

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**Ontwerp 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, met inbegrip van een chronische ziekte en andere bepalingen**Artikel 1 (toevoeging aan artikel 1 van het BVR gelijke kansen en diversiteit)

Aan artikel 1 worden twee punten toegevoegd om het toepassingsgebied beter te doen aansluiten op het toepassingsgebied van de Vlaamse administratie uit het Bestuursdecreet van 7 december 2018.

- De Onderwijsinspectie wordt toegevoegd aan het toepassingsgebied van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse administratie. De Onderwijsinspectie behoort tot de Vlaamse administratie op basis van artikel 1.3 2° van het Bestuursdecreet van 7 december 2018. Het toepassingsgebied van de Vlaamse administratie stemt overeen met het toepassingsgebied van het besluit. De toetreding gebeurt op expliciete vraag van de Inspecteur-Generaal van de Onderwijsinspectie.
- De Dienst van de Bestuursrechtscolleges (DBRC), wordt opgenomen in het toepassingsgebied Diversiteitsbeleid. Dit is logisch omdat de Dienst van de Bestuursrechtscolleges valt onder de Vlaamse administratie zoals bepaald in artikel 1.3 2° van het Bestuursdecreet van 7 december 2018. Deze bepalingen zijn niet van kracht ten aanzien van de rechters. Zij zijn enkel van kracht ten aanzien van de andere personeelsleden, zoals de griffiers, de referendarissen, het ondersteunend administratief personeel. De toetreding gebeurt eveneens op expliciete vraag van de Eerste Voorzitter van de DBRC.

Artikel 2 (wijziging en toevoegingen aan artikel 2 §1 van het BVR gelijke kansen en diversiteit)

In artikel 2 § 1 worden verschillende actualisering en wijzigingen aangebracht in de definities. De uitbreiding van de categorieën van een "persoon met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte" staat centraal.

- Punt 3° wordt gewijzigd aangezien het besluit van de Vlaamse Regering van 29 januari 2016 houdende uitvoering van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid gewijzigd is op 1 maart 2022. Vermeld artikel 6 is verwijderd waardoor de huidige referentie niet meer klopt. De referentie wordt gealigneerd op het decreet van 7 juni 2013; dit lag ook aan de basis van het geschrapte artikel 6. De definitie zelf wijzigt niet.

De Raad van State merkt net zoals het VMRI in zijn advies van 19 februari 2024 op dat het volledig weglaten van het begrip "chronische ziekte" niet aangewezen is aangezien het

maatschappelijk nog niet ingeburgerd is dat chronische ziekte ook valt onder het begrip “handicap” zoals is aangegeven door de rechtspraak van het Hof van Justitie. Het ontwerp werd aangepast aan het voorstel van de Raad van State om te verwijzen naar “handicap, met inbegrip van een chronische ziekte”.

- Punt 4° b) wordt aangepast op basis van het leersteundecreet van 5 mei 2023;
 - Punt 4° c) wordt verruimd naar personen met een vastgestelde arbeidsbeperking door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en aangevuld met collectief maatwerk op basis van het decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling van 12 juli 2013 en het decreet over maatwerk bij individuele inschakeling van 14 januari 2022. Overeenkomstig artikel 87 § 1 van het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling, dat in werking trad op 1 juli 2023, kan er geen nieuwe Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) meer toegekend worden. Het recht van personen met een VOP van onbepaalde duur wordt omgezet naar individueel maatwerk voor een periode van vijf jaar;
 - Punt 4° g) wordt in overeenstemming gebracht met de huidige beleidspraktijk waarbij niet de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) maar de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB) van de Vlaamse overheid of een entiteit zelf een contract afsluit met een externe arbeidsgeneeskundige dienst. De preventieadviseurs-arbeidsartsen van de externe arbeidsgeneeskundige diensten die in opdracht werken van de Vlaamse administratie kunnen een interne erkenning uitreiken. Die erkenning opent onder meer het recht op redelijke aanpassingen en de opmaak van een inclusieprotocol. De gezondheids-beoordeling beperkt zich niet tot personen die re-integreren met een integratieprotocol;
 - Punt 4° h) wordt geschrapt omdat personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, uit categorie h) reeds voldoen aan één van de criteria zoals vermeld in 4° a) tot en met g) en i) tot en met o);
 - Punt 4° wordt uitgebreid met i) tot en met m) voor personen met een erkenning van handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, van een andere federale, gewestelijke of gemeenschapsinstelling. Op die manier is de erkenning van een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, door de Vlaamse overheid inclusief, ongeacht de plaats van domiciliëring van een persoon met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte;
 - Punt 4° wordt uitgebreid met n) tot en met p) die betrekking hebben op personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 66% als gevolg van een arbeidsongeval, beroepsziekte, een thuisongeval of een ongeval van gemeen recht.
- Punt 12° wordt opgeheven gezien de recente wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 29 januari 2016 houdende uitvoering van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid waardoor in artikel 8 §1 9° en 10° opgeheven worden. Daardoor vervalt ook de definitie in dit artikel 2.
 - Punt 15° over het aanvraagformulier voor redelijke aanpassingen wordt toegevoegd op grond van artikel 26bis §1 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. Het modelformulier dat hiervoor door de Vlaamse regering wordt opgesteld, dient door een persoon met een handicap,

met inbegrip van een chronische ziekte, gebruikt te worden voor het aanvragen van redelijke aanpassingen.

- Punt 16° over het inclusieprotocol wordt toegevoegd. Het betreft een document met afspraken over redelijke aanpassingen tussen de lijnmanager en een personeelslid met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, dat wordt opgesteld op basis van het aanvraagformulier uit punt 15°. De definitie van het inclusieprotocol zal de definitie van het integratieprotocol in het VPS vervangen.
- Punten 14°, 17°, 18° en 19° worden ter verduidelijking van de tekst toegevoegd.

Artikel 3 (wijziging artikel 3 BVR gelijke kansen en diversiteit).

Vervanging van “handicap of chronische ziekte” door “handicap, met inbegrip van chronische ziekte”.

Artikel 4 (wijziging en toevoegingen artikel 4 BVR gelijke kansen en diversiteit)

In artikel 4 worden een aantal wijzigingen doorgevoerd over monitoring met volgende doelstellingen:

- Een nieuwe paragraaf 1 voegt de definities toe van de Vlaamse dienstenintegrator en monitoring ter verduidelijking van de tekst.
- In §2 eerste lid wordt de algemene verordening gegevensbescherming (AVG) correct gerefereerd.
- De VTC vraagt in zijn advies van 14 januari 2024 om het voorbehoud in verband met de beschikbare kredieten duidelijker te verwoorden en daarbij de eis van anonimisering te garanderen. Conform artikel 4, §2, eerste lid, verloopt de vrijwillige registratie, steeds met toepassing van de algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Er geldt hierbij geen voorwaarde van beschikbare begrotingskredieten. Vervolgens wordt in het tweede lid geduid dat de beschikbaarheid van begrotingskredieten van toepassing is op de kosten die verbonden zijn met de tussenkomst van de Vlaamse dienstenintegrator om de monitoring via authentieke gegevensbronnen te organiseren.
- In §2 wordt verduidelijkt dat de vrijwillige registratie uit het eerste lid kan worden aangevuld in geval de benodigde gegevens beschikbaar zijn en de monitoring op basis van authentieke gegevensbronnen via de Vlaamse dienstenintegrator zal plaatsvinden op voorwaarde dat de beschikbare begrotingskredieten dit toelaten.
- In §2 en §3 wordt artikel III.66 vervangen door artikel III. 65, §3, 4° om een correcte referentie te maken naar de authentieke gegevensbronnen zoals vermeld in het Bestuursdecreet van 7 december 2018.
- De bepalingen uit het tweede en het vierde lid van §3 worden verplaatst naar de nieuwe §4 omwille van actualisatie en duidelijkheid.
- §4 wordt toegevoegd op basis van de AVG-vereisten voor wetgeving met het oog op het beschrijven van de essentiële elementen van de verwerkingen. Artikel 7/1 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt is hier van toepassing. Eveneens wordt hier rekening gehouden met de verruimde definitie voor een persoon met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, opdat organisatiegegevens, aanvullend op authentieke gegevens, ter beschikking gesteld

kunnen worden aan de Vlaamse dienstenintegrator (VDI) in kader van de anonieme monitoring.

In het tweede en derde lid van §4 worden de types verwerkte gegevens verduidelijkt en nader bepaald conform het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en de vereiste gegevens die worden gedeeld met de Vlaamse dienstenintegrator:

- ⇒ Aggregatie van de gegevens houdt in dat geanonimiseerde persoonsgegevens tot een groter geheel worden samengevoegd, bijvoorbeeld een totaal aantal of percentage van personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte.
- ⇒ Onder statuut wordt het onderscheid begrepen tussen statutaire en contractuele personeelsleden. Hierbij kan ook een onderscheid gemaakt worden tussen een contract van onbepaalde of bepaalde duur.
- ⇒ Het gegeven van een kaderfunctie is opgenomen om de diversiteit van het personeelsbestand in lager, midden- en topkader te monitoren.

De categorieën van betrokkenen worden verduidelijkt conform het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. De VTC adviseert om de categorieën van betrokkenen uit te breiden met personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, personen van buitenlandse herkomst, laaggeschoolde personen, ongekwalificeerde uitgestroomde jongeren, ervaren werknemers. De categorieën van betrokkenen, zijnde personeel, stagiairs, sollicitanten en personeelsleden die uitgestroomd zijn, worden behouden. Deze categorieën hebben als voordeel dat het meteen duidelijk is dat ze beperkt zijn tot het toepassingsgebied van het besluit.

In het vierde lid van §4 wordt nader bepaald dat de verwerkingsverantwoordelijken andere organisaties kunnen machtigen om gegevens uit te wisselen als dat noodzakelijk is in kader van hun wettelijke opdracht of ter uitvoering van het decreet en dit besluit. Dit is een nadere bepaling van artikel 7/1, §5 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Zo kunnen persoonsgegevens uitgewisseld worden met en verwerkt worden door bijvoorbeeld de Vlaamse dienstenintegrator of bijvoorbeeld instanties die authentieke gegevensbronnen beheren zoals het Rijksregister:

- ⇒ De VTC adviseert om te verduidelijken welke gegevens aan het Rijksregister meegedeeld worden door de Vlaamse dienstenintegrator. Het Rijksregister ontvangt vanwege de Vlaamse administratie enkel het Rijksregisternummer in het kader van de anonieme monitoring.
- De VTC voerde in haar advies een proportionaliteitstoets uit in kader van minimale gegevensverwerking. De volgende elementen uit deze toets zijn nader bepaald in dit besluit of het decreet: categorieën van betrokkenen, categorieën van persoonsgegevens, personen die toegang krijgen tot de gegevens, bewaartermijnen voor de verwerkingsverantwoordelijken en gemachtigde organisaties. De dienst Diversiteitsbeleid zal de respectievelijke machtigingen, protocollen en omzendbrieven

in het kader van monitoring herzien zodat deze actueel en in lijn zijn met het besluit.

Artikel 5 (toevoeging paragraaf artikel 5 BVR gelijke kansen en diversiteit):

Aan artikel 5 van hetzelfde besluit wordt een paragraaf 2 toegevoegd. Deze paragraaf bepaalt dat het inclusieprotocol wordt ondertekend door de lijnmanager en het betrokken personeelslid met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte.. Aangezien de Vlaamse Diversiteitsambtenaar conform artikel 8, §1, 6° van het BVR gelijke kansen en diversiteit ten aanzien van leidinggevenden een adviesbevoegdheid heeft aangaande gelijke kansen en diversiteit, moet de lijnmanager voorafgaand aan de ondertekening van het inclusieprotocol een niet-bindend advies inwinnen bij de Vlaamse Diversiteitsambtenaar.

In artikel 5, §2 wordt bepaald dat door de lijnmanager eveneens een voorafgaand niet-bindend advies wordt ingewonnen bij de Vlaamse Diversiteitsambtenaar ingeval een inclusieprotocol wordt aangepast ten gevolge van de evoluerende behoeften van het personeelslid met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte.

Teneinde een gemotiveerd en onderbouwd advies te geven over het voorstel van inclusieprotocol kan de Vlaamse Diversiteitsambtenaar bij de betrokken lijnmanager bijkomende gegevens, stavingstukken en inlichtingen opvragen.

Artikel 6 (wijziging artikel 7 BVR gelijke kansen en diversiteit)

In hoofdstuk III inzake rapportering en ondersteuning wordt artikel 7 §3 aangepast.

De betreffende paragraaf wordt verduidelijkt aangezien deze verwijst naar de verplichting in artikel 7 §1 van het BVR gelijke kansen en diversiteit.

Artikel III.63, §1 van het Bestuursdecreet bepaalt dat de Vlaamse Regering nadere regels kan vastleggen voor de inhoud, de vorm, de modaliteiten, de opvolging en de evaluatie van de ondernemingsplannen en de jaarrapporten. Met toepassing van deze bepaling werd op 7 februari 2020 een mededeling geagendeerd op de Vlaamse Regering. Deze mededeling bevat de inhoudelijke, procedurele en praktische instructies voor de meerjarige en de jaarlijkse ondernemingsplannen in deze regeerperiode (2020-2024). Zoals vermeld op pagina 3 bovenaan van deze mededeling moeten de jaarlijkse ondernemingsplannen tot 2024 onder meer ook het diversiteitsplan van de entiteit (departement of agentschap) bevatten.

Via de aanpassing van §3 wordt bepaald dat entiteiten ook moeten rapporteren aan de Vlaams Diversiteitsambtenaar over diversiteitsdoelstellingen die worden opgenomen in ondernemingsplannen. Tevens wordt het ondernemingsplan gedefinieerd in §3.

Artikel 7 (wijziging artikel 8 BVR gelijke kansen en diversiteit)

In hoofdstuk III inzake rapportering en ondersteuning wordt ook artikel 8 aangepast. Er worden wijzigingen aangebracht in §1, §3, §4 en §6.

- In artikel 8 §1 wordt 8° geschrapt aangezien de taken inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk worden opgenomen door de actoren die daar binnen de Vlaamse overheid voor bevoegd zijn.
 - o Eveneens worden in artikel 8 §1 9° en 10° geschrapt gezien de recente wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 29 januari 2016 houdende uitvoering van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid. Daardoor vervallen de vermelde taken onder de bevoegdheid van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar.
 - o Aan artikel 8 §1 11° worden e) en f) toegevoegd om te verduidelijken dat de Vlaamse Diversiteitsambtenaar en de dienst Diversiteitsbeleid entiteiten ook kunnen ondersteunen in onderzoek om beleid gericht te ontwikkelen en in rapportage van de inspanningen om beleid te evalueren.
- In artikel 8 wordt in §3 een aanpassing gedaan conform genderneutraal taalgebruik in regelgevende teksten.
- In §4 wordt de ondersteuning in 5° verduidelijkt.
- In §6 wordt de eerste bepaling geschrapt aangezien de vermelde Commissie Integratiebeleid is opgeheven via de wijziging (1/03/2022) van het besluit van de Vlaamse Regering van 29 januari 2016 houdende uitvoering van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid.
- Aan artikel 8 wordt §7 toegevoegd die bepaalt dat de Vlaams Diversiteitsambtenaar bevoegdheden uit het BVR gelijke kansen en diversiteit kan delegeren naar personeelsleden van de dienst Diversiteitsbeleid.

Artikel 8 (wijziging artikel 8/1 van het BVR gelijke kansen en diversiteit)

In artikel 8/1 van hoofdstuk III over rapportering en ondersteuning wordt een aanpassing gedaan, namelijk in 6° en een aanpassing met betrekking tot 13°. Eén bepaling wordt verplaatst naar een ander artikel.

- In artikel 8/1 wordt in 6° de zinsnede aangepast omdat de opsomming te specifiek is en opdat entiteiten trainingen of opleidingen op maat van de eigen noden kunnen organiseren.
- De definitie van redelijke aanpassingen werd verschoven naar artikel 2 van het besluit.
- In het artikel wordt verduidelijkt dat punt 13° een wettelijke verplichting is waaraan de entiteiten moeten voldoen, op basis 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 wat betreft redelijke aanpassingen voor personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte. Het nemen van acties of maatregelen ter bevordering van basistoegankelijkheid is echter niet altijd facultatief maar kan verplicht zijn op basis van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 tot vaststelling van een gewestelijke stedenbouwkundige verordening betreffende toegankelijkheid.

Artikel 9 (wijziging van artikel I 2 van deel I van het VPS)

Voor de wijziging van dit artikel I 2 van het VPS wordt reeds rekening gehouden met de wijzigingen aan het VPS in het kader van het 5-sporenbeleid¹ die op 29 maart 2024 definitief werden goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Zo wijkt de nummering in artikel I 2 van het huidige VPS af van de nummering in het door het 5-sporenbeleid gewijzigde artikel I 2

In artikel I 2 betreffende het toepassingsgebied en de algemene bepalingen worden verschillende wijzigingen aangebracht in de definities, namelijk:

- 32°: de term 'integratieprotocol' wordt vervangen door het inclusieprotocol uit artikel 2, §1, 16° van het BVR gelijke kansen en diversiteit.
- 37°: de definitie van redelijke aanpassingen wordt overgenomen uit artikel 2 14° van het BVR gelijke kansen en diversiteit;
- 38°: de definitie van een personeelslid met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, wordt ingeschreven in het VPS op basis van de definitie uit artikel 2 4° van het BVR gelijke kansen en diversiteit;

Artikel 10 (wijziging van artikel I 7 van deel I van het VPS)

Voor de wijziging van dit artikel I 7 van het VPS wordt reeds rekening gehouden met de wijzigingen aan het VPS in het kader van het 5-sporenbeleid² die op 29 maart 2024 definitief werden goedgekeurd. In de huidige tekst van het VPS worden de voorbehouden betrekkingen geregeld in artikel I 5, §4, in de door het 5-sporenbeleid gewijzigde tekst is dit geregeld in artikel I 7.

Aan de regeling van de voorbehouden betrekkingen worden 3 wijzigingen aangebracht:

1° de definitie van handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, uit het BVR gelijke kansen en diversiteit wordt doorgetrokken naar de voorbehouden betrekkingen.

2° het toepassingsgebied van de drempelwaarde van de voorbehouden betrekkingen (1% van het totaal aantal betrekkingen uitgedrukt in VTE) wordt gealigneerd op het toepassingsgebied van het VPS, met name de diensten van de Vlaamse overheid.

3° er wordt bepaald dat het inclusieprotocol wordt opgemaakt overeenkomstig artikel I 2, 32° van het VPS.

Artikel 11 (wijziging van artikel VII 6 van deel VII van het VPS)

¹ Het besluit van de Vlaamse Regering van 29 maart 2024 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid, 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 en van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen en tot opheffing van het ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende de vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid.

² Zie voetnoot 1.

In artikel VII 6 wordt de verwijzing naar “een persoon met een chronische ziekte of handicap” vervangen door de verwijzing naar “een personeelslid met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte”.

Artikel 12 (wijziging van artikel VII 95 van deel VII van het VPS)

De term integratieprotocol wordt vervangen door de term inclusieprotocol.

Artikel 13 (wijziging van artikel VII 104 van deel VII van het VPS)

Artikel VII 104 regelt het woon-werkverkeer voor personeelsleden met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte:

1. Personeelsleden die beschikken over een parkeerkaart, uitgereikt door de FOD Sociale Zekerheid. Bepaalde personen kunnen omwille van een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, het openbaar vervoer niet gebruiken voor het woon-werkverkeer. Voor het gebruik van de wagen voor de woon-werkverplaatsing ontvangen zij een vergoeding gelijk aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand. De regelgeving wordt aangepast zodat de vergoeding enkel wordt toegekend voor de dagen dat zij effectief de wagen gebruiken.

2. Personeelsleden met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, die specifieke en bijkomende ondersteuning nodig hebben. Voor de personeelsleden met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, voorziet het VPS in §1 van artikel VII 104 een tegemoetkoming gelijk aan de kostprijs van een treinkaart eerste klasse over dezelfde afstand, voor zover dit als maatregel is opgenomen in het inclusieprotocol (vroeger integratieprotocol). Er wordt nu ook een rechtsbasis voorzien in het VPS om andere noodzakelijke tegemoetkomingen toe te kennen aan personeelsleden die gebruik maken van specifieke diensten of ondersteuning nodig hebben voor de woon-werkverplaatsing. De afspraken hierover, evenals eventuele andere redelijke aanpassingen, worden vastgelegd in het inclusieprotocol. Mogelijke maatregelen voor personeelsleden met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, die ernstige verplaatsingsmoeilijkheden ondervinden die genomen kunnen worden zijn o.a. de tegemoetkoming voor gebruik van (gespecialiseerd) taxivervoer, voor een te betalen dienst die personen met een beperkte mobiliteit van en naar het werk brengt. De (forfaitaire) tegemoetkomingen worden toegekend voor de effectieve woon-werkverplaatsingen).

Artikel 14 (wijziging opschrift van titel 5bis)

Op basis van de nieuwe definitie van een personeelslid met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, in het BVR gelijke kansen en diversiteit 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, met inbegrip van een chronische ziekte’.

Artikel 15 (wijziging artikel 27 bis van het VPS)

Er worden enkele technische wijzigingen aangebracht in artikel X 27bis van titel 5bis aangaande verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, uit deel X over verloven en dienstvrijstellingen.

- De titel van het verlofstelsel wordt gealigneerd op de definitie van een persoon met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, uit artikel 1 2 38° betreffende een persoon met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte.
- §1 wordt eveneens gealigneerd op de definitie van een persoon met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte. Personen met een extern attest van handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, komen in aanmerking voor het verlof na een advies van de arbeidsarts. Het gaat om personen die voldoen aan criterium a) tot en met f) of i) tot en met o) van artikel 2, §1, 4° van het BVR.
- De modaliteiten van het verlof worden bepaald door het formulier voor gezondheidsbeoordeling dat wordt opgemaakt door een preventieadviseur-arbeidsarts die werkzaam is voor de diensten van de Vlaamse administratie, na uitvoering van het arbeidsgeneeskundig onderzoek. De modaliteiten worden niet langer noodzakelijk bepaald door het integratieprotocol.

Artikel 16 (inwerkingtreding)

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2025 omwille van de personeelsbesparingsdoelstellingen van de Vlaamse Regering uit het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 die lopen tot 31 december 2024. Een wijziging van de definitie van persoon met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, heeft een impact op de vrijstellingen van de lopende personeelsbesparingsdoelstellingen volgens rekenregel 2c.

De verruiming van het toepassingsgebied, daarentegen, treedt in werking volgens de gangbare termijn namelijk 10 dagen na de dag van de bekendmaking van het besluit in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 17 (uitvoeringsbepaling)

Dit artikel bepaalt dat de Vlaamse minister, bevoegd voor de human resources, is belast met de uitvoering van dit besluit.