

Oordeel 2026-15 van 26 maart 2026

Zaak 2025-0019

Indiener klacht: [...]

Verweerster: vzw Katholiek Onderwijs Hinterland (KOHl)

Inhoud

Procedure.....	3
I. Verloop van de procedure.....	3
II. De inhoud van het dossier	4
III. Verzoek tot anonimisering.....	4
Feiten	5
Standpunt indiener klacht.....	5
Standpunt verweerster	8
Beoordeling door de Geschillenkamer	10
I. Ontvankelijkheid van de klacht	11
A. Artikel 13, §1 VMRI decreet en kennelijke ongegrondheid.....	11
1. Kennelijk ongegrond.....	11
2. Klacht in overeenstemming met de vereisten van artikel 13, §1 VMRI-decreet	12
B. Verjaring.....	13
C. De bevoegdheid van de Geschillenkamer voor feiten van voor 15 maart 2023	14
II. Aangevoerde discriminatie.....	15
A. Algemene beginselen.....	15
B. Enkel sollicitaties bij het Sint-Godelievecollege	16
C. Discriminatie bij sollicitaties bij Sint-Godelievecollege niet aannemelijk gemaakt	18
Oordeel van de Geschillenkamer	19



De Geschillenkamer, samengesteld uit voorzitter Yves Thiery, bijzitter Jonas Riemslagh en bijzitter Marie Spinoy, en bijgestaan door griffier Dorien Geeroms, spreekt het volgende oordeel uit:

Procedure

I. Verloop van de procedure

De Geschillenkamer heeft de klacht ontvangen op 14 mei 2025.

De Geschillenkamer heeft een voorlopig onderzoek uitgevoerd op basis van artikel 14 van [het Besluit van de Vlaamse Regering over de samenstelling van en de procedure voor de geschillenkamer van het Vlaams Mensenrechteninstituut van 15 december 2023](#).

Op basis van dit voorlopig onderzoek meende de Geschillenkamer dat zij niet bevoegd was om de klacht te behandelen omdat de klacht geen beschermd kenmerk binnen het toepassingsgebied van het Gelijkekansendecreet of het Decreet evenredige arbeidsparticipatie bevatte. Zij deelde dit mee aan de indiener van de klacht op 1 augustus 2025.

De Geschillenkamer heeft het standpunt van de indiener van de klacht over de conclusie van het voorlopig onderzoek ontvangen op 21 augustus 2025. Daarin stelde de indiener van de klacht dat de aangevoerde discriminatie wellicht gelinkt is aan de beschermde kenmerken politieke en/of syndicale overtuiging, sociale positie en mogelijk ook leeftijd.

De Geschillenkamer heeft op basis van dit standpunt beslist de fase van het uitwisselen van standpunten en overtuigingsstukken op te starten. Deze fase werd afgerond op 2 december 2025.

De Geschillenkamer ontving volgende stukken:

- het standpunt van de verweerster van 3 oktober 2025
- het antwoord van de indiener van de klacht van 1 november 2025



- het antwoord van de verweerster van 2 december 2025.

De Geschillenkamer behandelde de zaak tijdens een hoorzitting op 23 februari 2026. Op de hoorzitting waren beide partijen aanwezig. De indiener was zelf aanwezig. De verweerster werd vertegenwoordigd door een lid van haar raad van bestuur en advocaat I. Van Giel.

II. De inhoud van het dossier

Een klacht wordt pas doorgestuurd naar de Geschillenkamer nadat een (poging tot) bemiddeling is doorlopen bij de afdeling Eerstelijnsdienst en Bemiddeling van het Vlaams Mensenrechteninstituut.¹ Omwille van de vertrouwelijkheid van de bemiddeling mag de Geschillenkamer niet geïnformeerd worden over wat er zich tijdens de bemiddeling heeft afgespeeld.²

De Geschillenkamer beslist om een passage uit het antwoord van de indiener van de klacht op de conclusie van het voorlopig onderzoek (op pagina's 3 en 4) uit het dossier te weren omdat deze passage inhoudelijk over de bemiddelingspoging gaat.

III. Verzoek tot anonimisering

De verweerster verzoekt geanonimiseerd te worden in het oordeel. Volgens de verweerster kan de vermelding van KOHi op de website van het Vlaams Mensenrechteninstituut haar reputatie schaden terwijl de klacht volgens haar kennelijk onontvankelijk en ongegrond is. De verweerster stelt dat de klacht wellicht ook op een dergelijke reputatieschade gericht is.

De decreetgever heeft bepaald dat de anonimisering van betrokken rechtspersonen slechts uitzonderlijk kan gebeuren.³ De verweerster toont niet aan dat haar beweerdde reputatieschade verschilt van de algemene gevolgen voor iedere andere rechtspersoon die bij naam wordt genoemd in een oordeel.

¹ Art. 13, § 5 [VMRI-decreet](#).

² Art. 13, § 4 [VMRI-decreet](#).

³ Art. 16, § 6, laatste lid, [VMRI-decreet](#).



Het toestaan van anonimisering op grond van een algemene bezorgdheid over mogelijke reputatieschade zou de regel van de openbaarheid, vooropgesteld door de decreetgever, uithollen. De Geschillenkamer wijst het verzoek om anonimisering dan ook af.

Feiten

Het Sint-Godelievecollege in Gistel is onderdeel van de vzw Katholiek Onderwijs Hinterland (KOHi), de verweerster in deze zaak. KOHi bestuurt een middelbare school en een aantal lagere scholen. Het Sint-Godelievecollege is een school voor secundair onderwijs en maakt deel uit van de scholengemeenschap Lichtus. De andere scholen in deze scholengemeenschap maken geen onderdeel uit van KOHi.

De indiener van de klacht werkte voor een deel van het schooljaar 2017-2018 als leerkracht godsdienst in het Sint-Godelievecollege. Het ging om een vervangopdracht.

Tussen 2018 en 2024 heeft de indiener van de klacht gesolliciteerd voor verschillende vacatures als leerkracht voor verschillende vakken bij het Sint-Godelievecollege en bij andere scholen in de scholengemeenschap Lichtus. Hij werd niet aangeworven op deze scholen en stelt dat hij telkens niet wordt aangenomen omdat KOHi hem discrimineert.

De Geschillenkamer heeft de klacht ontvangen op 14 mei 2025.

Standpunt indiener klacht

De indiener van de klacht geeft ten eerste aan dat zijn klacht ontvankelijk is, in tegenstelling tot wat de verweerster stelt. Dat zijn klacht niet kennelijk ongegrond is, blijkt volgens hem uit de aangevoerde discriminatie. De klacht is ook niet kennelijk roekeloos of tergend: hij heeft zich steeds geduldig en bemiddelend opgesteld. Ten slotte is de klacht ook niet verjaard. De feiten zijn gestart in 2018 maar duren volgens de indiener nog altijd voort.





Volgens de indiener van de klacht discrimineert de verweerster hem bij de aanwerving binnen de scholengemeenschap waar het Sint-Godelievecollege deel van uitmaakt. Hij spreekt van een langdurig volgehouden patroon van ongunstige behandeling. Het gaat volgens hem om een ongelijke behandeling bij de aanwerving die niet terug te voeren is op het goed of slecht functioneren, de beroepsbekwaamheid van de kandidaten of enig ander objectief onderscheid.

Sinds 2018 zijn er volgens hem heel wat vacatures geweest binnen de scholengemeenschap die nauw aansluiten bij zijn profiel. Zijn sollicitaties resulteerden echter steeds in een weigering zonder dat de scholen hiervoor een reden gaven. Hij stelt dat minder gekwalificeerde kandidaten wel aangenomen werden. Zelfs wanneer er geen andere kandidaat was, werd hij niet aangeworven en de functie niet ingevuld. Uit statistieken van de VDAB blijkt bovendien een expansief groeiend lerarentekort in deze periode.

De indiener van de klacht verwijst specifiek naar twee sollicitaties waarbij volgens hem discriminatie bleek. In september 2018 belde een directeur van een andere school in dezelfde scholengemeenschap hem op. Deze directeur zei volgens de indiener van de klacht dat de toenmalige directeur van het Sint-Godelievecollege, de huidige secretaris van de verweerster, hem had verboden de indiener van de klacht voor een openstaande functie aan te werven.

Aangezien de secretaris van de verweerster toen een hiërarchische positie bekleedde binnen de scholengemeenschap is er volgens de indiener van de klacht sprake van opdracht geven tot discrimineren. Deze persoon heeft toen volgens hem persoonlijke informatie over hem doorgegeven die niet strookt met zijn professionele kwaliteiten en ook nu nog gebruikt wordt om hem niet aan te werven.

In november 2020 solliciteerde de indiener van de klacht voor een vacature voor godsdienstleerkracht in het Sint-Godelievecollege. Hoewel de inspecteur-adviseur voor de rooms-katholieke godsdienst hem had voorgesteld, nam de school niemand aan.

Daarnaast verwijst hij in zijn stukken naar zeven vacatures voor leerkracht binnen de scholengemeenschap waarvoor hij gesolliciteerd heeft tussen 2019 en 2024. Hij stelt dat hij telkens geen antwoord of een standaardantwoord ontving toen hij zijn sollicitatie bezorgde.





De indiener van de klacht veronderstelt dat hij op een zwarte lijst staat bij de verweerster ('blacklisting') en dat de verweerster aanzet tot discriminatie tegen hem. Om een systeem van langdurige ongunstige behandeling in stand te houden binnen een grote scholengemeenschap, is er immers een constructie nodig om personen omwille van persoonseigenschappen te weren, waarbij de secretaris van de verweerster volgens hem een sleutelrol speelt. Uit het bijhouden van een zwarte lijst blijkt opzet en daarom ook directe discriminatie.

Volgens de indiener van de klacht ontstaat een vermoeden van discriminatie omdat de verweerster op elke manier weigerde informatie te bezorgen en mee te werken om de ongelijke behandeling te rechtvaardigen of op te lossen. Pas na herhaaldelijk aandringen ontving hij van de verweerster een reden voor de herhaaldelijke weigering om hem aan te stellen: "minder positieve ervaringen in het verleden". Hij heeft daarover verdere verduidelijking gevraagd, maar heeft geen antwoord gekregen. Hij had op het einde van de vervangopdracht in het schooljaar 2017-2018 nochtans geen negatieve beoordeling gekregen en ook geen beoordeling met werkpunten. Hij werd destijds dan ook gunstig beoordeeld. Volgens hem probeert de verweerster het nu te doen lijken alsof hij toen een negatieve evaluatie had gekregen. Hij betwist dat hij niet heeft gewerkt met de cursus van de vaktitularis en dat de samenwerking met de vakgroep moeilijk was tijdens die vervangopdracht.

Hij meent ook dat de verweerster informatie over hem verborgen houdt. Hoewel de Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit op 8 april 2024 heeft beslist dat de verweerster alle gevraagde documenten aan hem moest bezorgen, heeft zij dat nog steeds niet gedaan. De beslissing van de beroepsinstantie 'openbaarheid van bestuur', waarnaar de verweerster verwijst, neemt haar verplichtingen onder de gegevensbeschermingswetgeving niet weg. Volgens hem blijkt uit de stukken dat er wel degelijk relevant mailverkeer over hem terug te vinden is. Hij vraagt dat de Geschillenkamer haar bevoegdheid gebruikt om alle relevante documenten op te vragen bij de verweerster. Hij trekt ook de authenticiteit in twijfel van een aantal overtuigingsstukken van de verweerster.

De indiener van de klacht vermoedt dat de discriminatie gelinkt is aan verschillende beschermde kenmerken, namelijk zijn politieke of syndicale overtuiging en zijn sociale positie, en mogelijk ook zijn leeftijd. Hij verwijst daarbij naar een reeks kritische artikels die hij publiceerde over de daling van de onderwijskwaliteit. Verder kan hij het verband met een of meerdere beschermde kenmerken niet vaststellen omdat de verweerster informatie





verborgen houdt. Voor de effectieve bescherming tegen discriminatie moet de bewijslast volgens hem worden omgekeerd.

Daarnaast stelt hij dat het Gelijkekansendecreet niet uitsluit dat de verboden discriminatie op basis van andere kenmerken dan die in het Gelijkekansendecreet gebeurt. Het decreet moet bovendien in overeenstemming zijn met hiërarchisch hogere rechtsbronnen, zoals artikel 14 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, artikel 11 van de Grondwet en artikel 21 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie. Uit die bronnen blijkt volgens hem dat ook andere kenmerken beschermd kunnen zijn. Het Vlaams Mensenrechteninstituut zou haar mandaat niet volledig kunnen realiseren als het enkel discriminatie op basis van sommige beschermde kenmerken kan onderzoeken. Hij verwijst hierbij naar rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens en het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Standpunt verweerster

Volgens de verweerster is de klacht onontvankelijk om drie redenen. Ten eerste is er geen sprake van een met redenen omklede klacht over discriminatie op grond van beschermde kenmerken die zijn vermeld in het Gelijkekansendecreet of het Decreet evenredige arbeidsparticipatie. Bijgevolg is de klacht niet ingediend conform artikel 13, §1 van het VMRI-decreet. De indiener van de klacht vermeldt voorbeelden van een aantal beschermde kenmerken maar verduidelijkt niet of en waarom hij meent dat deze kenmerken daadwerkelijk een rol hebben gespeeld in de aangevoerde nadelige behandeling. De internationale verdragen en Europese antidiscriminatie-richtlijnen waaraan het decreet uitvoering geeft, zijn in de decreten vertaald en veranderen de bevoegdheid van de Geschillenkamer niet.

Ten tweede stelt de verweerster dat de indiener van de klacht geen enkel begin van bewijs aanbrengt over een discriminatie op grond van beschermde kenmerken. Bijgevolg is de klacht ook kennelijk ongegrond. De verweerster benadrukt dat een vermoeden van discriminatie niet kan zijn gebaseerd op een afwezigheid van feiten. Het moet zijn gebaseerd op objectieve en verifieerbare feiten. Als de Geschillenkamer deze klacht toch ontvankelijk zou achten, zou dat leiden tot een toevloed van ongegronde “fishing expeditions” bij klachten voor de Geschillenkamer.





Ten derde gaat de klacht volgens de verweerster over feiten van meer dan vijf jaar vóór het indienen van de klacht. Bijgevolg is de klacht onontvankelijk volgens artikel 13, § 3 VMRI-decreet.

De verweerster stelt dat de indiener van de klacht geen discriminatie aanvoert in de zin van het Gelijkekansendecreet of het Decreet evenredige arbeidsparticipatie. Hij brengt geen enkel begin van bewijs of vermoeden aan van een discriminatie in de zin van deze decreten, waardoor er ook geen omkering van de bewijslast is. Hij voert niet aan op welke manier de beschermde kenmerken zich verhouden tot de vermeende minder gunstige behandeling. Bovendien was er ook geen minder gunstige behandeling. Op basis van zijn vervangopdracht in het schooljaar 2017-2018 had de indiener van de klacht immers onvoldoende dagen opgebouwd in de scholengemeenschap om onder de toepasselijke regelgeving een recht op een aanstelling te verwerven. Omdat hij niet over de nodige dienstanciënniteit beschikte, vond er geen verdere beoordeling plaats bij zijn sollicitaties in 2018 en 2020.

De verweerster betwist de feiten zoals ze worden voorgesteld door de indiener van de klacht. Zo klopt het niet dat dat het ontbreken van een evaluatie na de vervangopdracht in schooljaar 2017-2018 kan worden gelijkgesteld met een gunstige evaluatie.

Het klopt ook niet dat de huidige secretaris van het bestuur (en voormalige directeur van het Sint-Godelievecollege) opdracht zou hebben gegeven de indiener van de klacht te discrimineren bij verschillende aanwervingen. In schooljaar 2017-2018 was het net deze persoon die hem had aangeworven voor de vervangopdracht in het Sint-Godelievecollege. In september 2018 heeft hij, als directeur van het Sint-Godelievecollege, enkel op vraag van de andere directeur zijn eigen ervaringen gedeeld. Hij gaf toen alleen mee dat hij had vernomen dat de indiener van de klacht tijdens de vervangopdracht in zijn school niet had gewerkt met de cursus van de titularis van het vak en dat de samenwerking met de relevante vakgroep moeilijk was. Hij had als directeur niet de mogelijkheid een directeur van een andere school te bevelen een kandidaat wel of niet aan te nemen. Hij was op dat moment nog geen coördinerend directeur binnen de scholengemeenschap maar ook nadien, als coördinerend directeur, had hij geen hiërarchische functie ten opzichte van de andere betrokken directeur. Sinds 1 januari 2019 is de persoon een gewaardeerd lid van de raad van bestuur van vzw KOHi. Binnen KOHi geldt echter dat de directeurs van de scholen een volledig autonoom personeelsbeleid voeren voor hun school en dat de raad van bestuur hierin niet tussenkomt.





In 2018 kreeg de indiener van de klacht van de betrokken directeur ook een e-mail waarin die aangaf voorzichtig te willen omspringen met de aanwerving van te veel personeelsleden die op korte termijn recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur zouden verwerven. Die voorzichtigheid steunde op twee gegronde redenen: de schoolbevolking was aan het dalen en er was een school binnen de scholengemeenschap in afbouw.

In november 2020 was er tijdelijk een leerkracht godsdienst tekort in het Sint-Godelieve college. De directeur van de school heeft toen met haar team besloten om deze periode via alternatieve werkvormen te overbruggen, met name begeleid zelfstandig leren. Volgens de verweerster heeft de indiener van de klacht zich neergelegd bij deze oplossing na tussenkomst van de inspecteur-adviseur van de rooms-katholieke godsdienst. De inspecteur-adviseur was het bovendien eens met de alternatieve invulling voor deze periode.

Eind 2023 werd de indiener van de klacht geweigerd voor een opdracht van leerkracht godsdienst en van leerkracht Engels in het Sint-Godelievecollege. In een e-mail van 8 november 2023 heeft de voorzitter van KOHi aan hem uitgelegd dat die weigering voortkwam uit negatieve ervaringen uit het verleden. Hij gaf daarin ook aan dat de vorige tijdelijke aanstelling als leerkracht in de school te kort was om voorrangrechten te hebben voor de beschikbare uren voor beide vakken.

Het klopt niet dat de verweerster informatie of documenten verborgen houdt voor de indiener van de klacht. De verweerster heeft na het verzoek van de indiener van de klacht om toegang tot informatie op grond van artikel 15 AVG van eind 2023 grondig onderzocht welke gegevens bewaard zouden zijn. Er waren geen bewaarde gegevens, met uitzondering van zendingen het Agentschap voor Onderwijsdiensten van de Vlaamse overheid. De verweerster heeft dus ook de beslissing van de Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit nageleefd. Recent wees de beroepsinstantie-Afdeling openbaarheid van bestuur ook een verzoek van de indiener van de klacht over het bezorgen van deze vermeende informatie af.

Beoordeling door de Geschillenkamer

De indiener van de klacht stelt dat er sprake is van een vermoeden van directe discriminatie en een opdracht tot discrimineren door KOHi omdat hij binnen





scholengemeenschap Ichtus niet wordt aangeworven voor vacatures waarvoor hij wel het juiste profiel heeft.

De Geschillenkamer beoordeelt eerst of de klacht ontvankelijk is en ze deze dus kan onderzoeken (I). Ze gaat vervolgens na of er sprake is van een discriminatie op grond van politieke of syndicale overtuiging, sociale positie of leeftijd (II).

I. Ontvankelijkheid van de klacht

A. Artikel 13, §1 VMRI decreet en kennelijke ongegrondheid

De verweerster stelt dat de klacht onontvankelijk is omdat volgens haar geen sprake is van een met redenen omklede klacht over discriminatie op grond van beschermde kenmerken in het Gelijkekansendecreet of het Decreet evenredige arbeidsparticipatie, zoals vereist in artikel 13, §1 van het VMRI-decreet. De klacht is volgens de verweerster verder onontvankelijk omdat die kennelijk ongegrond zou zijn.

1. Kennelijk ongegrond

Een klacht is onontvankelijk als zij kennelijk ongegrond is.⁴ De parlementaire voorbereiding van het VMRI-decreet geeft hierover mee:

“Een klacht die louter een ongenoegen uit, zonder dat ook maar enigszins aannemelijk wordt gemaakt dat sprake is van discriminatie, is kennelijk ongegrond. Het gaat met andere woorden om klachten die manifest geen feitelijke of juridische grondslag hebben en waarvan de ongegrondheid zonder diepgaand onderzoek kan worden vastgesteld.”⁵

Met kennelijk of manifest ongegronde klachten worden klachten bedoeld waarvan op het eerste gezicht, zonder verder onderzoek of studie, al blijkt dat de klacht niet gegrond kan worden verklaard. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer uit de bewoordingen van de klacht zelf al blijkt dat er geen sprake kan zijn van discriminatie. De Geschillenkamer stelt vast de indiener van de klacht verwijst naar verschillende specifieke gebeurtenissen waarbij hij was betrokken.

⁴ Artikel 13, §3 [VMRI-decreet](#).

⁵ [Parl. St. Vlaams Parlement, 2021-2022, nr. 1357/1](#), 32.





Zijn klacht gaat met name over verschillende aanwervingsprocedures waarin hij volgens hem gediscrimineerd werd op grond van verschillende beschermde kenmerken. De klacht gaat dus verder dan het uiten van een louter ongenoegen.

De argumenten van de verweerster voor de kennelijke ongegrondheid van de klacht gaan over de vraag naar een begin van bewijs van discriminatie en de vraag of de indiener van de klacht de verschillende bestanddelen van de aangevoerde discriminatie aannemelijk gemaakt heeft. Deze elementen vergen net een onderzoek en beoordeling ten gronde, waarbij de Geschillenkamer zowel de uiteenzettingen van partijen als de stukken die zij bijbrengen moet onderzoeken. De klacht is dus niet onontvankelijk omdat zij kennelijk ongegrond zou zijn.

2. Klacht in overeenstemming met de vereisten van artikel 13, §1 VMRI-decreet

De Geschillenkamer stelt vast dat de indiener van de klacht verwijst naar verschillende beschermde kenmerken uit het Decreet evenredige arbeidsparticipatie en het Gelijkheidsdecreet⁶ waarvan hij vermoedt dat die een rol speelden bij de discriminatie, namelijk politieke of syndicale overtuiging, sociale positie of leeftijd. De indiener van de klacht legt dus het verband met deze kenmerken in zijn klacht. Of hij aannemelijk maakt dat deze kenmerken daadwerkelijk een rol hebben gespeeld in de aangevoerde nadelige behandeling, beoordeelt de Geschillenkamer in het onderzoek ten gronde.

De Geschillenkamer stelt verder vast dat het Decreet evenredige arbeidsparticipatie van toepassing is op aangevoerde discriminatie op grond van leeftijd bij de aanwerving van het Vlaams onderwijspersoneel.⁷ Het Gelijkheidsdecreet is van toepassing op aangevoerde discriminatie op grond

⁶ Artikel 2 [Decreet Evenredige arbeidsparticipatie](#) vermeldt overtuiging en leeftijd. Politieke overtuiging, syndicale overtuiging, sociale positie en leeftijd staan opgesomd in Artikel 15bis, §1 [Gelijkheidsdecreet](#).

⁷ Artikels 2, 6° en 3, 2° [Decreet Evenredige arbeidsparticipatie](#). 'Overtuiging' in de zin van het Decreet Evenredige arbeidsparticipatie slaat op 'levensbeschouwelijke of spirituele overtuigingen' en is te onderscheiden van de beschermde kenmerken politieke overtuiging en syndicale overtuiging. Zie *Parl. St. Vlaanderen 2006-2007*, nr. 1027/1, 3 en Hof van Justitie 13 oktober 2022, C-344/20, [L.F.t. S.C.R.L.](#), §25-29.





van politieke of syndicale overtuiging, sociale positie en leeftijd in de arbeidsbetrekkingen in het onderwijs.⁸ Het Gelijkekansendecreet geldt aanvullend aan het Decreet evenredige arbeidsparticipatie. Het is van toepassing waar het Decreet evenredige arbeidsparticipatie niet voorziet in een ruimere rechtsbescherming voor de indiener van een discriminatieklacht.⁹

Het blijkt voor de Geschillenkamer dan ook niet dat de klacht niet zou voldoen aan de vereiste van artikel 13, §1 VMRI-decreet dat sprake is van een met redenen omklede klacht over een discriminatie zoals bedoeld in het decreet van 10 juli 2008 en het decreet van 8 mei 2002.

B. Verjaring

Volgens de verweerster is de klacht niet ontvankelijk omdat die gaat over feiten van meer dan vijf jaar voor het indienen van de klacht.

Een klacht is niet ontvankelijk wanneer zij betrekking heeft op “feiten die zich meer dan vijf jaar vóór het indienen van de klacht hebben voorgedaan.”¹⁰

Wanneer een beweerde discriminatie niet bestaat uit een eenmalig voorval maar uit een voortdurende situatie, begint de verjaringstermijn pas te lopen als aan deze situatie een einde komt.¹¹

De beweerde discriminatie in deze klacht gaat over een patroon van discriminatie. De indiener van de klacht stelt dat de verweerster hem op een zwarte lijst heeft gezet voor aanwervingen en opdracht heeft gegeven hem niet aan te werven, zowel voor de school die zij bestuurt als voor de scholengemeenschap. De Geschillenkamer stelt vast dat de klacht dus gaat over een aaneenschakeling van afgewezen sollicitaties die volgens de indiener van de klacht voortkomen uit eenzelfde discriminatie. De Geschillenkamer moet deze feiten dan ook als geheel onderzoeken. De laatste vacatures waarvoor de indiener van de klacht geweigerd werd en die volgens hem op discriminatie

⁸ Artikels 15bis, §1 en 20, 1° en 5° [Gelijkekansendecreet](#).

⁹ Artikels 20, voorlaatste lid [Gelijkekansendecreet](#).

¹⁰ Artikel 13, §3, 4° [VMRI-decreet](#).

¹¹ Vgl. artikel 35bis [Gelijkekansendecreet](#). Zie in dezelfde zin: [rechtbank van eerste aanleg Brussel 18 juli 2017](#), 10.



wijzen, dateren uit 2023 voor het Sint-Godelievecollege en uit 2024 voor andere scholen binnen scholengemeenschap Ichtus. In elk geval is de verjaringstermijn van vijf jaar dan ook niet verstreken op het tijdstip van het indienen van de klacht. De klacht is dus niet verjaard en is ontvankelijk.

C. De bevoegdheid van de Geschillenkamer voor feiten van voor 15 maart 2023

Tijdens de zitting voerde de verweerster tot slot aan dat de Geschillenkamer zich niet zou kunnen uitspreken over feiten die dateren van voor 15 maart 2023, omdat de Geschillenkamer pas vanaf die datum is ingericht.

Los van de vraag of de verweerster dit argument geldig voor het eerst kan aanvoeren tijdens de hoorzitting, kan het hoe dan ook niet worden bijgevalen.

De bepalingen van het VMRI-decreet die betrekking hebben op klachten over discriminatie en op de Geschillenkamer zijn in werking getreden op 15 maart 2023. Uit geen enkele bepaling van het decreet volgt dat de bevoegdheid van de Geschillenkamer beperkt is tot feiten die zich na die datum hebben voorgedaan.

Integendeel heeft de decreetgever bepaald dat het Vlaams Mensenrechteninstituut, en daarbinnen de Geschillenkamer, vanaf 15 maart 2023 bevoegd is voor klachten en meldingen die voordien al opgestart waren bij Unia of de Genderkamer van de Vlaamse ombudsdienst en op die datum nog niet afgehandeld waren.¹² Die klachten en meldingen betreffen per definitie feiten die zich hebben voorgedaan voor 15 maart 2023.

¹² Voor de overgedragen meldingen en klachten moest bovendien niet getoetst worden aan de verjaringsvoorwaarde. Artikels 57-58 [VMRI-decreet](#).

II. Aangevoerde discriminatie

A. Algemene beginselen

Een directe discriminatie op grond van politieke of syndicale overtuiging, sociale positie of leeftijd vindt plaats wanneer:

- iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie;
- op grond van politieke of syndicale overtuiging, sociale positie of leeftijd (oorzakelijk verband);¹³
- en voor die minder gunstige behandeling geen objectieve rechtvaardiging (mogelijk) is.¹⁴

De indiener van de klacht voert aan dat:

- hij minder gunstig wordt behandeld bij de aanwervingen op het Sint-Godelievecollege en binnen de scholengemeenschap Ichtus doordat hij niet wordt aangeworven voor vacatures waarvoor hij een geschikt profiel heeft;
- ook wanneer er geen of minder gekwalificeerde andere kandidaten zijn; en
- hij vermoedt dat dit gebeurt op grond van zijn politieke of syndicale overtuiging, sociale positie of leeftijd.

Er is sprake van een opdracht tot discrimineren bij elke handelwijze om:

- wie ook opdracht te geven;
- om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een of meer van de beschermde kenmerken.¹⁵

¹³ Artikel 2, 8° [Decreet Evenredige arbeidsparticipatie](#); artikel 16, §1 [Gelijkekansendecreet](#).

¹⁴ Zie voor de rechtvaardigingsmogelijkheden in deze zaak: artikel 6 [Decreet Evenredige arbeidsparticipatie](#) en artikel 16, §1 [Gelijkekansendecreet](#).

¹⁵ Artikel 2, 10° [Decreet Evenredige Arbeidsparticipatie](#); artikel 18 [Gelijkekansendecreet](#).



Volgens de indiener van de klacht is er sprake van een opdracht tot discrimineren omdat:

- de verweerster de opdracht heeft gegeven aan het Sint-Godelievecollege en de verschillende andere scholen in scholengemeenschap Ichtus;
- om hem niet aan te werven, naar hij vermoedt omwille van zijn politieke of syndicale overtuiging, sociale positie en leeftijd.

De Geschillenkamer onderzoekt in twee stappen of een discriminatie bewezen is. De eerste stap is vervuld als de indiener van de klacht feiten aanvoert die het bestaan van een directe discriminatie of een opdracht tot discrimineren kunnen doen vermoeden. Als de indiener van de klacht een vermoeden van discriminatie aanvoert, moet de verweerder vervolgens (in de tweede stap) bewijzen dat er geen sprake is van een discriminatie. De verweerder kan dit doen door het vermoeden van directe discriminatie of opdracht tot discrimineren te weerleggen.¹⁶ Voor directe discriminatie kan de verweerder dit ook doen door de minder gunstige behandeling te rechtvaardigen.¹⁷

In eerste instantie is het dus aan de indiener van de klacht om feiten aan te voeren die een discriminatie kunnen doen vermoeden. De Geschillenkamer moet echter waarborgen dat de verwezenlijking van de doelstellingen van het Gelijkekansendecreet niet in het gedrang kunnen worden gebracht doordat de verweerder bepaalde informatie weigert te verstrekken. De Geschillenkamer moet dus rekening houden met alle elementen die een discriminatie kunnen doen vermoeden. Ze beoordeelt die elementen als een geheel.¹⁸

B. Enkel sollicitaties bij het Sint-Godelievecollege

Ten eerste stelt de Geschillenkamer vast dat de indiener van de klacht voor de aangevoerde discriminatie zowel verwijst naar vacatures bij het Sint-

¹⁶ Artikel 14 [Decreet Evenredige arbeidsparticipatie](#). Artikel 36, §1 [Gelijkekansendecreet](#).

¹⁷ Artikel 14 [Decreet Evenredige arbeidsparticipatie](#). Artikel 36, §1 [Gelijkekansendecreet](#).

¹⁸ Hof van Justitie 16 juli 2015, C-83/14, "[CHEZ Razpredelenie Bulgaria](#)" AD t. [Komisia za zashtita ot diskriminatsia](#), §78-80; HvJ 19 april 2012, C-415/10, [Galina Meister t. Speech Design Carrier Systems GmbH](#), §36-42; HvJ 21 juli 2011, C-104/10, [Patrick Kelly t. University College Dublin](#), §32-39.





Godelievecollege als bij andere scholen in de scholengemeenschap Ichtus. Hij geeft aan dat hij voor al deze vacatures geweigerd werd en dat dit volgens hem te wijten is aan de verweerster. De andere scholen in de scholengemeenschap worden echter niet door de verweerster bestuurd. De indiener van de klacht heeft niet aannemelijk gemaakt dat de verweerster betrokken is in of invloed heeft op de aanwervingen door deze andere scholen of dat deze aanwervingen op enige wijze aan de verweerster toerekenbaar zijn. Hij heeft ook niet aannemelijk gemaakt dat de verweerster aan deze scholen op enige andere wijze de opdracht zou hebben gegeven hem te discrimineren op grond van zijn politieke of syndicale overtuiging, sociale positie of leeftijd.

De indiener van de klacht verwijst in dit verband naar een telefoongesprek met een directeur van een andere school in de scholengemeenschap en naar de rol van de huidige secretaris van de raad van bestuur van verweerster. Tijdens het telefoongesprek zou de directeur hebben gezegd dat de toenmalige directeur van het Sint-Godelievecollege (de huidige secretaris van de raad van bestuur van verweerster) hem had verboden de indiener van de klacht aan te werven. Aangezien de verweerster betwist dat dit gezegd is, kan de enkele verklaring van de indiener van de klacht niet volstaan. De verklaring moet onderbouwd worden met bewijselementen die de aangevoerde intimidatie aannemelijk kunnen maken. De indiener van de klacht reikt geen verdere bewijselementen aan die zijn verklaring over de inhoud van het telefoongesprek kunnen onderbouwen.

Op basis van het dossier waarover de Geschillenkamer beschikt, ziet zij ook geen andere elementen die aannemelijk kunnen maken dat de secretaris van de raad van bestuur van verweerster, in zijn vroegere rol als directeur van het Sint-Godelievecollege of in zijn huidige functie, in de praktijk invloed heeft op de aanwervingen door andere scholen of aan de directeurs van andere scholen in de scholengemeenschap enige opdracht tot discrimineren zou hebben gegeven. De Geschillenkamer beperkt haar verdere onderzoek van de aangevoerde discriminatie dan ook tot de aangehaalde sollicitaties voor vacatures bij het Sint-Godelievecollege.



C. Discriminatie bij sollicitaties bij Sint-Godelievecollege niet aannemelijk gemaakt

De indiener van de klacht heeft bij het Sint-Godelievecollege gesolliciteerd voor een vacature voor leerkracht godsdienst in november 2020 en voor een opdracht van leerkracht godsdienst en leerkracht Engels eind 2023.

De Geschillenkamer stelt vast dat de indiener van de klacht voor geen van deze vacatures is aangeworven. Hij is dus ongunstig behandeld.

De Geschillenkamer is enkel bevoegd om op niet-bindende wijze te beoordelen of er sprake is van een discriminatie in de zin van het [Gelijkekansendecreet](#) en het [Decreet evenredige arbeidsparticipatie](#).¹⁹ Een ongunstige behandeling kan enkel een directe discriminatie of een opdracht tot discrimineren in de zin van het Decreet evenredige arbeidsparticipatie of het Gelijkekansendecreet vormen als de behandeling verband houdt met één of meer van de beschermde kenmerken in die decreten.²⁰ Beide decreten bevatten een gesloten, exhaustieve lijst van beschermde kenmerken. Een discriminatie op grond van eventuele andere kenmerken is dan ook geen discriminatie in de zin van het Gelijkekansendecreet of het Decreet Evenredige arbeidsparticipatie.

In zijn schriftelijk standpunt stelde de indiener van de klacht dat hij vermoedde dat er een verband was met zijn politieke of syndicale overtuiging, zijn sociale positie of zijn leeftijd. Tijdens de zitting gaf hij echter aan dat hij geen aanwijzingen heeft om te denken dat de verweerster op de hoogte is van zijn politieke of syndicale overtuiging. De Geschillenkamer ziet ook geen andere elementen in het dossier die aannemelijk maken dat deze kenmerken een rol hebben gespeeld in de aanwervingsprocedure.

Ook voor zijn sociale positie of leeftijd verduidelijkt de indiener van de klacht niet waarom hij het aannemelijk acht dat deze kenmerken een rol hebben gespeeld bij de beslissingen om hem niet aan te werven. De Geschillenkamer stelt daarom vast dat de indiener van de klacht niet aannemelijk heeft gemaakt

¹⁹ Artikel 13, §1 en 3 en artikel 14 [VMRI-Decreet](#).

²⁰ Artikel 2, 8° en 10° [Decreet Evenredige arbeidsparticipatie](#); artikels 16, §1 en 18 [Gelijkekansendecreet](#).

dat de niet-aanwerving een verband had met zijn sociale positie of leeftijd. Hierdoor gaat de bewijslast niet over naar de verweerster.²¹

De indiener van de klacht stelt dat hij geen toegang krijgt tot de nodige informatie en dus niet meer elementen kan aanbrengen. Bij het toepassen van de bewijslastregeling moet de Geschillenkamer, met het oog op een effectieve bescherming tegen discriminatie, rekening houden met alle elementen die een discriminatie kunnen doen vermoeden. Ook uit het geheel van de feiten blijken echter geen elementen die een discriminatie op grond van beschermde kenmerken doen vermoeden of die doen vermoeden dat de verweerster relevante informatie over discriminatie op grond van beschermde kenmerken verborgen houdt. De verweerster ontkent niet dat zij de indiener van de klacht niet heeft aangenomen in 2020 en 2023. Zij geeft aan dat dit voortkomt uit minder positieve ervaringen met de indiener van de klacht tijdens zijn lesopdracht in het Sint-Godelievecollege in 2017-2018 waardoor zij hem niet als een goede kandidaat beschouwt. Zij heeft dit ook meermaals zo aangegeven aan de indiener van de klacht.

De Geschillenkamer is van oordeel dat geen discriminatie op grond van beschermde kenmerken in het Decreet evenredige arbeidsparticipatie of het Gelijkekansendecreet kan worden vastgesteld.

Oordeel van de Geschillenkamer

Om die redenen oordeelt de Geschillenkamer dat er geen discriminatie in de zin van het Decreet evenredige arbeidsparticipatie of het Gelijkekansendecreet kan worden vastgesteld.

Voorzitter
Yves Thiery

Griffier
Dorien Geeroms

²¹ Artikel 2, 10° [Decreet Evenredige Arbeidsparticipatie](#); artikel 18 [Gelijkekansendecreet](#).