

Oordeel 2026-28 van 8 mei 2026

Zaak 2026-0012

Indienster klacht: [...]

Verweerder: Agentschap Integratie en Inburgering (hierna: het AGII)



Inhoud

Procedure	3
Feiten.....	3
Standpunt indienster klacht.....	5
Standpunt verweerder	6
Beoordeling door de Geschillenkamer	8
I. Ontvankelijkheid – belang	8
II. Directe discriminatie.....	10
III. Redelijke aanpassingen	12
Oordeel van de Geschillenkamer.....	14



De Geschillenkamer, samengesteld uit voorzitter Eva Brems, bijzitter Jelle Flo en bijzitter Line Hellemans, en bijgestaan door griffier Dorien Geeroms, spreekt het volgende oordeel uit:

Procedure

De Geschillenkamer heeft de klacht ontvangen op 11 februari 2026.

De fase van het uitwisselen van standpunten en overtuigingsstukken werd afgerond op 31 maart 2026.

De indienster verzocht om een versnelde procedure zoals voorzien in artikel 34 Procedurebesluit. De Geschillenkamer heeft dit verzoek ingewilligd en stelde verkorte termijnen vast.

De Geschillenkamer ontving volgende stukken:

- het standpunt van de verweerder van 3 maart 2026
- het antwoord van de indienster van de klacht van 17 maart 2026
- het antwoord van de verweerder van 31 maart 2026.

De Geschillenkamer behandelde de zaak tijdens een hoorzitting op 22 april 2026. Indienster nam deel met bijstand van advocaat E. Verlinden. Het AGII werd vertegenwoordigd door een aantal personeelsleden en door advocaat S. Soors.

Feiten

De Geschillenkamer vat hierna de feiten samen zoals die blijken uit de standpunten en stukken van de indienster en het AGII, en met klemtoon op wat relevant kan zijn voor de beoordeling door de Geschillenkamer.

De indienster was tewerkgesteld bij het AGII als coördinator en gaf leiding aan een viertal medewerkers. In 2022 werd bij de indienster borstkanker vastgesteld, waarvoor zij vervolgens langdurige en intensieve medische





behandelingen nodig had. Zij vroeg en bekam een Vlaamse Ondersteuningspremie (hierna: VOP), die haar toeliet om dagelijks tijdens de werkdagen rustmomenten in te bouwen.

In 2024 behaalde de indienster tijdens haar evaluatie voor het werkjaar 2023 de score “goed”, met werkpunten op het vlak van aanwezigheid op vergaderingen, samenwerking en communicatie. Op 19 juni 2025 werd de indienster geëvalueerd voor het werkjaar 2024. Haar prestaties werden gesitueerd tussen goed en voldoende, waarbij het resultaatsgebied “leiding geven aan medewerkers” de doorslag heeft gegeven om tot de score “voldoende” te komen. Tijdens het periodieke planningsgesprek van 26 juni 2025 is vervolgens besproken dat een aantal competenties verder zouden worden ontwikkeld, in lijn met die werkpunten, en is gevraagd aan de indienster om een ontwikkelplan op te maken.

In het najaar van 2025 ontving de personeelsdienst van het AGII, op doorverwijzing van een vertrouwenspersoon, signalen van een of meerdere medewerkers van de indienster. Volgens die signalen was er sprake van overmatige controle en weinig respectvolle communicatie vanwege de indienster, en bracht dit de veiligheid op het werk in het gedrang. De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk werd betrokken, organiseerde in de loop van november 2025 gesprekken, en stelde voor om een persoonlijk opvolgtraject voor de indienster op te starten.

Met ingang van 25 november 2025 was de indienster afwezig wegens ziekte. Tijdens haar afwezigheid wegens ziekte meldde de indienster op 11 december 2025 dat zij het persoonlijk opvolgtraject onder voorbehoud zou aanvaarden, en vroeg zij om een bepaalde opleiding te mogen volgen in het kader van haar persoonlijk opvolgtraject. Daarop heeft het AGII gevraagd om het werk los te laten tijdens de afwezigheid wegens ziekte, en gemeld dat die opleiding zou worden besproken samen met het persoonlijk opvolgtraject en op een ogenblik dat de indienster het werk zou hervatten. Op 19 december 2025 is een vacature gepubliceerd om een externe coördinator aan te werven, met een takenpakket dat overlapt met de taken van de indienster. In die vacature werd vermeld dat het contract “tijdelijk met optie vast” was.



Op 5 januari 2026 hervatte de indienster het werk. Het persoonlijk opvolgtraject werd opgeschort. Op 15 januari 2026 was nog een groepsgesprek ingepland, waar de indienster op advies van de arbeidsgeneesheer niet aan deelnam.

Op 21 januari 2026 heeft de indienster vervolgens haar ontslag ingediend bij het AGII.

Standpunt indienster klacht

De indienster stelt dat het AGII sinds juni 2025 een dossier tegen haar is beginnen opbouwen. In november 2025 is dan zonder voorafgaande waarschuwingen en op basis van niet concreet gemaakte meldingen van een medewerker die zelf ondermaats presteerde, een persoonlijk opvolgtraject opgestart. Vervolgens was de indienster van eind 2025 tot begin 2026 arbeidsongeschikt door ziekte wegens psychosociale druk, veroorzaakt door werkomstandigheden. Toen zij op 5 januari 2026 haar werkzaamheden wilde hervatten, heeft het AGII dat volgens haar onmogelijk gemaakt.

Tijdens de afwezigheid wegens ziekte van de indienster heeft het AGII, omwille van haar ziekte, de aanvraag van de indienster geweigerd om een opleiding te volgen. Zij wilde die opleiding volgen in het kader van het persoonlijk opvolgtraject. Die weigering bracht zodoende ook haar re-integratie en ontwikkelingskansen in het gedrang.

Ook werd aan de indienster het verbod opgelegd om contact te houden met collega's tijdens haar afwezigheid wegens ziekte, wat haar professioneel isoleerde en haar positie verder uitholde.

Verder is tijdens haar arbeidsongeschiktheid ook op 19 december 2025 een vacature opengesteld voor haar takenpakket. Hieruit blijkt volgens de indienster dat werd aangestuurd op een beëindiging van de werkrelatie.

Ook voert de indienster aan dat haar afwezigheden om medische redenen ongunstig werden in rekening gebracht bij haar evaluaties.



Zij haalt ook aan dat overlegmomenten werden ingepland tijdens en aansluitend bij de uren dat zij medisch noodzakelijke rust nam, wat zij beschouwt als een weigering van de redelijke aanpassing om overlegmomenten op tijdstippen in te plannen dat zij wel aanwezig en beschikbaar is.

Standpunt verweerder

Het AGII stelt, vooreerst, dat de klacht onontvankelijk is omdat de indienster geen belang zou hebben bij het indienen van haar klacht.

Volgens het AGII verwijst de indienster naar veronderstelde intenties en mogelijke, toekomstige gevolgen. Zij heeft echter zelf ontslag genomen. Het AGII heeft jegens haar geen ongunstige maatregelen genomen. De vermeende intenties en mogelijke gevolgen konden zich dus niet verwerkelijken. Er was geen ontslag door de werkgever, geen functiewijziging of degradatie en evenmin een uitholling van haar functie. De ongunstige behandeling die is vereist opdat van discriminatie sprake zou kunnen zijn, blijft speculatief en hypothetisch. Er is echter geen discriminerende handeling en evenmin een actueel nadeel. Om die reden heeft de indienster volgens het AGII geen persoonlijk en actueel belang, en is haar verzoek dus onontvankelijk.

Ten gronde betwist het AGII dat er sprake kan geweest zijn van directe discriminatie op grond van gezondheidstoestand of van het weigeren van redelijke aanpassingen.

Vooreerst merkt het AGII op dat het persoonlijk opvolgtraject geen verband houdt met de gezondheidstoestand van de indienster en dat de Geschillenkamer er zich dus niet kan over uitspreken. Daarbij betwist het AGII ook dat er formele waarschuwingen zouden zijn vereist om een persoonlijk opvolgtraject voor te stellen, en is de indienster volgens het AGII in elk geval wel degelijk aangesproken geweest op concrete werkpunten alvorens een persoonlijk opvolgtraject werd voorgesteld. Het persoonlijk opvolgtraject is daarnaast specifiek en louter opgestart naar aanleiding van meldingen van medewerkers, niet omwille van de gezondheidstoestand van de indienster, en kaderde in een constructieve en ondersteunende aanpak, met de bedoeling om de leiderschapscompetenties van de indienster verder te ontwikkelen, niet om





druk uit te oefenen of om aan te sturen op een ontslag. Het persoonlijk opvolgtraject is uiteindelijk nooit daadwerkelijk opgestart, precies omwille van de medische redenen en vervolgens het ontslag van de indienstster.

Het is volgens het AGII verder niet zo dat een vacature werd opengesteld met het oog op de definitieve vervanging van de indienstster. Integendeel was er een beslissing om tijdelijke versterking te voorzien, die voornamelijk was ingegeven door operationele en organisatorische redenen. Daarbij was inderdaad ook voorzien dat de indienstster binnen het persoonlijk opvolgtraject tijd en ruimte zou nemen voor reflectie en ontwikkeling, terwijl ondertussen de continuïteit van de dienst moest worden gewaarborgd. Het was slechts de bedoeling om tijdelijk versterking te voorzien. Dat de vacature vermeldt dat er een “optie vast” zou zijn, is het gevolg van een fout bij het uitzendkantoor.

Het AGII betwist ook dat een verbod zou zijn opgelegd geweest om privécontact te houden met collega's. Tijdens haar arbeidsongeschiktheid nam de indienstster contact met collega's bij het AGII, onder meer met betrekking tot het aanvragen van een opleiding, en gaf zij ook werkgerelateerde instructies aan haar medewerkers. Het AGII heeft de indienstster gevraagd om tijdens haar afwezigheid wegens ziekte het werk los te laten, zowel voor haar eigen herstel en welzijn als om verwarring bij haar collega's te vermijden, en heeft daarbij aangegeven dat bij werkhervatting van de indienstster, zou worden bekeken welke opleidingen aangewezen zouden zijn.

Het AGII ontkent tot slot uitdrukkelijk dat het een medisch noodzakelijke afwezigheid zou hebben gesanctioneerd, of dat het zou hebben geweigerd rekening te houden met de gezondheidstoestand van de indienstster bij het inplannen van overlegmomenten of vergaderingen. Overlegmomenten zijn waar mogelijk steeds binnen de stamtijden en tijdens de beschikbaarheid van de indienstster ingepland, en er zijn regelmatig vergaderingen verplaatst op verzoek van de indienstster. In het algemeen beschikte de indienstster ook over een aanzienlijke flexibiliteit om haar werkuren zelfstandig te organiseren en van thuis uit te werken. Wel wordt van een leidinggevende zoals de indienstster verwacht dat regelmatig wordt deelgenomen aan diverse andere bijeenkomsten en activiteiten. De indienstster heeft uitnodigingen voor die bijeenkomsten, vaak geweigerd zonder opgave van redenen, of er niet op gereageerd, en de indienstster was vaak niet goed bereikbaar tijdens de werkuren. Dit alles heeft





echter betrekking op periodes en momenten dat de indienster niet afwezig was om medische redenen. Er is ook aangeboden om een ruimte te voorzien waar de indienster tijdens de middagpauze kon uitrusten, en om een inclusieprotocol op te stellen, met bijstand van de dienst diversiteit van de Vlaamse overheid. De indienster is niet ingegaan op dat aanbod.

Beoordeling door de Geschillenkamer

Hierna beoordeelt de Geschillenkamer, op niet-bindende wijze, of er in deze zaak sprake is van een discriminatie als vermeld in het [Gelijkekansendecreet](#). De Geschillenkamer merkt hierbij op wat volgt. Uit de standpunten en stukken van partijen begrijpt de Geschillenkamer dat de indienster heeft gekampt met ernstige medische klachten als gevolg van psychosociale druk die zij heeft ervaren op haar werk, wat niet wordt betwist, en verder dat er tussen partijen ook betwisting is omtrent die werkomstandigheden en omtrent professionele en organisatorische beslissingen die zijn genomen. Zo is er bijvoorbeeld betwisting omtrent de vraag of er formele waarschuwingen moeten worden gegeven alvorens een persoonlijk opvolgtraject wordt opgestart, en of dat dan afdoende is gebeurd, en of en in welke mate een persoonlijk opvolgtraject zogenaamd “smart” moet worden geformuleerd.

De Geschillenkamer is echter slechts bevoegd om klachten te beoordelen die verband houden met een discriminatie in de zin van het Gelijkekansendecreet, en moet zich dus ook in wat volgt daartoe beperken.

I. Ontvankelijkheid – belang

Het AGII werpt op dat de klacht onontvankelijk zou zijn bij gebrek aan belang van de indienster.

Artikel 13, §1, van het [VMRI-decreet](#) bepaalt dat een persoon die meent dat hij wordt gediscrimineerd, een klacht kan indienen bij het VMRI. Artikel 13, §3, van het VMRI-decreet voegt daaraan toe dat *iedere andere* persoon een klacht kan indienen, als die andere persoon een belang aantoont.



Uit haar klacht blijkt dat de indienster inderdaad meent dat zij wordt gediscrimineerd.

Discriminatie in de zin van het Gelijkekansendecreet omvat, onder meer, directe discriminatie op grond van gezondheidstoestand, en de weigering van redelijke aanpassingen ten behoeve van een persoon met een handicap.

De indienster werpt op dat zij zelf door het AGII is gediscrimineerd op grond van haar gezondheidstoestand, doordat tijdens haar arbeidsongeschiktheid en omwille van haar arbeidsongeschiktheid en dus omwille van haar gezondheidstoestand, aan haar een verbod is opgelegd om contact te houden met haar collega's, dat een aanvraag om een opleiding te volgen is geweigerd, en dat haar functie is opengesteld voor externe sollicitanten. Daarnaast houdt zij ook voor dat haar afwezigheden om medische redenen haar ongunstig zouden zijn aangerekend. Ook werpt zij op dat aan haar redelijke aanpassingen zijn geweigerd in de zin van het Gelijkekansendecreet, doordat overlegmomenten werden ingepland tijdens en rond de uren dat zij medisch noodzakelijke rust nam.

Of de indienster van de klacht ook werkelijk is gediscrimineerd op grond van haar gezondheidstoestand en of aan haar ook werkelijk redelijke aanpassingen zijn geweigerd, valt samen met de beoordeling ten gronde en wordt hierna onderzocht. Haar klacht is echter niet onontvankelijk bij gebrek aan belang of hoedanigheid, nu de indienster een persoon is die meent dat zij wordt gediscrimineerd in de zin van artikel 13, §1, van het VMRI-decreet.

Daarbij merkt de Geschillenkamer, volledigheidshalve, ook op dat de klacht voldoende helder is en betrekking heeft op concrete feitelijke gegevens, en dat het voor het AGII mogelijk is geweest om zijn verweer te organiseren, wat het AGII trouwens ook en omstandig heeft gedaan.

II. Directe discriminatie

A. Algemene beginselen

De Geschillenkamer moet in deze zaak beoordelen of er sprake is van directe discriminatie op grond van gezondheidstoestand.

Een directe discriminatie op grond van gezondheidstoestand vindt plaats wanneer:

- iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie;
- op grond van gezondheidstoestand;
- tenzij die ongunstige behandeling objectief wordt gerechtvaardigd. Dit is het geval wanneer de ongunstige behandeling een legitiem doel nastreeft en de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn. Als aan die voorwaarden is voldaan, moet ten slotte een afweging worden gemaakt tussen het nadeel voor personen met een of meer beschermde kenmerken en het belang van het nagestreefde doel.

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 discriminatie 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 discriminatie te weerleggen of door de minder gunstige behandeling te rechtvaardigen.

B. Toepassing

De indienster voert aan dat tijdens haar arbeidsongeschiktheid en omwille van haar arbeidsongeschiktheid om medische redenen, en dus op grond van haar gezondheidstoestand, aan haar een verbod is opgelegd om contact te houden met haar collega's, dat een aanvraag om een opleiding te volgen is geweigerd, en dat haar functie is opengesteld voor externe sollicitanten. Daarnaast houdt

zij ook voor dat haar afwezigheden om medische redenen haar ongunstig zouden zijn aangerekend.

Het AGII betwist dat het een contactverbod heeft opgelegd of een aanvraag om een opleiding te volgen heeft geweigerd, en houdt voor dat het om operationele en organisatorische redenen tijdelijk versterking heeft willen voorzien. Het AGII betwist uitdrukkelijk dat het de afwezigheden om medische redenen ongunstig zou hebben geëvalueerd of in rekening gebracht.

Uit de stukken blijkt dat een medewerker van de indienster in een e-mail van 9 december 2025, met kopie aan de indienster, het inderdaad heeft over enigszins gedetailleerde onduidelijkheden en moeilijkheden bij het opvolgen van taken in verband met het regelen van lokalen en bestelbonnen, waar zaken niet in orde zouden zijn, en waarbij de indienster nog een en ander van thuis uit zou opvolgen.

Verder heeft de indienster inderdaad op 11 december 2025, toen zij afwezig was wegens ziekte, een aanvraag gedaan om een vierdaagse opleiding te mogen volgen, gericht op leidinggevende competenties, en dus gerelateerd aan de werkpunten die zowel tijdens de evaluaties als in persoonlijk opvolgtraject ter sprake waren gekomen.

Daarop heeft het AGII op 12 december 2025 samengevat geantwoord dat het AGII vraagt dat de indienster het werk volledig zou loslaten tot zij opnieuw hersteld is, en dat de aanvraag om een opleiding te volgen zou worden bekeken bij de bespreking van het persoonlijk opvolgtraject, wanneer de indienster haar werk zou hervatten.

Uit het aanvraagformulier dat het AGII aan het uitzendkantoor heeft gericht blijkt tot slot dat inderdaad een tijdelijke coördinator is aangezocht, om tijdelijk het hoofd te bieden aan een tijdelijke werkvermeerdering.

De Geschillenkamer stelt vast dat in die omstandigheden en aan de hand van die stukken niet blijkt dat de indienster ongunstig zou zijn behandeld geweest in de zin van het Gelijkheidsdecreet, door het AGII, en tijdens of omwille van haar gezondheidstoestand.

De Geschillenkamer begrijpt dat de indienster dit zo heeft ervaren en begrijpt ook dat zij te kampen had met ernstige werkgerelateerde psychische druk. Uit de tekst van de e-mails en aanvragen valt echter niet af te leiden dat het AGII haar ongunstig heeft behandeld of ongunstig heeft willen behandelen. Er is geen algemeen verbod op communicatie met collega's opgelegd, maar slechts gevraagd om het werk los te laten tijdens een periode van afwezigheid wegens ziekte. De gevraagde opleiding is niet geweigerd geweest. Er is gemeld dat die aanvraag op een later ogenblik en in een ruimere context zou worden besproken. Evenmin is een vacature opengesteld om de indienster te vervangen. Het AGII staft dat slechts tijdelijke versterking is gezocht, om het hoofd te bieden aan een tijdelijke vermeerdering van werk, en dus niet als een stap in de richting van een definitief ontslag van de indienster.

Tot slot blijkt noch uit het verslag van het evaluatiegesprek van 19 juni 2025, noch uit het verslag van het planningsgesprek van 26 juni 2025, noch uit het ontwerp van persoonlijk opvolgtraject, dat afwezigheden om medische redenen ongunstig zouden zijn geëvalueerd of een specifiek werkpunt zouden zijn geweest.

In die omstandigheden wordt geen directe discriminatie op grond van gezondheidstoestand vastgesteld.

III. Redelijke aanpassingen

A. Algemene beginselen

Redelijke aanpassingen zijn aanpassingen waarop een persoon met een handicap recht heeft om te verzekeren dat die persoon op voet van gelijkheid kan participeren in de samenleving. Die aanpassingen beogen om obstakels voor een gelijkwaardige participatie voor de persoon met een handicap weg te nemen.

Een gevraagde redelijke aanpassing kan worden geweigerd als ze een onevenredige belasting zou betekenen voor degene die de aanpassing moet doen.

Een discriminerende weigering van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap vindt plaats wanneer:

- een persoon met een handicap een beperking ervaart in zijn gelijkwaardige participatie in de samenleving;
- die persoon daarvoor een redelijke aanpassing vraagt die obstakels voor gelijkwaardige participatie wegneemt;
- en die redelijke aanpassing geweigerd wordt, ook al betekent die geen onevenredige belasting.

De indiener moet feiten aanvoeren die een vraag tot en weigering van redelijke aanpassingen kunnen doen vermoeden. Het is dan aan de verweerder om te bewijzen dat de gevraagde aanpassingen onredelijk zijn of een onevenredige last zouden betekenen.

B. Toepassing

De indiener houdt voor dat het AGII zou hebben geweigerd of in het algemeen zou weigeren om overlegmomenten of vergaderingen in te plannen op tijdstippen dat zij niet onbeschikbaar is wegens ziekte, of niet een rustmoment neemt dat is voorzien en waarop zij recht heeft.

Uit de standpunten en stukken, daarin begrepen de e-mails die tussen de indiener en het AGII zijn uitgewisseld, kan de Geschillenkamer niet afleiden op welk ogenblik welke concrete vraag zou zijn gesteld om vergaderingen of overlegmomenten op welke andere ogenblikken wel of niet in te plannen.

Het AGII geeft aan dat het steeds rekening heeft gehouden met de beschikbaarheid en stamtijden van de indiener.

Iets anders blijkt niet en wordt niet aannemelijk gemaakt.

In die omstandigheden wordt niet aannemelijk gemaakt dat redelijke aanpassingen zijn gevraagd geweest, die vervolgens zijn geweigerd.

Oordeel van de Geschillenkamer

De Geschillenkamer oordeelt dat:

- er geen directe discriminatie op grond van gezondheidstoestand kan worden vastgesteld overeenkomstig het Gelijkekansendecreet;
- er geen weigering van redelijke aanpassingen kan worden vastgesteld overeenkomstig het Gelijkekansendecreet.

Voorzitter
Eva Brems

Griffier
Dorien Geeroms