

Een ambitieuze omzetting van Europese richtlijnen over gelijke kansen

**Advies over de wijziging van het Vlaamse
gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid en het
decreet tot oprichting van een Vlaams
Mensenrechtinstituut**

Datum van publicatie: 14 november 2025



Noozo vzw | info@noozo.be | 02 274 00 31 | www.noozo.be
Vooruitgangstraat 323 bus 7, 1030 Brussel
Ondernemingsnr. 0778291475 | RPR Brussel

Advies

Adviesvraag over het voorontwerp van decreet tot wijziging van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid en het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut

Advies op vraag van: Caroline Gennez, Vlaams minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen

Ontvangst adviesvraag: 15 oktober 2025

Contactpersonen:

Ina Saenen | ina@noozo.be

Veronique Deblon | veronique@noozo.be

Inhoud

1	Samenvatting	4
2	Situering	7
2.1	Europese richtlijnen	7
2.2	Vlaamse instrumenten	8
2.3	Aanpassingen	8
3	Aanbevelingen	9
3.1	Positief	9
3.2	Ruimte voor verbetering	10
	Europese richtlijn over loontransparantie	10
	Europese richtlijnen over minimumnormen	11
	Goed bestuur	12
	Toegankelijkheid	13
	Opmerkingen bij een rechtszaak (amicus curiae-regeling)	15
	Signaal bij een ruimer gelijkekansenbeleid	17
4	Eindnoten	18

1 Samenvatting

De Vlaamse overheid past haar regelgeving aan om drie **Europese richtlijnen over gelijke behandeling en loontransparantie** om te zetten in Vlaamse wetgeving. Deze richtlijnen ([2023/970](#), [2024/1499](#) en [2024/1500](#)) versterken het recht op gelijke beloning en verplichten lidstaten om onafhankelijke en doeltreffende instellingen voor gelijke behandeling te voorzien. Dat zijn organisaties die strijden tegen discriminatie en gelijke kansen nastreven.

Het voorstel wijzigt:

- Het decreet over het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid,
- Het decreet tot oprichting van het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI).

Enerzijds moeten de aanpassingen zorgen voor een **betere bestrijding van discriminatie** op de werkvloer en meer openheid over verloning. Anderzijds versterken de aanpassingen de werking en onafhankelijkheid van het **Vlaams Mensenrechteninstituut**.

NOOZO – Vlaamse adviesraad handicap vindt de aanpassingen **positief**. Ze zorgen voor een betere bescherming van slachtoffers van discriminatie. Zo wordt bijvoorbeeld de bewijslast bij een vermoeden van discriminatie over lonen doorgeschoven van het slachtoffer naar de verweerder.

NOOZO ziet verder nog **ruimte voor verbeteringen** in het [gewijzigde decreet](#). Het is vreemd dat een **discriminatieklacht** bij het VMRI **onontvankelijk** wordt verklaard als er al een rechtszaak over deze kwestie loopt. Dat betekent dat een rechtszaak die net gestart is door een verweerder of moeizaam verloopt, een bemiddeling of uitspraak bij het VMRI voorkomt.

- ✓ [Klachten bij het VMRI over kwesties waarover tegelijk een rechtszaak loopt, worden onontvankelijk verklaard. Schrap deze bepaling in het voorontwerp.](#)

We ondersteunen de omzetting van de Europese richtlijnen in het voorontwerp van decreet, maar vragen om een volledige en ambitieuze uitvoering binnen de Vlaamse bevoegdheden.

Verschillende **Europese bepalingen ontbreken of zijn slechts gedeeltelijk omgezet**. Enkele voorbeelden:

- Sollicitanten moeten looninformatie ontvangen vóór het gesprek.
 - Werkgevers mogen niet vragen naar loon bij een vorige werkgever.
 - Vacatures moeten genderneutraal zijn.
 - Grote werkgevers (100+ personeelsleden/werknemers/...) moeten regelmatig rapporteren over de genderloonkloof.
 - Sancties voor overtredingen moeten doeltreffend en afschrikkend zijn.
- ✓ **Neem de Europese rechten en plichten hierboven opgesomd expliciet op in het voorontwerp.**

Een sterke verankering van loontransparantie, voldoende middelen voor het VMRI en een uitbreiding van haar juridische bevoegdheden zijn essentieel om gelijke behandeling in Vlaanderen effectief te waarborgen.

- ✓ **Het VMRI heeft voldoende capaciteit te hebben en middelen te krijgen om haar taken uit te voeren, in het bijzonder de opvolging van het VN-Verdrag Handicap. We vragen dat de Vlaamse regering daarvoor waakt.**
- ✓ **We vragen om een ambitieuze omzetting van de Europese richtlijn, waarbij alle mogelijkheden die de richtlijn biedt volledig worden benut. Het VMRI moet de bevoegdheid krijgen om namens een slachtoffer een gerechtelijke procedure te starten en eraan deel te nemen, en om slachtoffers actief te ondersteunen.**

Momenteel is er geen vertegenwoordiging van personen met een handicap of het ruimere handicapmiddenveld in het bestuur van het VMRI. Dit is een tekortkoming omdat het VMRI een bijzondere

opdracht heeft om het VN-Verdrag Handicap te bevorderen, te beschermen en op te volgen.

- ✓ Volg de richtlijnen van het VN-Comité voor onafhankelijke monitororganen. Voeg in het voorontwerp van decreet over het VMRI toe dat deelname van personen met een handicap (via hun representatieve organisaties) op alle niveaus van het VMRI (dus ook bestuur) gegarandeerd moet worden.

Het VMRI zet grote stappen vooruit op vlak van toegankelijkheid, zowel inhoudelijk als participatief. Om procedurele aanpassingen te kunnen garanderen én om tegemoet te komen aan de toegankelijkheidsverplichtingen uit het decreet, moedigen we de Vlaamse regering aan om het VMRI te steunen in hun toegankelijkheidswerking met de nodige investeringen.

- ✓ Zorg voor voldoende en specifiek budget om een toegankelijke werking van het VMRI te garanderen. Dat betekent dat de algemene werking toegankelijk is, redelijke aanpassingen gegarandeerd kunnen worden en procedurele aanpassingen voorzien zijn.

Het is positief dat het VMRI haar expertise kan delen door opmerkingen in te dienen bij een rechtszaak. Dat ondersteunt rechters om de wetgeving rond gelijke kansen en discriminatie correct toe te passen. In de memorie van toelichting lezen we: "het VMRI stelt zich daarbij terughoudend op omwille van zijn neutraal en objectief karakter". De terughoudendheid stellen wij in vraag.

- ✓ Er wordt bepaald dat het VMRI zich terughoudend moet opstellen bij het indienen van opmerking bij de rechter. Wij adviseren om daarbij het principe van terughoudendheid te schrappen. Neutraliteit en objectiviteit zijn essentieel bij een amicus curiae-regeling. Terughoudendheid is daar geen logisch gevolg van.
- ✓ Neutraliteit en objectiviteit in de context van de amicus curiae-regeling heeft niet als doel een rem te zetten op de

bescherming van mensenrechten. Verduidelijk dit in de wetgeving.

- ✓ Het afwegingskader van het VMRI moet prioriteit geven aan zaken waar zij door juridische of maatschappelijke impact, precedentwerking, ernstige mensenrechtenschendingen of eigen expertise een betekenisvolle bijdrage kan leveren.

Tot slot willen we ook een signaal over het ruimere gelijkekansenbeleid uitsturen. Het Europese hof van Justitie bevestigde in september 2025 het recht op redelijke aanpassingen door associatie. Wij vragen dat de minister van Gelijke Kansen dit signaal oppikt en opneemt in wetgeving.

- ✓ Neem de verplichting tot redelijke aanpassingen bij associatie op in de relevante Vlaamse wetgeving.

2 Situering

2.1 Europese richtlijnen

In mei 2023 keurde de Europese Unie [een richtlijn \(2023/970\)](#) goed om het discriminatieverbod te versterken door loontransparantie. Enerzijds moeten werkgevers bijvoorbeeld transparante beloningssystemen gebruiken. Ze moeten open zijn over de lonen van hun werknemers. Anderzijds krijgen werknemers bijvoorbeeld het recht op informatie over gemiddelde loonniveaus (gefocusd op geslacht, voor werknemers die dezelfde functie uitoefenen of werk van gelijke waarde verrichten). Je kan dus als werknemer informatie opvragen over de gemiddelde lonen van je collega's. Zo kan je jouw loon vergelijken met andere collega's van hetzelfde geslacht met dezelfde functie.

Daarnaast bracht de Europese Unie twee richtlijnen ([2024/1499](#) en [2024/1500](#)) uit die organen voor gelijke behandeling versterken. De richtlijnen bevatten minimumnormen voor organen voor gelijke behandeling. Zo verbetert de doeltreffendheid en onafhankelijkheid van die organisaties. Dat versterkt het principe van gelijke behandeling.

2.2 Vlaamse instrumenten

De Vlaamse regering past twee decreten aan om de Europese richtlijnen om te zetten naar Vlaamse wetgeving.

- Decreet tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut (28 oktober 2022)ⁱ
 - In Vlaanderen werd het VMRI aangeduid als het orgaan voor gelijke behandeling. Het heeft als opdracht alle mensenrechten te beschermen en te bevorderen.
 - Het VMRI neemt verschillende opdrachten op.ⁱⁱ Het zet in op onderzoek, sensibilisering, opvolging van het VN-Verdrag Handicap en bijstand bij discriminatieklachten en schending van mensenrechten.
- Vlaamse Gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid (10 juli 2008)ⁱⁱⁱ
 - Het decreet verbiedt discriminatie op basis van een reeks beschermde criteria (onder andere geslacht, leeftijd, handicap of gezondheidstoestand, ...). Het waarborgt gelijke behandeling en gelijke kansen op verschillende maatschappelijke domeinen (werk, onderwijs, huisvesting, dienstverlening, ...).

2.3 Aanpassingen

We sommen enkele grote wijzigingen in de twee decreten op:

- De Vlaamse overheid moet ervoor zorgen dat het VMRI wordt geraadpleegd over nieuwe Vlaamse wetgeving en beleid over antidiscriminatie.
- Het VMRI krijgt ook de mogelijkheid om opmerkingen in te dienen (op eigen initiatief of op vraag) bij een rechterlijke instantie (amicus curiae-regeling).
- Personeelsleden die onder de Vlaamse bevoegdheden vallen, zullen bij het VMRI informatie kunnen opvragen over hun individuele en gemiddelde beloningsniveau.

- Bij vermoeden van een inbreuk van beloningsdiscriminatie verschuift de bewijslast van het slachtoffer naar de verweerder. Die moet bewijzen dat er geen discriminatie plaatsvond.
- Bij vaststelling van beloningsdiscriminatie, heeft het slachtoffer recht op een compensatie. In artikel 3 wordt verduidelijkt uit welke elementen de vergoeding bestaat:
 - de volledige uitbetaling van de achterstallige beloning;
 - de vergoeding voor het verlies van kansen;
 - de vergoeding voor de immateriële schade;
 - ...

3 Aanbevelingen

3.1 Positieve wijzigingen

- We zijn tevreden dat de Vlaamse regering tijdig werk maakt van een omzetting van de Europese richtlijnen.
- We ondersteunen dat slachtoffers van beloningsdiscriminatie meer mogelijkheden krijgen tot een vergoeding voor geleden schade. Dat geldt ook voor intersectionele discriminatie waarbij verschillende identiteitslagen op elkaar inhaken en zorgen voor complexe of meervoudige discriminatie.
- Het is positief dat de Vlaamse regering de bewijslast bij een vermoeden van beloningsdiscriminatie omdraait. De werkgever moet nu bewijzen dat er geen sprake was van discriminatie.
- Het VMRI heeft specifieke expertise over discriminatie en mensenrechten die een meerwaarde kan zijn in rechtszaken. Het is positief dat het VMRI haar expertise kan delen door opmerkingen in te dienen bij een rechtbank (amicus curiae-regeling). Zij kan zo bijdragen aan een correcte toepassing van de antidiscriminatieregelgeving.
- Bij vaststelling van discriminatie door het VMRI, moet de verweerder binnen drie maanden aangeven welke aanbevelingen of verbintenissen werden opgevolgd.

- Het is goed dat het VMRI kan inzetten op een samenwerking met lokale besturen. Zo kunnen ze hun dienstverlening ook lokaal waarborgen.

3.2 Ruimte voor verbetering

Het is goed dat de twee decreten worden aangepast in overeenstemming met de Europese richtlijnen. Het [voorontwerp van decreet](#) voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de Europese richtlijnen. De memorie van toelichting stelt dat de bestaande decreten al grotendeels voldoen aan de Europese richtlijnen. Toch zijn er verschillende specifieke elementen die niet expliciet terugkomen als nieuwe wijzigingen of die slechts beperkt worden omgezet binnen het Vlaamse bevoegdheidsdomein. We sommen ze hieronder op.

Europese richtlijn over loontransparantie

We vragen om een volledige en ambitieuze uitvoering binnen de Vlaamse bevoegdheden. Verschillende **Europese bepalingen (specifiek uit de richtlijn 2023/970) ontbreken of zijn slechts gedeeltelijk omgezet in dit voorontwerp van decreet**. Enkele voorbeelden:

- Sollicitanten hebben het recht om voor het sollicitatiegesprek informatie te ontvangen over de verloning van de functie. (artikel 5)
- Werkgevers mogen sollicitanten geen vragen stellen over de verloning in hun huidige of vorige functies. (artikel 5)
- Als een eiser in een discriminatierechtszaak ongelijk kreeg, maar wel een gegronde reden had om deze zaak op te starten, heeft de rechtbank de mogelijkheid om te beoordelen dat deze eiser niet de kosten van de procedure hoeft te dragen. (artikel 22).
- Werkgevers met ten minste 100 werknemers moeten regelmatig rapporteren over bijvoorbeeld de genderkloof (artikel 9).

Europese richtlijnen over minimumnormen

Deze rechten en plichten uit de richtlijnen 2024/1499 en 2024/1500 missen we in het voorontwerp:

- De Europese richtlijn benadrukt ook dat het VMRI voldoende middelen moet ontvangen van de Vlaamse overheid om de werking te garanderen. Dat gaat over personeelsmiddelen, technische en financiële middelen. In de memorie van toelichting beschrijft de Vlaamse regering dat de extra taken voor het VMRI zullen uitgevoerd worden binnen de huidige financiering. Dat lijkt tegen de geest van de richtlijn te gaan, die vereist dat er net voldoende middelen nodig zijn om de extra taken uit te voeren (artikel 4). Gezien de verschillende discriminatiegronden die het VMRI behandelt en de specifieke taak om het VN-Verdrag Handicap op te volgen, zijn we hier bezorgd over.

Het VMRI hoort voldoende capaciteit te krijgen om haar taken uit te voeren, in het bijzonder de opvolging van het VN-Verdrag Handicap. We vragen dat de Vlaamse regering hierover waakt.

- Als een zaak zowel bij een rechtbank als bij het VMRI loopt, is het belangrijk dat de rechtbank zich kan baseren op de uitspraak van de experts van het VMRI. Het is dus goed dat de verjaring van de zaak opgeschorst wordt tijdens de duurtijd bij het VMRI.

Tegelijk is het vreemd dat een discriminatieklacht bij het VMRI onontvankelijk wordt verklaard, als er al een rechtszaak over deze kwestie loopt. Dat betekent dat een rechtszaak die net gestart wordt door een verweerder of moeizaam verloopt, een bemiddeling of uitspraak bij het VMRI voorkomt. Gezien de lange duurtijd van sommige rechtszaken, staat dat haaks op een relatief snelle oplossing die het VMRI kan bieden. Daarom zien wij het anders: een rechtszaak kan net correcter verlopen wanneer de rechters het resultaat van de bemiddeling/geschillenkamer in rekening kunnen nemen.

- Tot slot geeft de Europese richtlijn het VMRI ook het recht om op te treden in gerechtelijke procedures. Volgens de Europese

richtlijn moet het VMRI minstens één van de volgende rechten hebben:

- Namens één of meerdere slachtoffers een gerechtelijke procedure starten;
- Deelnemen aan een gerechtelijke procedure ter ondersteuning van één of meer slachtoffers;
- In eigen naam een gerechtelijke procedure starten vanuit het algemeen belang.

We vragen om een ambitieuze en volledige omzetting van de Europese richtlijn. Geef het VMRI ook de bevoegdheid om namens een slachtoffer een gerechtelijke procedure te starten en om deel te nemen ter ondersteuning van een slachtoffer (artikel 10).

Aanbevelingen

- ✓ Het VMRI hoort voldoende capaciteit te hebben en middelen te krijgen om haar taken uit te voeren, in het bijzonder de opvolging van het VN-Verdrag Handicap. We vragen dat de Vlaamse regering daarover waakt.
- ✓ Klachten bij het VMRI over kwesties waarover tegelijk een rechtszaak loopt worden onontvankelijk verklaard. Schrap deze bepaling in het voorontwerp.
- ✓ We vragen om een ambitieuze omzetting van de Europese richtlijn, waarbij alle mogelijkheden die de richtlijn biedt volledig worden benut. Het VMRI moet de bevoegdheid krijgen om namens een slachtoffer een gerechtelijke procedure te starten en eraan deel te nemen, en om slachtoffers actief te ondersteunen.

Goed bestuur

De Europese richtlijn beschrijft dat de selectie en benoeming van bestuursleden van het VMRI volgens transparante procedures moet verlopen. Gelinkt daaraan willen we het belang van vertegenwoordiging van kansengroepen in dit bestuur

benadrukken. Op dit moment is er geen vertegenwoordiging van personen met een handicap of het ruimere middenveld handicap in het bestuur van het VMRI. De richtlijnen van het VN-Comité voor onafhankelijke monitororganen stellen nochtans dat mensenrechteninstituten volledige betrokkenheid en deelname van personen met een handicap (via hun representatieve organisaties) moeten verzekeren op alle gebieden van hun werkzaamheden.^{iv} Dit betekent dat personen met een handicap ook in het bestuur van het VMRI vertegenwoordigd horen te zijn.

Zeker gezien de bijzondere opdracht van het VMRI in de bevordering, bescherming en opvolging van het VN-Verdrag Handicap (zoals vastgelegd in het artikel 33.2), vragen we om te zorgen voor een vaste vertegenwoordiging in het bestuur. Maak het principe van 'niets over ons zonder ons' waar. Zo kunnen beleidsmaatregelen ter bevordering van de gelijkheid en non-discriminatie van personen met een handicap gemonitord worden door het maatschappelijk middenveld, in het bijzonder personen met een handicap.^v

Aanbeveling

- ✓ Volg de richtlijnen van het VN-Comité voor onafhankelijke monitororganen. Voeg in het voorontwerp toe dat deelname van personen met een handicap (via hun representatieve organisaties) op alle niveaus van het VMRI (dus ook bestuur) gegarandeerd moet worden.

Toegankelijkheid

Het VMRI zet grote stappen vooruit op vlak van toegankelijkheid, zowel inhoudelijk als participatief. Die inzet waarderen we. De wijzigingen verduidelijken ook dat het VMRI voor elke doelgroep passende communicatiemiddelen en -vormen gebruikt. Het richt zich vooral op groepen van wie de toegang tot informatie wordt belemmerd. In hun bewustwordingstaak besteedt het bijzondere aandacht aan kwetsbare personen. We zijn tevreden met de expliciete vermelding van het gebruik van eenvoudige taal voor

personen met een handicap of anderstaligen en Vlaamse Gebarentaal voor dove en slechthorende personen.

Het VN-Verdrag Handicap benadrukt in artikel 13 dat Staten ervoor moeten zorgen dat personen met een handicap gelijke toegang tot een rechterlijke instantie hebben.^{vi} Om dat mogelijk te maken moeten zij procedurele en leeftijdsconforme aanpassingen voorzien. Bij het VMRI kunnen betrokken partijen daarom ook op kosteloze materiële bijstand rekenen om deel te nemen aan het proces bij de geschillenkamer.

Het VN-comité benadrukt in algemene commentaar 6 over gelijkheid en non-discriminatie dat procedurele aanpassingen niet te verwarren zijn met redelijke aanpassingen.

“ Procedurele aanpassingen in de context van de toegang tot de rechtsstelsels mogen niet worden verward met redelijke aanpassingen; terwijl redelijke aanpassingen worden beperkt door het begrip disproportionaliteit, zijn procedurele aanpassingen dat niet.^{vii}

Een redelijke aanpassing moet je doorvoeren, tenzij er sprake is van een onevenredige last. Een voorbeeld van onevenredige last is een te grote impact op het budget van de organisatie. Voor procedurele aanpassingen wordt de onevenredige last niet in rekening genomen. Dat principe gaat uit van de noodzaak van aanpassingen om personen met een handicap toegang te geven tot rechtsstelsels.^{viii}

Omdat de geschillenkamer van het VMRI een quasi-jurisdictioneel orgaan is (het lijkt op een gerechtelijke procedure), pleiten we er opnieuw voor om de verplichte materiële bijstand in te vullen zoals het VN-Verdrag Handicap voorschrijft. Dat houdt in dat de toekenning van de terugbetaling van die kosten niet mag beperkt worden door het beschikbare budget van het VMRI. Dat biedt de garantie dat elke persoon met een handicap op een toegankelijke manier wordt geholpen.

Om procedurele aanpassingen te kunnen garanderen én om tegemoet te komen aan de toegankelijkheidsverplichtingen uit het [decreet](#), moedigen we de Vlaamse regering aan om het VMRI te steunen in hun toegankelijkheidswerking. Een goed toegankelijkheidsbeleid vraagt de nodige investering. Zorg voor voldoende en specifiek budget om alle betrokken partijen de nodige ondersteuning te bieden. Zo blijven redelijke aanpassingen zoals tolken Vlaamse gebarentaal en coaches voor personen met een verstandelijke handicap mogelijk.

Aanbeveling

- ✓ Zorg voor voldoende en specifiek budget om een toegankelijke werking van het VMRI te garanderen. Dat betekent dat de algemene werking toegankelijk is, redelijke aanpassingen gegarandeerd kunnen worden en procedurele aanpassingen voorzien zijn.

Opmerkingen bij een rechtszaak (amicus curiae-regeling)

Het VMRI krijgt de mogelijkheid om opmerkingen in te dienen bij een rechterlijke instantie (amicus curiae-regeling). Dit vinden we positief. In de memorie van toelichting lezen we: het VMRI stelt zich daarbij terughoudend op omwille van zijn neutraal en objectief karakter. We stellen die terughoudendheid in vraag.

De objectiviteit en neutraliteit van het VMRI worden terecht aangeduid als belangrijke principes bij de amicus curiae-regeling. In het [oprichtingsdecreet](#) staat ook al beschreven dat het VMRI op objectieve en onpartijdige manier de meldingen en klachten behandelt. Het werkt onafhankelijk en brengt onafhankelijke adviezen en onderzoek uit. Dat betekent niet dat het terughoudend te werk moet gaan. Omwille van zijn brede opdracht rond mensenrechten en discriminatie kan het net actief zijn. Bijvoorbeeld: het VMRI informeert volgens zijn opdracht actief over mensenrechten en sensibiliseert via bewustwordingscampagnes. Het zet in op kwaliteit van analyses,

zonder partijdig te zijn. Neutraliteit en objectiviteit in de context van de amicus curiae-regeling kan niet als doel hebben om een rem te zetten op de bescherming van mensenrechten door terughoudend om te gaan met het indienen van opmerkingen. Verduidelijk dit in de wetgeving.

Het decreet schrijft voor dat het VMRI een afwegingskader en interne procedure vaststelt om opmerkingen in te dienen. Dat afwegingskader dient om te beslissen of het VMRI wel of niet wil reageren in een rechtszaak over discriminatie of gelijke kansen. Het doel is om transparant, consistent en verantwoord te bepalen wanneer en hoe het handelt. Wij adviseren hierbij over een aantal mogelijke criteria om op te nemen in het afwegingskader:

- Valt de zaak binnen de wettelijke taak of bevoegdheid van het VMRI?
- Kan de uitspraak een precedent scheppen voor het eigen beleid of toekomstige zaken?
- Is er sprake van een belangrijke juridische ontwikkeling? We denken bijvoorbeeld aan een (nieuwe) interpretatie van discriminatieverboden of gronden.
- Is de zaak representatief voor bredere maatschappelijke problemen?
- Gaat het om structurele of ernstige schendingen van mensenrechten?
- Wordt niet reageren als inconsistent gezien bij vergelijking met eerder handelen?
- Kunnen de opmerkingen van het VMRI daadwerkelijk invloed uitoefenen op de uitkomst?
- Heeft het VMRI bijzondere expertise door eerder onderzoek over dit thema in huis? Dan is het extra relevant.
- Gaat het om een noodsituatie? Is er urgentie? Dan is het extra relevant.

Aanbevelingen

- ✓ Er wordt bepaald dat het VMRI zich terughoudend moet opstellen bij het indienen van opmerkingen bij de rechter. Wij adviseren om daarbij het principe van terughoudendheid te schrappen. Neutraliteit en objectiviteit zijn essentieel bij een amicus curiae-regeling. Terughoudendheid is daar geen logisch gevolg van.
- ✓ Neutraliteit en objectiviteit in de context van de amicus curiae-regeling heeft niet als doel een rem te zetten op de bescherming van mensenrechten. Verduidelijk dit in de wetgeving.
- ✓ Het afwegingskader van het VMRI moet prioriteit geven aan zaken waar zij door juridische of maatschappelijke impact, precedentwerking, ernstige mensenrechtenschendingen of eigen expertise een betekenisvolle bijdrage kan leveren.

Signaal bij een ruimer gelijkekansenbeleid

In september 2025 bevestigde het [Hof van Justitie](#) van de Europese Unie dat uit de [Europese richtlijn 2000/78](#) ook de verplichting tot redelijke aanpassingen bij associatie betekent. Ze sprak zich uit op vraag van een Italiaanse rechtbank over een zaak waarbij een moeder zorg verleende aan haar kind met een handicap. Wij signaleren die interpretatie van de Europese richtlijn en vragen dat de Vlaamse overheid de nodige aanpassingen doorvoert in de Vlaamse wetgeving zoals het [gelijkekansendecreet](#).^{ix}

Aanbeveling

- ✓ Neem de verplichting tot redelijke aanpassingen bij associatie op in de relevante Vlaamse wetgeving.

4 Eindnoten

ⁱ Vlaamse Regering, “Decreet tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut”, 28 oktober 2022, <https://codex.vlaanderen.be/PrintDocument.ashx?id=1037573>.

ⁱⁱ “Over ons”, Vlaams Mensenrechteninstituut, 2025, geraadpleegd 6 november 2025, <https://www.vlaamsmensenrechteninstituut.be/over-ons/>.

ⁱⁱⁱ Vlaamse Regering, “Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid”, 7 juli 2008, <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1017082.html>.

^{iv} Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Rules of Procedure. Annexe: Guidelines on Independent Monitoring Frameworks and their participation in the work of the Committee, CRPD/C/1/Rev.1, § 20.

^v Comité voor de rechten van personen met een handicap, “Algemene opmerking nr. 7 over de deelname van personen met een handicap, waaronder kinderen met een handicap, via hun representatieve organisaties, aan de uitvoering van en het toezicht op het Verdrag”, 2018, CRPD/C/GC/7.

^{vi} Verenigde Naties, “Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap”, artikel 13.

^{vii} Comité voor de rechten van personen met een handicap, “Algemene commentaar 6 over gelijkheid en non-discriminatie”, 2018, CRPD/C/GC/6, par. 25d.

^{viii} Algemene commentaar 6, CRPD/C/GC/6.

^{ix} “Arrest van het Hof”, Hof Van Justitie van de Europese Unie, 11 september 2025, <https://www.unia.be/files/EU-HvJ-11-september-2025-C-38-24.pdf>.