

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

- Betreft:**
- Voorontwerp van besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie en het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de definitie, het woon-werkverkeer en het verlof wegens deeltijdse prestaties van personen met een handicap of chronische ziekte en andere bepalingen
 - Principiële goedkeuring

Samenvatting

Dit voorontwerp van besluit voorziet in een aantal wijzigingen aan het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie (hierna: BVR gelijke kansen en diversiteit). Daarnaast voorziet dit voorontwerp van besluit ook in aanpassingen aan het besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (VPS).

Het toepassingsgebied van het BVR gelijke kansen en diversiteit wordt verruimd en er wordt voorzien in een actualisering en verruiming van de categorieën van personen met een handicap of chronische ziekte in lijn met de VN-definitie van handicap. Eveneens wordt een aangepast rechtskader en benaming voorzien voor het huidige integratieprotocol. Daarnaast wordt er voorzien in een rechtsbasis voor monitoring conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Tot slot worden ook een aantal definities toegevoegd, geactualiseerd en verduidelijkt en worden een aantal hefbomen gespecificeerd die een rol kunnen spelen bij het voeren van een gelijkheids- en diversiteitsbeleid.

Het VPS neemt op zijn beurt de gewijzigde begrippen, definities en toepassingsgebied uit het BVR gelijke kansen en diversiteit over. Het integratieprotocol krijgt een andere naam, namelijk inclusieprotocol. Tevens wordt er verwezen naar het inclusieprotocol voor de mogelijkheid van bijkomende maatregelen voor woon-werkverkeer voor personen met ernstige beperkingen.

1. SITUERING

BELEIDSVELD/INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: interne dienstverlening Vlaamse overheid, met uitzondering van facility en ICT.

Beleidsdoelstelling:

Beleidsnota HR en Audit Vlaamse overheid 2019-2024:

6. SD: Samenwerken in diversiteit

Ik hecht veel belang aan een diverse Vlaamse overheid waar verschillen erkend, toegestaan en gerespecteerd worden en waar alle personeelsleden in hun eigen verscheidenheid kunnen werken. Hiervoor zullen alle entiteiten van de Vlaamse overheid inzetten op een inclusief diversiteitsbeleid. De dienst Diversiteitsbeleid zal de entiteiten hierbij ondersteunen. Zoals vermeld in het regeerakkoord zal ik ook extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte.

6.1. OD: Een sterk en inclusief diversiteitsbeleid uitbouwen

6.3 OD: Het verder wegwerken van drempels

6.4. OD: Extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid

Om het recht op werk voor personen met een handicap of chronische ziekte te waarborgen en de tewerkstelling te bevorderen, voorzie ik specifieke maatregelen. Zo zal ik het Vlaams personeelsstatuut laten screenen op mogelijke tegenstrijdigheden met het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een handicap en die oplossen. Daarnaast zorg ik voor een heldere definitie en implementeer ik het concept "indicatie handicap" in de huidige dienstverlening (...).

Beleids- en begrotingstoelichting HR en Audit Vlaamse Overheid begrotingsopmaak 2024

6.SD: Samenleven in diversiteit

6.3 OD: Extra inzetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid

Mijn administratie doet inspanningen om het integratieprotocol van personeelsleden met handicap of chronische ziekte, dat tewerkstellingsondersteunende maatregelen bevat, nog beter te laten aansluiten bij de inclusiegedachte uit het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Het sluitstuk van deze optimalisatie-oefening is de hernoeming van het integratieprotocol naar het inclusieprotocol.

Mijn administratie werkt in het najaar 2023 een voorstel uit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 'houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie' om de definitie van handicap en chronische ziekte uit te breiden (...).

A. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2023/504 van 1 december 2023.

Het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd voorgelegd aan de Inspectie Financiën (IF) die op 27 november 2023 een gunstig advies verleende.

Het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd voorgelegd aan de Vlaamse minister van Financiën en Begroting die op 14 december 2023 een begrotingsakkoord verleende.

2. INHOUD

2.1 BVR gelijke kansen en diversiteit

Dit voorontwerp van besluit voorziet in een aantal wijzigingen aan het BVR gelijke kansen en diversiteit, met name:

1. Verruiming van het toepassingsgebied;
2. Aanpassing van de categorieën van de definitie van een persoon met een handicap of chronische ziekte;
3. Voorzien in een AVG-conforme rechtsbasis voor de monitoring van de streefcijfers;
4. Aanpassing rechtskader en benaming van het huidige integratieprotocol;
5. Specificatie hefboven voor het gelijkheids- en diversiteitsbeleid en andere wijzigingen.

1. Verruiming van het toepassingsgebied

De verruiming van het toepassingsgebied van het BVR gelijke kansen en diversiteit gebeurt op expliciete vraag van de leidend ambtenaren van de Onderwijsinspectie en de Dienst van de Bestuursrechtscolleges. De Onderwijsinspectie treedt toe met het volledige personeelsbestand dat zowel bestaat uit stafpersoneel als inspecteurs. Bij de Dienst van de Bestuursrechtscolleges treden alle personeelsleden behalve de bestuursrechters toe.

2. Aanpassing van de categorieën van de definitie van een persoon met een handicap of chronische ziekte

In het huidig artikel 2 §1. 4° van het BVR gelijke kansen en diversiteit is de definitie van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap opgenomen, namelijk een persoon met een handicap of chronische ziekte is “een persoon met een langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperking die deze persoon in wisselwerking met diverse drempels kan beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de arbeidsmarkt.”

Om de doelgroep die onder de VN-definitie valt af te bakenen, zijn onder artikel 2 §1.4° een reeks categorieën van personen met een handicap of chronische ziekte opgenomen. Dit overzicht wordt afgebakend om duidelijkheid en rechtszekerheid te bieden. De categorieën worden daarenboven

geactualiseerd zodat de personen met een handicap of chronische ziekte – zoals omschreven in voornoemde definitie van het VN-Verdrag – gevat worden en kunnen genieten van de bijhorende dienstverlening en andere maatregelen gericht op personen uit deze doelgroep.

Met de actualisering en verruiming van de categorieën komen bijkomende uitgereikte attesten door federale, gewestelijke en gemeenschapsinstellingen in aanmerking.

Ook personen met een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 66% als gevolg van een arbeidsongeval, beroepsziekte, thuisongeval of ongeval van gemeenrecht worden in lijn met het VN-Verdrag erkend als personen uit de doelgroep.

Tevens worden de categorieën geactualiseerd met het oog op hogere regelgeving, met name:

- het leersteundecreet van 5 mei 2023
- het decreet over maatwerk bij individuele inschakeling van 14 januari 2022

Met de actualisering met betrekking tot het leersteundecreet worden ook personen gevat die, binnen het gegeven van inclusief onderwijs, het regulier onderwijs hebben gevolgd maar die wegens hun beperking wel deel uitmaken van de doelgroep van personen met een handicap of chronische ziekte. Op basis van het leersteundecreet gaat het dan over de groep van personen met een verslag voor een gemeenschappelijk of individueel aangepast curriculum of een verslag voor opleidingsvorm 4.

Het criterium 'recht op individueel maatwerk' wordt toegevoegd aan de bestaande formulering in het huidige BVR gelijke kansen en diversiteit, met name: 'personen die door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding erkend zijn als personen met een arbeidshandicap en die recht hebben op een of meer bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen'. Door de toevoeging van het recht op individueel maatwerk wordt de doelgroep van personen die recht hebben op een loon- of begeleidingspremie in het kader van individueel maatwerk toegevoegd. Hetzelfde geldt voor personen met recht op een loon- of begeleidingspremie in het kader van collectief maatwerk.

Verder worden een aantal bestaande voorwaarden herzien, zodat personen uit de doelgroep die gedeeltelijk maar blijvend arbeidsongeschikt zijn voortaan ook erkend zijn als een persoon met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid.

Tot slot worden er categorieën aangepast opdat deze zich niet langer zouden beperken tot personen met een indicatie van handicap of langdurige ziekte die re-integreren na een periode van ziekte. Door deze aanpassing wordt het mogelijk voor personeelsleden met een indicatie handicap of chronische ziekte die nog geen ander attest hebben om een interne erkenning van de arbeidsarts te krijgen zonder voorafgaande afwezigheid wegens ziekte.

3. Voorzien in een AVG-conforme rechtsbasis voor de monitoring van de streefcijfers

De aanpassingen met betrekking tot monitoring moeten worden doorgevoerd om de opdrachten uit het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (EAD-decreet) en uit het BVR gelijke kansen en diversiteit in overeenstemming te brengen met de AVG. De AVG stelt immers strikte vereisten aan de verwerking van gevoelige persoonsgegevens. In het kader van de verplichte streefcijfers ten aanzien van bepaalde kansengroepen waarvan de voortgang door de Vlaamse Diversiteitsambtenaar moet gemonitord en gerapporteerd worden, wordt er gewerkt met gevoelige persoonsgegevens. Om zulke persoonsgegevens te verwerken moet de rechtsbasis AVG-

conform gewijzigd worden. Zo dienen de volgende essentiële elementen van de verwerking van persoonsgegevens volgens de AVG (cf. Artikel 6 lid 3, AVG) beschreven en opgenomen te worden in het BVR gelijke kansen en diversiteit: doel van de verwerking, types verwerkte gegevens, categorieën van betrokkenen, identiteit van de verwerkingsverantwoordelijke(n), de entiteiten waaraan en de doeleinden waarvoor de persoonsgegevens mogen worden verstrekt, de opslagperioden, en de verwerkingsactiviteiten en -procedures.

Artikel 9, lid 1 van de AVG verbiedt de verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens waaruit o.a. etnische afkomst of gegevens over gezondheid blijken. Lid 2 van voornoemde artikel 9 voorziet echter in uitzonderingsgevallen voor de verwerking van deze bijzondere persoonsgegevens, met name in geval van een uitdrukkelijke toestemming of in het kader van het algemeen belang. Het algemeen belang blijkt hier uit de decretale doelstellingen inzake gelijke kansen, diversiteit en evenredige arbeidsparticipatie op de arbeidsmarkt, met name uit artikel 5, 7 en 8 van het EAD-decreet. Deze artikels hebben betrekking op:

- het realiseren van evenredige participatie en gelijke behandeling (art. 5 EAD-decreet);
- het rapporteren van de voortgang van evenredige participatie en gelijke behandeling (art. 7 EAD-decreet);
- het ontwikkelen van een bedrijfsbeleid van evenredige arbeidsparticipatie en gelijke behandeling (art. 8 EAD-decreet).

De actualisering van de categorieën in lijn met de definitie van personen met een handicap of chronische ziekte houdt in dat er een groter aantal gevoelige persoonsgegevens m.b.t. gezondheid dienen verwerkt te worden om te zorgen voor een monitoring van de volledige groep. Deze gegevens worden daarom expliciet toegevoegd in het BVR gelijke kansen en diversiteit. Om de monitoring van personen met een handicap of chronische ziekte op basis van authentieke gegevensbronnen mogelijk te maken, moet, conform de AVG, gespecificeerd worden welke gegevens ter beschikking gesteld worden aan de Vlaamse dienstenintegrator.

4. Aanpassing rechtskader en benaming van het huidige integratieprotocol

Een aangepast rechtskader (definitie, rechtsbasis en modaliteiten) en benaming worden voorzien voor het huidige integratieprotocol. Dat is een document met afspraken over maatregelen die de tewerkstelling van een personeelslid met een handicap of chronische ziekte ondersteunen.

5. Andere wijzigingen

Tot slot worden nog enkele definities verduidelijkt, toegevoegd en waar nodig geüpdatet met actuele referenties. Ook worden een aantal hefbomen die opgenomen zijn in het BVR gelijke kansen en diversiteit gespecificeerd en toegelicht in de bijlage 'Artikelsgewijze toelichting' bijgevoegd aan deze nota aan de Vlaamse Regering.

2.2. VPS

Voor de wijziging van de artikelen I 2 en I 7 van het VPS wordt reeds rekening gehouden met de wijzigingen aan het VPS in het kader van het 5-sporenbeleid die op 24 maart 2023¹ principieel

¹ Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, principieel goedgekeurd op 24 maart 2023 door de Vlaamse Regering.

werden goedgekeurd door de Vlaamse Regering. De tweede principiële goedkeuring hiervan is voorzien in december 2023 en de definitieve goedkeuring in het voorjaar van 2024. Het vernieuwde personeelsbeleid zal ingaan vanaf 1 juni 2024.

Aangezien onderhavig voorontwerp van besluit, wat de wijzigingen van het VPS betreft, pas in werking treedt op 1 januari 2025, wordt er al met deze wijzigingen in het kader van het 5-sporenbeleid rekening gehouden, wat artikel I 2 en I 7 (huidig artikel I 5, §4 van het VPS) betreft.

Het VPS neemt de hierboven vermelde wijzigingen in het BVR gelijke kansen en diversiteit over gezien dit laatste besluit ook van toepassing is op de diensten van de Vlaamse overheid. Het ontwerp besluit voert in het VPS wijzigingen door met betrekking tot:

1. Definities

Het integratieprotocol zoals gedefinieerd in artikel I 2, punt 32° VPS² krijgt een nieuwe benaming, het inclusieprotocol, en verwijst voor de definitie terug naar artikel 2, §1, 15° van het BVR gelijke kansen en diversiteit. Het ontwerpbesluit vervangt de term 'integratieprotocol' doorheen het VPS door 'inclusieprotocol', zijnde in de artikelen I 7, §2 en VII 95, §1, tweede lid.

Vervolgens voegt het ontwerpbesluit twee nieuwe definities toe aan artikel I 2 VPS.

- Hoewel het VPS reeds melding maakt van redelijke aanpassingen, (art. III 11., 3°)³, zijn ze nog niet gedefinieerd. Daarom wordt in een nieuw punt 37° verwezen naar de definitie in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt .
- Het ontwerp besluit voegt een nieuw punt 38° toe met de definitie van een personeelslid met een handicap of chronische ziekte. Gelet op het vermijden van tegenstrijdigheden en rechtsonduidelijkheid, verwijst het ontwerpbesluit voor deze definitie eveneens door naar het BVR gelijke kansen en diversiteit (artikel 2, §1, 4°).

2. Voorbehouden betrekkingen

Momenteel is in het VPS opgenomen dat voorbehouden betrekkingen waarvoor uitsluitend personen met een arbeidshandicap zich kandidaat kunnen stellen, maximaal 1% mogen beslaan van de betrekkingen per beleidsdomein, uitgedrukt in voltijdse equivalenten. Het toepassingsgebied van deze drempelwaarde van 1% wordt gealigneerd op het toepassingsgebied van het VPS, met name op het niveau van de diensten van de Vlaamse overheid.

Dezelfde definitie van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte uit het BVR gelijke kansen en diversiteit zal worden gehanteerd voor voorbehouden betrekkingen.

3. Woon-werkverkeer voor personen met een handicap of chronische ziekte

Momenteel voorziet het VPS in een aantal bepalingen voor woon-werkverkeer voor personen met een handicap of chronische ziekte.

Personeelsleden met handicap of chronisch ziekte die met het openbaar vervoer de woon-werkverplaatsing afleggen, krijgen een tegemoetkoming eerste klasse, voor zover dit is opgenomen in het integratieprotocol. Deze tegemoetkoming blijft behouden.

De bepalingen van toepassing voor personeelsleden met handicap of chronische ziekte die gebruik maken van de wagen voor de woon-werkverplaatsing zijn opgenomen onder deel VII, hoofdstuk 6

² VPS zoals gewijzigd door het in voetnoot 1 vermelde (ontwerp)besluit.

³ VPS Zoals gewijzigd door het in voetnoot 1 vermelde (ontwerp)besluit.

van het VPS. Met het voorliggend ontwerpbesluit worden deze bepalingen vervangen door een nieuw hoofdstuk 6 dat de huidige regelgeving actualiseert. Dit nieuwe hoofdstuk omvat een aantal bestaande en nieuwe bepalingen.

De bepalingen die ongewijzigd blijven zijn de volgende:

De personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen om over een parkeerkaart te beschikken, ontvangen een tegemoetkoming voor de woon-werkverplaatsing met de wagen, gelijk aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

Personeelsleden met een handicap of chronisch zieke krijgen een tegemoetkoming gelijk aan de kostprijs van een treinkaart eerste klasse over dezelfde afstand, voor zover dit als maatregel is opgenomen in het inclusieprotocol.

De wijzigingen die met dit nieuwe hoofdstuk worden ingevoerd zijn de volgende:

Het VPS voorziet momenteel geen rechtsbasis om de tegemoetkoming ter hoogte van een treinabonnement eerste of tweede klasse toe te kennen op basis van de effectieve verplaatsing. Echter, door de coronacrisis en het PTOW-regime, is het verplaatsingsgedrag aanzienlijk veranderd. Personeelsleden verplaatsen zich minder naar de werkplek en werken meer van thuis uit. De tegenwaarde van een treinkaart eerste of tweede klasse blijft bestaan, maar wordt herleid naar een forfaitair dagbedrag van 1/20 dat toegekend wordt voor de dagen dat de verplaatsing naar de werkplek effectief gebeurt. De (nieuwe) regeling voor personen met handicap en chronische ziekte wordt hierdoor gealigneerd op de regeling voor personeelsleden die zich af en toe met een eigen motorvoertuig naar de moeilijk bereikbare arbeidsplaats begeven zoals opgenomen in artikel VII 100bis, eerste lid. Als de tegemoetkoming aan 1/20ste wordt toegekend (per dag dat de wagen effectief gebruikt wordt), dan is er geen bepaling nodig met betrekking tot de opschorting bij afwezigheid.

Het nieuwe hoofdstuk voorziet tevens een rechtsbasis om voor personeelsleden met ernstige locomotorische beperkingen die noch met de auto kunnen rijden, noch met het openbaar vervoer kunnen reizen andere tegemoetkomingen toe te kennen in de zin van aangepast vervoer zoals taxivervoer. Deze aanvullende maatregelen worden slechts toegekend als ze opgenomen zijn in het inclusieprotocol en dit binnen het budgettaire voorziene kader.

Ten slotte voorziet het nieuwe hoofdstuk ook in een cumulregeling. Deze houdt in dat er voor hetzelfde traject op dezelfde dag geen tegemoetkomingen voor verschillende vervoerswijzen kunnen verkregen worden.

4. Verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap

Statutaire personeelsleden met een externe erkenning van handicap of chronische ziekte en een advies van de arbeidsarts kunnen gebruik maken van deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte.

Op basis van de nieuwe definitie van een personeelslid met een handicap of chronische ziekte zal de titel van het verlof worden gewijzigd van 'verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap' naar 'verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte'.

In lijn met de nieuwe definitie gegeven aan een personeelslid met een handicap of chronische ziekte kunnen in voorliggend geval de statutaire personeelsleden met een externe erkenning in de zin van artikel 2, §1, 4°, a) tot en met f) en i) tot en met o), van het BVR gelijke kansen en diversiteit, van dit verlof gebruik maken.

Momenteel is er in het VPS opgenomen dat de toekenning van het verlofstelsel noodzakelijk via het integratieprotocol verloopt. Er wordt namelijk een addendum toegevoegd aan een integratieprotocol op basis van een formulier gezondheidsbeoordeling door de arbeidsarts. Dit verzaamt de procedure aanzienlijk. Het opmaken van een integratieprotocol is immers een

procedure die tijd en energie van de betrokken partijen in beslag neemt terwijl dit onnodig is, aangezien het toch gaat over een bevoegdheid van de arbeidsarts. Daarom is het voorstel om dit te wijzigen in de zin dat het niet meer noodzakelijk verloopt via het integratieprotocol maar via de arbeidsarts.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Dit voorontwerp van besluit heeft pas een budgettaire impact na de inwerkingtreding op 1 januari 2025. De totale recurrente budgettaire weerslag is €61.826,49 voor 2025. Voor de verdere toelichting omtrent impact op het personeel zie B.

- a) Dienstverlening: voor de verruiming van de definitie van persoon met een handicap of chronische ziekte in artikel 2, §1 4° is jaarlijks €16.500 extra nodig op beleidskrediet SG0-1SKC2TB-WT van de dienst Diversiteitsbeleid voor de financiering van bijkomende tewerkstellingsondersteunende maatregelen.
 - o Met de verruiming van de definitie zullen naar schatting minstens 33 personen extra worden erkend als persoon met een handicap of chronische ziekte. Dit cijfer is een onderschatting omdat het bijvoorbeeld geen rekening houdt met de instroom van personen uit de doelgroep.
 - Op basis van beschikbare cijfers beschikken momenteel 33 personeelsleden over een erkenningsattest van een andere federale, gewestelijke of gemeenschapsinstelling. Dit impliceert met de verruiming van de definitie van een persoon met een handicap of chronische ziekte, een geschatte stijging voor deze categorieën van 33 extra personen.
 - .
 - o De ondersteuning van een persoon met een handicap of chronische ziekte kost gemiddeld €500 per jaar.
 - o Om deze tewerkstellingsondersteunende maatregelen te kunnen blijven betalen is er jaarlijks $33 \times €500 = €16.500$ extra beleidskrediet nodig om personen met een handicap of chronische ziekte duurzaam te kunnen blijven ondersteunen met redelijke aanpassingen vanuit het centrale budget voor tewerkstellingsondersteunende maatregelen dat wordt beheerd door de dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid.
- b) Voor de financiering van bijkomende tussenkomsten voor woon-werkverkeer voor personen met een handicap of chronische ziekte is jaarlijks €1.715,22 recurrent budget extra nodig op het loonkrediet SG0-1SKC2TB-LO van de dienst Diversiteitsbeleid.
 - Aangezien een personeelslid met een handicap of chronische ziekte op basis van artikels VII 95 en 104 van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 in aanmerking komt voor een tussenkomst voor woon-werkverkeer voor zover de maatregel is opgenomen in een

integratieprotocol, moet eveneens het loonkrediet SGO-1SKC2TB-LO van de dienst Diversiteitsbeleid jaarlijks naar boven worden bijgesteld.

- De gemiddelde kost voor aangepast woon-werkverkeer voor een personeelslid met een handicap of chronische ziekte die dat nodig heeft bij wijze van redelijke aanpassing is €571,74.
- Ongeveer 10% van het bestaande personeelsbestand met een handicap of chronische ziekte maakt gebruik van aangepast woon-werkverkeer.
- Dit impliceert dat naar verwachting 3 extra personeelsleden (van de minstens 33 bijkomende personeelsleden met een handicap of chronische ziekte) gebruik zullen maken van aangepast woon-werkverkeer, ofwel $3 \times €571,74 = €1.715,22$.

- c) Het besluit maakt diversiteitsmonitoring mogelijk op basis van de authentieke gegevensbronnen via de Vlaamse dienstenintegrator (VDI). De monitoring op basis van de verruimde definitie van een persoon met een handicap of chronische ziekte via authentieke gegevensbronnen zal plaatsvinden indien de beschikbare begrotingskredieten dit toelaten. Dit heeft desgevallend een budgettaire weerslag van €43.611,28 op het beleidskrediet SGO-1SKC2TB-WT van de dienst Diversiteitsbeleid. De dienst Diversiteitsbeleid baseert zich hiervoor op het proces van herkomstmonitoring waarbij de dagprijs van een business analist €1.038 bedraagt.

Het bestaande systeem van overwegend vrijwillige registratie aanpassen naar de nieuwe definitie van een persoon met een handicap of chronische ziekte heeft geen budgettaire weerslag voor de Vlaamse administratie.

- Kosteloze aansluiting op systemen van Digitaal Vlaanderen
 - o Platformen van Digitaal Vlaanderen die instaan voor beveiligde uitwisseling en raadpleging van gegevens. Deze platformen zijn nodig om de persoonsgegevens van de personeelsleden op een veilige manier uit te wisselen met de respectievelijke authentieke gegevensbronnen.
 - o Raadpleging van de 3 Vlaamse authentieke gegevensbronnen nodig voor de toetsing van de definitie handicap of chronische ziekte. Dit betekent dat er niet per persoon of per gegeven betaald moet worden zoals bij het Rijksregister of de KSZ.
 - ⇒ VAPH (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap)
 - ⇒ VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding)
 - ⇒ AGODI (Agentschap voor Onderwijsdiensten)
- Raadpleging KSZ (Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid) kent een prijs per bericht (i.e. gegeven) van €0,0052 voor het werkingsjaar 2023.

We berekenen de raadplegingskost voor het totaal aantal personeelsleden, inclusief jobstudenten, op 31/12/2022, toepassingsgebied Diversiteitsbeleid.

 - ⇒ Berekening voor tien KSZ-gegevens in de totale, gewijzigde definitie:
 $10 \text{ gegevens} \times €0,0052 \times 40.217 \text{ personen} = €2.091,28$
- Raadplegen en verwerken van één authentieke gegevensbron door Digitaal Vlaanderen rekenen we op gemiddeld 10 mensdagen (in lijn met huidige samenwerkingsovereenkomst).
 - ⇒ $10 \text{ mensdagen} \times 4 \text{ authentieke gegevensbronnen voor gehele definitie (VAPH, VDAB, AGODI, KSZ)} \times €1.038$
 $= €41.520$

- **Inschatting totale jaarlijkse kost (kost Digitaal Vlaanderen + KSZ)**
 - o €41.520 + €2.091,28= **€43.611,28**
 - o Voor de monitoring op 31/12

De Inspectie van Financiën (IF) verleende op 27 november 2023 een gunstig advies mits voorwaarden:

Het advies IF stelde als voorwaarde dat de bijkomende uitgaven worden opgevangen binnen de bestaande referte kredieten en er geen extra personeel wordt gevraagd. Ter verduidelijking wordt gesteld dat indien er een aanzienlijke instroom is van personeelsleden met handicap en chronische ziekte op basis van de geactualiseerde en verruimde definitie, er mogelijks een budgettair effect is. De daarmee samenhangende meervraag zal in een nieuw dossier dienen te worden ingediend. Daarnaast vraagt IF of de drempel van 1% voorbehouden betrekkingen voor personen met handicap of chronische ziekte wordt bepaald op het niveau van een entiteit.

Ook geeft IF aan dat het onduidelijk is wat de budgettaire impact is van de maatregelen in het VPS inzake de tussenkomsten woon-werkverkeer. Vraag is of hierbij rekening werd gehouden bij het inschatten van de kost per nieuw erkend personeelslid.

Tenslotte wijst IF er ook op dat er een impact is op de entiteiten aangezien ze enkele maatregelen verplicht dienen te nemen.

Repliek op advies IF:

Bijkomende uitgaven voor de jaarlijkse monitoring van personen met handicap of chronische ziekte op basis van authentieke gegevensbronnen zullen slechts gebeuren indien de beschikbare begrotingskredieten dit toelaten.

Een eventuele meerkost door een verhoogde instroom op basis van de geactualiseerde en verruimde definitie handicap en chronische ziekte zal desgevallend in een nieuw dossier voor de volgende regeerperiode opnieuw worden ingediend.

De drempel van 1% voorbehouden betrekkingen zal van toepassing zijn op het niveau van het geheel van de diensten van de Vlaamse overheid in de zin van artikel I 2, punt 1° van het Vlaams Personeelsstatuut.

De budgettaire impact van de maatregelen in het VPS inzake de tussenkomsten woon-werkverkeer staat vermeld onder punt 3.A. b). Deze budgettaire impact is berekend op de inschatting van bestaande personeelsleden die op basis van de nieuwe, verruimde definitie van handicap of chronische ziekte erkend worden. Zij houdt echter geen rekening met de instroom van nieuwe personeelsleden die ook erkend zouden worden op basis van de nieuwe definitie. Daarom is de inschatting van 33 nieuwe dossiers een onderschatting.

De impact op de entiteiten omwille van de verplichting van de actie vermeld in punt 13° van het eerste lid van artikel 8/1 BVR gelijke kansen en diversiteit, zal in de realiteit nihil zijn aangezien het slechts gaat om een verduidelijking van een wettelijke verplichting waaraan de entiteiten moeten voldoen, op basis van het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002.

Het begrotingsakkoord werd aangevraagd op 4 december 2023.
Het begrotingsakkoord werd verleend op 14 december 2023.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorontwerp van besluit kan bij inwerkingtreding een beperkte personeelsinzet vragen bij de dienst Diversiteitsbeleid. Deze personeelsinzet wordt geëvalueerd binnen de werking vanaf 2025. Indien dit tot een meervraag zou leiden wordt deze op dat moment voorgelegd aan de Vlaamse Regering..

Het akkoord van de minister van Bestuurszaken is derhalve niet vereist.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

- a) Personeel: voorliggend voorontwerp van besluit noodzaakt geen bijkomende inzet van het in dienst zijnde personeel van de lokale besturen, noch de werving van bijkomend personeel.
- b) Werkingsuitgaven: voorliggend voorontwerp van besluit heeft geen weerslag op de lopende uitgaven van de lokale besturen.
- c) Investerings en schuld: de uitvoering van voorliggend voorontwerp van besluit veroorzaakt geen bijkomende investeringen voor de lokale besturen.
- d) Ontvangsten: in uitvoering van voorliggend voorontwerp van besluit worden geen bijkomende financiële middelen aan de lokale besturen ter beschikking gesteld.

Conclusie: voorliggend voorontwerp van besluit heeft geen weerslag op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale besturen.

4. VERDER TRAJECT

Het voorontwerp van besluit zal met het oog op goedkeuring voorgelegd worden aan de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), de Vlaamse adviesraad handicap (NOOZO), het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI), de Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens (VTC), de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA), het Sectorcomité XVIII (voor deze bepalingen in het ontwerpbesluit die onderhandelingsmaterie zijn⁴) en de Raad van State.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie en het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de definitie, het woon-werkverkeer en het verlof wegens deeltijdse prestaties van personen met een handicap of chronische ziekte en andere bepalingen

2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen:

⁴ Hoofdstuk 2 en 3 van het voorliggend voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

- 2.1 te gelasten over het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) in te winnen, met het verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen;
- 2.2 te gelasten over het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies van de Vlaamse adviesraad handicap (NOOZO) in te winnen, met het verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen;
- 2.3 te gelasten over het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies van het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) in te winnen, met het verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen;
- 2.4 te gelasten over het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies van de Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens (VTC) in te winnen, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen met toepassing van artikel 10/4, §1, tweede lid, van het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer;
- 2.5 te gelasten over het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) voor de verwerking van persoonsgegevens in te winnen, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van zestig dagen met toepassing van artikel 26, §1, tweede lid, van de wet van 3 december 2017 tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit;
- 2.6 te machtigen om te beoordelen of voornoemde adviezen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst;
- 2.7 te gelasten de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap- Vlaams Gewest, voor die bepalingen in het voorontwerp van besluit die onderhandelingsmaterie zijn en te machtigen om te beoordelen of voornoemde onderhandelingen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst;
- 3 te gelasten over het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies van de Raad van State in te winnen, met het verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, op voorwaarde dat voornoemde adviezen en onderhandelingen geen aanleiding geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst.

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen,

Gwendolyn RUTTEN