

ADVIES INZAKE HET BESLUIT VAN DE
VLAAMSE REGERING OVER HET
GELIJKE KANSEN- EN
DIVERSITEITSBELEID VAN DE
VLAAMSE OVERHEID

ADVIES NR. 2 VAN 2024
UITGEBRACHT OP 19 FEBRUARI 2024

INHOUD

Samenvatting.....	3
Waarover gaat dit advies?.....	3
Waarbinnen kadert dit advies?	3
Wat staat in het advies?	3
Volledig advies.....	4
Situering	5
Regelgevend kader	5
Analyse van het ontwerpbesluit.....	7
1. Definitie van een persoon met een handicap.....	7
2. Intern beleid inzake seksueel grensoverschrijdend gedrag.....	9
3. Procedure voor het aanvragen van redelijke aanpassingen	10
4. Verlof voor deeltijdse prestaties.....	10
5. Positieve acties.....	12
Eindnoten	13

SAMENVATTING

WAAROVER GAAT DIT ADVIES?

Voor de Vlaamse overheid is het beleid rond gelijke kansen, diversiteit en inclusie op de werkvloer vastgelegd in 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. Het Vlaams Menschenrechteninstituut gaf advies over een ontwerpbesluit dat dit besluit wijzigt. Daarnaast wijzigt dit ontwerpbesluit 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.

WAARBINNEN KADERT DIT ADVIES?

Het Vlaams Menschenrechteninstituut ging na of dit ontwerpbesluit in overeenstemming is met het bestaande regelgevende kader, zoals het onder meer wordt gevormd door het Verdrag van 13 december 2006 van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (verder: VN-verdrag handicap), de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van de Europese Unie van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en de implementatie daarvan in de Vlaamse decreetgeving.

WAT STAAT IN HET ADVIES?

Het Vlaams Menschenrechteninstituut deelt de doelstelling van de Vlaamse regering om de rechtsbescherming van personen met een handicap te versterken. Daarnaast formuleert het Vlaams Menschenrechteninstituut een aantal aandachtspunten bij de verdere uitwerking van het ontwerpbesluit alsook bij de uitvoering hiervan:

1. Een limitatieve lijst van categorieën van personen met een handicap kan enkel worden ingevoerd in de definitie van een persoon met een handicap of chronische ziekte op voorwaarde dat het ontwerpbesluit een sluitende garantie voorziet dat alle personen die onder de definitie van het VN-verdrag handicap vallen, in aanmerking komen.
2. De schrapping van de bevoegdheid van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar om het beleid inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk te ondersteunen en uit te voeren, mag in geen geval een verzwakking van het interne beleid inzake seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen de diensten van de Vlaamse overheid tot gevolg hebben.

3. De Vlaamse Regering dient erop toe te zien dat de procedure van het inclusieprotocol in de praktijk duidelijk, toegankelijk, tijdig en drempelverlagend is.
4. Het ontwerpbesluit moet een sluitende garantie bieden dat alle statutaire personeelsleden die onder de definitie van het VN-verdrag handicap vallen een beroep kunnen doen op het verlof voor deeltijdse prestaties.
5. Om de tewerkstelling van personen met een handicap binnen de Vlaamse overheid te vergroten en hierbij minstens het opgelegde streefcijfer te behalen, kan de Vlaamse Regering de mogelijkheid van bijkomende positieve acties te onderzoeken.

Lees het volledige advies vanaf pagina 5.

ADVIES

SITUERING

Op 22 december 2023 keurde de Vlaamse Regering het *“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”* (verder: ontwerpbesluit) principieel goed. Op 2 januari 2024 ontving het Vlaams Menschenrechteninstituut een verzoek tot advies van Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, Gwendolyn Rutten over dit ontwerpbesluit.

In Vlaanderen is de basis van het beleid rond gelijke kansen, diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt vastgelegd in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Voor de Vlaamse overheid is dit verder uitgewerkt in 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 (verder: Gelijkekansenbesluit van de Vlaamse administratie). Het ontwerpbesluit wijzigt het Gelijkekansenbesluit van de Vlaamse administratie op volgende punten:

- verruiming van het toepassingsgebied;
- aanpassing van de definitie van een persoon met een handicap of chronische ziekte;
- voorzien in een AVG-conforme rechtsbasis voor de monitoring van de streefcijfers;
- aanpassing rechtskader en benaming van het huidige integratieprotocol.

Daarnaast wijzigt dit ontwerpbesluit 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 (verder: besluit Vlaams Personeelsstatuut) op volgende punten:

- afstemming met de definities uit het Gelijkekansenbesluit van de Vlaamse administratie;
- voorbehouden betrekkingen;
- woon-werkverkeer voor personen met een handicap of een chronische ziekte;
- verlof voor deeltijds prestaties wegens een handicap of een chronische ziekte.

REGELGEVEND KADER

Het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (verder: het VN-verdrag handicap) heeft tot doel het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten op voet van gelijkheid te bevorderen, beschermen en waarborgen.¹ Eén van deze rechten is het recht op arbeid. Zinvol werk en werkgelegenheid zijn essentieel voor

iemand's economische zekerheid, lichamelijke en geestelijke gezondheid, persoonlijk welzijn en identiteitsgevoel.² De verdragstaten zijn verplicht om het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen te erkennen. Dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving, waar inclusie wordt bevorderd en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap.³

Het VN-verdrag handicap bepaalt dat dit onder meer het nemen van 'passende maatregelen' vereist teneinde 'personen met een handicap in dienst te nemen in de publieke sector.'⁴ De niet-bindende maar als gezaghebbend beschouwde *General Comments* bevelen aan dat de verdragstaten de volgende maatregelen kunnen nemen:

- objectieve standaarden introduceren om personen met een handicap aan te nemen op basis van verdienste
- het bewustzijn binnen de overheidssector te vergroten;
- maatregelen om de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de publieke sector te vergroten door positieve actie te ontwikkelen en uit te voeren, bijvoorbeeld:
 - o toewijzen van gerichte financiering met inbegrip van beroepsopleidingsprogramma's;
 - o opleggen van quota: een vereiste om ten minste een bepaald percentage werknemers met een handicap in dienst te nemen;
 - o opleggen van streefcijfers.⁵

Het VN-verdrag handicap bepaalt verder 'te waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap'.⁶ De *General Comments* bevelen aan dat onder redelijke aanpassingen wordt verstaan de aanpassingen en begeleidende maatregelen die nodig zijn om het gelijke genot of uitoefening van een mensenrecht te waarborgen. De noodzakelijke en passende geïndividualiseerde aanpassingen en ondersteuning die geen onevenredige of buitensporige belasting vormen, dienen te worden toegekend. Het weigeren van redelijke aanpassingen is een vorm van discriminatie. Werkgevers in de publieke en private sector moeten een duidelijke, toegankelijke en tijdige procedure instellen voor het omgaan met de behoeften inzake redelijke aanpassingen. De plicht om in redelijke aanpassingen te voorzien geldt vanaf het moment dat een verzoek om dergelijke aanpassingen wordt ontvangen of de noodzaak ervan duidelijk wordt.⁷

Ten slotte bepaalt het VN-verdrag handicap dat de verdragstaten relevante informatie moeten verzamelen teneinde hen in staat te stellen beleid te formuleren en te implementeren ter uitvoering van dit Verdrag.⁸ De *General Comments* stellen dat dit essentieel is om de belemmeringen voor de werkgelegenheid voor personen met een handicap op gelijke voet met anderen in kaart te brengen. De overheidswerkgevers dienen te worden aangespoord om te rapporteren over de tewerkstellingsniveaus en -voorwaarden van personen met een

handicap, met inbegrip van informatie over genomen maatregelen en gehaalde resultaten met betrekking tot de loopbaanontwikkeling van werknemers met een handicap.⁹

Daarnaast creëert ook de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van de Europese Unie van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (verder: richtlijn 2000/78/EG) een algemeen kader voor de bestrijding van discriminatie op grond van onder andere handicap met betrekking tot arbeid en beroep.¹⁰ De richtlijn 2000/78/EG bepaalt eveneens dat er moet worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.¹¹

De richtlijn 2000/78/EG bevat een minimumbescherming die moet worden omgezet in nationale regelgeving, wat in Vlaanderen gebeurde door het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. Daarnaast legt, zoals reeds vermeld, het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt het beleid in Vlaanderen vast rond gelijke kansen, diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt.

ANALYSE VAN HET ONTWERPBESLUIT

Het Vlaams Mensenrechteninstituut deelt de doelstelling van de Vlaamse regering om de rechtsbescherming van personen met een handicap te versterken. Het ontwerpbesluit voorziet in een actualisering en verruiming van de categorieën van personen met een handicap in het Gelijkekansenbesluit van de Vlaamse administratie, en zet hierbij in op meer duidelijkheid en rechtszekerheid. Daarnaast zet de Vlaamse Regering ook in op meer harmonisatie in de regelgeving door dezelfde begrippen in te voeren in het besluit Vlaams Personeelsstatuut. Ten slotte toont de Vlaamse Regering aan bewust te zijn van de nood aan specifieke maatregelen om personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen aan te werven en te ondersteunen tijdens de tewerkstelling. In het licht van het hierboven vermelde analysekader, formuleert het Vlaams Mensenrechteninstituut een aantal aandachtspunten bij de verdere uitwerking van het ontwerpbesluit alsook bij de uitvoering hiervan.

1. DEFINITIE VAN EEN PERSOON MET EEN HANDICAP

Een persoon met een handicap of chronische ziekte wordt in het Gelijkekansenbesluit van de Vlaamse administratie omschreven als *‘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.*¹ Daaraan wordt toegevoegd dat het hierbij gaat om personen uit ‘minstens’ één van een aantal categorieën, waaronder personen met een handicap, erkend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs, 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.

Het VN-verdrag handicap omschrijft personen met een handicap als *“personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving”*.¹² Volgens de als gezaghebbend beschouwde *General Comments* verlaat deze definitie de vroegere medische benadering waar personen met een handicap enkel of teveel vanuit hun handicap werden bekeken, en te weinig als individuen die de capaciteit hebben om volwaardig te participeren aan de samenleving.¹³ Het rapport van het VN-comité voor de rechten van personen met een handicap van 2014 beveelt aan om in overleg met de representatieve organisaties van personen met een handicap een benadering aan te nemen die vertrekt van een volwaardige participatie aan de samenleving.

Binnen het kader zoals hierboven uiteengezet, formuleert het Vlaams Mensenrechteninstituut de volgende aanbevelingen:

1. Door het ontwerpbesluit wordt het woord ‘minstens’ geschrapt om de lijst van categorieën van personen die onder de definitie van personen met een handicap vallen, duidelijker af te bakenen en meer rechtszekerheid te geven. Bijgevolg wordt een limitatieve lijst van categorieën van personen ingevoerd en wordt het eerste deel van definitie overbodig. Een limitatieve lijst van categorieën van personen kan meer duidelijkheid en rechtszekerheid bieden. Hierbij mag niet uit het oog verloren worden dat er personen kunnen zijn die wel onder de definitie van het VN-verdrag handicap vallen, maar (nog) geen erkenning hebben bekomen van één van de opgesomde instanties. Het is belangrijk dat ook deze personen onder het toepassingsgebied van de definitie in het Gelijkekansenbesluit van de Vlaamse administratie vallen. Een limitatieve lijst van categorieën van personen met een handicap kan enkel worden ingevoerd op voorwaarde dat het ontwerpbesluit een sluitende garantie voorziet dat alle personen die onder de definitie van het VN-verdrag handicap vallen, in aanmerking komen (bijvoorbeeld door het invoeren van een uitzonderingsprocedure).

2. Het Hof van Justitie oordeelde reeds dat de fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen langdurig moeten zijn, maar dat de oorzaak van de handicap nl. aangeboren, gevolg van een ongeval of een (on)geneeslijke ziekte niet relevant is. Het begrip handicap heeft mede betrekking op een gezondheidstoestand die voortvloeit uit een door een arts gediagnosticeerde geneeslijke of ongeneeslijke ziekte, wanneer die ziekte leidt tot een beperking die onder meer het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is. Een ziekte die daarentegen niet tot een dergelijke beperking leidt, valt hier niet onder.¹⁴ Bijgevolg is de aparte vermelding van een chronische ziekte in principe overbodig. Het Vlaams Mensenrechteninstituut is er zich van bewust dat het begrip handicap in de samenleving momenteel nog niet zo is ingeburgerd dat ook personen met een ziekte hieronder kunnen vallen en dat de aparte vermelding van chronische ziekte momenteel nog noodzakelijk is. Desalniettemin blijft het belangrijk om in te zetten op voldoende bewustwording rond de correcte interpretatie van het begrip personen met een handicap.

2. INTERN BELEID INZAKE SEKSUEEL GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Momenteel bepaalt artikel 8, §1, 8° van het Gelijkekansenbesluit van de Vlaamse administratie dat de Vlaamse Diversiteitsambtenaar onder meer zorgt voor het ondersteunen en uitvoeren van het beleid inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze taakstelling wordt in het ontwerpbesluit geschrapt omdat de taken inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk worden opgenomen door de actoren die daar binnen de Vlaamse overheid voor bevoegd zijn.

Recent oordeelde het arbeidshof te Brussel dat er sprake is van indirecte discriminatie, op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, ten aanzien van vrouwelijke werknemers als een werkgever geen adequaat beleid inzake seksueel grensoverschrijdend gedrag voorziet. Concreet ontbrak er een doeltreffend preventiebeleid, werden slachtoffers niet goed beschermd en was er geen adequaat beleid over het opvolgen van klachten.¹⁵ Het Vlaams Mensenrechteninstituut wijst erop dat een intern adequaat en effectief beleid inzake seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen de verschillende diensten van de Vlaamse overheid noodzakelijk blijft. De schrapping van de bevoegdheid van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar om het beleid inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk te ondersteunen en uit te voeren, mag in geen geval een verzwakking van het interne beleid inzake seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen de diensten van de Vlaamse overheid tot gevolg hebben.

3. PROCEDURE VOOR HET AANVRAGEN VAN REDELIJKE AANPASSINGEN

Binnen de diensten van de Vlaamse overheid worden redelijke aanpassingen voor personen met een handicap vastgelegd in een integratieprotocol. Dit is een document met afspraken over maatregelen die de tewerkstelling van een personeelslid met een handicap of chronische ziekte ondersteunen.¹⁶ Met het ontwerpbesluit wijzigt de benaming van een 'integratieprotocol' naar een 'inclusieprotocol'. Daarnaast voegt het ontwerpbesluit een definitie van een redelijke aanpassing toe die in overeenstemming is met artikel 5 van de richtlijn 2000/78/EG toe aan het Gelijkekansenbesluit van de Vlaamse administratie.¹⁷

Daarbij maakt het Vlaams Mensenrechteninstituut de volgende opmerkingen. Het VN-verdrag bepaalt dat de verdragstaten moeten waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap. Het VN-comité voor de rechten van personen met een handicap adviseert dat er een *duidelijke, toegankelijke en tijdige* procedure is voor het omgaan met de behoeften inzake redelijke aanpassingen. Volgens de nota aan de Vlaamse Regering is het opmaken van een inclusieprotocol echter een procedure die tijd en energie in beslag neemt. Dat kan echter geen reden zijn om de rechtsbescherming van personen met een handicap niet ten volle te garanderen. Het inclusieprotocol is een belangrijk instrument voor de aanvraag van redelijke aanpassingen. Het is de taak van de Vlaamse Regering om erop toe te zien dat de procedure van het inclusieprotocol in de praktijk *duidelijk, toegankelijk en tijdig* is, en indien nodig de essentiële waarborgen daartoe op te nemen in de regelgeving. Er dient over gewaakt te worden dat het inclusieprotocol drempelverlagend is, en geen bijkomende hindernis vormt.

Momenteel is er een regelgevend traject lopend om het decreet 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid op verschillende punten te wijzigen.¹⁸ Het ontwerp van decreet bevat een kader die modaliteiten in het kader van redelijke aanpassingen vastlegt waaronder termijnen en een facultatief aanvraagformulier. Eenmaal het regelgevend traject is afgerond, is het belangrijk om ook de procedure van het inclusieprotocol in overeenstemming te brengen met deze modaliteiten.

4. VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES

Het besluit Vlaams Personeelsstatuut bevat een regeling voor verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap. Enkel statutaire personeelsleden met een bepaalde externe erkenning kunnen beroep doen op dit verlof. Bovendien kan dit enkel op voorwaarde dat de arbeidsarts van oordeel is dat het deeltijds werken bijdraagt tot of noodzakelijk is voor het aanvatten, hervatten of het behoud van de tewerkstelling.¹⁹ Deze specifieke regeling werd ingevoegd omdat deeltijdse prestaties wegens ziekte na verloop van tijd een voltijdse

werkhervatting vereist, wat meestal geen optie is voor personen met een handicap. Hierdoor valt een ambtenaar met een chronische ziekte of handicap vaak terug op voltijds ziekteverlof (met een mogelijke medisch pensionering en laag pensioen voor gevolg) of een deeltijdse verlofvorm (met loonsverlies). Contractuele personeelsleden die door een chronische ziekte of handicap niet langer voltijds kunnen werken, kunnen het werk hervatten via de progressieve werkhervatting, zoals voorzien in de ZIV-regeling.²⁰

Met het ontwerpbesluit kunnen statutaire personeelsleden met externe erkenning in de zin van artikel 2, §1, 4°, a) tot en met f) en i) tot en met e) van het Gelijkekansenbesluit van de Vlaamse administratie een beroep doen op dit verlof voor deeltijdse. Dit betekent dat volgende personen worden uitgesloten:

- personen met een attest van de preventieadviseur-arbeidsarts waaruit blijkt dat er blijvende aandacht moet zijn voor de effecten van de handicap of chronische ziekte op de taken, arbeidsomstandigheden of het rendement voor het behoud van de tewerkstelling;
- personen die zes maanden aaneensluitend ziek geweest zijn en bij terugkomst re-integreren met een integratieprotocol, opgemaakt door een re-integratieadviseur, waaruit blijkt dat er blijvende aandacht moet zijn voor de effecten van de handicap of chronische ziekte op de taken, arbeidsomstandigheden of het rendement en die een van de attesten uit een categorie als vermeld in punt a) tot en met g), kunnen voorleggen.

Het Hof van Justitie heeft reeds geoordeeld dat arbeidstijdverkorting een redelijke aanpassing voor personen met een handicap kan vormen in de zin van artikel 5 van de richtlijn 2000/78/EG.²¹ Bijgevolg moeten alle statutaire personeelsleden die onder de definitie van een persoon met een handicap in de zin van het VN-verdrag handicap vallen een beroep kunnen doen op het verlof voor deeltijdse prestaties en niet enkel de statutaire personeelsleden met een externe erkenning. Zoals hierboven reeds toegelicht, begrijpt het Vlaams Menschenrechteninstituut dat er gewerkt wordt met een limitatieve opsomming van categorieën van personen om meer duidelijkheid en rechtszekerheid te bieden. Desalniettemin moet het ontwerpbesluit ook hier een sluitende garantie bieden dat alle statutaire personeelsleden die onder de definitie van het VN-verdrag handicap vallen een beroep kunnen doen op het verlof voor deeltijdse prestaties (bijvoorbeeld door middel van een uitzonderingsprocedure). Ten slotte herhaalt het Vlaams Menschenrechteninstituut dat de aparte vermelding van chronische ziekte in principe overbodig is, maar kan een aparte vermelding momenteel nog noodzakelijk zijn gezien de huidige maatschappelijke context.

5. POSITIEVE ACTIES

Op grond van het VN-verdrag dient de Vlaamse Regering voldoende maatregelen te nemen om personen met een handicap aan te trekken, aan te werven en te ondersteunen. De *General Comments*, die niet bindend zijn maar als gezaghebbend worden gezien, bevelen aan dat om de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de publieke sector te vergroten men positieve acties kan nemen.²² De Europese richtlijn 2000/78/EG stelt dat het beginsel van gelijke behandeling niet belet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen handhaaft of treft om de nadelen verband houdende met handicap te voorkomen of te compenseren.²³

Het VN-comité voor de rechten van personen met een handicap uitte in zijn rapport van 2014 reeds de bezorgdheid dat de overheid er niet in slaagt om in haar eigen diensten de tewerkstellingsdoelstellingen voor personen met een handicap te behalen. Het VN-comité gaf de aanbeveling om alle nodige maatregelen te nemen om het recht van personen met een handicap op werk in de openbare sector te waarborgen.²⁴

Eén van de positieve acties reeds vastgelegd door de Vlaamse Regering in het besluit Vlaams Personeelsstatuut is de voorbehouden betrekkingen. Dit houdt in dat maximaal 1% binnen elk beleidsdomein van de betrekkingen voorbehouden kan worden aan personen met een arbeidshandicap. Met het ontwerpbesluit wordt het toepassingsgebied van de drempelwaarde gealigneerd op het toepassingsgebied van het besluit Vlaams Personeelsstatuut, nl. de diensten van de Vlaamse overheid, en wordt ook hier de definitie van handicap verruimd. Hoewel dit een stap in de goede richting is, blijft de drempelwaarde liggen op maximaal 1%. Daarnaast kunnen de diensten zelf de functies kiezen, waarbij het vaak gaat om functies op C en D niveau.

De Vlaamse Regering maakt ook gebruik van een streefcijfer van 3% voor personen met een handicap binnen de Vlaamse overheid.²⁵ Op 31 december 2022 had slechts 2,5% van de personeelsleden een handicap.²⁶ Om de tewerkstelling van personen met een handicap binnen de Vlaamse overheid te vergroten en hierbij minstens het opgelegde streefcijfer te behalen, kan de Vlaamse Regering de mogelijkheid van bijkomende positieve acties onderzoeken.

EINDNOTEN

¹ Art. 1 Verdrag van 13 december 2006 van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap.

² Algemene commentaar nr. 8 (2022) over het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid, §2 en 3.

³ Art. 27, 1 Verdrag van 13 december 2006 van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap.

⁴ Art. 27, 1, g) Verdrag van 13 december 2006 van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap.

⁵ Algemene commentaar nr. 8 (2022) over het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid, §40-41; Art. 2, 15° van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt omschrijft streefcijfers als “cijfers inzake de evenredige participatie van de kansengroepen die in een bepaalde tijd betracht worden”.

⁶ Art. 27, 1, i) Verdrag van 13 december 2006 van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een Handicap.

⁷ Algemene commentaar nr. 8 (2022) over het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid, §16, 19 en 45.

⁸ Art. 31 Verdrag van 13 december 2006 van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap.

⁹ Algemene commentaar nr. 8 (2022) over het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid, §80 en 82.

¹⁰ Art. 1 richtlijn 2000/78/EG van de Raad van de Europese Unie van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

¹¹ Art. 5 richtlijn 2000/78/EG van de Raad van de Europese Unie van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

¹² Art. 1 Verdrag van 13 december 2006 van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap.

¹³ Algemene commentaar nr. 6 (2018) over gelijkheid en non-discriminatie, §8-9.

¹⁴ HvJ 11 april 2013, nr. C-335/11 en C-337/11.

¹⁵ Arbh. Brussel 4 september 2023, geanonimiseerde versie werd gepubliceerd door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen op https://igvm-iefh.belgium.be/nl/nieuws/geen_beleid_rond_seksueel_grensoverschrijdend_gedrag_is_discriminatie.

¹⁶ Art. 1.2, 34° besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid.

¹⁷ Concreet wordt een redelijk aanpassing gedefinieerd als een passende maatregel als vermeld in artikel 5, §4 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, hetgeen bepaalt: *“Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling nageleefd wordt, moet worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de intermediaire organisaties en de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.”*

¹⁸ Op 15 december 2023 heeft de Vlaamse Regering het ontwerp van wijzigingsdecreet definitief goedgekeurd: <https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/?dateOption=select&endDate=2023-12->

[15T22%3A59%3A59.000Z&search=gelijke%20kansen&startDate=2023-12-14T23%3A00%3A00.000Z](https://www.vlaanderen.be/vlaams-personeelsstatuut/deel-x-de-verloven-en-dienstvrijstellingen/deel-x-de-verloven-en-dienstvrijstellingen-6).

De

volgende stap is de parlementaire behandeling van dit ontwerp.

¹⁹ Art. 10.27bis besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid.

²⁰ Art. 10.27bis besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, en de toelichting bij dit artikel (<https://www.vlaanderen.be/vlaams-personeelsstatuut/deel-x-de-verloven-en-dienstvrijstellingen/deel-x-de-verloven-en-dienstvrijstellingen-6>).

Toelichting bij art. X 27bis VPS (<https://www.vlaanderen.be/vlaams-personeelsstatuut/deel-x-de-verloven-en-dienstvrijstellingen/deel-x-de-verloven-en-dienstvrijstellingen-6>).

²¹ HvJ 11 april 2013, C-335/11 en C-337/11.

²² Algemene commentaar nr. 8 (2022) over het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid, §40-41.

²³ Art. 7 richtlijn 2000/78/EG van de Raad van de Europese Unie van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep bepaalt: *“Positieve acties en specifieke maatregelen. (1.) Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen handhaaft of treft om de nadelen verband houdende met een van de in artikel 1 genoemde gronden te voorkomen of te compenseren. (2.) Met betrekking tot personen met een handicap vormt het beginsel van gelijke behandeling geen beletsel voor het recht van de lidstaten om maatregelen te handhaven of vast te stellen ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid op de arbeidsplek, noch voor maatregelen die erop gericht zijn om voorzieningen of faciliteiten te scheppen of te handhaven om de opnemings van personen met een handicap in het arbeidsproces te behouden of te bevorderen.”*

²⁴ <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/internationaal-actief/uncrpd/crpd-cob-be-2014-nl.pdf>.

²⁵ [Beleidsnota 2019-2024, Hr-beleid en Audit Vlaamse Overheid, ingediend door Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Samenleven en Binnenlands Bestuur, Parl. St. Vl. Parl. 2019-2020, nr. 142/1, 19.](#)

²⁶ <https://www.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie-vlaamse-overheid/statistieken/diversiteit-personeel-vlaamse-overheid#personeelsleden-met-handicap-of-chronische-ziekte>.