe antwoordtermijn pas begint te lopen vanaf dat de aanvrager zijn aanvraag gespecificeerd of vervolledigd heeft.

Artikel 36

Artikel 26ter bepaalt dat de beslissing om het verzoek geheel of gedeeltelijk in te willigen zo snel mogelijk en uiterlijk binnen zestig dagen moet uitgevoerd worden. Deze termijn kan ook verlengd worden met dertig dagen indien de persoon bij wie de aanvraag wordt ingediend oordeelt dat er meer tijd nodig is om de beslissing uit te voeren.

Artikel 37

In het eerste lid van artikel 26quater wordt bepaald dat een eventuele weigering moet worden gemotiveerd en de verzoeker moet informeren over de klacht- en beroepsmogelijkheden. Via de motivering krijgt de verzoeker inzicht in de redenen voor de afwijzing, wat hem onder meer toelaat de opportuniteit van een eventuele klacht- of beroepsprocedure te beoordelen.[91]

Het tweede lid van artikel 26quater voorziet dat het uitblijven van een antwoord binnen de daartoe voorziene termijnen wordt gelijkgesteld met een formele weigering van het verzoek om een redelijke aanpassing. Dat geeft de verzoeker het recht een klacht in te dienen bij het Vlaams Mensenrechteninstituut of beroep in te stellen tegen de geadresseerde bij de bevoegde rechtbank.[92]

Artikel 38

Artikel 26quinquies voorziet dat het verstrekken van informatie en het treffen van redelijke aanpassingen kosteloos gebeurt voor de aanvrager van de redelijke aanpassingen. Enkel indien aanvragen kennelijk ongegrond of buitensporig zijn, onder andere door het repetitieve karakter ervan, mag een redelijke vergoeding gevraagd worden of mag geweigerd worden gevolg te geven aan de aanvraag. De

[91] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 300-301.
[92] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 301.

persoon die de aanvraag ontvangt moet de kennelijk ongegronde of buitensporige aard van de aanvraag aantonen. Hierbij moet benadrukt worden dat indien een nieuwe aanvraag wordt ingediend omwille van nieuwe en relevante elementen dit niet kan leiden tot een weigering om gevolg te geven of tot het vragen van een redelijke vergoeding omwille van de kennelijk ongegronde of buitensporige aard van de aanvraag.

Artikel 39

Artikel 26sexies benadrukt dat deze nieuwe afdeling geen afbreuk doet aan decretale bepalingen die in een ruimere rechtsbescherming voorzien voor personen met een handicap.

Artikel 40

Het Gelijkekansendecreet vermeldt uitdrukkelijk dat discriminatie op grond van meer dan één beschermd kenmerk verboden is.

Binnen deze categorie van meervoudige discriminatie kan nog een onderscheid worden gemaakt tussen cumulatieve en intersectionele discriminatie. Bij cumulatieve discriminatie kan het gaan om meerdere discriminaties op grond van meerdere beschermde kenmerken (bv. ras en geslacht, leeftijd en seksuele oriëntatie, …) die op elk van die kenmerken afzonderlijk ook een zelfstandige discriminatie zouden uitmaken. Bij cumulatieve discriminatie blijven de verschillende beschermde persoonskenmerken dus scheidbaar, terwijl dit bij intersectionele discriminatie niet het geval is.

Bij intersectionele discriminatie gaat het om discriminatie op grond van een combinatie van meerdere beschermde kenmerken waarbij de intersectie van die twee (of meer) gronden– bij de directe verschijningsvorm – leidt tot een nadeel dat er niet (noodzakelijk) zou zijn als het slachtoffer slechts een van die gronden had. Een voorbeeld van intersectionele discriminatie is een minder gunstige behandeling van (enkel) zwarte vrouwen, omdat de discriminatie plaatsvindt op de intersectie of het snijpunt van geslacht en huidskleur. Witte vrouwen worden in dit voorbeeld niet ongunstig behandeld en zwarte mannen evenmin. Het is echter belangrijk te benadrukken dat de loutere omstandigheid dat niet alle leden van de beschermde groep (bv. alle vrouwen of alle personen met een zwarte huidskleur) benadeeld worden niet volstaat om te besluiten dat er geen sprake is van directe discriminatie op grond van het betrokken beschermd kenmerk.

Het onderscheid tussen cumulatieve en intersectionele discriminatie is dan ook vrij theoretisch en is in de praktijk niet altijd eenvoudig te maken. Uit de rechtsleer en (internationale) rechtspraak blijkt bovendien (nog) niet eenduidig hoe er juridisch gezien rekening moet worden gehouden met het cumulatieve of intersectionele karakter van een discriminatie.[93]

---

[93] S. Fredman, *Discrimination Law*, 3de ed., Oxford, Oxford University Press, 2022, 228-232; S. Fredman, *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-Discrimination Law* (Europese Commissie), 2016, 69 e.v. (inclusief een overzicht van de relevante rechtspraak van

Daarom wordt er een nieuw artikel 27bis ingevoegd dat de rechter en het Vlaams Mensenrechteninstituut verplicht om rekening te houden met het meervoudige karakter van de benadeling in hun beoordeling, die hen tegelijk de nodige flexibiliteit laat inzake de manier waarop dit het beste gebeurt, naar gelang van de concrete feiten van de voorliggende zaak en de middelen die de partijen opwerpen. Deze flexibele benadering laat ook toe dat het Vlaams Mensenrechteninstituut en de rechter rekening kunnen houden met nieuwe evoluties in de hogere rechtspraak en met veranderende inzichten in de rechtsleer inzake meervoudige discriminatie, zonder dat daartoe telkens het decreet hoeft te worden gewijzigd.

Meer concreet, betekent dit dat de rechter en het Vlaams Mensenrechteninstituut geval per geval kunnen nagaan of de beweerde discriminatie op grond van één of meer beschermde kenmerken, dan wel op grond van een combinatie van die kenmerken heeft plaatsgevonden. De rechter en het Vlaams Mensenrechteninstituut kunnen vervolgens op de volgende manieren rekening houden met de veelheid of combinatie van beschermde kenmerken:
a) bij het bepalen van de geschikte referentiepersoon kan rekening gehouden worden met de verschillende kenmerken op grond waarvan gediscrimineerd is;
b) bij het toepassen van de rechtvaardigingstoets kan de rechter de toetsingsintensiteit verhogen en dus een strikter toezicht uitoefenen op de door de verweerder aangevoerde verantwoording voor de ongunstige behandeling, in het bijzonder op de evenredigheid van de benadeling ten opzichte van het doel dat de verweerder ermee beweert na te streven.[94]

---

het Europees Hof van Justitie); D. Schiek, "On Uses, Mis-Uses and Non-Uses of Intersectionality before the Court of Justice (EU)" (2018) 18 *International Journal of Discrimination and the Law* 82; R. Xenidis, "Intersectionality from Critique to Practice: Towards an Intersectional Discrimination Test in the Context of 'Neutral Dress Codes'" (2022*) European Equality Law Review* 21; Shr. Atrey, "Illuminating the CJEU's Blind Spot of Intersectional Discrimination in Parris v. Trinity College Dublin" (2018) 47 *Industrial Law Journal* 278; M. Möschel, "If and When Age and Sexual Orientation Discrimination Intersect: Parris" (2017) 54 *Common Market Law Review* 1835; EHRM, B.S. t. Spanje, 24 juli 2012, § 62; Carvalho Pinto De Sousa Morais t. Portugal, 25 juli 2017, §§ 52-56.

[94] Zie in die zin bv. H.v.J., C-443/15, *Parris*, AG Kokott, §§ 157-159; C-157/15, *Achbita*, AG Kokott, EU:C:2016:382, § 121; E. Sharpston, "Shadow Opinion: Headscarves at Work (Cases C-804/18 and C-341/19)", *EU Law Analysis*, 23 maart 2021, te vinden op http://eulawanalysis.blogs-pot.com/2021/03/shadow-opinion-of-former-advocate.html, § 270. Zie ook E. Bribosia, R. Medard Inghilterra en I. Rorive, "Discrimination intersectionnelle en droit: mode d'emploi" (2021) 126 *Revue trimestrielle des droits de l'Homme* 241, 265-267; R. Xenidis, "Intersectionality from Critique to Prac-tice: Towards an Intersectional Discrimination Test in the Context of 'Neutral Dress Codes'" (2022) *European Equality Law Review* 21, 35-36. Zie in dat verband ook overw. 14 van het voorstel van de Europese Commissie voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen: "*Om elke vorm van twijfel die in dit verband binnen het bestaande rechtskader bestaat, weg te nemen, moet deze richtlijn daarom verduidelijken dat er in geval van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht rekening moet worden gehouden met dergelijke vormen van intersectionele discriminatie. Dit moet ervoor zorgen dat de rechtbanken en andere bevoegde instanties elke vorm van benadeling als gevolg van intersectionele discriminatie naar behoren in aanmerking nemen, met name voor materiële en procedurele doeleinden, onder meer om het bestaan van discriminatie te erkennen, de geschikte referentiepersoon te bepalen, de evenredigheid te beoordelen en, in voorkomend geval, het compensatie- of sanctieniveau vast te stellen.*"

Zoals vermeld in de toelichting bij artikel 41 (dat artikel 28 met betrekking tot de schadevergoedingen wijzigt) kan de rechter eveneens een hogere schadevergoeding toekennen indien de discriminatie verband houdt met meerdere beschermde kenmerken, onder meer indien hij van oordeel is dat de ernst van de discriminatie daardoor hoger ligt of indien hij oordeelt dat er sprake is van een bijzondere kwetsbaarheid.

Artikel 41

Het tweede lid van paragraaf 1 van artikel 28 wordt verduidelijkt door te bepalen "*Indien het slachtoffer een schadevergoeding vordert en de rechter stelt discriminatie vast, moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden, aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in §2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade.*". Deze formulering is duidelijker dan het werken met een kruisverwijzing naar paragraaf 2 van artikel 28.

Ten tweede worden de huidige forfaits opgenomen in het Gelijkekansendecreet substantieel verhoogd. Deze forfaits zijn onvoldoende om de door het slachtoffer werkelijk geleden (morele) schade te vergoeden. Bovendien is de sanctie allerminst evenredig indien de discriminatie geen eenmalig feit betreft, maar dat er sprake is van een weerkerend patroon.[95] De huidige bedragen staan daarenboven niet in verhouding tot de forfaits die in de arbeidscontext worden toegekend, i.e. 3 of 6 maanden brutoloon.

De bedragen van de forfaitaire schadevergoedingen in het Gelijkekansendecreet worden om bovenstaande redenen substantieel verhoogd. Meer precies, wordt het huidige basisbedrag (650€) en maximumbedrag (1300€) verdrievoudigd naar 1950€ en 3900€, en wordt er ook een minimumbedrag van 1000€ vastgelegd.

Aan de rechter wordt de mogelijkheid gegeven om het basisbedrag, op verzoek van de partijen en bij een met bijzondere redenen omklede beslissing, te verhogen naar het maximum van 3900€ of te verlagen naar het minimum van 1000€.

Voor de forfaitaire schadevergoedingen in de arbeidscontext wordt eveneens voorzien in een trapsysteem waarbij de basisschadevergoeding van 6 maanden brutobeloning verhoogd of verlaagd kan worden.

Door het werken met een trapsysteem kan de rechter meer rekening houden met de concrete omstandigheden van het geval dan nu, en wordt de rechter gedwongen om zijn beslissing voldoende te motiveren.

Er wordt aangegeven in het vierde lid welke criteria tot een verhoging of verlaging kunnen leiden. Het gaat om criteria die maken dat de (morele) impact van het miskennen van een discriminatieverbod op het slachtoffer groter of kleiner is dan gemiddeld.

[95] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 251-252.

Hierbij kan rekening worden gehouden met de volgende elementen:

1° de aard, de ernst en de duur van de inbreuk op het discriminatieverbod: een rechter zou, bijvoorbeeld, kunnen oordelen dat de aard of de ernst van de inbreuk groter en dus de geleden morele schade hoger is wanneer er sprake is van een discriminatie op grond van meer dan één beschermd kenmerk, zoals bij cumulatieve of intersectionele discriminatie (zie infra);
2° het eenmalig of repetitief karakter van de discriminatie: indien er meerdere discriminaties op verschillende tijdstippen kunnen worden vastgesteld (bv. bij de toegang tot het onderwijs en nadien nogmaals in de klas), of indien de discriminatie ten aanzien van het slachtoffer reeds werd vastgesteld en daarna opnieuw plaatsvindt kan de rechter daarmee rekening houden bij het bepalen van het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding. Dergelijk repetitief karakter kan namelijk de morele schade verhogen voor het slachtoffer;
3° de kwetsbaarheid van het slachtoffer: dit element laat de rechter toe geval per geval te beoordelen of de geleden morele schade hoger is wanneer de vastgestelde discriminatie het gevolg is van een samenspel van verschillende persoonskenmerken die de benadeelde persoon in onze samenleving (of in bepaalde domeinen ervan) bijzonder kwetsbaar maken binnen de context van de vastgestelde discriminatie. Niet bij elke cumulatieve of intersectionele discriminatie is er sprake van dergelijke bijzondere kwetsbaarheid.
4° de door de verweerder genomen maatregelen om de door het slachtoffer geleden schade te beperken: er kan ook rekening gehouden worden met het feit of er al dan niet reeds maatregelen werden genomen om de schade te beperken, aangezien dat de morele impact van de discriminatie op het slachtoffer kan verhogen of juist beperken. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan maatregelen die werden aanbevolen in een oordeel van de geschillenkamer van het Vlaams Mensenrechteninstituut waarbij de discriminatie werd vastgesteld. Hoewel het oordeel van de geschillenkamer niet-bindend is, noch voor de betrokken partijen, noch voor de rechter, kan de rechter indien die de redenering van de geschillenkamer volgt immers vaststellen dat er na het oordeel (nog) geen inperking van de schade heeft plaatsgevonden, en dit rechtzetten via de toekenning van een hogere schadevergoeding;
5° de opzettelijke aard of nalatigheid van de inbreuk: ook de opzettelijke of nalatige aard van de inbreuk kan de door het slachtoffer geleden morele schade vergroten of verkleinen;
6° elke andere omstandigheid die maakt dat de door het slachtoffer geleden morele schade meer of minder ernstig is dan gemiddeld.

Tot slot wordt ook in het laatste lid van paragraaf 2 de indexatie van de bedragen voor de forfaitaire schadevergoeding geregeld.

In paragraaf 2, eerste lid, worden verder enkele wetgevingstechnische wijzigingen aangebracht in de kruisverwijzingen naar artikel 20, eerste lid, 1°.

Artikel 42

In de eerste paragraaf van artikel 29 van het Gelijkekansendecreet wordt ten eerste een wijziging aangebracht om het artikel in overeenstemming te brengen

met het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut en de wijziging die wordt aangebracht aan artikel 41 (zie artikel 49) (eveneens ten gevolge van het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut). Door deze wijziging wordt verwezen naar de rechtspersonen, verenigingen en organisaties vermeld in artikel 41 van het Gelijkekansendecreet.

In de eerste paragraaf van artikel 29 van het Gelijkekansendecreet wordt ten tweede een nieuw tweede lid ingevoegd om te verduidelijken dat een bevel tot staking van de discriminatie ook positieve maatregelen kan inhouden en dit zowel ter beëindiging van de discriminatie als ter voorkoming van een herhaling ervan in de toekomst. Een positieve maatregel ter beëindiging van de discriminatie kan bijvoorbeeld gaan om het bevel om redelijke aanpassingen te doen, indien de zaak handelde over een weigering van een redelijke aanpassing. Een positieve maatregel ter voorkoming van de herhaling van discriminatie in de toekomst kan bijvoorbeeld een bevel inhouden tot een bezoek aan de kazerne Dossin of om een opleiding te volgen. Daarnaast kan zo'n positieve maatregel ook meer structureel of organisatorisch van aard zijn die soortgelijke inbreuken naar de toekomst toe kunnen voorkomen. Een positieve maatregel kan dan bijvoorbeeld gericht zijn om een algemeen klimaat binnen de betrokken organisatie te veranderen, zoals het bevel om een toegankelijkheidsbeleid te ontwikkelen voor gebruikers of klanten met een handicap, om een diversiteitsplan op te stellen, om dienstverlening naar klanten toe aan te passen of om een opleiding voor het personeel te organiseren. Ook wanneer het stakingsbevel een positieve verplichting inhoudt, kan die worden gekoppeld aan een dwangsom overeenkomstig artikel 30 van het Gelijkekansendecreet.

Deze precisering is nodig aangezien positieve maatregelen ter voorkoming van discriminatie afwijken van de "klassieke" maatregelen die een burgerlijke rechter kan opleggen. De bevoegdheid van de stakingsrechter om positieve maatregelen ter beëindiging van een discriminerende praktijk op te leggen wordt anderzijds wel reeds erkend in verschillende rechterlijke beslissingen. In de praktijk blijkt wel dat er nog discussie kan zijn tussen partijen in een concreet geding over de vraag of een stakingsrechter die bevoegdheid daadwerkelijk heeft. Dit zorgt voor onnodige discussie. Daarom is een precisering in het Gelijkekansendecreet ook hiervoor nodig. Bijkomend werd ook opgenomen dat de voorzitter van de rechtbank een termijn kan opleggen om de naleving van de positieve maatregelen te verzekeren.

Voor deze wijzigingen inzake de bevoegdheid voor de stakingsrechter om positieve maatregelen op te leggen (artikel 42 van dit voorontwerp van decreet) wordt beroep gedaan op de impliciete bevoegdheden. Hieronder wordt verantwoord dat voldaan is aan de drie voorwaarden van artikel 10 BHWI. Krachtens deze bepaling kunnen decreten rechtsbepalingen bevatten in aangelegenheden waarvoor de gemeenschaps- of de gewestparlementen niet bevoegd zijn, voor zover die bepalingen "noodzakelijk" zijn voor de uitoefening van hun bevoegdheid. Bovendien is vereist dat de betrokken federale aangelegenheid zich tot een gedifferentieerde regeling leent en dat de weerslag van de betrokken bepaling op die aangelegenheid slechts marginaal is.
De bepaling inzake het opleggen van positieve maatregelen door de stakingsrechter gaat over de precisering dat de rechter kan beslissen om positieve

maatregelen op te leggen, zowel ter beëindiging van de discriminatie als ter preventie van de toekomstige herhaling van de discriminatie. Deze uitbreiding van de rechterlijke bevoegdheid heeft als doelstelling het verbeteren van de effectieve afdwinging van de rechten en plichten vervat in het Gelijkekansendecreet en het voorkomen van de herhaling van discriminerende feiten.

Wat betreft de gedifferentieerde regeling, kan worden gewezen op het feit dat het gaat om een bepaling inzake rechterlijke beslissingen gewezen op grond van het Gelijkekansendecreet. Het is dus nog steeds mogelijk voor rechters om voor beslissingen die gebaseerd zijn op federale regelgeving een andere regeling te volgen.

Wat betreft de marginale weerslag op het federale beleid, kan worden opgemerkt dat deze bepaling inzake de bevoegdheid tot het opleggen van positieve maatregelen zich enkel richten tot de beslissingen gewezen op grond van het Gelijkekansendecreet. Bijkomend ligt deze bepaling ook volledig in lijn met de bepalingen van de federale antidiscriminatiewetgeving inzake het stakingsbevel en het opleggen van positieve maatregelen. Er wordt verduidelijkt in paragraaf 2 van artikel 29 dat indien het slachtoffer een schadevergoeding vordert, de rechter de forfaitaire schadevergoeding moet toekennen. Door de huidige formulering "*kan toekennen*" leek het alsof de rechter hierbij een beoordelingsmarge had en was het Gelijkekansendecreet dus niet helemaal duidelijk wat betreft de vraag of de rechter wel verplicht is om een schadevergoeding toe te kennen indien ze door het slachtoffer wordt gevorderd.[96] Door deze aanpassing wordt paragraaf 2 ook in lijn gebracht met artikel 28, §1, tweede lid, van het Gelijkekansendecreet.

In artikel 29, §2bis, van het Gelijkekansendecreet wordt verduidelijkt dat de stakingsrechter de bevoegdheid heeft om bepalingen die volgens artikel 27 van het Gelijkekansendecreet nietig zijn, ook effectief nietig te verklaren. Het gaat om alle bepalingen die strijdig zijn met het Gelijkekansendecreet en de bepalingen volgens welke een of meer contracterende partijen afzien van de rechten die door het Gelijkekansendecreet gewaarborgd worden. De nietigheid van discriminerende bepalingen is namelijk een sanctie die uitdrukkelijk door de Europese antidiscriminatierichtlijnen wordt voorgeschreven[97] en op de lidstaten rust de Unierechtelijke verplichting om in een effectieve rechterlijke bescherming te voorzien van de door de rechtsorde van de Unie verleende rechten.

Ook voor deze wijziging inzake de bevoegdheid voor de stakingsrechter om de nietigheid van strijdige bepalingen uit te spreken (artikel 42 van dit voorontwerp

---

[96] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 251.

[97] Art. 14 Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (Rasrichtlijn); art. 16 Richt-lijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (Kaderrichtlijn); art. 13 Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten (Genderrichtlijn Goederen en diensten); art. 23 Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepas-sing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (Genderrichtlijn Arbeid en beroep).

van decreet) wordt beroep gedaan op de impliciete bevoegdheden. Hieronder wordt verantwoord dat voldaan is aan de drie voorwaarden van artikel 10 BHWI. Krachtens deze bepaling kunnen decreten rechtsbepalingen bevatten in aangelegenheden waarvoor de gemeenschaps- of de gewestparlementen niet bevoegd zijn, voor zover die bepalingen "noodzakelijk" zijn voor de uitoefening van hun bevoegdheid. Bovendien is vereist dat de betrokken federale aangelegenheid zich tot een gedifferentieerde regeling leent en dat de weerslag van de betrokken bepaling op die aangelegenheid slechts marginaal is.

De bepaling verleent de rechter de bevoegdheid om alle bepalingen die strijdig zijn met het decreet nietig te verklaren, alsook de bepalingen volgens welke een of meer contracterende partijen afzien van de rechten die door het decreet gewaarborgd worden. Deze uitbreiding van de rechterlijke bevoegdheid heeft als doelstelling het verbeteren van de effectieve afwinging van de rechten en plichten vervat in het Gelijkekansendecreet. Zoals hierboven vermeld, is de nietigheid van discriminerende bepalingen bovendien een sanctie die uitdrukkelijk door de Europese antidiscriminatierichtlijnen wordt voorgeschreven[98]. Aangezien op de lidstaten de Unierechtelijke verplichting rust om in een effectieve rechterlijke bescherming te voorzien van de door de rechtsorde van de Unie verleende rechten is het noodzakelijk deze bepaling inzake nietigheid op te nemen in het Gelijkekansendecreet.

Wat betreft de gedifferentieerde regeling, kan worden gewezen op het feit dat het gaat om een bepaling inzake rechterlijke beslissingen gewezen op grond van het Gelijkekansendecreet. Het is dus nog steeds mogelijk voor rechters om voor beslissingen die gebaseerd zijn op federale regelgeving een andere regeling te volgen.

Wat betreft de marginale weerslag op het federale beleid, kan worden opgemerkt dat deze bepaling inzake de bevoegdheid tot nietigverklaring van de stakingsrechter zich enkel richt tot de beslissingen gewezen op grond van het Gelijkekansendecreet.

Uit de evaluatiestudie blijkt dat de openbaarmaking bedoeld in paragraaf 3 tot nu toe nog niet werd opgelegd, ook niet wanneer het werd gevorderd.[99] Slachtoffers zouden dit niet vorderen omdat het niet mogelijk is voor een rechter om de openbaarmaking te bevelen zonder vermelding van de naam van het slachtoffer.

---

[98] Art. 14 Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (Rasrichtlijn); art. 16 Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (Kaderrichtlijn); art. 13 Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten (Genderrichtlijn Goederen en diensten); art. 23 Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepas-sing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (Genderrichtlijn Arbeid en beroep).

[99] Zie bv. Gent 5 juni 2018; E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 239.

Dit is dus een drempel die sommige slachtoffer ervan weerhoudt die openbaarmaking te vorderen.

Om deze redenen wordt artikel 29 van het Gelijkekansendecreet gewijzigd opdat de openbaarmaking van de rechterlijke beslissing, al dan niet in de vorm van een samenvatting, moet gebeuren zonder dat daarbij natuurlijke personen die als partij deelnamen aan de procedure direct kunnen worden geïdentificeerd, tenzij de rechtbank op verzoek van het slachtoffer of ambtshalve om gewichtige redenen en na schriftelijke toestemming van het slachtoffer anders beslist. Rechtspersonen kunnen wel bij naam worden genoemd.

Persoonsgegevens die kunnen leiden dat een persoon direct kan geïdentificeerd worden zijn bv. identificatiegegevens (naam, voornaam, adres en rijksregisternummer). Persoonsgegevens waardoor een persoon indirect zou kunnen worden geïdentificeerd zoals bv. geboorteplaats en -datum in combinatie met andere specifieke gegevens, kunnen dus wel worden vermeld in de rechterlijke beslissing. De keuze voor dergelijke pseunonimisering is ingegeven door het advies van de Raad van State waaruit blijkt dat anonimiseren – waarbij alle gegevens die in verband kunnen worden gebracht met een geïdentificeerde of identificeerbare persoon worden geweerd - als voorwaarde opleggen bij de openbaarmaking van de rechterlijke beslissing moeilijk is wegens de contextuele gegevens die vaak uit de rechterlijke beslissing voortvloeien.[100] De rechterlijke instanties die beslissen tot openbaarmaking van de rechterlijke beslissing zijn de verwerkingsverantwoordelijken.

De voorwaarde in het tweede lid van paragraaf 3 met betrekking tot de openbaarmaking, namelijk dat de openbaarmaking *"ertoe [kan] bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden",* wordt geschrapt. Dit is eveneens in lijn met de federale antidiscriminatiewetten.[101] Door deze schrapping wordt de openbaarmaking een op zichzelf staande maatregel die de stakingsrechter kan opleggen, in plaats van louter een drukkingsmiddel dat de naleving van het stakingsbevel moet helpen verzekeren. De openbaarmaking is namelijk ook een instrument om verschillende andere legitieme doeleinden te helpen verwezenlijken, namelijk:

- het beter bekend maken van de rechtsonderhorigen met de rechten en verplichtingen vervat in het Gelijkekansendecreet;
- de in het ongelijk gestelde partij en andere personen die aan het Gelijkekansendecreet onderworpen zijn afschrikken om in de toekomst nog (opnieuw) te discrimineren.

Bijkomend wordt eveneens voorzien in een andere vorm van bekendmaking, namelijk een verplichte mededeling aan het Vlaams Mensenrechteninstituut van de rechterlijke beslissing inzake de stakingsvordering. Dit kan het Vlaams

---

[100] Advies 72.913/2 van 16 februari 2023 van de Raad van State over een voorontwerp van wet 'houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen'.

[101] Art. 20, § 3, Antidiscriminatiewet; art. 25, § 3, Genderwet; art. 18, § 3, Antiracismewet.

Mensenrechteninstituut helpen in de uitoefening van (onder andere) zijn onderzoeks- en adviesopdrachten.

Er wordt bijkomend via een nieuw artikel 35ter van dit voorontwerp van decreet voorzien in de mogelijkheid tot openbaarmaking van alle rechterlijke beslissingen die op basis van het Gelijkekansendecreet worden gewezen en ook de verplichte mededeling aan het Vlaams Mensenrechteninstituut van deze beslissingen. In dit artikel 35ter wordt dus in het kader van een gemeenrechtelijke procedure geregeld dat de bekendmaking van het oordeel kan worden bevolen door de rechter, bij wijze van herstel in natura. Via dit artikel 42 van het voorontwerp wordt de bekendmaking enkel geregeld in het kader van de stakingsvordering. In de artikelsgewijze bespreking van artikel 35ter wordt ook aangetoond dat voor deze bepalingen inzake openbaarmaking is voldaan aan de voorwaarden voor de impliciete bevoegdheden vervat in artikel 10 BWHI.

Er moet ten slotte benadrukt worden dat de aanpassingen aan het sanctieapparaat die via voorliggend voorontwerp van decreet worden doorgevoerd, enkel slaan op de burgerrechtelijke sancties. De bevoegdheid van de strafrechtelijke autoriteiten met betrekking tot de in het Gelijkekansendecreet omschreven misdrijven blijven onveranderd door deze aanpassingen.

Artikel 43

In artikel 30 van het Gelijkekansendecreet wordt een wijziging aangebracht om het artikel in overeenstemming te brengen met het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut en de wijziging die wordt aangebracht aan artikel 41 (zie artikel 49) (eveneens ten gevolge van het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut). Door deze wijziging wordt verwezen naar de rechtspersonen, verenigingen en organisaties vermeld in artikel 41 van het Gelijkekansendecreet.

Artikel 44

In artikel 31 van het Gelijkekansendecreet worden twee kruisverwijzingen naar de beschermde kenmerken aangepast in het licht van het nieuwe artikel 15bis van het Gelijkekansendecreet.

Artikel 45

Er wordt een nieuw artikel 35bis ingevoegd om de verjaringstermijn van de rechtsvorderingen op grond van het Gelijkekansendecreet te verduidelijken. Momenteel gelden voor de burgerrechtelijke rechtsvorderingen op grond van het Gelijkekansendecreet in principe de gemeenrechtelijke verjaringsregels, bij gebrek aan andersluidende bepalingen in het decreet (artikelen 2219 t.e.m. 2278 (oud) BW). Deze termijn wordt echter niet gepreciseerd in het Gelijkekansendecreet, zodat hieromtrent betwistingen ontstaan in gerechtelijke procedures. Daarom werd

in de evaluatiestudie over het Gelijkekansendecreet[102], de aanbeveling geformuleerd om de termijn te uniformiseren, en in sommige gevallen te verlengen of het beginpunt ervan te verduidelijken.

De gemeenrechtelijke regels inzake de verjaring van burgerlijke rechtsvorderingen behoren in principe tot de residuaire bevoegdheid van de federale overheid. De verjaringstermijn van een vordering wordt geacht niet zozeer een procedureaangelegenheid te zijn, dan wel een wezenlijk bestanddeel van het recht of het belang dat men met de vordering wil doen gelden.[103] Het bepalen van specifieke verjaringstermijnen is volgens bepaalde adviezen van de Raad van State en volgens gezaghebbende stemmen in de rechtsleer daarom een accessoire bevoegdheid. De gemeenschappen en de gewesten dienen in dit kader dus geen beroep te doen op artikel 10 BWHI; het volstaat dat het gaat om een vordering in een aangelegenheid die tot hun materiële bevoegdheid hoort.[104]

Artikel 46

Er wordt een artikel 35ter toegevoegd om te preciseren dat ook in het kader van een gemeenrechtelijke procedure de bekendmaking van het oordeel kan worden bevolen door de rechter, bij wijze van herstel in natura. In de rechtsleer wordt namelijk geargumenteerd dat een vordering tot bekendmaking van het vonnis mogelijk moet zijn in andere procedures dan stakingsprocedures en dit zonder daarbij onderworpen te zijn aan de wettelijke voorwaarde dat deze publicatie moet bijdragen tot de stopzetting van de discriminatie. Volgens de rechtsleer is dit mogelijk via het gemeen aansprakelijkheidsrecht, dat herstel in natura toelaat en

---

[102] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 268-269. Ook de federale evaluatiecommissie merkte op dat de verjaringsregels inzake discriminatiezaken niet duidelijk zijn, zie Franky De Keyzer, Julie Ringelheim, Matthias Storme (adjunct-rapporteur), Patrick Wautelet (rapporteur), Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie: Eerste evaluatieverslag, februari 2017, 80 en Julie Ringelheim en Patrick Wautelet, Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie: eindverslag, februari 2022, 120-121.

[103] Zie bv. R.v.St., afd. wetg., advies nr. L.19.193/8 van 29 juni 1989 over een voorontwerp van decreet 'houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor de sociale integratie van personen met een handicap', p. 11; advies nr. 42.505/VR/3 van 17 april 2007 over een voorontwerp van decreet 'tot aanvulling van het decreet van 5 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake milieubeleid met een titel XV Milieuschade, tot omzetting van de richtlijn 2004/35/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende milieuaansprakelijkheid met betrekking tot het voorkomen en herstellen van milieuschade', pp. 5-6. Over de precieze aard van de verjaring bestaat evenwel discussie. Zie in dat verband R.v.St., advies nr. 37.705/1 van 16 december 2004 over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot uitvoering van artikel 37terdecies van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994', opm. 2.2.3.

[104] Ibid. Zie eveneens in die zin, R.v.St., afd. wetg., advies nr. 51.868/2/V van 12 september 2012 over een voorontwerp van ordonnantie 'tot vaststelling van de fiscale procedure in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest', pp. 4-6; advies nr. 64.000/4 van 24 september 2018 over een voorontwerp van ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 'betreffende de Brusselse Codex Fiscale Procedure', pp. 16- 18. Zie ook K. REYBROUCK en S. SOTTIAUX, De federale bevoegdheden, Antwerpen, Intersentia, 2019, 247-248; J. VANPRAET, De latente staatshervorming, Brugge, die Keure, 2011, 373; J. VELAERS, De Grondwet en de Raad van State Afdeling wetgeving, Antwerpen, Maklu, 1999, 2

waarop uiteraard ook het slachtoffer van discriminatie zich kan beroepen.[105] Deze openbaarmaking is een instrument dat verschillende doeleinden kan hebben, namelijk:

- het beter bekend maken van de rechtsonderhorigen met de rechten en verplichtingen vervat in het Gelijkekansendecreet;
- de in het ongelijk gestelde partij en andere personen die aan het Gelijkekansendecreet onderworpen zijn afschrikken om in de toekomst nog (opnieuw) te discrimineren.

De rechterlijke instanties die beslissen tot openbaarmaking van de rechterlijke beslissing zijn de verwerkingsverantwoordelijke.

Verder wordt net zoals in het kader van de stakingsvordering, voorzien in een verplichte kennisgeving van alle uitspraken die op grond van het Gelijkekansendecreet worden gewezen aan het Vlaams Mensenrechteninstituut. Ook in het geval van hoger beroep, verzet of derdenverzet tegen een rechterlijke beslissing, moet het Vlaams Mensenrechteninstituut ingelicht worden door de griffier van de betreffende rechtbank of het betreffende hof. Deze kennisgeving kan het Vlaams Mensenrechteninstituut helpen in de uitoefening van (onder andere) zijn onderzoeks- en adviesopdrachten.

Voor deze wijzigingen inzake de bekendmaking van de rechterlijke beslissing in het kader van de stakingsvordering (artikel 42 van dit voorontwerp van decreet) en in gemeenrechtelijke procedure wordt beroep gedaan op de impliciete bevoegdheden. Hieronder wordt verantwoord dat voldaan is aan de drie voorwaarden van artikel 10 BHWI. Krachtens deze bepaling kunnen decreten rechtsbepalingen bevatten in aangelegenheden waarvoor de gemeenschaps- of de gewestparlementen niet bevoegd zijn, voor zover die bepalingen "noodzakelijk" zijn voor de uitoefening van hun bevoegdheid. Bovendien is vereist dat de betrokken federale aangelegenheid zich tot een gedifferentieerde regeling leent en dat de weerslag van de betrokken bepalingen op die aangelegenheid slechts marginaal is.
De bepalingen inzake het openbaarmaken van de rechterlijke beslissing gaan over de precisering dat de rechter kan beslissen om beslissingen die gewezen worden op grond van het Gelijkekansendecreet openbaar te maken. Deze openbaarmaking heeft verschillende belangrijke legitieme doelstellingen, namelijk zoals hierboven reeds vermeld het helpen verwezenlijken van het beter bekend maken van de rechtsonderhorigen met de rechten en verplichtingen vervat in het Gelijkekansendecreet en het afschrikken van de in het ongelijk gestelde partij en andere personen die aan het Gelijkekansendecreet onderworpen zijn om in de toekomst nog (opnieuw) te discrimineren. In het kader van het stakingsbevel kan de openbaarmaking bijkomend de doelstelling hebben om de naleving van het stakingsbevel te helpen verzekeren.

---

[105] S. DE REY en I. SAMOY, "Naar een diversifiëring van de privaatrechtelijke sancties in het antidiscriminatierecht" in J. RINGELHEIM e.a. (eds.), *Een hernieuwde impuls voor de strijd tegen discriminatie*, Antwerpen, Intersentia, 2023, 200, 205-206 en 208.

Wat betreft de gedifferentieerde regeling, kan worden gewezen op het feit dat het telkens gaat over bepalingen inzake rechterlijke beslissingen gewezen op grond van het Gelijkekansendecreet. Het is dus nog steeds mogelijk voor rechters om voor beslissingen die gebaseerd zijn op federale regelgeving om een andere regeling te volgen. Wat betreft de mededeling aan het Vlaams Mensenrechteninstituut heeft ook de federale regelgever reeds voorzien in een soortgelijke meldingsplicht. In artikel 213 van de Gegevensbeschermingswet is opgenomen dat binnen acht dagen vanaf de uitspraak de beschikking van de stakingsrechter ter kennis moet worden gebracht aan de bevoegde toezichthoudende autoriteit; ook beroepen tegen die beschikking moeten onverwijld aan de toezichthouder worden meegedeeld. De betrokken federale aangelegenheid leent zich dus tot een gedifferentieerde regeling.

Wat betreft de marginale weerslag op het federale beleid, kan worden opgemerkt dat deze bepalingen inzake de openbaarmaking van de rechterlijke beslissing zich enkel richten tot de beslissingen gewezen op grond van het Gelijkekansendecreet. Bijkomend ligt de schrapping van de voorwaarde *"ertoe kunnen bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden"* voor de openbaarmaking in het kader van het stakingsbevel in lijn met de federale regelgeving hieromtrent.

Artikel 47

In artikel 36 worden twee wijzigingen aangebracht.

Ten eerste wordt er een wijziging aangebracht in paragraaf 1 om deze bepaling in overeenstemming te brengen met het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut en de wijziging die (eveneens ten gevolge van het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut) wordt aangebracht aan artikel 41 (zie artikel 49). Paragraaf 1 verwijst door deze wijziging naar de rechtspersonen, verenigingen en organisaties vermeld in artikel 41 van het Gelijkekansendecreet. Ook wordt er verduidelijkt dat de verschuiving van bewijslast, die volgt uit de Europese antidiscriminatierichtlijnen, ook dient te worden toegepast in een procedure voor de geschillenkamer van het Vlaams Mensenrechteninstituut.

Ten tweede wordt een nieuwe paragraaf 4 toegevoegd. Met deze paragraaf wordt, in overeenstemming met het nieuwe tweede lid in artikel 15, verduidelijkt dat er in de context van bewijs ook geen opzet moet worden bewezen in hoofde van de discriminator voor de vaststelling van discriminatie in de zin van dit decreet. Het is belangrijk dit ook bij dit artikel te preciseren aangezien de vraag ook in die context geregeld voorkomt.

Meer in het algemeen, blijkt uit de evaluatiestudie dat de bewijsproblematiek de belangrijkste hinderpaal en toepassingsmoeilijkheid blijft in het discriminatierecht.[106]

[106] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 241-243.

Vaak is er namelijk geen enkel materieel spoor van de discriminatie en zijn er geen getuigen. Wanneer bijvoorbeeld een werkgever een vijftigjarige sollicitant niet wil aannemen vanwege diens leeftijd, of wanneer een eigenaar zijn appartement niet wil verhuren aan een zwarte kandidaat vanwege diens huidskleur, zullen zij vaak een andere, niet-discriminatoire reden geven voor hun beslissing. Bovendien, als er al documenten bestaan die de discriminatie zouden kunnen bewijzen, dan bevinden die zich vaak in de handen van de discriminator en niet in die van het slachtoffer. Als vrouwelijke werkneemsters systematisch minder loon krijgen dan hun mannelijke collega's voor gelijkwaardig werk, dan valt dat doorgaans enkel aan de hand van interne bedrijfsdocumenten aan te tonen.[107]

Het is daarom ook dat de Europese richtlijnen[108], zoals geïmplementeerd in dit artikel 36, voorzien in een verdeling van de bewijslast in discriminatiezaken tussen de verzoeker en de verweerder. Het is aan de verzoekende partij om, in eerste instantie, het bewijs te leveren van feiten die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden. Vervolgens is het aan de verweerder om aan te tonen dat er geen discriminatie heeft plaatsgevonden.

De afdeling Wetgeving van de Raad van State bepaalde aangaande deze verdeling dat *"de vermoedens die deze omkering van de bewijslast mogelijk maken niet gewichtig, precies en met elkaar overeenstemmend behoeven te zijn - aangezien dan de algemene regel zou gelden",* wel moeten de feiten nog *"relevant genoeg en degelijk"* zijn.[109] Het oogmerk is meer wapengelijkheid, om het machts- en informatieonevenwicht in discriminatiezaken te ondervangen.

Rechtspraakanalyse toont aan dat de regels inzake bewijs echter geregeld aanleiding geven tot interpretatiemoeilijkheden.[110] Deze verdeling van de bewijslast lijkt soms zo zelfs eerder in een bewijslastverzwaring te resulteren dan in de bedoelde bewijslastverdeling. Het is daarom van belang bovenstaande doelstelling van de bewijsregels in herinnering te brengen en te onderstrepen dat de toetsing van het vermoeden van discriminatie niet dermate streng mag worden dat er de facto een volledig bewijs wordt vereist, vooraleer de bewijslast kan verschuiven.

Artikel 48

---

[107] J. RINGELHEIM, "The burden of proof in anti-discrimination proceedings. A focus on Belgium, France and Ireland", European Equality Law Review, 2019/2, 49.

[108] Zie art. 8 Rasrichtlijn; art. 10 Kaderrichtlijn; art. 9 Genderrichtlijn Goederen en diensten; art. 19 Genderrichtlijn Arbeid en beroep

[109] Zie advies nr. 42.399/1 gegeven op 13 maart 2007 (Parl. St. Kamer 2006-07, nr. 51-2720/8). Zie in dit verband ook al het zeer terughoudende advies 32.967/2, gegeven op 4 februari 2002 over een wetsontwerp dat leidde tot de eerste federale discriminatiewet (van 25 februari 2003). Vgl. eveneens Arbitragehof, 6 oktober 2004, nr. 157/2004, B.83-84.

[110] E. Cloots, M. Spinoy en J. Vrielink, Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet, Antwerpen/Cambridge, Intersentia, 2021, 241-243. Zie ook: Franky De Keyzer, Julie Ringelheim, Matthias Storme (adjunct-rapporteur), Patrick Wautelet (rapporteur), Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie: Eerste evaluatieverslag, februari 2017, 89 en Julie Ringelheim en Patrick Wautelet, Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie: eindverslag, februari 2022, 132.

In artikel 37 van het Gelijkekansendecreet worden paragraaf 2 en 3 gewijzigd naar aanleiding van een hernieuwing van het inbreukdossier 2015/2012 door de Europese Commissie. De Europese Commissie stelde een foutieve omzetting vast van de Richtlijn 2006/54/EG over de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van man en vrouw in arbeid en beroep. Het gaat om het gebrek aan bescherming van werknemers tegen represailles als reactie op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven, overeenkomstig artikel 24 van de richtlijn.
In 2021 werd artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en artikel 38 van het Gelijkekansendecreet reeds gewijzigd in het kader van represaillebescherming. Zowel 38 van het Gelijkekansendecreet als artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 voorzien bescherming aan enerzijds de slachtoffers van discriminatie en anderzijds de personen die dit slachtoffer vertegenwoordigen of in hun voordeel getuigen tijdens een procedure tegen nadelige represaillemaatregelen (bijvoorbeeld ontslag) die getroffen worden door zij die het voorwerp zijn van de melding, klacht of procedure. De Commissie was meer in het bijzonder van oordeel dat de werkingssfeer van de maatregelen die de verschillende Belgische autoriteiten voorzien ter bescherming tegen represailles, te beperkt was omdat de bescherming van andere personen dan het slachtoffer of de formele getuigen van de discriminatie, zoals alle andere personen die het slachtoffer verdedigen of voor het slachtoffer getuigen, niet was gegarandeerd. Via het decreet van 19 maart 2021 tot wijziging van artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en artikel 38 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid werd tegemoetgekomen aan de voormelde opmerkingen van de Europese Commissie. De reikwijdte van de bescherming, voorzien in artikel 38 van Gelijkekansendecreet en artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002, die beperkt was tot *"personen die een slachtoffer van discriminatie vertegenwoordigen of in zijn voordeel getuigen tijdens een procedure"* werd uitgebreid.

De Commissie hernieuwde in 2023 echter de inbreukprocedure 2015/2012 en merkte op dat onder meer de Vlaamse regelgeving vereist dat een formele klacht wordt ingediend om werknemers te beschermen tegen represailles, waardoor dus situaties worden uitgesloten waarin de klacht informeel wordt ingediend. De Commissie beschouwt deze vereiste als een foutieve omzetting van de richtlijn.

In paragraaf 1 van artikel 37 van het Gelijkekansendecreet wordt ten eerste verduidelijkt dat het gaat om een melding die wordt gedaan, een klacht die wordt ingediend en een rechtsvordering die wordt ingesteld. Er wordt verder ook verduidelijkt in lijn met de federale regelgeving dat het niet mogelijk is om een nadelige maatregel te rechtvaardigen op basis van de feiten die worden aangevoerd in een melding, klacht of rechtsvordering door middel van de toevoeging ", of aan de inhoud ervan".

In overeenstemming met de recente wijziging van de federale discriminatiewetten[111] worden verder in paragraaf 2 van artikel 37 de vormvereisten *"met redenen omklede"* geschrapt. Paragraaf 2 wordt ook uitgebreid met een punt 3°/1 en een punt 3°/2. Deze voorzien ten eerste dat een melding of een klacht bij een bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling ook gevat wordt door de represaillebescherming. Ten tweede wordt ook een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave aan de procureur des Konings toegevoegd onder paragraaf 2.

Verder wordt in paragraaf 3 van artikel 37 voorzien dat om de represaillebescherming te genieten, de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, moet aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op het Gelijkekansendecreet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.
De aanvang van de bescherming wordt ook gewijzigd naar het moment waarop de steller van de nadelige maatregel kennisneemt, of redelijkerwijze kennis had kunnen hebben van de melding of de klacht.
Ten slotte wordt een nieuw derde lid toegevoegd aan paragraaf 3 dat voorziet in de mogelijkheid om een schriftelijk en gedateerd bewijs te vragen bij de instantie, rechtspersoon, vereniging of organisatie waar een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld. Dit nieuw lid wordt eveneens in navolging van de recente wijziging van de federale antidiscriminatiewetten[112] toegevoegd. Deze mogelijkheid heeft tot doel de persoon die een nadelige maatregel treft meer duidelijkheid te verschaffen over de procedure, de identiteit van de beschermde perso(o)n(en) en de aanvangstermijn van de bescherming. Daarnaast kan er op deze manier op eenvoudige wijze voldaan worden aan de bewijslast met betrekking tot de kennisname door de werkgever van de klacht of de melding. Ten slotte zorgt een gedagtekend schriftelijk bewijs voor een optimale bruikbaarheid ervan in het kader van een mogelijke gerechtelijke procedure. Zoals hierboven reeds gesteld kan dit bewijs door de betrokkene met elk rechtsmiddel geleverd worden. De persoon die de bescherming inroept is niet verplicht om een schriftelijk en gedateerd bewijs op te vragen, maar die mogelijkheid bestaat. Zij kunnen dit schriftelijk bewijs vervolgens zelf aan de persoon die een nadelige maatregel treft bezorgen, als zij dat willen. Op deze manier zal deze persoon kennisnemen van hun handeling. Indien de instantie, rechtspersoon, vereniging of organisatie weigert om een schriftelijk of

---

[111] Wet van 7 april 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, *BS* 15 mei 2023.
[112] Wet van 7 april 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, *BS* 15 mei 2023.

gedateerd bewijs af te leveren aan de betrokkene kan de betrokkene dus nog steeds met elk rechtsmiddel het bewijs leveren dat een melding werd gedaan, een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld. Een weigering van het afleveren van dit schriftelijk en gedateerd bewijs kan bovendien op zich een onderdeel vormen van het bewijs. Dit schriftelijk bewijs bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Met "de identiteit van de persoon" wordt bedoeld persoonsgegevens die het direct mogelijk maken om de persoon te identificeren. Het zal hier onder meer gaan over de naam, voornaam en adres van de woonplaats. De verwerkingsverantwoordelijke is de instantie, rechtspersoon, vereniging of organisatie die het schriftelijk bewijs aflevert aan de betrokkene.

De wijzigingen in artikel 37 hebben ook impact op de draagwijdte van artikel 38, dat in dit voorontwerp van decreet niet wordt gewijzigd. Artikel 38 stelt dat de personen die een slachtoffer van discriminatie steun verlenen door het slachtoffer te verdedigen of te vertegenwoordigen, of door voor het slachtoffer te getuigen, dezelfde bescherming genieten als vermeld in artikel 37.[113] Het spreekt voor zich dat represaillebescherming slechts mutatis mutandis toepassing kan vinden met betrekking tot personen die het vermeende slachtoffer formeel of informeel steunen, wanneer zulks juridisch en technisch mogelijk is. Zo kan een klacht met burgerlijke partijstelling bij een onderzoeksrechter enkel worden neergelegd door het vermeende slachtoffer, of iemand die een belang heeft bij de klacht.

Ten tweede worden in artikel 37 van het Gelijkekansendecreet wijzigingen aangebracht om het artikel in overeenstemming te brengen met het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut en de wijziging die (eveneens ten gevolge van het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut) wordt aangebracht aan artikel 41 (zie artikel 49). Er wordt door deze wijzigingen verwezen naar de rechtspersonen, verenigingen en organisaties vermeld in artikel 41 van het Gelijkekansendecreet.

Ten derde wordt aan paragraaf 5 en 6 een tweede lid toegevoegd om de cumulatie van schadevergoedingen in geval van represaillemaatregelen expliciet mogelijk te maken. Het idee erachter is dat de vergoedingen niet dezelfde schade dekken. Een voorbeeld kan dit verduidelijken: Een lid van een toneelgezelschap wordt gediscrimineerd wegens zijn/haar seksuele geaardheid of wordt gepest door de leidinggevende en vordert en verkrijgt een schadevergoeding wegens discriminatie of wegens pesterijen. Doordat de leidinggevende hierover ontstemd is, wordt het lid van het toneelgezelschap uitgesloten van het toneelgezelschap. In dergelijk geval leidt het lid van het toneelgezelschap opnieuw schade en kan deze nogmaals een schadevergoeding vorderen en verkrijgen.

Ten vierde worden enkele wetgevingstechnische wijzigingen aangebracht in de kruisverwijzingen.

---

[113] Dit artikel 38 werd reeds eerder gewijzigd door het decreet van 19 maart 2021 tot wijziging van artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en artikel 38 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, *BS* 30 maart 2021.

Ten slotte wordt de kruisverwijzing naar artikel 28, §2, eerste lid, 2°, van het Gelijkekansendecreet gewijzigd door het toevoegen van vier nieuwe leden aan paragraaf 2 van artikel 28 in het kader van de forfaitaire schadevergoedingen (zie de artikelsgewijze bespreking bij artikel 41 van het voorontwerp van decreet).

Artikel 49

Het huidige artikel 41 biedt bepaalde rechtspersonen de mogelijkheid om in rechte op te treden in geschillen waartoe het Gelijkekansendecreet aanleiding kan geven: rechtspersonen die de bescherming beogen van de mensenrechten die aan bepaalde specifieke voorwaarden voldoen (§1), alsook bepaalde werkgevers- en werknemersorganisaties (§2). Deze actoren kunnen, op basis van dat artikel, in rechte optreden zowel namens hun collectief belang als namens en voor rekening van een persoon die meent te worden gediscrimineerd.

Wat betreft de vordering namens het collectief belang, dient er echter te worden vastgesteld dat de huidige tekst van het Gelijkekansendecreet niet volledig in lijn is met de arresten van het Grondwettelijk Hof over het collectief vorderingsrecht, die aanleiding gaven tot een veralgemeende regel daarover in artikel 17 van het Gerechtelijk Wetboek.[114] Dat artikel 17 verleent alle rechtspersonen die de bescherming beogen van de mensenrechten, onder bepaalde voorwaarden, een collectief vorderingsrecht bij de gewone hoven en rechtbanken. De voorwaarden liggen in lijn met de voorwaarden die het Grondwettelijk Hof zelf stelt om namens een collectief belang een beroep tot vernietiging in te stellen.[115] De voorwaarden die nu in paragraaf 1 werden opgenomen wijken hiervan af en zijn te strikt in het licht van de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Er dient dus een wijziging te worden aangebracht om, specifiek voor dat soort collectieve vorderingen, de tekst van het decreet in lijn te brengen met de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof en de veralgemeende regels die op basis daarvan in het Gerechtelijk Wetboek werden opgenomen.

Daarnaast wordt er een nieuwe paragraaf 1bis ingevoegd om de mogelijkheid te behouden voor privaatrechtelijke rechtspersonen die zich in hun statuten tot doel hebben gesteld het recht om niet gediscrimineerd te worden te verdedigen of discriminatie te bestrijden, om in rechte op te treden namens en voor rekening van een persoon die meent te worden gediscrimineerd, in alle geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven. Publiekrechtelijke rechtspersonen, zoals het Vlaams Mensenrechteninstituut, hebben die mogelijkheid niet.

In paragraaf 2 wordt verduidelijkt dat de vermelde verenigingen en organisaties zonder rechtspersoonlijkheid ook nog steeds, zoals in de huidige versie van artikel

---

[114] GwH nr. 133/2013 en nr. 87/2017.

[115] Zie de memorie van toelichting bij het wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake burgerlijk recht en tot vereenvoudiging van de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek en het Gerechtelijk Wetboek betreffende de onbekwaamheid, en van de wet van 17 maart 2013 tot hervorming van de regelingen inzake onbekwaamheid en tot instelling van een nieuwe beschermingsstatus die strookt met de menselijke waardigheid, https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/3303/54K3303001.pdf.

41, in rechte kunnen optreden namens hun collectief belang of in naam en voor rekening van een persoon die meent te worden gediscrimineerd. Verder worden in paragraaf 2 ook enkele wetgevingstechnische wijzigingen doorgevoerd in de kruisverwijzing naar artikel 20 van het Gelijkekansendecreet.

De laatste paragraaf verduidelijkt dat indien een rechtspersoon of andere vereniging/organisatie in rechte optreedt in naam en voor rekening van een slachtoffer, dat die vordering slechts ontvankelijk is mits instemming van dat slachtoffer.

Hoofdstuk 4. Inwerkingtredingbepaling

Artikel 50

Dit artikel bevat de bepaling van inwerkingtreding. De Vlaamse Regering zal voor iedere bepaling van voorliggend voorontwerp van decreet de datum van inwerkingtreding bepalen.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen,

Bart SOMERS

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Jo BROUNS