

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

## **NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING**

- Betreft:**
- 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
  - Definitieve goedkeuring

### **Samenvatting**

Dit ontwerp 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 ontwerp 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, met inbegrip van een chronische ziekte in lijn met de VN-definitie van handicap. Eveneens wordt een aangepast rechtskader en benaming voorzien voor het huidige integratieprotocol. Daarnaast wordt er voorzien in een 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, met inbegrip van een chronische ziekte 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 gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie' om de definitie van handicap en chronische ziekte uit te breiden (...).*

## **A. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN**

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

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

De Vlaamse Regering keurde dit ontwerp 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 ontwerp 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 ontwerp van besluit die onderhandelingsmaterie zijn. De onderhandelingen resulteerden in een protocol nr. 426.1355 van akkoord (met opmerkingen) gesloten op 1 maart 2024.

De Vlaamse Regering verleende op 8 maart 2024 haar tweede principiële goedkeuring aan het ontwerpbesluit. (VR 2024 0803 DOC. 0293/1).

Op 12 maart 2024 werd de adviesaanvraag (rolnummer 75.870/3) ingediend bij de Raad van State met het verzoek tot behandeling van deze adviesaanvraag binnen een termijn van 30 dagen. De Raad van State heeft advies nr. 75.870/3 gegeven op 3 april 2024. Het advies gaat als bijlage.

## **B. ADVIES RAAD VAN STATE**

Het ontwerpbesluit werd aangepast aan de technische en legistische opmerkingen van de Raad van State.

Tevens werd ingegaan op volgende inhoudelijke opmerkingen van de Raad van State:

1° De Raad van State merkt 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”.

2° De Raad van State merkt in punt 6.1. terecht op dat het opheffen van het woord “minstens” in de inleidende zin van artikel 2, §1, 4° van het BVR van 24 december 2004 de opsomming van categorieën van personen met een handicap limitatief wordt gemaakt. Deze gesloten lijst kan op gespannen voet staan met het grondwettelijk beginsel van gelijkheid en non-discriminatie aangezien hierdoor mogelijks personen die beantwoorden aan de omschrijving van handicap vermeld in artikel 2, §1, 4° van het BVR van 24 december 2004 worden uitgesloten, aldus de Raad van State. Om deze reden wordt het woord “minstens” ongewijzigd gelaten zoals het heden is opgenomen in artikel 2, §1, 4° van het BVR van 24 december 2004.

3° De inwerkingtreding van artikel 1 van het ontwerpbesluit wordt aangepast aan het voorstel van de Raad van State (punt 8) om deze in werking te laten treden 10 dagen na bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad om eenieder een redelijke termijn te geven om kennis te nemen van de nieuwe bepalingen, in plaats van de onmiddellijke inwerkingtreding vanaf publicatie in het Belgisch Staatsblad.

## **2. INHOUD**

### **2.1 BVR gelijke kansen en diversiteit**

Dit ontwerp 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, met inbegrip van een chronische ziekte
3. Voorzien in een AVG-conforme rechtsbasis voor de monitoring van de streefcijfers;
4. Aanpassing rechtskader en benaming van het huidige integratieprotocol;
5. Specificatie 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, met inbegrip van een chronische ziekte**

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” strikt juridisch overbodig is omdat volgens het Hof van Justitie (HvJ 11 april 2013, nr. C-335/11 en C-337/11.) “chronische ziekte” vervat is in het

begrip “handicap”. Maar het VMRI stelt in haar advies 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..De Raad van State wijst in punt 4 van zijn advies net zoals het VMRI erop dat alhoewel de weglating van de afzonderlijke vermelding van een chronische ziekte juridisch correct is, er dient te worden vastgesteld dat het begrip chronische ziekte nog niet is doorgedrongen in het dagdagelijkse taalgebruik. Het zonder meer weglaten van de vermelding van de chronische ziekte zou dan ook tot verwarring aanleiding kunnen geven. De Raad van State stelt daarom voor om te spreken van een “handicap, met inbegrip van een chronische ziekte”. Deze suggestie van de Raad van State wordt gevolgd en opgenomen in het ontwerpbesluit.

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, met inbegrip van een chronische ziekte, is “een persoon met een langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuigelijke 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 opsomming van categorieën van personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, opgenomen. De categorieën worden daarenboven geactualiseerd zodat de personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, – zoals omschreven in voornoemde definitie van het VN-verdrag – gevat worden en kunnen genieten van de bijhorende dienstverlening en andere maatregelen gericht op personen uit deze doelgroep.

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

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

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

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

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

Het criterium ‘recht op individueel maatwerk’ wordt toegevoegd aan de bestaande formulering in het huidige BVR gelijke kansen en diversiteit, met name: ‘personen die door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding erkend zijn als personen met een 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, met inbegrip van een chronische ziekte, die re-integreren na een periode van ziekte. Door deze aanpassing wordt het mogelijk voor personeelsleden met een indicatie handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, 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, met inbegrip van een chronische ziekte.

Criterium j) uit artikel 2 §1.4° wordt verruimd naar 'personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, die erkend zijn door de Service bruxellois francophone des personnes handicapées, de Bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag van het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad, de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad, de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, of een andere dienst die bevoegd is voor de erkenning van personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest'.

In criterium k) worden de Brusselse verzekeringsinstellingen opgenomen die erkend zijn conform de ordonnantie van de ordonnantie van 21 december 2018 betreffende de Brusselse verzekeringsinstellingen in het domein van de gezondheidszorg en de hulp aan personen. Deze erkende instellingen zijn de operatoren van de Bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag van het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad en staan in voor de toekenning van tegemoetkomingen aan personen met een handicap.

### **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, met inbegrip van een chronische ziekte, 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, met inbegrip van een chronische ziekte, op basis van authentieke gegevensbronnen mogelijk te maken, moet, conform de AVG, gespecificeerd worden welke gegevens ter beschikking gesteld worden aan de Vlaamse dienstenintegrator.

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 om 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 het decreet van 22 maart 2024 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, werd 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, met inbegrip van een chronische ziekte 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, met inbegrip van een chronische ziekte 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, met inbegrip van een chronische ziekte 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, met inbegrip van een chronische ziekte 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 principieel goedgekeurd voorontwerp van besluit was opgenomen dat het inclusieprotocol wordt ondertekend door de lijnmanager, het personeelslid met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, 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 over het voorstel van inclusieprotocol. 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, 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.

#### **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 29 maart 2024<sup>1</sup> definitief werden goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Het vernieuwde personeelsbeleid zal ingaan vanaf 1 juni 2024.

Aangezien onderhavig ontwerp 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° VPS<sup>2</sup> 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°)<sup>3</sup>, zijn ze nog niet gedefinieerd. Daarom wordt in een nieuw punt 37° verwezen naar de definitie in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt .
- Het ontwerp besluit voegt een nieuw punt 38° toe met de definitie van een personeelslid met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte. Gelet op het vermijden van tegenstrijdigheden en rechtsduidelijkheid, 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 (VTE). 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, met inbegrip van een chronische ziekte uit het BVR gelijke kansen en diversiteit zal worden gehanteerd voor voorbehouden betrekkingen.

---

<sup>1</sup> 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..

<sup>2</sup> VPS zoals gewijzigd door het in voetnoot 1 vermelde besluit.

<sup>3</sup> VPS Zoals gewijzigd door het in voetnoot 1 vermelde besluit.

### **3. Woon-werkverkeer voor personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte.**

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

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

De bepalingen van toepassing voor personeelsleden met handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, 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, met inbegrip van een chronische ziekte, 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, met inbegrip van een chronische ziekte, wordt hierdoor gealigneerd op de regeling voor personeelsleden die zich af en toe met een eigen motorvoertuig naar de moeilijk bereikbare arbeidsplaats begeven zoals opgenomen in artikel VII 100bis, eerste lid. Als de tegemoetkoming aan 1/20ste wordt toegekend (per dag dat de wagen effectief gebruikt wordt), dan is er geen bepaling nodig met betrekking tot de opschorting bij afwezigheid.

Het nieuwe hoofdstuk voorziet tevens een rechtsbasis om voor personeelsleden met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, 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 of chronische ziekte.

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, met inbegrip van een chronische ziekte**

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

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

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

Momenteel is er in het VPS opgenomen dat de toekenning van het verlofstelsel noodzakelijk via het integratieprotocol verloopt. Er wordt namelijk een addendum toegevoegd aan een integratieprotocol op basis van een formulier gezondheidsbeoordeling door de 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 ontwerp 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, met inbegrip van een chronische ziekte, in artikel 2, §1 4° is jaarlijks €16.500 extra nodig op beleidskrediet SGO-1SKC2TB-WT van de dienst Diversiteitsbeleid voor de financiering van bijkomende tewerkstellingsondersteunende maatregelen.
  - o Met de verruiming van de definitie zullen naar schatting minstens 33 personen extra worden erkend als persoon met een handicap, met inbegrip van een

chronische ziekte. Dit cijfer is een onderschatting omdat het bijvoorbeeld geen rekening houdt met de instroom van personen uit de doelgroep.

- Op basis van beschikbare cijfers beschikken momenteel 33 personeelsleden over een erkenningsattest van een andere federale, gewestelijke of gemeenschapsinstelling. Dit impliceert met de verruiming van de definitie van een persoon met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, een geschatte stijging voor deze categorieën van 33 extra personen.
- De ondersteuning van een persoon met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, 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, met inbegrip van een chronische ziekte, duurzaam te kunnen blijven ondersteunen met redelijke aanpassingen.

- b) Voor de financiering van bijkomende tussenkomsten voor woon-werkverkeer voor personen met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte is jaarlijks €1.715,22 recurrent budget extra nodig op het loonkrediet SG0-1SKC2TB-LO van de dienst Diversiteitsbeleid.
- Aangezien een personeelslid met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, op basis van artikels VII 95 en 104 van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 in aanmerking komt voor een tussenkomst voor woon-werkverkeer voor zover de maatregel is opgenomen in een integratieprotocol, moet eveneens het loonkrediet 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, met inbegrip van een chronische ziekte, die dat nodig heeft bij wijze van redelijke aanpassing is €571,74.
  - Ongeveer 10% van het bestaande personeelsbestand met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, maakt gebruik van aangepast woon-werkverkeer.
  - Dit impliceert dat naar verwachting 3 extra personeelsleden (van de minstens 33 bijkomende personeelsleden met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte) gebruik zullen maken van aangepast woon-werkverkeer, ofwel  $3 \times €571,74 = €1.715,22$ .
- c) Het besluit maakt diversiteitsmonitoring mogelijk op basis van de authentieke gegevensbronnen via de Vlaamse dienstenintegrator (VDI). De monitoring op basis van de verruimde definitie van een persoon met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, via authentieke gegevensbronnen zal plaatsvinden indien de beschikbare begrotingskredieten dit toelaten. Dit heeft desgevallend een budgettaire weerslag van €43.611,28 op het beleidskrediet SG0-1SKC2TB-WT van de dienst Diversiteitsbeleid. De dienst Diversiteitsbeleid baseert zich hiervoor op het proces van herkomstmonitoring waarbij de dagprijs van een business analist €1.038 bedraagt.

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

- Kosteloze aansluiting op systemen van Digitaal Vlaanderen
  - o Platformen van Digitaal Vlaanderen die instaan voor beveiligde uitwisseling en raadpleging van gegevens. Deze platformen zijn nodig om de persoonsgegevens van de personeelsleden op een veilige manier uit te wisselen met de respectievelijke authentieke gegevensbronnen.
  - o Raadpleging van de 3 Vlaamse authentieke gegevensbronnen nodig voor de toetsing van de definitie handicap, met inbegrip van een chronische ziekte. Dit betekent dat er niet per persoon of per gegeven betaald moet worden zoals bij het Rijksregister of de KSZ.
    - ⇒ VAPH (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap)
    - ⇒ VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding)
    - ⇒ AGODI (Agentschap voor Onderwijsdiensten)
- Raadpleging KSZ (Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid) kent een prijs per bericht (i.e. gegeven) van €0,0052 voor het werkingsjaar 2023.  
We berekenen de raadplegingskost voor het totaal aantal personeelsleden, inclusief jobstudenten, op 31/12/2022, toepassingsgebied Diversiteitsbeleid.
  - ⇒ Berekening voor tien KSZ-gegevens in de totale, gewijzigde definitie:  
10 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)**
  - o €41.520 + €2.091,28= **€43.611,28**
  - o Voor de monitoring op 31/12

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

Het advies IF stelde als voorwaarde dat de bijkomende uitgaven worden opgevangen binnen de bestaande referte kredieten en er geen extra personeel wordt gevraagd. Ter verduidelijking wordt gesteld dat indien er een aanzienlijke instroom is van personeelsleden met een handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, op basis van de geactualiseerde en verruimde definitie, er mogelijks een budgettaire 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, met inbegrip van chronische ziekte, wordt bepaald op het niveau van een entiteit.

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

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

#### **Repliek op advies IF:**

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

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

De drempel van 1% voorbehouden betrekkingen zal van toepassing zijn op het niveau van het geheel van de diensten van de Vlaamse overheid in de zin van artikel 1 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, met inbegrip van chronische ziekte, erkend worden. Zij houdt echter geen rekening met de instroom van nieuwe personeelsleden die ook erkend zouden worden op basis van de nieuwe definitie. Daarom is de inschatting van 33 nieuwe dossiers een onderschatting.

De impact op de entiteiten omwille van de verplichting van 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 ontwerp 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 ontwerp 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 ontwerp van besluit heeft geen weerslag op de lopende uitgaven van de lokale besturen.
- c) Investerings en schuld: de uitvoering van voorliggend ontwerp van besluit veroorzaakt geen bijkomende investeringen voor de lokale besturen.
- d) Ontvangsten: in uitvoering van voorliggend ontwerp van besluit worden geen bijkomende financiële middelen aan de lokale besturen ter beschikking gesteld.

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

## 4. VERDER TRAJECT

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen zal het bijgaande ontwerp van besluit laten publiceren in het Belgisch Staatsblad.

## 5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar goedkeuring te geven aan het bijgaande ontwerp 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, met inbegrip van een chronische ziekte en andere bepalingen.
- 2 de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen te gelasten met de uitvoering van het voormelde besluit van de Vlaamse Regering en het in extenso te laten publiceren in het Belgisch Staatsblad .

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

Gwendolyn RUTTEN