

**VOORONTWERP VAN DECREET TOT WIJZIGING VAN HET DECREET VAN
10 JULI 2008 HOUDENDE EEN KADER VOOR HET VLAAMSE
GELIJKEKANS- EN GELIJKEBEHANDELINGSBELEID EN HET DECREET
VAN 28 OKTOBER 2022 TOT OPRICHTING VAN EEN VLAAMS
MENSENRECHTENINSTITUUT, WAT BETREFT DE GEDEELTELIJKE
OMZETTING VAN DE EUROPESE RICHTLIJNEN MET BETREKKING TOT
ORGANEN VOOR GELIJKE BEHANDELING EN LOONTRANSPARANTIE**

Samenvatting

Dit voorontwerp van decreet voorziet in de gedeeltelijke omzetting van drie Europese richtlijnen, namelijk:

- Richtlijnen 2024/1499 en 2024/1500 met betrekking tot minimumnormen voor organen voor gelijke behandeling;
- en Richtlijn 2023/970 met betrekking tot loontransparantie.

Richtlijnen 2024/1499 en 2024/1500 stellen minimumstandaarden vast om de doeltreffendheid van organen voor gelijke behandeling, zoals het VMRI, te verbeteren en hun onafhankelijkheid te waarborgen en zo de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling te versterken. Het doel van Richtlijn 2023/970 is het versterken van het discriminatieverbod door middel van beloningstransparantie en versterkte handhavingsmechanismen.

Hoewel het VMRI-Decreet en het Gelijkekansendecreet reeds grotendeels aan deze richtlijnen voldoen, blijven een aantal omzettingsmaatregelen noodzakelijk. De belangrijke wijzigingen naar aanleiding van deze richtlijnen hebben betrekking op het invoeren van:

- een procedure die ervoor zorgt dat de organen voor gelijke behandeling worden geraadpleegd over wetgeving en beleid dat uitdrukkelijk verwijst naar of betrekking heeft op de rechten en plichten uit de antidiscriminatie-richtlijnen;
- en de mogelijkheid voor de organen voor gelijke behandeling om bij de rechterlijke instantie opmerkingen in te dienen.

Daarnaast wordt een aantal aanpassingen en/of verduidelijkingen van bepaalde bevoegdheden en verplichtingen van het VMRI doorgevoerd en worden de bepalingen over bewijs en schadevergoedingen in het Gelijkekansendecreet aangevuld.

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMENE TOELICHTING

A. Situering

1. Sinds de inwerkingtreding van het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut (hierna 'VMRI-Decreet') beschikt Vlaanderen over een eigen mensenrechteninstelling. De Vlaamse decreetgever beoogde hiermee een doeltreffender antidiscriminatiebeleid en een betere rechtsbescherming voor alle mensenrechten binnen de Vlaamse bevoegdheden te realiseren. Het Vlaams Mensenrechteninstituut (hierna 'VMRI') is operationeel sinds 15 maart 2023.

Het VMRI beschikt over een mensenrechtenmandaat en heeft de bescherming en bevordering van alle mensenrechten binnen de Vlaamse bevoegdheden als doel.¹ Ook het recht op gelijke behandeling is een mensenrecht dat binnen dit mandaat valt. Daarnaast is het VMRI ook een orgaan voor de bevordering van de gelijke behandeling, zoals bedoeld in de Europese antidiscriminatie-richtlijnen.² Het VMRI treedt op als orgaan voor de bevordering, analyse, monitoring en ondersteuning van de gelijke behandeling van alle personen binnen de Vlaamse bevoegdheden.³

De bevoegdheid van het VMRI inzake bijstand wordt anders ingevuld naargelang het een melding over een mensenrechtenschending dan wel een discriminatieklacht betreft.⁴ In het kader van het mensenrechtenmandaat werd een algemeen eerstelijnsmechanisme opgericht.⁵ Voor discriminatieklachten in het bijzonder is het VMRI evenwel bevoegd om de klachten via een neutrale bemiddelingsprocedure verder te behandelen. Indien bemiddeling geen oplossing heeft opgeleverd, kan een discriminatieklacht aan de geschillenkamer van het VMRI worden voorgelegd voor een objectief en niet-bindend oordeel.⁶

Het Vlaams Regeerakkoord van 30 september 2024 bevestigt het belang van het VMRI *"als slagkrachtige en onpartijdige mensenrechtenpartner, die maximaal inzet op dialoog en draagvlak. Het VMRI moet voluit uiting geven aan die rol en deze invulling geven op Vlaamse schaal"*.⁷

¹ Artikel 6, eerste lid, VMRI-Decreet.

² Zie artikel 2, eerste lid, VMRI-Decreet voor een overzicht van de richtlijnen.

³ Artikel 6, tweede lid, VMRI-Decreet.

⁴ Titel 3, hoofdstuk 2, VMRI-Decreet.

⁵ Artikel 12 VMRI-Decreet.

⁶ Artikel 13 en 14 VMRI-Decreet.

⁷ Vlaams Regeerakkoord 2024 – 2029, 30 september 2024, p. 154.

2. De verplichting om een of meer organen voor de bevordering van gelijke behandeling aan te wijzen, vloeit voort uit meerdere Europese antidiscriminatie-richtlijnen.⁸ In 2018 formuleerde de Europese Commissie Aanbeveling (EU) 2018/951.⁹ Het doel van deze aanbeveling was het verbeteren van de onafhankelijkheid en doeltreffendheid van de organen voor gelijke behandeling, zodat personen en groepen die worden gediscrimineerd hun rechten ten volle kunnen uitoefenen. De meeste knelpunten die in de aanbeveling aan bod kwamen bleven echter onopgelost.¹⁰

Bijgevolg besloot de Europese Commissie om de organen voor gelijke behandeling te versterken door de vaststelling van minimumnormen voor hun werking. In mei 2024 werden twee richtlijnen goedgekeurd:

- Richtlijn (EU) 2024/1499 van de Raad van 7 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling van personen ongeacht hun ras of etnische afstamming, gelijke behandeling van personen in arbeid en beroep ongeacht hun godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele oriëntatie, gelijke behandeling van vrouwen en mannen op het gebied van sociale zekerheid en de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, en tot wijziging van Richtlijnen 2000/43/EG en 2004/113/EG (hierna 'Richtlijn 2024/1499');
- Richtlijn (EU) 2024/1500 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen in arbeid en beroep, en tot wijziging van de Richtlijnen 2006/54/EG en 2010/41/EU (hierna 'Richtlijn 2024/1500').

De opmaak van twee richtlijnen was noodzakelijk omdat de wetgeving die wordt herzien op twee verschillende wetgevingsprocedures is gebaseerd:

- Richtlijn 2024/1499 heeft artikel 19, lid 1, VWEU als rechtsgrondslag. Deze richtlijn werd aangenomen via de bijzondere wetgevingsprocedure voor maatregelen tegen discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische

⁸ Zie onder andere artikel 13 van de rasrichtlijn 2000: "De lidstaten wijzen een orgaan of organen aan voor de bevordering van gelijke behandeling van alle personen, zonder discriminatie op grond van ras of etnische afstamming"; artikel 12 geslachtsrichtlijn 2004 goederen en diensten: "De lidstaten wijzen een orgaan of organen aan voor de bevordering, analyse, monitoring en ondersteuning van de gelijke behandeling van alle personen zonder discriminatie op grond van geslacht, en treffen de nodige voorzieningen daarvoor"; artikel 20 richtlijn 2006 geslacht arbeid beroep – herschikking: "De lidstaten wijzen een of meer organen aan voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van geslacht, en treffen daarvoor de nodige maatregelen".

⁹ Aanbeveling (EU) 2018/951 van de Commissie van 22 juni 2018 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling, Pb.L. 4 juli 2018.

¹⁰ European Commission, Equality bodies, beschikbaar via https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/equality-bodies_en?prefLang=nl.

afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid;

- Richtlijn 2024/1500 heeft artikel 157 VWEU als rechtsgrondslag. Deze richtlijn werd aangenomen via de gewone wetgevingsprocedure voor het waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep.

Om die reden is er een klein verschil tussen beide richtlijnen met betrekking tot de definitie van 'slachtoffer', vastgelegd in artikel 6 van beide richtlijnen¹¹, alsook de verwijzingen naar bepaalde richtlijnen.¹² Voor het overige is de inhoud van de twee richtlijnen identiek.

Beide richtlijnen stellen minimumstandaarden voor organen voor gelijke behandeling vast om hun doeltreffendheid te verbeteren en hun onafhankelijkheid te waarborgen en zo de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling te versterken.¹³ De richtlijnen hebben onder meer betrekking op de onafhankelijkheid, de middelen en de taken en de bevoegdheden van organen voor gelijke behandeling.

3. Op 10 mei 2023 werd de Richtlijn (EU) 2023/970 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 (hierna 'Richtlijn 2023/970') goedgekeurd. Het doel van Richtlijn 2023/970 is het versterken van het discriminatieverbod door middel van beloningstransparantie en versterkte handhavingsmechanismen.¹⁴ De richtlijn verplicht werkgevers om transparante beloningssystemen in te voeren en werknemers het recht te geven informatie op te vragen over gemiddelde loonniveaus, uitgesplitst naar geslacht, voor werknemers die dezelfde functie uitoefenen of werk van gelijke waarde verrichten.

De richtlijn voorziet ook een rol voor de organen voor gelijke behandeling. Zo bepaalt de richtlijn dat organen voor gelijke behandeling bevoegd zijn voor aangelegenheden die binnen het toepassingsgebied van de richtlijn vallen.¹⁵

¹¹ Artikel 6, eerste lid, Richtlijn 2024/1499 bevat de volgende definitie: "Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder "slachtoffers" verstaan alle personen die van mening zijn dat zij discriminatie hebben ervaren als bedoeld in artikel 4 van Richtlijn 79/7/EEG, artikel 2 van Richtlijn 2000/43/EG, artikel 2 van Richtlijn 2000/78/EG of artikel 4 van Richtlijn 2004/113/EG"; Artikel 6, eerste lid, Richtlijn 2024/1500 bevat de volgende definitie: "Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder "slachtoffer" verstaan: eenieder — ongeacht bijvoorbeeld zijn sociaaleconomische status, politieke overtuiging, leeftijd, gezondheid, nationaliteit, verblijfsstatus, taal, kleur, mate van geletterdheid, gender, genderidentiteit, genderexpressie of geslachtskenmerken — die meent te zijn gediscrimineerd in de zin van artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG of artikel 4 van Richtlijn 2010/41/EU".

¹² Richtlijn 2024/1499 verwijst naar de Richtlijnen 79/7/EEG, 2000/43/EG, 2000/78/EG en 2004/113/EG; Richtlijn 2024/1500 verwijst naar de Richtlijnen 2006/54/EG en 2010/41/EU; Richtlijn 2024/1500 verduidelijkt verder nog dat de richtlijn geen afbreuk doet aan specifiekere bepalingen in Richtlijn (EU) 2023/970.

¹³ Artikel 1 Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500.

¹⁴ Artikel 1 Richtlijn 2023/970.

¹⁵ Artikel 28, eerste lid, Richtlijn 2023/970.

Daarnaast moeten werknemers bijvoorbeeld het recht hebben om via het orgaan voor gelijke behandeling desgevraagd informatie te krijgen over hun individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten.¹⁶ Richtlijn 2023/970 bevat ook bepalingen rond beloningsdiscriminatie, bijvoorbeeld met betrekking tot de verschuiving van de bewijslast en het recht op compensatie.¹⁷

4. De omzettingsdeadline van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500 is 19 juni 2026. Richtlijn 2023/970 moet uiterlijk op 7 juni 2026 worden omgezet.

De gedeeltelijke omzetting van deze richtlijnen noodzaakt wijzigingen van het VMRI-Decreet en het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid (hierna 'Gelijkekansendecreet').

B. Inhoud

1. Probleemstelling en omgevingsanalyse

5. Het VMRI-Decreet en het Gelijkekansendecreet voldoen grotendeels aan de bepalingen van Richtlijn 2024/1499, Richtlijn 2024/1500 en Richtlijn 2023/970. Desondanks vereisen deze richtlijnen op een aantal vlakken nog verdere omzetting.

6. Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500 bepalen dat de lidstaten het volgende moeten voorzien:

- Een procedure die ervoor zorgt dat de organen voor gelijke behandeling worden geraadpleegd over wetgeving en beleid dat uitdrukkelijk verwijst naar of betrekking heeft op de rechten en plichten die voortvloeien uit de antidiscriminatie-richtlijnen;
- De mogelijkheid voor de organen voor gelijke behandeling om bij de rechterlijke instantie opmerkingen in te dienen.

Via voorliggend voorontwerp van decreet worden deze mechanismen geïmplementeerd in het VMRI-Decreet en het Gelijkekansendecreet.

Daarnaast vereisen Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500 nog een aantal aanpassingen en/of verduidelijkingen van bepaalde bevoegdheden en verplichtingen van het VMRI:

¹⁶ Artikel 7, tweede lid, Richtlijn 2023/970.

¹⁷ Zie artikel 16 en 18 Richtlijn 2023/970.

- Aanpassingen in functie van de bijstandstaak en de verhouding tot gerechtelijke procedures;
- Een verduidelijking van de bewustwordingstaak;
- De explicitering van samenwerking met lokale besturen;
- Aanpassingen in functie van het beroepsgeheim en privacy;
- Aanpassingen in functie van werking en verantwoording.

7. Naar aanleiding van Richtlijn 2023/970 worden volgende omzettingsmaatregelen genomen:

- Een personeelslid dat binnen de Vlaamse bevoegdheden valt, kan voortaan via het VMRI bepaalde informatie over individuele en gemiddelde beloningsniveaus ontvangen;
- De bepalingen over bewijs en schadevergoedingen worden aangevuld.

8. Bij decreten ter implementatie van Europese regelgeving is er geen vrije beleidsruimte.

2. Beleidsmaatregelen en doelstelling

9. Voorliggend voorontwerp van decreet strekt tot de gedeeltelijke omzetting van drie Europese richtlijnen, namelijk:

- 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;
- Richtlijn (EU) 2024/1499 van de Raad van 7 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling van personen ongeacht hun ras of etnische afstamming, gelijke behandeling van personen in arbeid en beroep ongeacht hun godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele oriëntatie, gelijke behandeling van vrouwen en mannen op het gebied van sociale zekerheid en de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, en tot wijziging van Richtlijnen 2000/43/EG en 2004/113/EG;
- Richtlijn (EU) 2024/1500 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen in arbeid en beroep, en tot wijziging van de Richtlijnen 2006/54/EG en 2010/41/EU.

10. Dit voorontwerp kan bovendien gekaderd worden binnen het Vlaams Regeerakkoord van 30 september 2024 dat het belang bevestigt van het VMRI *"als slagkrachtige en onpartijdige mensenrechtenpartner, die maximaal inzet op*

*dialogo en draagvlak. Het VMRI moet voluit uiting geven aan die rol en deze invulling geven op Vlaamse schaal”.*¹⁸

3. Impactanalyse

3.1. Maatschappelijke impact

Kind- en jongereneffectrapport (JoKER)

11. 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.

Voor de situering en doelstelling van voorliggend voorontwerp van decreet wordt verwezen naar de titels A. Situering en B. Inhoud, 1. Probleemstelling en omgevingsanalyse hierboven.

Met voorliggend voorontwerp van decreet worden de minimumnormen voor organen voor gelijke behandeling en de richtlijn loontransparantie omgezet. Deze omzetting verbetert de doeltreffendheid van het VMRI en versterkt zo de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling. Het discriminatieverbod in het kader van arbeidsbetrekkingen wordt eveneens versterkt door bijkomende bepalingen rond beloningsdiscriminatie en de versterkte handavingsmechanismen hierrond.

Er zijn geen specifieke bepalingen opgenomen in voorliggend voorontwerp van decreet voor kinderen en jongeren. Voorliggend voorontwerp van decreet richt zich tot iedereen waardoor kinderen en jongeren eveneens doelgroep zijn van voorliggend voorontwerp van decreet. Zowel het Gelijkekansendecreet als het VMRI-Decreet richten zich zowel tot volwassenen als tot kinderen en jongeren. Een ongelijke behandeling van een kind of een jongere, binnen de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest, op welke grond dan ook van het Gelijkekansendecreet, zal bijgevolg ook onder het toepassingsgebied van het Gelijkekansendecreet vallen. Daaruit volgt dat deze ongelijke behandeling ook binnen de bevoegdheid van het VMRI valt. Bijgevolg komt de versterking van het VMRI die met het voorontwerp van decreet wordt beoogd, ook kinderen en jongeren ten goede.

De verbeterde doeltreffendheid van het VMRI zal ervoor zorgen dat ook kinderen en jongeren hun rechten ten volle zullen kunnen uitoefenen en bij het VMRI terecht kunnen. Dit geldt vanzelfsprekend voor de bescherming van kinderen en jongeren

¹⁸ Vlaams Regeerakkoord 2024 – 2029, 30 september 2024, p. 154.

tegen discriminatie¹⁹, maar ook bijvoorbeeld voor het recht op onderwijs²⁰ of het recht op vrije tijd, recreatie en culturele activiteiten²¹.

Via voorliggend voorontwerp van decreet worden bovendien twee leden toegevoegd die verduidelijken dat het VMRI voor zijn bewustwordingstaak bijzondere aandacht besteedt aan kwetsbare personen of groepen in de samenleving (met het oog op gelijke toegang tot zijn dienstverlening), alsook dat het VMRI voor elke doelgroep passende communicatiemiddelen en -vormen gebruikt en zich vooral richt op groepen van wie de toegang tot informatie kan worden belemmerd. Deze explicitering is nieuw en biedt het VMRI een houvast om meer aandacht aan kinderen en jongeren als (doel)groep te besteden.

De wijzigingen in het kader van de richtlijn loontransparantie illustreren dit verder. Deze richtlijn heeft de versterking van het discriminatieverbod binnen arbeidsbetrekkingen als doel. Voortaan zullen personeelsleden, voor zover binnen de Vlaamse bevoegdheden, via het VMRI informatie kunnen opvragen over hun individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van personeelsleden die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Ook jongeren die hun eerste stappen op de arbeidsmarkt zetten en zich daardoor potentieel in een precaire positie bevinden, kunnen hier gebruik van maken.

De toepassing en doeltreffendheid van het VMRI-Decreet zal 5 jaar na de eerste volledige samenstelling van de raad van bestuur door het Vlaams Parlement geëvalueerd worden. Het Gelijkekansendecreet zal uiterlijk binnen 10 jaar na de inwerkingtreding van het decreet van 22 maart 2024 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 geëvalueerd worden. Dit decreet trad in werking op 1 juni 2024. Een eerste tussentijdse evaluatie zal 3 jaar na deze inwerkingtreding plaatsvinden. Via deze evaluaties zal de impact van de versterkte handhaving van het antidiscriminatieverbod voor eenieder, en dus impliciet ook voor kinderen en jongeren zoals hierboven toegelicht, geëvalueerd kunnen worden.

3.2. Impact op grondrechten en gelijkheidsbeginsel

12. De voorliggende wijzigingen van het VMRI-Decreet en het Gelijkekansendecreet zullen een positieve impact hebben op de bescherming van de grondrechten en het beginsel van gelijke behandeling. Voorliggend voorontwerp van decreet zal de doeltreffendheid van het VMRI verbeteren en zo de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling versterken. Het discriminatieverbod in

¹⁹ Artikel 2 van het Verdrag inzake de Rechten van het Kind.

²⁰ Artikel 28 van het Verdrag inzake de Rechten van het Kind.

²¹ Artikel 31 van het Verdrag inzake de Rechten van het Kind.

het kader van arbeidsbetrekkingen zal eveneens versterkt worden door bijkomende bepalingen over beloningsdiscriminatie.

Zowel in de fase van de opmaak van regelgeving en beleid als op het gebied van handhaving wordt het beginsel van gelijke behandeling versterkt. In eerste instantie wordt er een verplichte adviesprocedure ingevoerd, waardoor het VMRI verplicht om advies zal worden gevraagd over wetgeving en beleid dat uitdrukkelijk verwijst naar of betrekking heeft op de rechten en plichten die voortvloeien uit de antidiscriminatie-richtlijnen. Op het gebied van handhaving zal het VMRI voortaan ambtshalve of op verzoek van een rechter opmerkingen kunnen indienen bij een rechterlijke instantie. Ook de andere bepalingen van voorliggend voorontwerp van decreet ter omzetting van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500 beogen de versterkte toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in lijn met de *ratio legis* van deze richtlijnen.

De wijzigingen naar aanleiding van Richtlijn 2023/970 zullen in het bijzonder zorgen voor een versterkte toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Zo zullen personeelsleden het recht hebben om via het VMRI informatie te ontvangen over hun individuele beloningsniveau en over het gemiddelde beloningsniveau, uitgesplitst naar geslacht, voor de categorie van personeelsleden die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Daarnaast wordt verduidelijkt wat onder compensatie voor geleden schade wordt verstaan en wordt de bewijslast bij het niet vervullen van beloningstransparantieplichtingen gepreciseerd.

3.3. *Budgettaire impact*

13. De inschatting is dat de bijkomende taken van het VMRI een kost van 20keuro (ofwel 0.3 VTE) teweegbrengen, die zullen worden gecompenseerd binnen de eigen middelen.

Dit wordt nader toegelicht aan de hand van de concrete bijkomende opdrachten:

1. Artikel 9 van het voorontwerp voorziet een verplichte adviesprocedure voor:

1° de voorontwerpen van decreet en de reglementaire ontwerpen van besluit van de Vlaamse Regering die uitdrukkelijk verwijzen naar of betrekking hebben op de rechten en plichten die voortvloeien uit het decreet van 8 mei 2002 en het decreet van 10 juli 2008;

2° de bij het Vlaams Parlement ingediende beleidsnota's voor het beleidsveld gelijke kansen evenals de beleidsnota's voor andere Vlaamse beleidsvelden die beleidsmaatregelen bevatten die uitdrukkelijk verwijzen naar of betrekking hebben op de rechten en plichten die voortvloeien uit het decreet van 8 mei 2002 en het decreet van 10 juli 2008.

- De inschatting is dat er jaarlijks maximaal 1 à 2 voorontwerpen van decreet en reglementaire ontwerpen van besluit naar voormelde rechten en plichten zullen verwijzen.
 - Bovendien worden beleidsnota's elke regeerperiode (dus om de 5 jaar) opgemaakt. De eerstvolgende beleidsnota's zijn pas tegen 2030 voorzien. Voor 2024 – 2029 werden er 29 beleidsnota's opgemaakt. Van deze beleidsnota's zijn er een 9-tal die mogelijk verwijzen naar discriminatie (naast de beleidsnota Gelijke Kansen) (Wonen, Jeugd, Integratie & Inburgering, Onderwijs, Werk, Welzijn, Omgeving, Mobiliteit, Sport). In 2025 heeft het VMRI op 3 beleidsnota's advies gegeven.
 - De inschatting is dat er gemiddeld één advies per jaar op een regelgevend instrument of beleidsnota zal worden gegeven.
2. Artikel 12, 3° van het voorontwerp voorziet in de mogelijkheid voor het VMRI om informatie over te maken over het individuele beloningsniveau van een personeelslid dat daarom verzoekt en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van personeelsleden die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten, zoals voorzien in richtlijn (EU) 2023/970. Op grond van artikel 7, tweede lid van richtlijn (EU) 2023/970 kan een personeelslid deze informatie ook opvragen en ontvangen via de vakorganisaties.
- Deze mogelijkheid via het VMRI zal enkel van toepassing zijn voor het Vlaams overheidspersoneel en het personeel van de lokale overheden. Dit is een relatief beperkte groep in verhouding tot de werknemers die onder de federale bevoegdheid vallen.
 - Het VMRI moet deze bijkomende opdracht bijgevolg volgens Richtlijn 2023/970 op zich nemen, maar de verwachting is dat dit in de praktijk weinig tot geen bijkomend werk met zich mee zal brengen.
 - o Zoals hierboven aangegeven moeten personeelsleden de informatie ook via vakorganisaties kunnen ontvangen. Het is logischer om deze informatie via dergelijke geijkte kanalen op te vragen.
 - o Bovendien is de procedure relatief omslachtig. In de praktijk zal het VMRI deze informatie eerst bij de werkgever moeten opvragen alvorens dit aan het personeelslid kan worden bezorgd.
 - De inschatting is dat dit alleszins de komende twee jaar geen budgettaire impact zal hebben.
3. Een andere wijziging van het takenpakket volgt uit de middels artikel 6 van het voorontwerp ingevoerde *amicus curiae*-regeling. Hierbij wordt voorzien dat het VMRI ambtshalve of op verzoek van een rechtscollege opmerkingen kan indienen in verband met de toepassing van het discriminatieverbod.
- Uit de studie van Demos bleek dat er op ca. 10 jaar tijd 17 rechterlijke beslissing bekend waren waarin toepassing werd gemaakt van het

Gelijkekansendecreet. Het betreft in totaal veertien unieke zaken. Hieruit kan dus worden afgeleid dat het aantal rechterlijke dossiers over het discriminatieverbod zoals vastgelegd in het Gelijkekansendecreet beperkt is.

- Daarnaast is het moeilijk om in te schatten of het VMRI dan wel de rechtbanken van deze mogelijkheid gebruik zullen maken en, in voorkomend geval, met welke frequentie.
- Als het VMRI beslist om op eigen initiatief opmerkingen in te dienen vanuit strategische overwegingen, dan kan dit met de eigen middelen gedragen worden.
- De inschatting is dat dit alleszins de komende twee jaar geen budgettaire impact zal hebben.

Gelet op al het bovenstaande, wordt de personele inzet op 0.3 VTE geschat, oftewel 20keuro. Dit is gebaseerd op:

- Eén advies per jaar op een regelgevend instrument/beleidsnota (zie punt 1);
- Geen budgettaire impact in de komende twee jaar van punten 2 & 3.

3.4. Inspectie van Financiën

Het advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 12 augustus 2025.

3.5. Begrotingsakkoord

Op 26 september 2025 werd het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, verleend onder de volgende voorwaarden:

- *"de budgettaire impact wordt opgevangen binnen de huidige dotatie aan het Vlaams Mensenrechteninstituut (gelet op artikel 9 van het oprichtingsdecreet en de huidige kerntaken van het instituut) en geen aanleiding geeft tot een meervraag in de toekomst;*
- *artikel 17 van het voorontwerp van decreet wordt geschrapt, daar een verhoging van het takenpakket niet a priori kan en moet leiden tot een verhoogde financiering van het Vlaams Mensenrechteninstituut."*

Met deze voorwaarden wordt ingestemd.

3.6. Bestuurlijke impact op de lokale en provinciale besturen en op Brussel

14. Het Vlaamse Gelijkekansendecreet en het VMRI-Decreet zijn enkel van toepassing in die beleidsdomeinen die tot de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest behoren.

Op grond van artikel 6, §1, VIII, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen is het aan de deelstaten om de samenstelling,

organisatie, bevoegdheid en werking van de provinciale en gemeentelijke instellingen te regelen. Daaronder wordt begrepen: het statuut van het provinciaal en gemeentelijk personeel (mits eerbiediging van de provinciale en gemeentelijke autonomie), met inbegrip van het statuut van de algemeen directeur, het kader, het administratief statuut, de salarisschalen, enz. van de provinciale en gemeentelijke ambtenaren, evenals het statuut en de verantwoordelijkheid van de financieel directeurs (behorend tot de begrotings-, financiële en boekhoudkundige voorschriften).

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.²² 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 Brussel-Hoofdstad (bv. de bus van de Lijn rijdt door Brussel).

Alle andere bevoegdheidsniveaus die materiële bevoegdheden uitoefenen in Brussel (de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie, het Brussels Gewest of de federale staat) hebben eigen antidiscriminatiewetgeving (wetten, decreten, ordonnances) 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 dus ook inzake discriminaties die zich afspelen op het grondgebied van Brussel-Hoofdstad, maar – omwille van bovenstaande redenen – onder het toepassingsgebied van het Vlaamse Gelijkekansendecreet en het VMRI-Decreet zouden vallen.

4. Implementatie

15. De inwerkingtreding van voorliggend voorontwerp van decreet wordt beoogd voor de omzettingsdeadlines van Richtlijn 2023/970 enerzijds en Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500 anderzijds, respectievelijk 7 juni 2026 en 19 juni 2026.

²² Overeenkomstig artikel 127, §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".

C. Totstandkomingsprocedure

Het wetgevingstechnisch- en taaladvies nr. 2025/287 werd ontvangen op 6 augustus 2025.

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd ontvangen op 12 augustus 2025.

Het begrotingsakkoord werd op 26 september 2025 verleend onder voorwaarden.

Het JoKER-advies (kind- en jongereneffectrapport) werd ontvangen op 31 juli 2025.

D. Bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest

16. 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.²³ In deze aangelegenheden neemt de bevoegde gemeenschaps- of gewestoverheid ook de noodzakelijke bepalingen aan voor de implementatie van Europese richtlijnen.²⁴ Het Gelijkekansendecreet en het VMRI-Decreet zijn 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.

Via dit voorontwerp van decreet wordt het begin en einde van de periode van de schorsing van de verjaring in het Gelijkekansendecreet verder gepreciseerd (artikel 4). 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.²⁵ Het bepalen van specifieke verjaringstermijnen is volgens bepaalde adviezen van de

²³ 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.

²⁴ 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".

²⁵ 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.

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 BWHI²⁶; het volstaat dat het gaat om een vordering in een aangelegenheid die tot hun materiële bevoegdheid hoort.²⁷

II. Toelichting bij de artikelen

Hoofdstuk 1. Inleidende bepaling

Artikel 1

Voor toelichting over de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest kan worden verwezen naar titel D. Bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest onder de algemene toelichting hierboven.

Hoofdstuk 2. Wijzigingen van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid

Artikel 2

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

Aan het eerste lid worden een punt 12° en 13° toegevoegd.

Punt 12° en 13° betreffen de richtlijnen die minimumnormen voor organen voor gelijke behandeling vastleggen. Deze minimumnormen worden onder meer omgezet via wijzigingen van het Gelijkekansendecreet. Voorliggend voorontwerp van decreet strekt bijgevolg tot de gedeeltelijke omzetting van deze richtlijn.

Artikel 3

Aan de eerste paragraaf van artikel 28 van het Gelijkekansendecreet wordt een derde lid toegevoegd.

Dit lid wordt toegevoegd ter omzetting van artikel 16, derde lid, Richtlijn 2023/970.

²⁶ Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

²⁷ 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.

Hierin wordt bepaald wat het recht op compensatie of reparatie voor schade omvat in geval van beloningsdiscriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen. De term 'beloningsdiscriminatie' moet worden begrepen in de zin van Richtlijn 2023/970 en doelt op discriminatie met betrekking tot beloning. De term 'beloning' wordt gedefinieerd in artikel 20, tweede lid, van het Gelijkekansendecreet. Deze definitie ligt in lijn met artikel 3, eerste lid, a), van Richtlijn 2023/970.

Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan over een verschillende beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid op grond van geslacht zonder dat dit kan worden gerechtvaardigd. In dezelfde zin moeten systemen van werkclassificatie voor de vaststelling van beloning bijvoorbeeld zodanig zijn opgezet dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten, in overeenstemming met artikel 20, vierde lid, Gelijkekansendecreet. Dergelijk systeem moet berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers hetzelfde zijn.

Bij compensatie voor het verlies van kansen kan gedacht worden aan toegang tot bepaalde voordelen afhankelijk van het beloningsniveau. Voor een vergoeding voor immateriële schade kan gedacht worden aan leed door de onderwaardering van de verrichte werkzaamheden.

In overeenstemming met Richtlijn 2023/970 moet compensatie of reparatie iedere schade veroorzaakt door relevante factoren omvatten, waaronder intersectionele discriminatie. Onder relevante factoren kunnen daarnaast bijvoorbeeld ook de aard, ernst en duur van de inbreuk op het discriminatieverbod, het repetitieve karakter ervan, de kwetsbaarheid van het slachtoffer, het gebrek aan maatregelen om de schade te beperken of de opzettelijke of nalatige aard worden begrepen.

In het kader van de rechtszekerheid en de correcte toepassing van het recht op compensatie, is het noodzakelijk om deze elementen uitdrukkelijk op te nemen in het Gelijkekansendecreet.

Artikel 4

Aan artikel 35bis van het Gelijkekansendecreet wordt een derde lid toegevoegd.

De huidige schorsingsregeling vermeldt niet wanneer de schorsing van de verjaring exact in werking treedt en eindigt. Er wordt slechts algemeen bepaald dat de verjaring wordt geschorst zolang een klacht over het voorwerp van de rechtsvordering in behandeling is bij het VMRI.

Bijgevolg wordt aan dit artikel een duidelijk begin- en eindpunt toegevoegd, zodat het duidelijk is wat er moet worden begrepen onder het in behandeling zijn van een klacht.

Er wordt voor geopteerd om de schorsing van de verjaring te laten eindigen na drie maanden. Dit zorgt ervoor dat de indiener van een klacht, wanneer die door de geschillenkamer in het gelijk werd gesteld, op geïnformeerde wijze kan beslissen over een eventuele navolgende vordering in rechte. Na drie maanden is er immers duidelijkheid over de opvolging van de oordelen van de geschillenkamer in overeenstemming met artikel 18 van het VMRI-Decreet (zie toelichting bij artikel 11).

Dit lid wordt toegevoegd ter omzetting van artikel 7 van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500, op basis waarvan onder meer in een toereikende verjaringstermijn moet worden voorzien.

Artikel 5

Aan paragraaf 1 van artikel 36 van het Gelijkekansendecreet wordt een tweede lid toegevoegd.

Deze toevoeging kadert in de omzetting van artikel 18, tweede lid, van Richtlijn 2023/970.

Het principe van de omkering van de bewijslast wordt verder gespecificeerd voor het geval dat de vermoedelijke discriminatie betrekking heeft op beloningsdiscriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen.

Als de werkgever de beloningstransparantieverplichtingen uit de richtlijn niet heeft vervuld, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de werkgever. Dit geldt echter niet wanneer de werkgever aantoont dat de inbreuk op de beloningstransparantieverplichtingen onmiskenbaar onopzettelijk en van geringe aard was.

Artikel 6

Aan artikel 41 van het Gelijkekansendecreet wordt een paragraaf 4 toegevoegd die in een vorm van *amicus curiae*-regeling voor het VMRI voorziet.

Deze paragraaf wordt toegevoegd ter omzetting van artikel 10, tweede lid, van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500. Op basis van dit artikel moet een orgaan voor gelijke behandeling het recht hebben om, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, bij de rechterlijke instantie opmerkingen in te dienen.

De nieuwe regeling bepaalt onder meer dat dit ambtshalve of op verzoek van het rechtscollege kan, dat de rechter termijnen oplegt en dat dit in principe schriftelijk gebeurt (uitgezonderd toestemming voor mondelinge opmerkingen). Er wordt ook voorzien in een repliekmogelijkheid voor de andere partijen.

De paragraaf voorziet ook dat het VMRI autonoom, gemotiveerd, in lijn met zijn bevoegdheden en op basis van zijn collectief belang over de indiening van schriftelijke opmerkingen beslist. De raad van bestuur van het VMRI stelt daartoe een interne procedure en afwegingskader vast. De keuze om opmerkingen in te dienen moet worden gebaseerd op zijn collectief belang, zoals ook wordt voorzien voor het recht om in rechte op te treden overeenkomstig artikel 41, §1, van het Gelijkekansendecreet, en heeft de vrijwaring van de correcte toepassing van de antidiscriminatieregelgeving in de bij het rechtscollege aanhangig gemaakte zaak als doel. Het VMRI stelt zich daarbij terughoudend op omwille van zijn neutraal en objectief karakter.

Het VMRI rapporteert ten slotte jaarlijks over de toepassing van deze bepaling aan het Vlaams Parlement. Deze rapportering gebeurt via het jaarverslag.

Hoofdstuk 3. Wijzigingen van het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut

Artikel 7

Artikel 2 van het VMRI-Decreet somt de Europeesrechtelijke en verdragsrechtelijke bepalingen op waarvan dit decreet de gedeeltelijke omzetting, dan wel gedeeltelijke uitvoering, beoogt.

Aan het eerste lid van artikel 2 worden een punt 8° tot en met 10° toegevoegd.

Richtlijn 2023/970, aangehaald in punt 8°, voorziet in de versterkte toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handavingsmechanismen. Voorliggend voorontwerp van decreet strekt tot de gedeeltelijke omzetting van deze richtlijn.

Artikel 28, eerste lid, van Richtlijn 2023/970 bepaalt dat organen voor gelijke behandeling bevoegd zijn voor aangelegenheden die binnen het toepassingsgebied van de richtlijn vallen. Verder voorziet Richtlijn 2023/970 in het bijzonder dat werknemers via het VMRI informatie moeten kunnen krijgen over het individuele beloningsniveau van die werknemers en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten.²⁸

Punt 9° en 10° betreffen de richtlijnen die minimumnormen voor organen voor gelijke behandeling vastleggen. Deze minimumnormen worden onder meer omgezet via wijzigingen aan het VMRI-Decreet. Voorliggend voorontwerp van

²⁸ Artikel 7, tweede lid, Richtlijn 2023/970.

decreet strekt bijgevolg eveneens tot de gedeeltelijke omzetting van deze richtlijnen.

Artikel 8

Aan artikel 7 VMRI-Decreet worden een tweede en een derde lid toegevoegd.

Deze leden verduidelijken dat het VMRI voor zijn bewustwordingstaak bijzondere aandacht besteedt aan kwetsbare personen of groepen in de samenleving met het oog op gelijke toegang tot zijn dienstverlening, alsook dat het VMRI voor elke doelgroep passende communicatiemiddelen en -vormen gebruikt en zich vooral richt op groepen van wie de toegang tot informatie kan worden belemmerd.

Met betrekking tot passende communicatiemiddelen en -vormen kan gedacht worden aan het gebruik van eenvoudige taal voor personen met een verstandelijke handicap of anderstaligen of gebarentaal voor personen met een auditieve beperking.

Deze leden worden toegevoegd ter omzetting van artikel 5 van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500.

In overeenstemming met artikel 5, eerste lid, van deze richtlijnen stellen de lidstaten passende maatregelen, zoals strategieën, vast om de bevolking op hun gehele grondgebied bewuster te maken van de rechten in de antidiscriminatie-richtlijnen en van het bestaan van organen voor gelijke behandeling en hun diensten, met bijzondere aandacht voor personen en groepen die het risico lopen gediscrimineerd te worden.

Artikel 5, derde lid, van deze richtlijnen bepaalt dat de lidstaten en organen voor gelijke behandeling voor elke doelgroep passende communicatiemiddelen en -vormen in aanmerking dienen te nemen. Zij richten zich vooral op groepen wier toegang tot informatie kan worden belemmerd, bijvoorbeeld door hun economische status, leeftijd, handicap, niveau van geletterdheid, nationaliteit, verblijfsstatus of gebrek aan toegang tot online-instrumenten.

Artikel 9

Aan artikel 9 van het VMRI-Decreet wordt een nieuwe paragraaf toegevoegd.

Artikel 9 van het VMRI-Decreet omvat de bevoegdheid van het VMRI om onder meer adviezen op te stellen. Hieraan wordt een verplichte raadplegingsprocedure voor de Vlaamse Regering toegevoegd, waarbij het VMRI verplicht om advies moet worden gevraagd over:

- de voorontwerpen van decreet en de reglementaire ontwerpen van besluit van de Vlaamse Regering die uitdrukkelijk verwijzen naar of betrekking hebben op de rechten of plichten die voortvloeien uit het decreet van 8 mei 2002 en het decreet van 10 juli 2008;
- de bij het Vlaams Parlement ingediende beleidsnota's voor het beleidsveld gelijke kansen evenals de beleidsnota's voor andere Vlaamse beleidsvelden die beleidsmaatregelen bevatten die uitdrukkelijk verwijzen naar of betrekking hebben op de rechten of plichten die voortvloeien uit het decreet van 8 mei 2002 en het decreet van 10 juli 2008.

De nieuwe paragraaf schrijft de raadplegingsprocedure voor, met inbegrip van de geldende termijnen, de mogelijkheid tot publicatie en de bevoegdheid om opvolging te vragen. De Vlaamse Regering duidt in de loop van het regelgevend traject welk gevolg aan een advies over een voorontwerp van decreet of reglementair ontwerp van besluit werd gegeven. Voor wat betreft de beleidsnota's kan het VMRI aan de betrokken beleidsdomeinen vragen welke opvolging werd gegeven aan de geformuleerde aanbevelingen.

Deze paragraaf wordt toegevoegd ter omzetting van artikel 15 van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500.

In overeenstemming met artikel 15 van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500 moet het VMRI voortaan geraadpleegd worden over regelgeving en beleid met betrekking tot de rechten en plichten die voortvloeien uit de antidiscriminatie-richtlijnen. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat de organen voor gelijke behandeling het recht hebben om aanbevelingen te doen over deze aangelegenheden, deze aanbevelingen te publiceren en follow-up te vragen met betrekking tot dergelijke aanbevelingen.

Een stelselmatige raadpleging draagt bij aan de rol van het VMRI als deskundige op het gebied van gelijke behandeling en laat het VMRI toe om de integratie van een gelijkekansenperspectief in beleid te bevorderen en bewaken.²⁹ Door deze procedure ook te voorzien voor de beleidsnota's kan het VMRI zich in overeenstemming met de richtlijnen ook uitspreken over het Vlaamse antidiscriminatiebeleid.

Artikel 10

In artikel 13 wordt een paragraaf 2/1 ingevoegd waarin wordt uiteengezet over welke elementen het VMRI de indiener van een discriminatieklacht in eerste instantie moet informeren.

²⁹ Overweging 42, Richtlijn 2024/1499; overweging 41, Richtlijn 2024/1500.

Deze paragraaf wordt ingevoegd ter omzetting van artikel 6, derde lid, van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500 waarin deze elementen worden opgesomd.

Deze informatieplicht moet ervoor zorgen dat de indiener van een discriminatieklacht, in het licht van de voorliggende casus, goed wordt geïnformeerd over de inhoud van de regelgeving rond discriminatie alsook over de mogelijke procedurele stappen. Het procedureel kader dat wordt meegegeven omvat zowel de mogelijke bijstand binnen het VMRI door middel van bemiddeling dan wel de oordeelsvorming van de geschillenkamer, alsook de beschikbare rechtsmiddelen. Het betreft een eerste informatief advies dat geen deel uitmaakt van de bemiddelingsprocedure noch de procedure voor de geschillenkamer.

Daarnaast wordt aan het eerste lid van paragraaf 3 een punt 6° toegevoegd. Hierin wordt voorzien dat een discriminatieklacht niet ontvankelijk is wanneer deze klacht het voorwerp uitmaakt van een vordering in rechte waarover nog geen vonnis of arrest is gevelde.

Het VMRI werd opgericht als een laagdrempelige en toegankelijke vorm van handhaving voor slachtoffers van discriminatie. Slachtoffers kunnen kosteloos bij het VMRI terecht voor bemiddeling en desgevallend een niet-bindend oordeel van de geschillenkamer. De bedoeling is dat de rechtsbescherming via het VMRI kosteloos, sneller en kwaliteitsvoller kan worden verleend dan via de gerechtelijke weg. Deze voordelen vallen weg wanneer een slachtoffer ervoor kiest om op hetzelfde moment een vordering in rechte in te stellen. In het licht van de doelstellingen van het VMRI, wordt voorzien dat een discriminatieklacht pas ontvankelijk kan worden verklaard nadat de gerechtelijke procedure hierover werd afgerond.

Daarnaast bevordert deze paragraaf ook de ontwikkeling van een kwalitatief discriminatiecontentieux. Uit de evaluatiestudie van het Gelijkekansendecreet van 2020 blijkt dat de kwaliteit en de kwantiteit van de rechtspraak over dat decreet tekortschoot.³⁰ Dit was één van de redenen voor de oprichting van een geschillenkamer met hoogopgeleide experts in discriminatie. De specialisatie van de geschillenkamer biedt garanties op kwaliteitsvolle oordelen met een correcte interpretatie van het discriminatierecht. Door slachtoffers van discriminatie aan te moedigen eerst naar het VMRI te gaan alvorens in rechte op te treden, worden kwalitatieve oordelen aangemoedigd en wordt het risico op tegenstrijdige uitspraken verminderd.

Bovendien ligt deze bepaling in lijn met artikel 8, vierde lid, van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500. Hierin wordt voorzien dat lidstaten kunnen bepalen dat er geen onderzoek naar de schending van het beginsel van gelijke

³⁰ Gelijk zijn vs. gelijk krijgen, een juridische evaluatie van het Vlaamse gelijkekansendecreet, 2021.

behandeling wordt ingesteld of voortgezet zolang een gerechtelijke procedure over dezelfde zaak aanhangig is.

Verder wordt het derde lid in paragraaf 3 vervangen.

Voorheen bepaalde dit lid enkel dat de klager gemotiveerd en minstens schriftelijk op de hoogte moest worden gebracht als het VMRI beslist dat een klacht niet ontvankelijk is. Voortaan wordt bepaald dat dit binnen een redelijke termijn moet gebeuren, ook voor wat betreft een ontvankelijke klacht.

De vervanging van dit lid voorziet in de omzetting van artikel 6, vierde lid, van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500. Dit artikel bepaalt dat organen voor gelijke behandeling de klagers binnen een redelijke termijn in kennis moeten stellen van het feit of de klacht zal worden afgesloten dan wel of er redenen zijn om deze verder te behandelen.

Ten slotte wordt in paragraaf 5, derde lid, een kruisverwijzing aangepast wegens het toevoegen van een nieuwe paragraaf in artikel 22 VMRI-Decreet (zie toelichting bij artikel 12).

Artikel 11

Aan artikel 18 van het VMRI-Decreet wordt een lid toegevoegd.

Middels deze toevoeging wordt een termijn van drie maanden aan de opvolging van de oordelen van de geschillenkamer gekoppeld in het geval dat discriminatie werd vastgesteld. De verweerder dient binnen deze termijn aan het VMRI te duiden welke aanbevelingen of verbintenissen werden opgevolgd en welke niet. De indiener van de klacht krijgt de kans om hierop te reageren zodat dit op tegensprekelijke wijze kan gebeuren.

Dit lid wordt toegevoegd ter omzetting van artikel 9, tweede lid, van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500. Hierin wordt voorgeschreven dat lidstaten passende mechanisme voor de follow-up van niet-bindende adviezen, *in casu* de oordelen van de geschillenkamer, zoals feedbackverplichtingen, moeten vaststellen.

Door het invoeren van een termijn voor de opvolging en de mogelijkheid tot tegenspraak wordt in een passend mechanisme voorzien.

Artikel 12

Aan artikel 22 van het VMRI-Decreet wordt een paragraaf toegevoegd.

Deze paragraaf voorziet dat Vlaams overheidspersoneel, de provinciegouverneurs en de arrondissementscommissarissen en het personeel van lokale besturen via het VMRI informatie moeten kunnen krijgen over het individuele beloningsniveau van die personeelsleden en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van personeelsleden die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten.

Dit lid wordt toegevoegd ter omzetting van artikel 7, tweede lid, Richtlijn 2023/970.

Artikel 13

Aan artikel 23 van het VMRI-Decreet wordt een vierde lid toegevoegd.

Dit lid bepaalt dat het VMRI inzet op samenwerking met de lokale besturen om de dienstverlening van het VMRI op het grondgebied van het Vlaamse Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest te waarborgen. Deze samenwerking is hoofdzakelijk gericht op het faciliteren van doorverwijzing, informatieverstrekking en het verhogen van de bekendheid van het VMRI. Initiatieven die het VMRI daaromtrent neemt, worden afgestemd met het lokale bestuursniveau.

Dit lid wordt toegevoegd ter omzetting van artikel 12, derde lid, van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500. Op basis van deze bepaling moeten lidstaten ervoor zorgen dat de organen voor gelijke behandeling, op hun hele grondgebied – ook in landelijke en afgelegen gebieden – hun diensten kosteloos aan klagers verlenen.

Het lokaal bestuursniveau staat het dichtst bij de burger. Steden en gemeenten kunnen daarom een belangrijke rol spelen in de toeleiding van de burger naar organen voor gelijke behandeling zoals het VMRI. Zij vormen een cruciale schakel om ervoor te zorgen dat de burgers op het hele grondgebied hun weg naar het VMRI vinden. Bijgevolg wordt voorzien dat het VMRI inzet op samenwerking met de lokale overheden om de gelijke toegang tot het VMRI te waarborgen.

Artikel 14

In het derde lid van artikel 27 worden de woorden “en de personeelsleden” vervangen door de zinsnede “, de personeelsleden en alle dienstverleners”.

Gelet op de vele gevoelige gegevens die het VMRI verwerkt en de vertrouwelijkheid van de dienstverlening, zijn de leden van de raad van bestuur, de leden van de geschillenkamer en de personeelsleden van het VMRI, tijdens en na de uitoefening van hun respectieve mandaat of overeenkomst, onderworpen aan de naleving van het strafrechtelijke beroepsgeheim.

Het VMRI werkt daarnaast echter ook samen met verschillende externe dienstverleners zoals ICT-applicatieontwikkelingsbedrijven. Deze externen hebben vanuit hun functie ook toegang tot gevoelige gegevens. Het is bijgevolg aangewezen om het beroepsgeheim uit te breiden naar alle medewerkers en/of dienstverleners die gegevens van en voor het VMRI verwerken.

Door de voorliggende wijziging worden alle personen die werkzaam zijn voor het VMRI onderworpen aan hetzelfde strafrechtelijke beroepsgeheim. Het gaat dan zowel over interne medewerkers verbonden met een arbeidsovereenkomst, als over de externe dienstverleners die een contract hebben met het VMRI en bijgevolg, in die hoedanigheid, in contact kunnen komen met de (persoons)gegevens die het VMRI verwerkt.

Deze wijziging kadert in de omzetting van artikel 21 van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500 over de verwerking van persoonsgegevens.

Artikel 15

Aan artikel 28 van het VMRI-Decreet worden verschillende wijzigingen doorgevoerd.

Het eerste lid van paragraaf 3 wordt vervangen.

Deze vervanging strekt ertoe de doeleinden van de verwerking van persoonsgegevens uit te breiden zodat ook de verwerking in het kader van de opmaak van het jaarrapport (zie toelichting bij artikel 17) en de verzoeken inzake beloningsniveaus hieronder vallen (zie toelichting bij artikel 12). Hierbij worden de verwerkingen voor de verschillende doeleinden opgesplitst.

Paragraaf 4 wordt vervangen.

Middels deze vervanging wordt voor de verschillende doeleinden bepaald van welke personen persoonsgegevens kunnen worden verwerkt.

Paragraaf 5 wordt vervangen.

Middels deze vervanging wordt voor de verschillende doeleinden bepaald welke categorieën van persoonsgegevens verwerkt kunnen worden.

In het kader van een melding of klacht en jaarrapport wordt toegevoegd dat persoonsgegevens over strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten of daarmee verband houdende veiligheidsmaatregelen verwerkt kunnen worden. Deze toevoeging is noodzakelijk voor het geval dat de indiener van een melding of klacht strafrechtelijke gegevens aan het VMRI bezorgt.

In het kader van de verzoeken van personen inzake beloningsniveaus kunnen identiteitsgegevens, contactgegevens en beroepsgegevens worden verwerkt. Onder identiteitsgegevens moet onder meer voor- en achternaam en geslacht worden begrepen.

Aan paragraaf 6 wordt een zin toegevoegd.

Deze toevoeging voorziet in een verwerkingsgrond voor persoonsgegevens over strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten of daarmee verband houdende veiligheidsmaatregelen.

In het tweede lid van paragraaf 7 wordt een zinsnede vervangen. Dit betreft de rechtzetting van een materiële vergissing.

Aan paragraaf 7 wordt een derde lid toegevoegd.

De toevoeging beoogt de mededeling van persoonsgegevens te voorzien, wanneer een melding/klacht zou worden meegedeeld aan een andere entiteit, zoals voorzien in artikelen 12 en 13, met het doeleinde die klacht/melding te behandelen.

Paragraaf 8 wordt vervangen.

De bewaartermijn van persoonsgegevens in het kader van een melding of klacht wordt aangepast zodat de bewaartermijn ingaat van zodra de behandeling van de melding of klacht werd afgesloten. Daarnaast wordt een bewaartermijn van één jaar ingevoerd voor de persoonsgegevens in het kader van verzoeken van personen inzake beloningsniveaus.

Ten slotte wordt een paragraaf toegevoegd.

De nieuwe paragraaf verduidelijkt, ter omzetting van artikel 16, eerste lid, van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500, dat de persoonsgegevens in het kader van het jaarrapport worden geanonimiseerd of, indien dat niet mogelijk is, gepseudonimiseerd.

Bovenstaande wijzigingen aan artikel 28 VMRI-Decreet kaderen in de omzetting van artikel 21 van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500 over de verwerking van persoonsgegevens. De wijzigingen kaderen ook in de omzetting van artikel 12 van Richtlijn 2023/970 inzake gegevensbescherming.

Artikel 16

Aan artikel 32 van het VMRI-Decreet wordt een derde lid toegevoegd.

Dit lid wordt toegevoegd ter omzetting van artikel 17, a), van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500. Hierin wordt voorzien dat een werkprogramma met de prioriteiten en toekomstige activiteiten van de organen voor gelijke behandeling moet worden goedgekeurd.

Artikel 17

In het eerste lid van paragraaf 1 van artikel 43 VMRI-Decreet wordt een zinsnede toegevoegd.

Met deze toevoeging wordt verduidelijkt dat in het jaarrapport van het VMRI ook verantwoording over personeelsinzet wordt afgelegd.

Deze toevoeging zet artikel 17, b), van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500 om. Volgens dit punt moeten de organen voor gelijke behandeling een jaarlijks activiteitenverslag opstellen en ter beschikking stellen van het publiek, met inbegrip van hun jaarlijkse begroting en hun verslaglegging over personeel en financiën.

Verder worden in de eerste paragraaf van hetzelfde artikel tussen het huidige tweede en derde lid twee leden ingevoegd.

Ter omzetting van artikel 17, c), van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500 wordt toegevoegd dat het rapport ten minste om de vier jaar aanbevelingen over de stand van zaken op het gebied van gelijke behandeling en discriminatie bevat, met inbegrip van mogelijke structurele problemen in Vlaanderen.

Verder wordt, ter omzetting van artikel 16, eerste lid, van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500 verduidelijkt dat het VRMI de gegevens over zijn activiteiten verzamelt om het jaarrapport te kunnen opstellen. Volgens deze richtlijnen moeten de gegevens worden uitgesplitst naar de verschillende discriminatiegronden en gebieden uit de antidiscriminatie-richtlijnen, alsook de door de Commissie vastgestelde indicatoren.

De Commissie moet in overeenstemming met artikel 18, eerste lid, van Richtlijn 2024/1499 en Richtlijn 2024/1500 uiterlijk op 19 juni 2026 een lijst van gemeenschappelijke indicatoren voor de werking van organen voor gelijke behandeling vaststellen. Deze indicatoren hebben conform voormeld artikel 18, eerste lid, betrekking op de personele, technische en financiële middelen, onafhankelijkheid, toegankelijkheid, doeltreffendheid, mandaat, bevoegdheden en structuur.

Hoofdstuk 4. Inwerkingtredingsbepaling

Artikel 18

Dit artikel bevat de bepaling van inwerkingtreding. Deze datum van inwerkingtreding volgt uit artikel 34 van Richtlijn 2023/970.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Matthias DIEPENDAELE

De Vlaamse minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen,

Caroline GENNEZ

Bijlagen

- Voorontwerp van decreet
- Richtlijnen 1-3