



Voorlopige standpuntnota over de oprichting van een Vlaams gelijkheidsorgaan en de uitstap uit Unia

17 december 2021

Inhoud

1. Inleiding	2
2. Zorg dat de burger niet verdwaalt in een versnipperd mensenrechterlijk landschap	4
3. Vrijwaar de standstill wat betreft bescherming van mensenrechten en bestrijding van discriminatie	6
4. Verzeker de bevordering, de bescherming en de opvolging van de toepassing in België van het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap.....	9
5. Verzeker adequaat en stabiel budget.....	10

1. Inleiding

Op 30 september 2019 sloten de Vlaamse regeeringsonderhandelaars een Vlaams regeerakkoord en communiceerden enkelen onder hen dat de toekomstige Vlaamse regering het voornemen heeft om zich uit Unia terug te trekken en een eigen orgaan op te richten. In het regeerakkoord dat de dag erna werd gepubliceerd¹, werd duidelijker hoe de regering dat zou willen doen:

- De samenwerking met Unia stopt op het einde van de lopende samenwerkingsovereenkomst en wordt vervangen door een eigen Vlaams gelijkekansencentrum, dat werkt op basis van de anti-discriminatie-wetgeving en dat de opdrachten van Unia en de genderkamer van de Vlaamse ombudsdienst bundelt. Dit gelijkekansencentrum schakelt zich in in een interfederaal mensenrechtenmechanisme conform de principes van Parijs om een A-status te behalen..

In een eerste reactie² liet Unia weten het onbegrijpelijk te vinden dat Vlaanderen de samenwerking stopzet zonder Unia te betrekken bij die beslissing. Er ging ook geen onderzoek of evaluatie van Unia aan vooraf. Daarnaast stelden we de meerwaarde van de oprichting van een nieuw orgaan in vraag gezien de uitgangspunten, zoals het werken op basis van de antidiscriminatiewetgeving, dezelfde zijn als die van Unia. We uitten ook de vrees dat de burger verloren zou lopen in nodeloos complex mensenrechtelijk landschap om discriminatie en racisme aan te kaarten. Tot slot benadrukten we dat de burger door deze beslissingen geen nadeel mag ondervinden rond mensenrechten in het algemeen, en discriminatie en racisme in het bijzonder.

Uiteraard komt het de wetgevende macht toe om naar eigen inzicht het mensenrechtelijk landschap te organiseren. En dus ook een keuze te maken in hoe en welke gelijkheidsorganen de strijd tegen discriminatie zouden moeten aangaan. Ook in het verleden werd meermaals gesleuteld aan de opdrachten van gelijkheidsorganen en mensenrechteninstellingen in België – waaronder Unia.

Sinds het begin van de legislatuur van de Vlaamse regering hebben bevoegd minister Somers en/of zijn medewerkers regelmatig van gedachten gewisseld over de oprichting van dit nieuwe Vlaamse orgaan. Unia droeg en draagt bij tot deze **reflectie** vanuit een dubbele zorg:

- Prioritair wil Unia er mee voor zorgen dat het nieuwe Vlaamse orgaan een mandaat, een statuut en de middelen krijgt om burgers in Vlaanderen en Brussel een bescherming en de ondersteuning te bieden die minstens gelijkwaardig is aan wat vandaag bestaat. En dit in lijn met de standaarden voor onafhankelijke gelijkheidsorganen zoals uitgewerkt op internationaal niveau. Unia werkt vandaag constructief samen met politici en met administraties die het beleid uitvoeren, alsook met ook andere gelijkheidsorganen en mensenrechteninstellingen. Ons doel is de burger zo goed mogelijk bijstaan. De burger heeft immers recht op en nood aan een goede rechtsbescherming. Unia wil daarom graag nauwe en wederzijds respectvolle samenwerking, dialoog en beleid tot stand brengen met deze nieuwe instantie.
- Anderzijds verwachten we van de Vlaamse regering een ordentelijke en georganiseerde uitstap uit

¹ Vlaamse regering, 2019-2024 regeerakkoord, <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/31741>

² <https://www.unia.be/nl/artikels/unia-reageert-op-stop-samenwerking-vlaanderen>

Unia (een “exitstrategie”) zodat wij ook in de toekomst in staat blijven onze opdrachten en missie naar behoren uit te voeren – net zoals vandaag – en hierbij de mogelijkheid hebben om de samenwerking met het nieuwe orgaan te organiseren. Het spreekt voor zich dat deze exitstrategie parallel dient te lopen met de strategie van de oprichting van het nieuwe orgaan, zowel wat betreft het betrokken personeel als wat de *governance* betreft.

Op 16 juli 2021 werden dan in een **conceptnota** aan de Vlaamse regering de krachtlijnen van de nieuwe Vlaamse instelling uiteengezet. Op dat moment werd duidelijk dat Vlaanderen niet alleen een gelijkheidsorgaan wilde oprichten zoals voorzien in het regeerakkoord, maar kiest voor een bredere opdracht inzake mensenrechten, waarbij de missie als gelijkheidsorgaan, nl. het bevorderen van gelijkheid en bestrijden van discriminatie, zou worden geïntegreerd in een zogenaamde “Vlaamse mensenrechteninstelling”.

In zijn beleidsnota³ formuleert minister Somers het samenvattend als volgt:

De Vlaamse Regering heeft beslist om uit het interfederaal samenwerkingsakkoord met Unia te stappen en een eigen onafhankelijk orgaan op te richten. Op 16 juli 2021 werd de basisarchitectuur vastgelegd voor de oprichting van een Vlaams mensenrechteninstituut (VMRI) (VR 2021 1607 MED.0272/1QUATER).

Het is de ambitie van Vlaanderen om een voortrekkersrol te spelen inzake mensenrechten en om over eigen mensenrechteninstituut (MRI) te beschikken met een A-status conform de Principes van Parijs. Dit nieuw instituut krijgt een breed, onafhankelijk mandaat ter bescherming van alle mensenrechten binnen de Vlaamse bevoegdheden. Het instituut zal in eerste instantie complementair werken ten opzichte van de bestaande sectorale mensenrechteninstellingen op Vlaams niveau en zal zich daarbij concentreren op onderzoek en adviesverlening rond het brede mensenrechtenthema. Daarnaast zal het zich organiseren met een bijzondere focus op het bestrijden van discriminatie waarbij individuele klachten a priori via bemiddeling worden opgevangen. Indien dit niet tot een afdoend resultaat leidt, zal een geschillenkamer in de vorm van een organiek aparte entiteit waar nodig oordeelvellend optreden.

Binnen deze krijtlijnen zal ik in 2022 het oprichtingsdecreet aan het parlement voorleggen met oog op een goedkeuring ervan tegen het einde van dat jaar.

Daarnaast laat ik, samen met de Vlaams Minister-President, het komende jaar onderzoeken hoe we kunnen evolueren van een VMRI met een residuair mandaat naar één geïntegreerd, uniek referentie- en aanspreekpunt inzake mensenrechten, zonder evenwel afbreuk te doen aan de verworven mandaten van de bestaande sectorale MRI's. Hierover

Deze extra speler in het Belgische mensenrechtenlandschap roept vragen op: middenveldorganisaties, de Verenigde Naties en de Europese Commissie tonen zich allemaal uiterst bezorgd over de potentiële negatieve impact van deze politieke beslissingen op het leven en de rechten van mensen in Vlaanderen. We citeren in deze standpuntnota ook hun aanbevelingen en bekommernissen.

Ook Unia betreurt de eenzijdige beslissing van de Vlaamse regering om zich terug te trekken uit Unia. An sich speelt men met een mensenrechteninstelling met Vlaamse bevoegdheden in op een hiaat in het huidige landschap van instellingen. Unia heeft er steeds, tot vandaag, wel op aangedrongen dat dit nieuw orgaan in geen geval een achteruitgang van de mensenrechten in Vlaanderen mag betekenen.

³ Beleids- en begrotingstoelichting. Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering. Begroting 2022 <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1764271>

Vandaag wil Unia op basis van de conceptnota, de antwoorden op verschillende parlementaire vragen over het regeerakkoord en later de conceptnota, en de dialoog tussen kabinet-Somers en Unia, een aantal bedenkingen bij en bezorgdheden over het beoogde model naar voren brengen.

Unia vreest namelijk dat het voornemen van de Vlaamse regering om een orgaan in het leven te roepen dat bestaat uit 2 entiteiten – één voor het ontvangen van individuele discriminatiemeldingen en verder een Geschillenkamer die kan oordelen over bepaalde cases maar zonder de mogelijkheid tot handhaving en zonder de mogelijkheid om naast slachtoffers een rechtsvordering in te stellen - kan leiden tot een **vermindering van de bescherming van degenen die er de meeste nood aan hebben**.

Uiteraard is elk standpunt van Unia over deze beslissing van de Vlaamse regering een evenwichtsoefening. Enerzijds wordt Unia immers rechtstreeks getroffen, want de terugtrekking van de Vlaamse regering uit het samenwerkingsakkoord betekent voor Unia een vermindering van 10% van haar middelen, wat zal resulteren in verlies van personeel, expertise en bevoegdheden. Anderzijds heeft Unia bijna 30 jaar ervaring in het bevorderen van gelijkheid en de strijd tegen discriminatie, en heeft het dus objectief gezien de ideale expertise en praktijkkennis om aanbevelingen te doen over de concrete impact op het mensenrechtenlandschap in België.

Als orgaan belast met de strijd voor gelijkheid en tegen discriminatie, vanuit onze opdracht tot bescherming van het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap en als internationaal erkende mensenrechteninstelling (B-status) blijft het onze opdracht om de bescherming van de mensenrechten te verdedigen, te promoten en te monitoren.

Het is mogelijk dat onze analyse en daaruit volgend standpunt verder worden verfijnd of aangepast naargelang de informatie die door de Vlaamse regering wordt vrijgegeven.

2. Zorg dat de burger niet verdwaalt in een versnipperd mensenrechterlijk landschap

*“Een te complex systeem met te veel organen brengt echter ook risico’s met zich mee: mogelijke spreiding van beperkte personele en financiële middelen, verminderde zichtbaarheid van de organen voor gelijke behandeling, **onduidelijkheid over welk orgaan mensen zouden moeten benaderen, en besteding van waardevolle middelen aan coördinatie tussen de organen in plaats van de feitelijke invulling van het mandaat**. Als er sprake is van meer dan een orgaan voor gelijke behandeling en als blijkt dat dit werkt, dienen de autoriteiten zorg te dragen voor onderlinge samenhang en nauwe samenwerking tussen die organen.”*

*“Als er sprake is van verschillende organen voor gelijke behandeling, **dan worden de competenties en bevoegdheden daarvan gelijkgetrokken met als doel overlappingen te voorkomen, gezamenlijke acties te ondernemen en de inzet van middelen te optimaliseren**. De organen voor gelijke behandeling ontwikkelen een gemeenschappelijke interpretatie van de antidiscriminatiewetgeving en stemmen de inzet van competenties en bevoegdheden onderling op elkaar af.”*

ECRI – 7 december 2017⁴

⁴ [ECRI general policy recommendation no. 2: equality bodies to combat racism and intolerance at national level, adopted on 7 december 2017](https://rm.coe.int/ecri-general-policy-no-2-on-equality-bodies-to-combat-racism-and-intol/1680a1963d), ECRI, 27 februari 2018. Nederlandse vertaling: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-no-2-on-equality-bodies-to-combat-racism-and-intol/1680a1963d>

Meer organen, met elk een eigen bevoegdheidsdomein, maken het complex voor de burgers om hun weg te vinden. Heb je een probleem met discriminatie op de werkvloer? Dan zul je naar Unia moeten indien je met jouw werkgever een arbeidscontract hebt afgesloten volgens de wet van 1978 (federale materie), ofwel naar het Vlaamse Mensenrechteninstituut indien je ambtenaar bent bij de Vlaamse Overheid of bij een Vlaamse gemeente (gewestelijke materies), ofwel zal het een twijfelgeval worden, bijvoorbeeld bij aanwerving via een interim met optie op vast werk (want uitzendarbeid is een federale materie, terwijl arbeidsbemiddeling een gewestelijke materie is).

Wat betreft de complexe institutionele situatie van Brussel, bieden de huidige teksten van de Vlaamse overheid nog geen duidelijkheid. Bij wie kan bijvoorbeeld een Franstalige persoon met een handicap terecht die op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest niet kon opstappen op een bus van De Lijn? En als hij voor het Vlaamse orgaan kiest, mag hij daar Frans spreken? Leerlingen die slachtoffer zijn van discriminatie op een Nederlandstalige school zullen ook in Brussel naar de Vlaamse instelling moeten gaan, terwijl men voor de Franstalige scholen zich nog steeds naar Unia zal moeten wenden.

Samenwerking en doorverwijzing tussen instellingen en overleg bij twijfelgevallen zijn sowieso nodig en nuttig. De praktijk leert dat de doorstroming niet altijd even vlot werkt, of mensen zien het niet meer zitten om voor een tweede of derde keer een instelling te contacteren en hun verhaal te doen.

Zowel in de conceptnota van de Vlaamse regering als in parlementaire debatten wordt het voornemen herhaald om via bijvoorbeeld een eenheidsloket efficiënt naar de juiste instelling door te verwijzen. Hoe men dat concreet ziet, is voornamelijk zeer onduidelijk. Het slagen of falen van een eenheidsloket berust bovendien op de sterkte van de backoffice (de mensen die de meldingen behandelen), die achter de frontoffice wordt opgebouwd (de mensen die de meldingen ontvangen). Dit vraagt om schaalvergroting om betaalbaar te blijven, en om veelvuldige expertise en kennis samen te brengen om pertinent te kunnen blijven, o.a. van de verschillende wetgevingen in de Belgische Staat.

Dit is in feite één van de historische bestaansredenen van Unia als interfederaal gelijkheidsorgaan: het biedt een eenheidsloket aan iedereen die met discriminatie wordt geconfronteerd, waar die zich ook bevindt in ons land, in welke materie ook.⁵ Mensenrechteninstellingen opsplitsen en ze daarna laten zoeken over hoe ze gaan kunnen samenwerken is dus niet de efficiëntste beleidsoptie.

Naast verschillende organen die zich (sowieso) moeten organiseren om samen te werken en het vraagstuk rond het doorverwijzen van de burger, is er ook nood aan op elkaar afgestemde mandaten van die organen en afgestemde antidiscriminatiewetgeving. Kortom, we lopen bij een versnipperd landschap meer risico op hiaten (niemand is bevoegd) of op overlappingsen (meerderen zijn bevoegd voor hetzelfde). In sommige twijfelgevallen (gedeelde bevoegdheden) ziet Unia zich soms genoodzaakt om de wetgevingen van verschillende niveaus voor de rechter aan te kaarten zodat deze zelf kan oordelen welke wetgeving van toepassing is. Dit kan uiteraard nog gemakkelijk voor een interfederaal orgaan met een transversale bevoegdheid.

Deze internationaal gedeelde ervaring over de werking van gelijkheidsorganen en van mensenrechteninstellingen, lezen we in de standpunten van meerdere internationale organisaties. De Europese commissie tegen racisme en Intolerantie van de Raad van Europa (ECRI) werd hierboven al geciteerd, terwijl het Europees Netwerk van Nationale

⁵ Maar niet voor alle criteria in de huidige stand van zaken: gendergerelateerde criteria vallen vandaag onder de bevoegdheid van het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen voor de federale materies, terwijl ze voor de Vlaamse materies vallen onder de bevoegdheid van de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsman.

Mensenrechteninstellingen (ENNHRI) betwijfelt of GANHRI⁶, de organisatie verbonden aan de Verenigde Naties die bevoegd is om mensenrechteninstellingen internationaal te erkennen, ooit een volwaardige erkenning zal verlenen aan een Vlaams mensenrechteninstituut:

*“In line with the definition of an NHRI in the GANHRI Statute, **no sub-national or regional institutions are accredited as NHRIs.**⁷ Indeed, the General Observations of the SCA recognise that NHRIs are established for the specific purpose of advancing and **defending human rights at the national level.**”⁸*

3. Vrijwaar de *standstill* wat betreft bescherming van mensenrechten en bestrijding van discriminatie

“14. De ondersteunings- en procedeerfunctie van organen voor gelijke behandeling omvat de volgende competenties:

- a. het behandelen van klachten en het bieden van persoonlijke ondersteuning en juridisch advies en assistentie aan mensen die te maken hebben met discriminatie en onverdraagzaamheid zodat zij verzekerd zijn van hun rechten bij instanties, gerechtelijke instanties en rechtbanken;*
- b. het waar nodig toegang verkrijgen tot bemiddelingsprocedures;*
- c. het behartigen van de belangen van mensen die te maken hebben met discriminatie en onverdraagzaamheid bij instanties, gerechtelijke instanties en rechtbanken met instemming van betrokkenen;*
- d. het zelf aanhangig maken van zaken van individuele en structurele discriminatie of onverdraagzaamheid bij instanties, gerechtelijke instanties en rechtbanken;*
- e. het interveniëren als amicus curiae, derde partij of deskundige bij instanties, gerechtelijke instanties en rechtbanken;*
- f. het toezicht houden op de uitvoering van besluiten en uitspraken van instanties, gerechtelijke instanties en rechtbanken inzake gelijkheid, discriminatie en onverdraagzaamheid.⁹*

ECRI – 7 december 2017

*“(…) (2) De lidstaten zouden er ook rekening mee moeten houden dat in het kader van **onafhankelijke bijstand aan slachtoffers** organen voor gelijke behandeling de mogelijkheid kan worden geboden te procederen of hun medewerking te verlenen aan juridische procedures, om structurele en systematische discriminatie aan te pakken in zaken die door de organen zelf worden geselecteerd op grond van de mate*

⁶ Global Alliance of National Human Rights Institutions

⁷ ENNHRI: *“The only historical exception is situated in the UK, where three A-status institutions exist. This situation, however, is based on an international peace agreement which preceded the start of the international accreditation of NHRIs. The Northern Ireland Human Rights Commission was established under the 1998 Northern Ireland Peace Agreement, prior to the first SCA review of NHRIs’ compliance with the Paris Principles, which took place in 1999.”*

⁸ [‘ENNHRI advises on possible establishment of Flemish Institute for Human Rights and the UN Paris Principles’](#), ENNHRI, 17th november 2021.

⁹ [ECRI General Policy Recommendation N°2 revised on Equality Bodies to combat racism and intolerance at national level](#) - adopted on 13 June 1997 and revised on 7 December 2017. [Nederlandse vertaling](#)

waarin zij zich voordoen, de ernst ervan of de behoefte aan juridische verduidelijking. Dit procederen zou een orgaan uit eigen naam kunnen doen of namens de slachtoffers of de organisaties die slachtoffers vertegenwoordigen, in overeenstemming met het nationale procesrecht.

(...)

(5) Indien organen voor gelijke behandeling de juridische bevoegdheid hebben om bindende besluiten te nemen, zou de lidstaat deze organen ook de bevoegdheid moeten geven om adequate, doeltreffende en evenredige sancties op te leggen.”

European Commission recommendation on standards for equality bodies, 22 juni 2018¹⁰

In het huidige voorstel is er voor het Vlaamse orgaan noch de mogelijkheid om zelf naar de rechtbank te stappen, noch de mogelijkheid om slachtoffers te ondersteunen om naar de rechter te gaan bij mogelijke discriminatie. Het nieuwe Vlaamse orgaan zal wel in eerste instantie een oplossing zoeken via bemiddeling. Lukt dat niet, dan zal de situatie voor een Geschillenkamer gebracht kunnen worden die een niet-bindend oordeel velt. Slachtoffers van discriminatie zullen wel nog steeds op eigen initiatief naar de rechtbank kunnen stappen, maar zonder de begeleiding of de bijstand van een mensenrechteninstituut.

Ook de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst, waarvan de taken zullen worden overgenomen door het nieuwe Vlaamse orgaan, zal hierbij haar mandaat verliezen om in rechte op te treden. De Vlaamse regering haalde haar inspiratie voor dit model in Nederland, bij het College voor de Rechten van de Mens (CRM). Dat kan wel in bepaalde gevallen in rechte optreden, maar zoals bij andere quasi-jurisdictionele organen in andere landen, is er een spanning tussen de bevoegdheid om zelf te oordelen in cases en de bevoegdheid om in rechte op te treden. Daarom kiest het CRM zelden voor dit laatste.

Echter, in Nederland wordt dit opgevangen via de lokale antidiscriminatievoorzieningen. Elke gemeente is verplicht om een antidiscriminatiebureau te hebben. Sommige gemeenten werken hiervoor samen. Deze antidiscriminatiebureaus staan slachtoffers bij en begeleiden hen bijvoorbeeld bij het brengen van hun geschil voor de Geschillenkamer van het CRM of bij juridische procedures. Zo blijkt uit het recente landenrapport van het Europese netwerk van juridische experts inzake non-discriminatie:

In the Netherlands, the NIHR does not have the competence to provide independent assistance to victims.

The role of assisting victims is seen as being in conflict with the role of independently investigating individual complaints and giving an authoritative opinion on them. The same applies to the NIHR's official competence to bring cases of unequal treatment to the attention of the courts; even though it has this competence, the NIHR never makes use of it as it would conflict with its own quasi-judicial function.

However, the local ADVs do fulfil this function.

*The role of these organisations is mainly to assist victims of discrimination and to monitor developments with respect to discrimination in society. **They bring many cases of discrimination to the attention of the NIHR and the courts, including in the form of general interest actions or collective actions. They also set up situation testing processes, in order to bring systemic discrimination to light, especially in the area of cafés and nightclubs (see Section 6.2 of this report).***

European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, country report on the Netherlands 2021¹¹

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0951>

¹¹ <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5518-netherlands-country-report-non-discrimination-2021-1-44-mb>

Wanneer de Geschillenkamer geen bindende oordelen kan vellen, noch enige sanctiebevoegdheid heeft, en het Vlaams orgaan niet in rechte zou kunnen optreden voor en met de slachtoffers terwijl er geen andere organen worden voorzien die deze belangrijke taak kunnen opnemen, dan zou men kunnen vaststellen dat de rechtsbescherming en de rechtstoegang inzake mensenrechten en non-discriminatie in Vlaanderen er op zal achteruitgaan – althans voor de materies die onder Vlaamse bevoegdheid vallen, deze dus waar Vlaanderen het meest voor verantwoordelijk is.

In het juridisch jargon wordt dit gehekelde als een verbreken van de “standstill”¹², waarbij verwezen wordt naar het beginsel dat nieuwe wetgeving rechtsbescherming en rechtstoegang moet verbeteren of tenminste niet mag verminderen.

Burgers zouden dan wat betreft Vlaamse bevoegdheden in Vlaanderen en Brussel minder beschermd worden dan vandaag, en minder dan wat betreft federale of Franse gemeenschapsmateries. Uiteraard zouden de meest kwetsbaren de zwaarste gevolgen daarvan ondergaan – zij die hun rechten niet zo goed kennen, die niet weten hoe een advocaat te vinden, laat staan de kosten van een rechtszaak kunnen aangaan.



Fictief voorbeeld

An en Charles waren allebei werknemer bij een bedrijf in de Vlaamse privésector, en werden bij datzelfde bedrijf ontslagen toen ze ziek werden. Om die discriminatie op basis van gezondheidstoestand aan te klagen, zullen ze afhankelijk van hun type contract een andere weg afleggen:

- An zal als **gewone werknemer** de hulp kunnen inroepen van **Unia** om, als onderhandeling niets uithaalt, met ondersteuning van Unia naar de rechter te kunnen trekken. Zij kan daarbij ook een **schadevergoeding** bekomen voor het discriminatoir ontslag.
- Als **Charles** binnen het bedrijf een werkstage deed of een beroepsopleiding volgde, valt zijn situatie onder een Vlaamse bevoegdheid. Hij roept dus de hulp in van de **Vlaamse mensenrechteninstelling**. Als hun bemiddeling niets uithaalt, zal de geschillenkamer een **niet-bindend advies** doen. Charles kan daarbij geen schadevergoeding bekomen – dat kan enkel wanneer hij op eigen houtje naar de rechtbank stapt.

Er wordt soms geargumenteed dat de geschillenkamer een antwoord zou moeten bieden op het feit dat de kwaliteit en de kwantiteit van de rechtspraak over het Gelijkheidsdecreet tekortschiet. Er moet echter worden vastgesteld dat de toepassing van dit decreet net geheel zou worden onttrokken aan het gerechtelijk apparaat en enkel buitengerechtelijk en niet-bindend zou kunnen optreden. Er zou dus geen betere, maar net nog minder toepassing zijn van dit decreet in de rechtspraak.

¹² Het ‘standstill-effect’ verbiedt de overheid wetgeving te maken die ingaat tegen gewaarborgde rechten, en dus het verworven beschermingsniveau te verlagen (in een arrest van de Raad van State tegen het Waals Gewest, afdeling administratieve geschillen, VI kamer, arrest nr. 243.760 van 20 februari 2019)

4. Verzeker de bevordering, de bescherming en de opvolging van de toepassing in België van het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap

Personen met een handicap vormen uiteraard een belangrijke kwetsbare groep. Zo kwetsbaar dat de VN zich genoodzaakt vond om een internationaal verdrag te sluiten om hun rechten in alle domeinen van de maatschappij beter te beschermen. Als mensenrechteninstelling met B-status heeft Unia sinds 12 juli 2011 van alle entiteiten van de Belgische Staat de missie gekregen om conform het verdrag als “onafhankelijk mechanisme” te fungeren in België en soort waakhond van de toepassing van het Verdrag in ons land.

De conceptnota van de Vlaamse regering voorziet dat ook die missie wordt overgedragen naar het Vlaams mensenrechteninstituut voor de domeinen die onder de Vlaamse bevoegdheid vallen. Maar daar het mandaat inzake behandeling van individuele meldingen en klachten van het Vlaamse orgaan zou verschillen van dat van Unia (niet-bindende oordelen van een Geschillenkamer versus mandaat om in rechte te treden en/of slachtoffers bij te treden in rechte), bestaat er vandaag een risico van patstelling in de toepassing van het VN-verdrag voor de Vlaamse materies (zoals onderwijs, zorg, toegankelijkheid van de openbare ruimtes, enz.)

Bij schending van rechten opgenomen in het VN-Verdrag is het inderdaad noodzakelijk om **eerst de nationale rechtsmiddelen uit te putten alvorens een klacht (“individuele communicatie”) te mogen indienen bij het VN-Comité.**¹³ De beslissing van de Vlaamse regering dreigt dus nog een effectieve achteruitgang te vormen voor personen met een handicap indien ze niet de nodige bijstand kunnen krijgen om effectief naar de rechter te stappen.

Het 'standstill-principe' wordt in deze situatie weer niet langer gerespecteerd, aangezien de ondersteuning wegvalt voor melders met een handicap bij de voorbereiding van hun zaak voor de rechtbank en tijdens de rechtszaak. De melder zou een niet bindend oordeel van de Geschillenkamer kunnen krijgen, maar geen verdere begeleiding om bijvoorbeeld bij het niet-naleven van het oordeel van de Geschillenkamer, toch nog naar de rechtbank te stappen.

Het voorgaande is des te belangrijker indien de Geschillenkamer ook bevoegd zou zijn om te oordelen in cases die ruimer zijn dan discriminatie. Het VN-verdrag omvat namelijk ook andere mensenrechten van personen met een handicap, buiten het recht op non-discriminatie en redelijke aanpassingen. Daarover bestaat er nog geen duidelijkheid.

¹³ Art.2 van het Protocol (Facultatief Protocol van CRPD): *“Het Comité verklaart niet-ontvankelijk kennisgevingen: (...) d) wanneer niet alle beschikbare nationale rechtsmiddelen zijn uitgeput, tenzij de procedure daartoe een redelijke termijn overschrijdt of het onwaarschijnlijk is dat de melder aldus herstel krijgt;”*

5. Verzeker adequaat en stabiel budget

“Het nationale instituut zal infrastructuur hebben die een vlotte uitwerking van haar activiteiten faciliteert, in het bijzonder adequate financiering. Het doel van deze financiering is om te zorgen voor personeel en een vestiging, zodat men onafhankelijk is van de overheid en niet onderworpen is aan financiële controle die de onafhankelijkheid kan beïnvloeden. “

The Paris Principles¹⁴

In lijn met de principes van Parijs en de Europese standaarden voor gelijkheidsorganen dient het nieuwe Vlaamse orgaan te beschikken over voldoende personeel en budget om haar ruime takenpakket naar behoren te kunnen vervullen. Naast de vraag naar het effectieve mandaat dat gegeven zal worden aan het orgaan blijft ook de vraag open over de middelen die het zal krijgen om dat mandaat effectief uit te voeren.

Zolang daar geen concrete beslissingen over zijn, blijft het Vlaams orgaan een relatief theoretische hypothese die alle richtingen kan uitgaan: zowel een lege doos als een daadkrachtig instrument om mensenrechten en gelijkheid te beschermen en te promoten, en om discriminatie te bestrijden.

¹⁴ [Principles relating to the statute of national institutions \(the Paris Principles\)](#), adopted by General Assembly resolution 48/134 of 20 December 1993.