



WIJZIGING VLAAMSE GELIJKEKANSEN- EN
GELIJKEBEHANDELINGSBELEID

Advies van de Commissie Diversiteit, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be/diversiteit – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Adviesvraag	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
Adviesvrager	Bart Somers - Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen
Ontvangst adviesvraag	30 juni 2023
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)
Goedkeuring raad	11 september 2023
Contactpersoon	Liselotte Hedeboom Lhedeboom@serv.be Nele Vanheeswijck Nvanheeswijck@serv.be

De heer Bart SOMERS

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

Arenberggebouw

Arenbergstraat 7

B-1000 Brussel

Advies wijziging Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelings- beleid

Mijnheer de minister

Op 30 juni 2023 ontving de SERV uw adviesvraag over het 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 gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid. De Commissie Diversiteit bij de SERV behandelde deze adviesvraag. De Vlaamse sociale partners formuleerden er samen met LEVL en Handicap en Arbeid bijgevoegd advies over het voorontwerp van decreet.

Wij zijn steeds bereid hierover met u van gedachten te wisselen.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Caroline Copers
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	5
Advies	7
1. Gelijkekansenbeleid	8
1.1 Doelstellingen	8
1.2 Organisatie van het horizontaal gelijkekansenbeleid	8
1.3 Samenwerking met partnerorganisaties	10
2. Gelijkebehandelingsbeleid	11
2.1 Redelijke aanpassingen	11
2.2 Positieve acties	13

Krachtlijnen

Het wijzigingsdecreet van het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid bevat een aantal belangrijke en logische wijzigingen, zoals de toevoeging van *sociale bescherming* aan het toepassingsgebied van het Vlaamse gelijkebehandelingsbeleid. De commissie apprecieert ook het streven om het decreet, inclusief de uitvoeringsbesluiten, nog deze legislatuur uit te werken.

De Commissie Diversiteit heeft ook een aantal belangrijke bezorgdheden en aanbevelingen.

Het is belangrijk en positief dat het bevorderen van digitale inclusie als doelstelling van het gelijkheidsbeleid wordt opgenomen en verder geconcretiseerd. Wel moet digitale inclusie worden gezien als onderdeel van integrale toegankelijkheid van informatie en niet omgekeerd.

Binnen de nieuwe aanpak van het horizontaal gelijkheidsbeleid vraagt de commissie een aantal elementen sterker te verankeren in het wijzigingsdecreet. Concreet vraagt de commissie:

- Veranker decretaal dat elk beleidsdomein binnen het eigen regulier beleid dient in te zetten op gelijke kansen conform de vastgelegde doelstellingen en beleidsprioriteiten inzake gelijke kansen.
- Garandeer de beleidsparticipatie van de betrokken groepen door hun inspraak bij het uitwerken van zowel het bredere gelijkheidsbeleid als het geïntegreerd horizontaal actieplan decretaal te verankeren. Veranker daarnaast decretaal een adviesvraag over het geïntegreerd actieplan aan de Commissie Diversiteit. Zorg ook voor een actieve coördinatie, afstemming en de ontwikkeling van expertise inzake gelijke kansen voor het bredere gelijkheidsbeleid.
- Behoudt de decretale verplichting van rapportering over en evaluatie van het geïntegreerd actieplan en maak deze publiek.

Inzake de erkenning van partnerorganisaties en deskundigen toegankelijkheid is het goed dat:

- er wordt gekozen voor een structureel kader dat de beleidsmatige samenwerking met partnerorganisaties verankert. Belangrijk daarbij is wel dat deze partners hun autonome en onafhankelijke werking behouden. De termijn voor erkenning wordt best, samen met de modaliteiten voor erkenning, financiering, samenwerking, monitoring, evaluatie en bijsturing, opgenomen in de uitvoeringsbesluiten in plaats van in het decreet.
- er aandacht is voor de ondersteuning van lokale besturen bij de uitbouw van een inclusief lokaal gelijkheidsbeleid. De commissie vraagt opnieuw dat de modaliteiten voor erkenning van een partnerorganisatie (al dan niet in samenwerking met andere relevante organisaties) duidelijk worden vastgelegd in de uitvoeringsbesluiten. Deze partner(s) moet(en)

minstens aantoonbare expertise kunnen voorleggen inzake inclusie, gelijke kansen en diversiteit.

- er een rechtsbasis wordt gelegd voor het erkennen van natuurlijke personen en rechtspersonen als deskundige toegankelijkheid. Om deze deskundigen te ondersteunen in verdere kennisopbouw en -uitwisseling, vraagt de commissie om een lerend netwerk te voorzien.

Inzake redelijke aanpassingen is het positief dat:

- indicatoren worden opgenomen om de redelijkheid te beoordelen. Tegelijkertijd vraagt de commissie een gegronde motivatie om af te wijken van de bestaande lijst uit het protocol van 19 juli 2007 met onder meer de Federale Staat. Dit kan enkel indien de relevantie bovenop de andere indicatoren duidelijk wordt aangetoond.
- een procedure voor redelijke aanpassingen wordt voorzien. Deze moet wel vooral een middel zijn voor de gevallen waarbij een informele aanpak ontoereikend blijkt. Informele goede praktijken om redelijke aanpassingen te voorzien moeten alle ruimte krijgen en gestimuleerd worden.

Wanneer een formele procedure voor verzoeken tot redelijke aanpassingen nodig is, moet deze zo nauwkeurig mogelijk worden geformuleerd. De commissie doet daartoe een aantal concrete aanbevelingen.

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

Gezien de belangrijke wijzigingen vraagt de Commissie Diversiteit om na twee jaar een evaluatie uit te voeren van het wijzigingsdecreet.

Advies

De Commissie Diversiteit bij de SERV behandelde de adviesvraag over het ontwerp van wijzigingsdecreet Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. Binnen de Commissie Diversiteit overleggen de Vlaamse sociale partners samen met LEVL en Handicap en Arbeid. Ze werken er adviezen uit over evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling.

Op 30 juni 2023 vroeg de minister de SERV om advies over dit ontwerpdecreet. Op 19 juli 2023 lichtte de raadgever gelijkekansen en non-discriminatie van het kabinet van de minister het wijzigingsdecreet toe op de werkgroep van de Commissie Diversiteit en vond een uitwisseling plaats.

Het wijzigingsdecreet bevat een aantal belangrijke en logische aanpassingen. Zo voegt het wijzigingsdecreet *sociale bescherming* toe aan het toepassingsgebied van het Vlaamse gelijkebehandelingsbeleid (Art. 26). Vlaanderen heeft sinds de zesde staatshervorming immers ruimere bevoegdheden op het vlak van sociale bescherming. Het gaat onder meer over het groeipakket en het zorgbudget voor personen met een handicap. Ook verduidelijkt het wijzigingsdecreet dat in de context van bewijs geen opzet of enige andere specifieke drijfveer van de discriminator moet worden aangetoond (Art. 36). Uit de evaluatiestudie¹ blijkt dat er in de praktijk nog regelmatig verkeerdelijk vanuit wordt gegaan dat dat wel nodig is.

De commissie apprecieert het streven om het decreet, inclusief de uitvoeringsbesluiten, nog deze legislatuur uit te werken. Het Gelijkekansen- en gelijkebehandelingsdecreet is voor de commissie immers een belangrijk decreet.

De commissie heeft ook een aantal belangrijke bezorgdheden en aanbevelingen. De commissie gaat achtereenvolgend in op wijzigingen wat betreft:

- De doelstellingen van het gelijkekansenbeleid,
- De organisatie van het horizontaal gelijkekansenbeleid,
- De samenwerking met partnerorganisaties,
- De indicatoren voor en procedure inzake redelijke aanpassingen,
- De uitwerking van positieve acties,
- Het voorzien van een evaluatie van het wijzigingsdecreet.

Op het vlak van handhaving lopen de standpunten binnen de Commissie Diversiteit uiteen. In bijlage zijn de afzonderlijke standpunten over handhaving van Unizo, Voka, Boerenbond en Verso enerzijds en ABVV, ACV, ACLVB, Handicap en Arbeid en LEVL anderzijds opgenomen.

¹ Cloots, E., Sottiaux, S. & Vrielink, J. (2020). [Evaluatiestudie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet.](#)

1. Gelijkekansenbeleid

1.1 Doelstellingen

Het is belangrijk en positief dat het bevorderen van digitale inclusie als doelstelling van het gelijkheidsbeleid wordt opgenomen en verder geconcretiseerd. Aandacht voor e-inclusie moet inherent deel uitmaken van alle inspanningen voor digitalisering van de publieke dienstverlening.²

Tegelijkertijd dringt de commissie aan om digitale inclusie te bepalen als onderdeel van integrale toegankelijkheid van informatie en niet omgekeerd. Alle vormen van informatie moeten immers integraal toegankelijk zijn. Bovendien heeft een e-inclusieve digitalisering aandacht voor een dienstverleningsmengeling van volwaardige digitale en niet-digitale alternatieven³. Specifiek voor kwetsbare groepen kunnen de niet-digitale alternatieven in bepaalde situaties (tijdelijk) belangrijk zijn om de toegankelijkheid van informatie te waarborgen.

1.2 Organisatie van het horizontaal gelijkheidsbeleid

Het is positief dat de Vlaamse Regering zichzelf een kortere termijn oplegt om de doelstellingen en beleidsprioriteiten van het horizontaal gelijkheidsbeleidsplan vast te leggen. De commissie kan zich ook vinden in de sterkere focus binnen het geïntegreerd plan. De termijn voor het vastleggen van de doelstellingen en prioriteiten gaat van 9 naar 6 maanden na het aantreden van een nieuwe Vlaamse Regering. Het plan zal enkel acties bovenop het reguliere beleid bevatten die samenwerking tussen beleidsdomeinen vergen (Art. 5). Dat loopt gelijk met het horizontaal integratiebeleidsplan. Het wijzigingsdecreet voorziet ook de mogelijkheid om beide plannen af te stemmen. In de feiten zijn beide plannen vandaag al geïntegreerd tot één plan. De commissie pleitte daar in het verleden voor.⁴ Dat biedt ook mogelijkheden om aandacht te hebben voor intersectionele problematieken.

De commissie vraagt om binnen de nieuwe aanpak van het horizontaal gelijkheidsbeleid 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 gelijkheidsbeleid,**
- **de rapportering en evaluatie van het geïntegreerd actieplan.**

Gelijke kansen is een horizontaal beleidsthema. Uit het wijzigingsdecreet en de Memorie van Toelichting blijkt dat alle beleidsdomeinen binnen hun reguliere beleid dienen in te zetten op gelijke

² Commissie Diversiteit (22 november 2021). [Advies actielijst arbeidsbeperking 2030](#); SERV (13 mei 2019). [Advies e-inclusie](#).

³ SERV (13 mei 2019). [Advies e-inclusie](#). SERV, Brussel.

⁴ Commissie Diversiteit (18 januari 2016). [Advies Horizontaal gelijkheids- en integratiebeleidsplan](#).

kansen of het bredere gelijkemansbeleid. Daarnaast zal een horizontaal geïntegreerd actieplan zich enkel nog richten op acties aanvullend op dat reguliere beleid en waarbij samenwerking tussen beleidsdomeinen is vereist. Een goede coördinatie en afstemming is nodig voor zowel het bredere gelijkemansbeleid als het horizontaal geïntegreerd actieplan gelijke kansen. Een horizontaal beleidsthema heeft immers als valkuil dat alle beleidsdomeinen het als een belangrijk thema aanstippen maar niemand zich verantwoordelijk voelt en er weinig eigenaarschap wordt ervaren. Voor een gedragen plan is bovendien beleidsparticipatie van de betrokken groepen een voorwaarde.

Concreet vraagt de commissie:

- **Veranker decretaal dat elk beleidsdomein binnen het eigen regulier beleid dient in te zetten op gelijke kansen conform de vastgelegde doelstellingen en beleidsprioriteiten inzake gelijke kansen.** Het wijzigingsdecreet schrapt de bepaling dat elk beleidsdomein het gelijkemansbeleid binnen het eigen domein voorbereidt, uitvoert en evalueert (Art. 9) en dat elk beleidsdomein één strategische doelstelling met betrekking tot gelijke kansen moet formuleren (Art. 6). Daarnaast zal het geïntegreerd horizontaal actieplan gelijke kansen zich enkel richten op de beleidsdomeinen die door de Vlaamse Regering als relevant worden bepaald (Art. 5 en 7). Hoewel de commissie zich kan vinden in een sterkere focus van het horizontaal geïntegreerd actieplan, mag van elk beleidsdomein verwacht worden om in te zetten op gelijke kansen. De Memorie van Toelichting stelt ook dat alle beleidsdomeinen in hun regulier beleid dienen in te zetten op gelijke kansen en daarover dienen te rapporteren in de jaarlijkse beleids- en begrotingstoelichting. De commissie vraagt die opdracht en verantwoordelijkheid van elk beleidsdomein ook decretaal te verankeren.
- **Garandeer de beleidsparticipatie van de betrokken groepen door hun inspraak bij het uitwerken van zowel het bredere gelijkemansbeleid als het geïntegreerd horizontaal actieplan decretaal te verankeren.** Het wijzigingsdecreet (Art. 7) bepaalt dat binnen de relevante beleidsdomeinen de Vlaamse Regering, de betrokken departementen en de intern en extern verzelfstandigde agentschappen in staan voor de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het gelijkemansbeleid. De commissie hecht veel belang aan beleidsparticipatie en empowerment van personen uit de kansengroepen om hun ervaringskennis en -deskundigheid mee te nemen in de uitbouw van het beleid. Beleidsparticipatie gaat daarbij verder dan de betrokken doelgroepen de kans geven om een inbreng te doen bij de opmaak van een horizontaal beleidsplan dat hen aanbelangt. Het vergt een participatief proces van overleg tussen de verschillende stakeholders, doelgroepen en beleidsdomeinen over welke beleidsdomeinen relevant zijn voor het geïntegreerd horizontaal actieplan, over de prioriteiten en doelstellingen, over de keuzes van acties en indicatoren om deze op te volgen en te evalueren, over afstemming tussen de acties, over bijstellingen, over evaluaties, ... Decreeaal is deze beleidsparticipatie van de betrokken groepen in het wijzigingsdecreet niet voorzien.
- **Veranker daarnaast decretaal een adviesvraag over het geïntegreerd actieplan aan de Commissie Diversiteit.** Binnen de Commissie Diversiteit wordt het overleg tussen de Vlaamse sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen structureel voorzien zodat de knowhow van de kansengroepen kan worden ingebracht in het beleid. In het verleden werd reeds advies gevraagd over de horizontale integratie en gelijkemansbeleidspunnen maar niet structureel. De Commissie Diversiteit wil in de toekomst graag blijvend een bijdrage leveren bij de opmaak van het geïntegreerd actieplan.

- **Zorg ook voor het bredere gelijkekansenbeleid voor een actieve coördinatie, afstemming en de ontwikkeling van expertise inzake gelijkekansen.** Het wijzigingsbesluit heft de commissie gelijke kansen op (Art. 9) en delegeert het vormgeven van het horizontaal gelijkekansenbeleid naar de uitvoeringsbesluiten bij het wijzigingsdecreet (Art. 8). In de Memorie van Toelichting wordt verduidelijkt dat de aanpak zal worden afgestemd op het integratiebeleid waar er aanspreekpunten integratiebeleid in de verschillende beleidsdomeinen zijn. Daarnaast coördineert het agentschap zowel het netwerk van aanspreekpunten, als de voorbereiding van het geïntegreerd actieplan. De commissie onderstreept dat het effectief inzetten op gelijke kansen binnen het reguliere beleid van de verschillende beleidsdomeinen actieve afstemming en coördinatie met deze beleidsdomeinen vergt en het ontwikkelen van expertise inzake gelijke kansen binnen deze beleidsdomeinen. De commissie mist op dat vlak een valabel alternatief voor de commissie die wordt afgeschaft.
- **Behoudt de decretale verplichting van rapportering over en evaluatie van het geïntegreerd actieplan.** Met de schrapping van de commissie gelijke kansen (Art. 9) wordt ook rapportering aan de Vlaamse Regering en het Vlaams Parlement als de evaluatie van het actieplan geschrapt. De manier waarop de departementen en de intern en extern verzelfstandigde agentschappen het gelijkekansenbeleid vormgeven zal nog in uitvoeringsbesluiten worden uitgewerkt (Art. 8). Voor de commissie is dat onvoldoende. Degelijk bestuur vergt ook een decretaal vastgelegde rapporterings- en evaluatieplicht, minimaal aan de Vlaamse Regering en het Vlaams Parlement. De commissie vraagt deze rapportering en evaluatie ook publiek te maken. De Inspectie van Financiën stelt in haar advies⁵ eveneens de vraag of deze evaluatie niet best centraal, en daardoor op een uniforme manier, kan gebeuren. De commissie vraagt om bij de opmaak van het geïntegreerd plan ook indicatoren voor de evaluatie van het plan vast te leggen die zowel gaan over het realiseren van de doelstellingen, als over samenwerking tussen de betrokken actoren en expertise-ontwikkeling (Art. 5).

1.3 Erkenning partnerorganisaties en deskundigen toegankelijkheid

De Commissie Diversiteit is tevreden met de keuze voor een structureel beleidskader dat de beleidsmatige samenwerking met autonome partnerorganisaties verankert. Wel is het daarbij belangrijk dat deze partnerorganisaties hun autonome en onafhankelijke werking behouden. De samenwerkingsovereenkomsten moeten zo worden opgesteld dat deze autonomie gegarandeerd blijft. Het is daarnaast positief en belangrijk dat partnerorganisaties voor gelijke kansen enkel onder bepaalde voorwaarden kunnen worden erkend. Het gaat over voorwaarden zoals werken vanuit een mensenrechten- en een intersectioneel perspectief.

Tegelijkertijd stelt de commissie zich vragen bij het opnemen van de termijn voor erkenning (vijf jaar) in het decreet. Het zou beter zijn om de termijn, samen met de modaliteiten voor erkenning, financiering, samenwerking, monitoring, evaluatie en bijsturing op te nemen in de uitvoeringsbesluiten, zoals dat is voorzien voor de erkenning van de toegankelijkheidsdeskundigen (art. Artikel 14novies). Zonder deze modaliteiten te kennen is het zeer moeilijk

⁵ Advies van IF van 4 mei 2023.

om in te schatten of het een goed idee is om erkenningen en samenwerkingsakkoorden vast te leggen voor een periode van vijf jaar.

Het is positief dat er aandacht is voor de ondersteuning van lokale besturen bij de uitbouw van een inclusief lokaal gelijkheidsbeleid. De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk dat de modaliteiten voor erkenning van een partnerorganisatie (al dan niet in samenwerking met andere relevante organisaties) duidelijk worden vastgelegd in de uitvoeringsbesluiten. Deze partner(s) moet(en) minstens aantoonbare expertise kunnen voorleggen inzake inclusie, gelijke kansen en diversiteit.

Non-discriminatie is een belangrijk onderdeel van het lokaal gelijkheidsbeleid. De commissie stelt vast dat de werking van Unia met lokale meldpunten discriminatie niet is overgenomen bij de oprichting van het VMRI.

Het is positief dat dit voorontwerp van decreet een rechtsbasis legt voor het erkennen van natuurlijke personen en rechtspersonen als deskundige toegankelijkheid. Zij zullen een rol spelen in het ontwerp- en vergunningsproces van publiek toegankelijke (delen van) gebouwen en de toetsing van de normen van de toegankelijkheidsverordening. Om deze deskundigen te ondersteunen in verdere kennisopbouw en -uitwisseling, vraagt de commissie om een lerend netwerk te voorzien.

2. Gelijkebehandelingsbeleid

2.1 Redelijke aanpassingen

2.1.1 Indicatoren voor redelijke aanpassingen

Het is positief dat het wijzigingsdecreet indicatoren opneemt om de redelijkheid van de aanpassing te beoordelen (Art. 25). Het is logisch dat dezelfde indicatoren worden opgenomen als in het 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 personen met een handicap.

De commissie 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 bovenop de andere indicatoren duidelijk wordt aangetoond. De Memorie van Toelichting bevat geen duidelijke, inhoudelijke motivatie voor de toevoeging van de indicatoren 'de aard en omvang van de organisatie' en 'de levensduur van de eventuele aanpassingen'. Het gaat om twee indicatoren uit de Nederlandse wetgeving over de verplichting van geleidelijke algemene toegankelijkheid en zijn niet gericht op redelijke aanpassingen in strikte zin. Bovendien lijken beide indicatoren te overlappen met de reeds opgenomen indicatoren. Zo voegt 'aard en omvang van de organisatie' weinig toe aan de indicatoren 'financiële impact van de aanpassing' en 'organisatorische impact van de aanpassing'. Ook 'de levensduur van de eventuele

aanpassingen' lijkt al vervat in de indicator 'de te verwachten frequentie en duur van het gebruik van de aanpassing door personen met een handicap'.

2.1.2 Procedure voor verzoeken om redelijke aanpassingen

Het is positief dat het wijzigingsdecreet in een procedure voor redelijke aanpassingen voorziet. Een duidelijke procedure kan zorgen voor meer (rechts)zekerheid voor zowel de aanvrager van redelijke aanpassingen als degene tot wie het verzoek om redelijke aanpassingen is gericht.

Tegelijkertijd moet deze formele procedure voor verzoeken om redelijke aanpassingen vooral een middel zijn voor de gevallen waarbij een informele aanpak ontoereikend blijkt te zijn. Informele goede praktijken om redelijke aanpassingen te voorzien moeten alle ruimte krijgen en worden gestimuleerd. Voor de Commissie Diversiteit moet een informele aanpak, waarin beide partijen in goede verstandhouding uitzoeken hoe redelijke aanpassingen in de individuele context best worden gerealiseerd en opgevolgd, zoveel mogelijk de norm zijn. Het is daarom belangrijk om ruim te informeren en sensibiliseren naar zowel personen met een handicap als naar ondernemingen over het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap, het brede scala aan invullingsmogelijkheden en het gebruik ervan te promoten en stimuleren. Dit kan o.a. door het delen van goede praktijken ter inspiratie.⁶ De formele procedure mag voor de commissie in geen geval een drempel vormen voor informele goede praktijken.

Wanneer een formele procedure voor verzoeken om redelijke aanpassingen nodig is, is het belangrijk om de procedure zo nauwkeurig mogelijk te formuleren. De commissie ziet nog een aantal mogelijkheden om de procedure verder te verduidelijken:

- Specificeer 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*⁷,
- 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).

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.

⁶ Commissie Diversiteit (22 november 2021). [Advies actielijst arbeidsbeperking 2030](#).

⁷ Redelijke aanpassingen mogen ook geen onevenredige belasting vormen voor de werkgever.

2.2 Positieve acties

De commissie vraagt 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. De commissie vroeg in eerdere advies⁸ al om ondernemingen, overheden, autonome overheidsbedrijven en organisaties kwalitatief te ondersteunen en stimuleren om werk te maken van positieve acties. Dat zijn tijdelijke en proportionele specifieke maatregelen die – binnen de voorwaarden van de antidiscriminatiewetgeving – kunnen worden genomen om de nadelen die verband houden met de door deze wetgeving beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk. Het uitwerken van uitvoeringsbesluiten bij positieve acties in het kader van het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkbehandelingsdecreet kan daartoe bijdragen. Daarbij zal er rekening mee moeten worden gehouden dat het federale KB tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties van 11 februari 2019 gericht is op positieve acties in het kader van de private arbeidsmarkt, terwijl het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkbehandelingsdecreet betrekking heeft op de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest.

3. Evaluatie

Gezien de belangrijke wijzigingen vraagt de Commissie Diversiteit om na twee jaar een evaluatie uit te voeren van het wijzigingsdecreet.

⁸ Commissie Diversiteit (3 mei 2019). [Advies actielijst migratieachtergrond](#).

Bijlagen

1. Afzonderlijke standpunten ACV, ABWV, ACLVB, LEVL en Handicap en Arbeid

De werknemersorganisaties betreuren samen met LEVL en Handicap en Arbeid dat er geen consensus werd gevonden om te adviseren over het onderdeel dat gaat over de handhaving en sancties in het ontwerpdecreet. Om die reden worden in wat volgt de standpunten van ABWV, ACVLB, ACV, Handicap en Arbeid en LEVL hierover weergegeven.

1.1 Sancties

Het voorontwerp van decreet (artikel 29) stelt: 'Het bevel tot staking, vermeld in het eerste lid, kan ook het nemen van tijdelijke specifieke maatregelen omvatten.' De werknemersorganisaties, Handicap en Arbeid en LEVL onderschrijven dat er expliciet wordt gesteld dat het bevel tot staking ook het nemen van tijdelijke specifieke maatregelen kan omvatten. Het is daarbij belangrijk om in het kader van een vordering tot staking van discriminatie of intimidatie op grond van discriminatie alle onzekerheid weg te nemen over het begrip 'staking'. We vragen dan ook om het begrip zodanig te bepalen waardoor de voorzitter van de rechtbank de bevoegdheid heeft om ook positieve maatregelen op te leggen, zelfs indien deze erop gericht zijn discriminerende praktijken daadwerkelijk te beëindigen en verdere discriminatie in de toekomst te voorkomen. Daarom vragen ABWV, ACLVB, ACV, Handicap en Arbeid en LEVL om in het ontwerpdecreet uitdrukkelijker te verwijzen naar die mogelijkheid door in paragraaf 1 tussen het eerste en het tweede lid een lid in te voegen dat als volgt luidt: "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."

In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat een staking van de discriminatie ook een positieve verplichting kan inhouden, zoals het bevel om redelijke aanpassingen te doen indien de zaak handelde over een weigering van een redelijke aanpassing (art. 41). Het zou duidelijker zijn als dit voorbeeld wordt aangevuld 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.

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 VMRI of een vordering voor de rechtbank is, wat twee zaken zijn met een hoge drempel. In de memorie van toelichting staat bovendien bij deze bepaling (p. 47) dat een weigering in se moet gemotiveerd zijn zodat de verzoeker inzicht krijgt in de redenen van de afwijzing wat hem toelaat de opportuniteit van een eventuele klacht- of beroepsprocedure te beoordelen. Dit valt niet te rijmen met

art.26quater, paragraaf twee. Daarom lijkt het aangewezen om in een sanctie van rechtswege te voorzien bij niet tijdig antwoorden.

Voor de werknemersorganisaties, Handicap en Arbeid en LEVL is het positief dat de schadevergoedingsbedragen verhoogd worden in lijn met de aanbevelingen van Unia en dat de rechter kan bepalen welk bedrag afschrikkend, doeltreffend en evenredig is gelet op de concrete omstandigheden van de zaak. We vragen echter om nog expliciet op te nemen dat de rechter in alle gevallen uitdrukkelijk en op afdoende wijze dient te motiveren waarom die de sanctie in de concrete omstandigheden van de zaak doeltreffend, evenredig en afschrikkend acht.

1.2 Handhaving en inspectie

Voor de werknemersorganisaties, Handicap en Arbeid en LEVL is het noodzakelijk dat de inspectiediensten voldoende onderzoeksmiddelen en -bevoegdheden krijgen om discriminatie te onderzoeken. Hierbij bevelen we aan om maatregelen te nemen die de vergemakkelijking van de bewijsvoering bewerkstelligen. Een maatregel hiertoe kan 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. Voorzie daarom 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 objectieve aanwijzingen van discriminatie.

2. Afzonderlijke standpunten van Voka, Unizo, Verso en Boerenbond

De organisaties die werkgevers vertegenwoordigen spreken zich negatief uit over de voorgestelde aanpassingen inzake de sancties, aangezien deze veroordelende en penaliserende benadering van overheidsdiensten, instellingen en verenigingen die onder de toepassing van dit decreet vallen, volledig haaks staat op de positieve benadering van de laatste jaren om diversiteit op de werkvloer, met resultaat, te bevorderen.

In het bijzonder verzetten zij zich ten stelligste tegen de verdrievoudiging van de forfaitaire vergoedingen (wat kan oplopen tot 3.900 euro bruto). Dit wordt ervaren als buitenproportioneel.

In artikel 35bis wordt een verjaringstermijn voorgesteld van vijf jaar. De vraag stelt zich hoe dit gelezen moet worden met artikel 15 van de arbeidsovereenkomstenwet waar deze vijfjarige termijn na het feit waaruit de vordering is ontstaan, de termijn van één jaar na het eindigen van de arbeidsovereenkomst niet mag overschrijden.

Het voorstel van decreet bepaalt dat het niet mogelijk is om ten aanzien van 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. De vraag stelt zich dan ook hoe de wijzigingen in artikel 37 zich zullen verhouden ten opzichte van de rechtspraak van het

Hof van Cassatie in Cass., 20 januari 2020, nr. S.19.0019.F en nog bevestigd in Cass., 15 juni 2020, nr. 19.0041.N. Volgens deze rechtspraak kan de werkgever redenen invoeren 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.

In hetzelfde verband begrijpen de werkgeversorganisaties niet waarom het tijdsaspect van 12 maanden in dit artikel 37,§ 3 werd toegevoegd. Dit betreft bovendien een zeer lange periode.

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 kunnen de werkgeversorganisaties geenszins steunen, aangezien het orgaan ook verdere juridische stappen kan ondernemen. Die bevoegdheid moet om die reden voorbehouden blijven aan de sociale inspectie of bevoegde rechter.

De werkgeversorganisaties zijn de mening toegedaan dat het concept van verjaring zekerheid biedt voor alle partijen. Zij achten het ongepast om het intreden van verjaring uit te stellen. Hoewel de opschorting beperkt blijft tot een procedure bij het Vlaamse Mensenrechteninstituut mag de opschorting van deze termijn in geen geval een redelijke termijn overschrijden.

Tot slot vragen de werkgeversorganisaties nog om uitdrukkelijk te voorzien in een cumulverbod, zodat eenzelfde geachte gedraging, of dezelfde schade die de werknemer heeft geleden, niet verschillende keren wordt vergoed.