

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 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 en andere bepalingen
 - Tweede 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 gelijkekansen- 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 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 geactualiseerde 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 gelijkekansen- 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 het inclusieprotocol. Tevens wordt er verwezen naar het inclusieprotocol dat de mogelijkheid biedt om bijkomende maatregelen voor woon-werkverkeer te nemen voor personeelsleden met een handicap geconfronteerd met ernstige verplaatsingsmoeilijkheden

1. SITUERING

BELEIDSVELD/INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kancelarij, 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 gelijkekansen- 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 werd voorgelegd aan de Inspectie Financiën (IF) die op 27 november 2023 een gunstig advies verleende.

De Vlaamse Regering keurde dit voorontwerp van besluit principieel goed op 22 december 2023 (VR 2023 2212 DOC. 1897/1).

De Vlaamse Toezichtcommissie (VTC) gaf advies op 16 januari 2024 met nummer 2024/014.

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) gaf advies op 29 januari 2024.

De Vlaamse adviesraad handicap NOOZO gaf advies op 5 februari 2024.

De gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) gaf advies op 9 februari 2024. Het betreft een verwijzing naar het door de GBA uitgebracht standaardadvies 65/2023 van 24 maart 2023, bijgewerkt op de zitting van 29 september 2023.

Het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) gaf advies op 19 februari 2024.

Het voorontwerp van besluit werd geagendeerd en besproken op de vergadering van 22 januari 2024 van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap- Vlaams Gewest, voor die bepalingen in het voorontwerp van besluit die onderhandelingsmaterie zijn.

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
3. Voorzien in een AVG-conforme rechtsbasis voor de monitoring van de streefcijfers;
4. Aanpassing rechtskader en benaming van het huidige integratieprotocol;
5. Specificatie hefboomen voor het gelijkekansen- 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

Het VMRI wijst in zijn advies van 19 februari 2024 erop dat de aparte vermelding van een chronische ziekte in de definitie ‘handicap en chronische ziekte’ overbodig is omdat volgend het Hof van Justitie (HvJ) 11 april 2013, nr. C-335/11 en C-337/11.) “chronische ziekte” vervat is in het begrip “handicap”. Om deze reden wordt de formulering ‘handicap en chronische ziekte’ overal in het ontwerpbesluit aangepast naar ‘handicap’.

In het huidig artikel 2 §1, 4° van het BVR gelijke kansen en diversiteit wordt de definitie van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap toegespitst op de arbeidsmarkt, namelijk een persoon met een handicap 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 opgenomen. Dit overzicht wordt afgebakend om duidelijkheid en rechtszekerheid te bieden. De categorieën worden daarenboven geactualiseerd zodat de personen met een handicap – 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. 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 vastgestelde arbeidsbeperking 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.

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

criterium h) uit artikel 2 §1.4° wordt geschrapt omdat deze personen al vallen onder een of meerdere andere categorieën van personen met een handicap.

criterium j) uit artikel 2 §1.4° wordt verruimd naar 'personen met een handicap die erkend zijn door de Service bruxellois francophone des personnes handicapées, Iriscare (administratie bevoegd voor personen met een handicap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Vivalis (administratie bevoegd voor Gezondheid en Bijstand aan Personen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest), Actiris of een andere dienst die bevoegd is voor de erkenning van personen met een handicap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest'.

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.

De actualisering van de categorieën in lijn met de definitie van personen met een handicap houdt in dat er een groter aantal gevoelige persoonsgegevens 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 op basis van authentieke gegevensbronnen mogelijk te maken, moet, conform de AVG, gespecificeerd worden welke gegevens ter beschikking gesteld worden aan de Vlaamse dienstenintegrator.

De VTC stelt in zijn advies van 16 januari 2024 vast dat een verplichte AVG-conforme decretale rechtsgrond ontbrak in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt om persoonsgegevens te verwerken en adviseerde conform artikel 6, lid 3, een decretale rechtsgrond in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt te voorzien waarin alle essentiële elementen van de gegevensverwerkingen worden opgenomen. Aan dit advies van de VTC werd gevolg gegeven via de amendementen 1, 14, 15 en 16 bij het ontwerp van decreet tot wijziging van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid dat in de commissie Binnenlands Bestuur op 27 februari 2024 werd goedgekeurd. Via deze amendementen wordt een artikel 7/1 in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt ingevoegd waarin alle essentiële elementen voor de gegevensverwerkingen zijn bepaald:

- De kwalificatie van verwerkingsverantwoordelijken;
- Een aangevuld en precies overzicht van categorieën betrokkenen en persoonsgegevens;
- De bewaartermijnen voor de entiteiten en AgO om in de context van dit besluit gegevens te bewaren;
- Welbepaalde en beperkte bewaartermijnen voor de dienstenintegrator zodat er geen sprake kan zijn van gegevensintegratie.

De VTC adviseert verder om de rechtvaardigingsgrond van de gegevensverwerkingen te verduidelijken. De verwerkingen van persoonsgegevens kaderen in de decretale opdrachten van de Vlaamse administratie betreffende het ontwikkelen van een beleid van evenredige arbeidsparticipatie en gelijke behandeling (art. 5 en 7 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt); het realiseren van evenredige participatie en gelijke behandeling (art. 5 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt); en het rapporteren van de voortgang van

evenredige participatie en gelijke behandeling (art. 7 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt). De VTC adviseert tevens om bij deze opdrachten desgevallend de wettelijke verplichting als rechtvaardigingsgrond te duiden conform artikel 6, 1, c) van de AVG. Als antwoord hierop wordt verwezen naar artikel 7, §1 en §2, van het voormelde decreet waarin de Vlaamse administratie verplicht wordt tot de specifieke opdrachten die niet uitgevoerd kunnen worden zonder verwerking van persoonsgegevens.

Aanvullend vindt de VTC het noodzakelijk om te verduidelijken wat de rechtvaardigingsgrond is voor de verwerking van de bijzondere categorieën persoonsgegevens en welke gevolgen dit heeft voor de keuzevrijheid van de betrokkenen om hun gegevens te delen conform artikel 9, 2) van de AVG. De herkomstmonitoring gebeurt niet via vrijwillige registratie van de betrokkenen maar via een raadpleging van authentieke gegevensbronnen door de tussenkomst van de Vlaamse dienstenintegrator. Daarbij worden passende en specifieke beveiligingsmaatregelen getroffen door de verwerkingsverantwoordelijken en gemachtigde organisaties om op beschermde manier, namelijk anoniem en geaggregeerd, de informatie ter beschikking te stellen voor de monitoring en zo te voldoen aan de wettelijke verplichting zoals vermeld in artikel 7, §1 en §2 van het decreet. Wat betreft de registratie van personen met een handicap is de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkenen van toepassing en dat ook hier passende en specifieke maatregelen betreffende beveiliging en transparantie gelden. Enerzijds kan een persoon met een handicap zich vrijwillig als dusdanig registreren zonder beroep te willen doen op bepaalde dienstverlening. Dan telt deze registratie voor de monitoring. Anderzijds dient een persoon met een handicap zich als dusdanig kenbaar te maken bij de vraag om dienstverlening. Deze registratie kadert immers in het doeleinde van het bekomen van bepaalde voordelen op het vlak van dienstverlening of een bepaald recht zoals redelijke aanpassingen.

4. Aanpassing rechtskader en benaming van het huidige integratieprotocol

Een aangepast rechtskader (definitie, rechtsbasis en modaliteiten) en benaming worden voorzien voor het huidige integratieprotocol.

Het inclusieprotocol is een document met afspraken tussen de lijnmanager en een personeelslid met een handicap over de redelijke aanpassingen die aangevraagd kunnen worden via het aanvraagformulier vermeld in art. 2, §1, 15° van het ontwerpbesluit. Het betreft het aanvraagformulier voor redelijke aanpassingen zoals vermeld in artikel 26bis, §1 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. Aangezien de Vlaamse overheid gevat is door het toepassingsgebied van voormelde decreet wordt ervoor geopteerd dat het personeelslid de aanvraag van een redelijke aanpassing indient via het aanvraagformulier vermeld in artikel 26bis, §1 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. Op deze manier wordt de aanvraag van redelijke aanpassingen binnen de Vlaamse overheid in overeenstemming gebracht met het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid zoals geadviseerd door het VMRI in zijn advies van 19 februari 2024.

In het principiële goedgekeurd voorontwerp van besluit was opgenomen dat het inclusieprotocol wordt ondertekend door de lijnmanager, het personeelslid met een handicap en de Vlaamse diversiteitsambtenaar. Aangezien echter het inclusieprotocol afspraken bevat die gemaakt worden tussen de lijnmanager en zijn personeelslid is de Vlaamse Diversiteitsambtenaar geen partij bij het inclusieprotocol en dient deze laatste het inclusieprotocol dan ook niet te ondertekenen. Bovendien bekleedt de Vlaamse Diversiteitsambtenaar conform artikel 8, §2 van het BVR gelijke kansen en diversiteit een onafhankelijke positie ten aanzien van de entiteiten en personeelsleden wat betekent

dat de Vlaamse Diversiteitsambtenaar vanwege deze bijzondere positie geen ondertekenende partij kan zijn bij het inclusieprotocol. Aangezien conform artikel 8, §1, 6° van het BVR gelijke kansen en diversiteit het ondersteunen en adviseren van personeelsleden, personeelsverantwoordelijken en leidinggevendenden rond gelijke kansen en diversiteit één van de opdrachten is van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar, wordt door de lijnmanager voorafgaand aan de ondertekening van het inclusieprotocol een niet-bindend advies ingewonnen bij de Vlaamse Diversiteitsambtenaar. Dit past derhalve geheel binnen de adviesbevoegdheid die de Vlaamse Diversiteitsambtenaar heeft conform artikel 8, §1, 6° van het BVR gelijke kansen en diversiteit. Een dergelijk voorafgaand niet-bindend advies wordt eveneens door de lijnmanager ingewonnen bij de Vlaamse Diversiteitsambtenaar ingeval een inclusieprotocol wordt aangepast ten gevolge van de evoluerende behoeften van het personeelslid met een handicap.

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 19 januari 2024¹ principieel werden goedgekeurd door de Vlaamse Regering. De definitieve goedkeuring is voorzien 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, 16° 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 .

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 19 januari 2024 door de Vlaamse Regering.

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

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

- Het ontwerp besluit voegt een nieuw punt 38° toe met de definitie van een personeelslid met een handicap. 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 uit het BVR gelijke kansen en diversiteit zal worden gehanteerd voor voorbehouden betrekkingen.

3. Woon-werkverkeer voor personen met een handicap.

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

Personeelsleden met handicap 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 die gebruik maken van de wagen voor de woon-werkverplaatsing zijn opgenomen onder deel VII, hoofdstuk 6 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 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 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 een handicap

die ernstige verplaatsingsmoeilijkheden ondervinden en die noch met de auto kunnen rijden, noch met het openbaar vervoer kunnen reizen, andere tegemoetkomingen toe te kennen. Concreet gaat het om aangepaste vervoersformules zoals taxivervoer. Deze aanvullende maatregelen worden slechts toegekend als ze opgenomen zijn in het inclusieprotocol.

Op advies van NOOZO wordt geen voorwaarde opgenomen dat maatregelen moeten passen binnen het beschikbare budgettaire kader. Dit is immers strijdig met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Op advies van NOOZO wordt eveneens verduidelijkt dat aangepast vervoer kan worden voorzien voor personeelsleden met ernstige verplaatsingsmoeilijkheden omwille van hun handicap.

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 handicap

Statutaire personeelsleden met een externe erkenning van handicap en een advies van de preventieadviseur-arbeidsarts werkzaam in opdracht van de Vlaamse administratie, kunnen gebruik maken van deeltijdse prestaties wegens handicap.

Op basis van de nieuwe definitie van een personeelslid met een handicap 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'.

In lijn met de nieuwe definitie gegeven aan een personeelslid met een handicap 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 preventieadviseur-arbeidsarts werkzaam in opdracht van de Vlaamse administratie. Dit verzwaart de procedure onnodig aangezien het gaat over een bevoegdheid van de preventieadviseur-arbeidsarts werkzaam in opdracht van de Vlaamse administratie. Daarom is het voorstel om dit te wijzigen in de zin dat het niet meer noodzakelijk verloopt via het integratieprotocol.

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 in artikel 2, §1 4° is jaarlijks €16.500 extra nodig op beleidskrediet SG0-ISKC2TB-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. 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, een geschatte stijging voor deze categorieën van 33 extra personen.
- De ondersteuning van een persoon met een handicap kost gemiddeld €500 per jaar.

Om deze tewerkstellingsondersteunende maatregelen te kunnen blijven betalen is er jaarlijks $33 \times €500 = €16.500$ extra beleidskrediet nodig om personen met een handicap duurzaam te kunnen blijven ondersteunen met redelijke aanpassingen.

- b) Voor de financiering van bijkomende tussenkomsten voor woon-werkverkeer voor personen met een handicap 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 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 SG0-1SKC2TB-LO van de dienst Diversiteitsbeleid jaarlijks naar boven worden bijgesteld.
 - De gemiddelde kost voor aangepast woon-werkverkeer voor een personeelslid met een handicap die dat nodig heeft bij wijze van redelijke aanpassing is €571,74.
 - Ongeveer 10% van het bestaande personeelsbestand met een handicap maakt gebruik van aangepast woon-werkverkeer.
 - Dit impliceert dat naar verwachting 3 extra personeelsleden (van de minstens 33 bijkomende personeelsleden met een handicap) 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 via authentieke gegevensbronnen zal plaatsvinden indien de beschikbare begrotingskredieten dit toelaten. Dit heeft desgevallend een budgettaire weerslag van €43.611,28 op het beleidskrediet SG0-1SKC2TB-WT van de dienst Diversiteitsbeleid. De dienst Diversiteitsbeleid baseert zich hiervoor op het proces van herkomstmonitoring waarbij de dagprijs van een business analyst €1.038 bedraagt.

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

- Kosteloze aansluiting op systemen van Digitaal Vlaanderen
 - 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.

- Raadpleging van de 3 Vlaamse authentieke gegevensbronnen nodig voor de toetsing van de definitie handicap. 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 gegevens x €0,0052 x 40.217 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 mensdagen x 4 authentieke gegevensbronnen voor gehele definitie (VAPH, VDAB, AGODI, KSZ) x €1.038
= €41.520
- **Inschatting totale jaarlijkse kost (kost Digitaal Vlaanderen + KSZ)**
 - €41.520 + €2.091,28= **€43.611,28**
 - 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 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 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 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 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 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 actie 13° (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

Dit voorontwerp van besluit wordt na de tweede principiële goedkeuring voorgelegd voor advies aan 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 en andere bepalingen
- 2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen 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,

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

Gwendolyn RUTTEN