



Advies inzake het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling en de tuchtprocedure van het personeel van de lokale en provinciale besturen

Inhoud

Samenvatting	3
Waarover gaat dit advies?	3
Waarbinnen kadert dit advies?	3
Wat staat in het advies?	4
Advies	5
Situering	5
Mensenrechtelijk kader	6
Geslacht.....	6
Gezinsverantwoordelijkheden	6
Personen met een handicap	7
Analyse van het ontwerp van het wijzigingsbesluit.....	9
Genderneutrale vacatures en functiebenamingen en niet-discriminerende wervingsprocedures.....	9
Meetellen van verloven voor betere arbeidsvoorwaarden	10
Definitie van personen met een handicap voor het streefcijfer	12
Besluit	14
Eindnoten.....	15

Samenvatting

Waarover gaat dit advies?

Dit advies van het Vlaams Mensenrechteninstituut heeft betrekking op het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling en de tuchtprocedure van het personeel van de lokale en provinciale besturen.

Waarbinnen kadert dit advies?

In dit advies wordt het relevant mensenrechtelijk kader geschetst en wordt onder meer verwezen naar:

- het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid en het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;
- de Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen;
- de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad;
- de Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van de Europese Unie van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, opgenomen in de bijlage bij Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 betreffende de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van richtlijn 96/34/EG;
- het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap;

Wat staat in het advies?

Dit advies stelt vast dat het voorontwerp van het wijzigingsbesluit voorziet dat vacatureberichten en functiebenamingen bij lokale en provinciale besturen steeds genderneutraal worden opgesteld en dat de aanwervings- en selectieprocedures steeds op een niet-discriminerende wijze worden gevoerd, wat de rechtspositieregeling beter in overeenstemming brengt met het mensenrechtelijk kader. Daarnaast zorgen de perioden die gelijkgesteld worden met dienstactiviteit en die overeenstemmen met een verlof in het kader van de gezinsverantwoordelijkheden voortaan mee voor de opbouw van de jaarlijkse vakantie, ziektekredietdagen en voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. Die wijziging is niet in strijd met het mensenrechtelijk kader. Voor zover kan worden nagegaan, kan evenwel niet worden uitgesloten dat zij mogelijk verder reikt dan hetgeen vereist is vanuit mensenrechtenperspectief, in het bijzonder in het licht van eerdere rechtspraak van het Europees Hof van Justitie. Tot slot merkt het Vlaams Mensenrechteninstituut op dat een limitatieve lijst van categorieën van personen met een handicap enkel kan worden ingevoerd in de definitie van een persoon met een handicap of chronische ziekte op voorwaarde dat het besluit een sluitende garantie voorziet dat alle personen die onder de definitie van het VN-verdrag handicap vallen, in aanmerking komen.

Advies

Situering

Het Vlaams Mensenrechteninstituut werd gevraagd door de Vlaamse Regering om conform artikel 9 VMRI-decreet¹ formeel advies te leveren over het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering *tot wijziging van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling en de tuchtprocedure van het personeel van de lokale en provinciale besturen* (verder: ontwerp van het wijzigingsbesluit). Daarbij wordt gefocust op de aanpassingen die gericht zijn op het in overeenstemming brengen van de rechtspositieregeling met:

- het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid (verder: Gelijkekansendecreet) en het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;
- de Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (verder: Richtlijn (EU) 2023/970);²
- de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (verder: Richtlijn (EU) 2019/1158);³
- de Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van de Europese Unie van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (verder: Richtlijn (EU) 2000/78/EG);⁴
- het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (verder: VRPH).⁵

In dit advies wordt eerst het mensenrechtelijk kader dat betrekking heeft op enkele voorgestelde wijzigingen kort uiteengezet. Nadien wordt het voorontwerp van het wijzigingsbesluit op basis van dat kader geanalyseerd.



Mensenrechtelijk kader

Geslacht

Het recht op gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid is verankerd in artikel 157 EU-Werkingsverdrag en in Richtlijn 2006/54/EG, maar de uitvoering en handhaving van dit beginsel bleef problematisch. De Richtlijn (EU) 2023/970 heeft daarom tot doel het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te versterken door middel van loontransparantie en handhavingsmechanismen. De richtlijn verplicht werkgevers onder meer om toegang tot informatie over het loon te verschaffen en te rapporteren over de loonkloof. Ook werd voor het eerst intersectionele discriminatie in de richtlijn opgenomen als een verboden discriminatievorm⁶. Artikel 5 (3) van de richtlijn bepaalt dat werkgevers ervoor moeten zorgen dat vacatures en functiebenamingen genderneutraal zijn en dat wervingsprocedures op niet-discriminerende wijze worden gevoerd, om het recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (het “recht op gelijke beloning”) niet te ondermijnen.

Gezinsverantwoordelijkheden

Richtlijn (EU) 2019/1158 legt minimumvoorschriften en individuele rechten vast met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht, net als flexibele werkregelingen voor werknemers die ouder of mantelzorger zijn. Ook koppelt de richtlijn een aantal beschermende maatregelen aan de uitoefening van die rechten. Uit artikel 10 (2) volgt dat lidstaten moeten waarborgen dat werknemers na afloop van het vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof recht hebben om in hun functie terug te keren, maar niet onder minder gunstige voorwaarden en omstandigheden. Bovendien moeten zij kunnen profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij aanspraak hadden kunnen maken indien zij het verlof niet hadden opgenomen. Deze verplichting is ook opgenomen in artikel 15 en artikel 16 Richtlijn 2006/54/EG⁷ (omtrent zwangerschaps- en bevallingsverlof resp. vaderschaps- en adoptieverlof).

Daarnaast volgt uit het Gelijkekansendecreet dat iedere vorm van discriminatie in werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden verboden is. Men mag dan ook niet benadeeld



worden ten opzichte van iemand anders in een vergelijkbare situatie op basis van de uitoefening van gezinsverantwoordelijkheden⁸, zonder dat daar een objectieve rechtvaardiging voor bestaat, met inbegrip van een legitiem doen waartegenover het verschil in behandeling proportioneel kan worden geacht. Artikel 22*bis* bepaalt overigens overeenkomstig art. 10 (2) Richtlijn (EU) 2019/1158 dat een ouder, pleegouder, voogd of mantelzorger die zich in een arbeidsbetrekking bevindt en die verlof heeft in het kader van gezinsverantwoordelijkheden, het recht heeft om onder voor haar/hem niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar/zijn functie of een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij/hij tijdens haar/zijn afwezigheid aanspraak kan maken.

Personen met een handicap

Het VRPH heeft tot doel het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten op voet van gelijkheid te bevorderen, beschermen en waarborgen.⁹ De verdragstaten zijn verplicht om het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen te erkennen.¹⁰ Het VRPH bepaalt dat dit onder meer het nemen van passende maatregelen vereist teneinde personen met een handicap in dienst te nemen in de publieke sector.¹¹ De niet-bindende maar als gezaghebbend beschouwde *General Comments* bevelen aan dat de verdragstaten de volgende maatregelen kunnen nemen:

- objectieve standaarden introduceren om personen met een handicap aan te nemen op basis van verdienste;
- het bewustzijn binnen de overheidssector te vergroten;
- maatregelen om de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de publieke sector te vergroten door positieve actie te ontwikkelen en uit te voeren, bijvoorbeeld:
 - o toewijzen van gerichte financiering met inbegrip van beroepsopleidingsprogramma's;
 - o opleggen van quota: een vereiste om ten minste een bepaald percentage werknemers met een handicap in dienst te nemen;
 - o opleggen van streefcijfers.¹²



Het VRPH bepaalt verder te waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.¹³ Redelijke aanpassingen zijn noodzakelijke en passende aanpassingen die nodig zijn om te waarborgen dat personen met een handicap alle mensenrechten op voet van gelijkheid met anderen kunnen genieten of uitoefenen. Het weigeren van een aanpassing die geen onevenredige last oplegt op diegene die ze moet doorvoeren, is een vorm van discriminatie. Werkgevers in de publieke en private sector moeten een duidelijke, toegankelijke en tijdige procedure instellen voor het omgaan met de behoeften inzake redelijke aanpassingen.¹⁴

Ten slotte bepaalt het VRPH dat de verdragstaten relevante informatie moeten verzamelen teneinde hen in staat te stellen beleid te formuleren en te implementeren ter uitvoering van dit Verdrag.¹⁵ Dit is essentieel om de belemmeringen voor de werkgelegenheid voor personen met een handicap op gelijke voet met anderen in kaart te brengen. De overheidswerkgevers dienen te worden aangespoord om te rapporteren over de tewerkstellingsniveaus en -voorwaarden van personen met een handicap, met inbegrip van informatie over genomen maatregelen en gehaalde resultaten met betrekking tot de loopbaanontwikkeling van werknemers met een handicap.¹⁶

Daarnaast creëert ook de Richtlijn (EU) 2000/78/EG een algemeen kader voor de bestrijding van discriminatie op grond van onder andere handicap met betrekking tot arbeid en beroep.¹⁷ Zij bepaalt eveneens dat er moet worden voorzien in redelijke aanpassingen.¹⁸ Deze richtlijn bevat een minimumbescherming die moet worden omgezet in nationale regelgeving, wat in Vlaanderen gebeurde door het Gelijkekansendecreet. Daarnaast legt het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt¹⁹ het beleid in Vlaanderen vast rond gelijke kansen, diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt. In deze regelgeving wordt ook het recht op redelijke aanpassingen vastgelegd.



Analyse van het ontwerp van het wijzigingsbesluit

Genderneutrale vacatures en functiebenamingen en niet-discriminerende wervingsprocedures

Door artikel 5 en 6 van het ontwerp van het wijzigingsbesluit wordt bepaald dat vacatures en functiebenamingen genderneutraal zijn en dat de aanwervingsprocedures en selectieprocedure op een niet-discriminerende wijze worden gevoerd. Op deze manier komt het ontwerp van het wijzigingsbesluit tegemoet aan artikel 5 (3) van de Richtlijn (EU) 2023/970. Wel wordt daarbij in de nota aan de Vlaamse Regering vermeld dat dit het verboden maakt 'te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van het personeelslid in vacatures of elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, één van de hiervoor opgesomde kenmerken van het personeelslid vermelden of laten veronderstellen'. Daarnaast wordt opgemerkt dat het ook verboden is 'naar diezelfde elementen te verwijzen in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen en functies bij de lokale en provinciale besturen'. Daarbij moet echter het voorbehoud worden gemaakt van positieve acties. Zo bepaalt artikel 26 van het Gelijkekansendecreet dat dit decreet niet belet dat (om volledige gelijkheid te waarborgen) tijdelijk specifieke maatregelen worden gehandhaafd of getroffen om een kennelijke ongelijkheid te compenseren die verband houdt met een van de beschermde kenmerken, of een combinatie van die kenmerken, voor zover die maatregelen objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Artikel 5, § 3 decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt ²⁰ legt specifiek de mogelijkheid van positieve acties vast om volledige gelijkheid in het beroepsleven te bekomen, zonder daaraan voorwaarden te koppelen. Ook op EU-niveau wordt bepaald dat positieve acties mogelijk zijn in onder meer art. 141, 4 EG-Verdrag²¹, artikel 7 Richtlijn (EU) 2000/78/EG, en artikel 3 Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)²². Ook maakt het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 *tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen* (verder: rechtspositiebesluit) zelf melding van



een cijfer voor personeelsleden met een arbeidshandicap²³ dat lokale besturen moeten nastreven tijdens hun wervings- en selectieprocedures.

De nota aan de Vlaamse regering vermeldt overigens dat het bestuur bij het vaststellen van de salarisschalen garanties zal moeten inbouwen gelet op het recht op gelijke beloning. Dit wordt evenwel niet verankerd door het ontwerp van het wijzigingsbesluit, terwijl het verder uitvoering had gegeven aan de richtlijn. Hoe dan ook moet worden opgemerkt dat de overheid nog tijd heeft tot 7 juni 2026 om de richtlijn volledig om te zetten.

Meetellen van verloven voor betere arbeidsvoorwaarden

De artikelen 7 tot 10 van het wijzigingsbesluit zorgen ervoor dat het verlof voor medische bijstand, palliatief verlof, verlof voor mantelzorg, het Vlaams zorgkrediet, adoptieverlof, pleegzorgverlof, pleegouderverlof en het geboorteverlof moet worden meegeteld voor het berekenen van het vakantiegeld, de eindejaarstoelage, de jaarlijkse vakantiedagen en de ziektekredietdagen. Deze verplichting zou kunnen worden afgeleid uit artikel 22*bis* Gelijkekansendecreet (dat gewijzigd werd met de omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1158). Het opbouwen van vakantiegeld, eindejaarstoelage, jaarlijkse vakantiedagen en ziektekredietdagen zou immers kunnen worden beschouwd als een verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij normaal gezien (zonder opname van het verlof) aanspraak hadden kunnen maken.

Wel kan erop gewezen worden dat het desbetreffende besluit zo mogelijk verder gaat dan het EU-recht voorschrijft in het licht van eerdere rechtspraak. Zo oordeelde het Hof van Justitie in 2018²⁴ het volgende: *“Artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd moet aldus worden uitgelegd dat het niet in de weg staat aan een nationale bepaling als die welke aan de orde is in het hoofdgeding, op grond waarvan voor de berekening van de rechten inzake de jaarlijkse vakantie met behoud van loon die bij dat artikel aan een werknemer wordt toegekend op basis van een referentieperiode, de duur van het door die werknemer in de loop van die periode opgenomen ouderschapsverlof niet wordt beschouwd als een tijdvak van daadwerkelijke arbeid.”*



In dat verband werd weliswaar naar een gelijkaardig artikel als 10(2) Richtlijn (EU) 2019/1158 verwezen, nl. clause 5 raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof²⁵, maar die bepaling heeft echter net een andere inhoud: *“Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in dezelfde functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn of haar arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking. De op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording blijven ongewijzigd behouden tot het einde van het ouderschapsverlof.”*

Artikel 10 (2) (betreffende vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof) gaat mogelijk verder in deze bescherming gelet op de bewoording ervan. Dat artikel verwijst immers, net zoals artikel 15 en 16 Richtlijn 2006/54/EG²⁶ (omtrent zwangerschaps- en bevallingsverlof resp. vaderschaps- en adoptieverlof): naar de vereiste om *“onder [...] niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar [de] baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop [de werknemer] tijdens [zijn/haar] afwezigheid aanspraak had kunnen maken”*.

Het Vlaams Mensenrechteninstituut wenst nog op te merken dat de nota lijkt te wijzen op een incongruentie tussen contractuelen en statutairen, door te vermelden dat *“om die reden [...] de perioden die gelijkgesteld worden met dienstactiviteit en die overeenstemmen met een verlof in het kader van de gezinsverantwoordelijkheden voortaan enerzijds mee[tellen] voor de opbouw van de jaarlijkse vakantie en van de ziektedagen voor statutaire personeelsleden, en anderzijds ook voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage voor alle personeelsleden”* (eigen nadruk). Artikel 53 van het rechtspositiebesluit dat gewijzigd wordt door dit voorontwerp van besluit verwijst echter niet naar statutaire personeelsleden en lijkt daarom van toepassing te zijn op alle personeelsleden.

Definitie van personen met een handicap voor het streefcijfer

Het rechtspositiebesluit bepaalt dat minimaal 2% van het totale personeelsbestand, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, moet bestaan uit personen met een arbeidshandicap.²⁷ Aangezien hieraan geen sancties verbonden zijn bij niet-naleving, gaat het om een streefcijfer en niet om een bindend quorum.²⁸

Het ontwerp van het wijzigingsbesluit beoogt de categorieën van personen die in aanmerking komen als personen met een arbeidshandicap voor de toepassing van dit streefcijfer, af te stemmen op de definitie die geldt voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid. In 2024 werd deze definitie voor het Vlaamse overheidspersoneel geactualiseerd en uitgebreid in lijn met het VRPH.²⁹ Het Vlaams Mensenrechteninstituut gaf hierbij advies:

→ Link naar het advies: <https://www.vlaamsmensenrechteninstituut.be/publicaties/advies-over-de-beslissing-van-de-vlaamse-regering-over-het-gelijkekansen-en>

In dit ontwerp van het wijzigingsbesluit lijkt het niet over een algemene definitie te gaan van personen met een handicap waaraan rechten worden verbonden, maar enkel om te bepalen welke categorieën van personen meegerekend kunnen worden voor het streefcijfer. Indien het toch de bedoeling is om een algemene definitie van personen met een handicap toe te voegen, is het aanbevolen om dit te verduidelijken en deze definitie eventueel voor de duidelijkheid op te nemen in artikel 1 van het rechtspositiebesluit.

Voor de volledigheid herhalen we hierbij dezelfde principes, die ook bevestigd werden door de afdeling Wetgeving van de Raad van State.³⁰

Het VRPH omvat geen strikte definitie van een persoon met een handicap, maar omschrijft in de doelstelling ruim dat het alle personen omvat met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving. Het is dus de onaangepaste omgeving die de deelname beperkt.³¹ Het VRPH stapt af van 'een medische benadering' van een handicap, gaat een stap verder dan 'het sociale model' en hanteert 'een mensrechtelijke benadering'. Het probleem ligt niet in de medische aandoening, maar in de samenleving die niet in staat is om in te spelen op de



specifieke behoeften van individuen. Het sociale model stelt dat de samenleving de beperkingen in de omgeving moet wegwerken. Volgens het mensenrechtenmodel is dat een recht.³²

Handicap wordt ruim geïnterpreteerd. Het Europees Hof van Justitie oordeelde reeds dat de fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen langdurig moeten zijn, maar dat de oorzaak van de handicap nl. aangeboren, gevolg van een ongeval of een (on)geneeslijke ziekte niet relevant is.³³ Het begrip handicap heeft mede betrekking op een gezondheidstoestand die voortvloeit uit een door een arts gediagnosticeerde geneeslijke of ongeneeslijke ziekte, wanneer die ziekte leidt tot een beperking die onder meer het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is. Een ziekte die daarentegen niet tot een dergelijke beperking leidt, valt hier niet onder.³⁴ Bijgevolg is de aparte vermelding van een chronische ziekte in principe overbodig. Het Vlaams Mensenrechteninstituut is er zich van bewust dat het begrip handicap in de samenleving momenteel nog niet zo is ingeburgerd dat ook personen met een ziekte hieronder kunnen vallen en dat de aparte vermelding van chronische ziekte momenteel nog noodzakelijk is. Desalniettemin blijft het belangrijk om in te zetten op voldoende bewustwording rond de correcte interpretatie van het begrip personen met een handicap.

Het Vlaams Mensenrechteninstituut begrijpt dat een limitatieve lijst van categorieën van personen meer duidelijkheid en rechtszekerheid kan bieden. Hierbij mag niet uit het oog verloren worden dat er personen kunnen zijn die wel onder de definitie van het VRPH vallen, maar (nog) geen erkenning hebben bekomen van één van de opgesomde instanties. Het is belangrijk dat ook deze personen onder het toepassingsgebied van de definitie vallen. Een limitatieve lijst van categorieën van personen met een handicap kan enkel worden ingevoerd op voorwaarde dat het ontwerp van het wijzigingsbesluit een sluitende garantie voorziet dat alle personen die onder de definitie van het VRPH vallen, in aanmerking komen. Door te bepalen dat minstens bepaalde categorieën van personen hieronder vallen, wordt hieraan mogelijk slechts gedeeltelijk tegemoet gekomen.

Volledigheidshalve wijzen we erop dat personen met een handicap recht hebben op redelijke aanpassingen. Er is geen erkenning van een instantie of een medisch attest vereist om aanspraak te kunnen maken op dat recht. Het is voldoende dat ze kunnen aantonen dat een langdurige handicap hen in wisselwerking met diverse beperkingen in de samenleving belet om volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen deel te nemen aan de samenleving.

Besluit

Het Vlaams Mensenrechteninstituut is van oordeel dat het voorontwerp van het wijzigingsbesluit de rechtspositieregeling beter in overeenstemming brengt met het mensenrechtelijk kader aangezien het voorziet dat vacatureberichten en functiebenamingen bij lokale en provinciale besturen steeds genderneutraal worden opgesteld en dat de aanwervings- en selectieprocedures steeds op een niet-discriminerende wijze worden gevoerd. Daarnaast zorgen de perioden die gelijkgesteld worden met dienstactiviteit en die overeenstemmen met een verlof in het kader van de gezinsverantwoordelijkheden voortaan mee voor de opbouw van de jaarlijkse vakantie, ziektekredietdagen en voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. De wijziging is niet in strijd met het mensenrechtelijk kader. Voor zover kan worden nagegaan, kan evenwel niet worden uitgesloten dat zij mogelijk verder reikt dan hetgeen vereist is vanuit mensenrechtenperspectief, in het bijzonder in het licht van de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie. Tot slot merkt het Vlaams Mensenrechteninstituut op dat een limitatieve lijst van categorieën van personen met een handicap enkel kan worden ingevoerd in de definitie van een persoon met een handicap of chronische ziekte op voorwaarde dat het ontwerp van wijzigingsbesluit een sluitende garantie voorziet dat alle personen die onder de definitie van het VN-verdrag handicap vallen, in aanmerking komen.

Eindnoten

-
- ¹ [Decreet 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut](#).
- ² [Richtlijn \(EU\) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen](#), *Pb.L.* 2023, afl. 132, 21.
- ³ [Richtlijn \(EU\) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad](#), *Pb.L.* 12 juli 2019, afl. 188, 79.
- ⁴ [Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep](#), *Pb.L.* 2 december 2000, afl. 303, 16.
- ⁵ [Verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap](#), *BS* 22 juli 2009, 50170.
- ⁶ Zo bepaalt art. 33, 3 van de richtlijn dat bij het vaststellen van sancties wegens discriminatie rekening moet worden gehouden met verzwarende factoren, waaronder intersectionele discriminatie. Op grond van art. 3, 2, e) houdt dit discriminatie in op grond van een combinatie van geslacht en andere discriminatiegrond of -gronden waarvoor de bescherming krachtens Richtlijn 2000/43/EG of 2000/78/EG geldt.
- ⁷ [Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep \(herschikking\)](#), *Pb.L.* 26 juli 2006, afl. 204, 23.
- ⁸ De memorie van toelichting bij het ontwerp van het wijzigingsbesluit verklaart dat de verlopen zoals opgesomd onder artikel 47, § 2, tweede lid, 1° tot en met 9° en 17° van het rechtspositiebesluit vallen onder de uitoefening van gezinsverantwoordelijkheden overeenkomstig het Gelijkekansendecreet.
- ⁹ Art. 1 [Verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap](#), *BS* 22 juli 2009, 50170.
- ¹⁰ Art. 27, 1 [Verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap](#), *BS* 22 juli 2009, 50170.



¹¹ Art. 27, 1, g) [Verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap](#), BS 22 juli 2009, 50170.

¹² [Algemene commentaar nr. 8 van het comité van de rechten van personen met een handicap van de Verenigde Naties van 7 oktober 2022 over het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid](#), § 40-41; Art. 2, 15° van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt omschrijft streefcijfers als “*cijfers inzake de evenredige participatie van de kansengroepen die in een bepaalde tijd betracht worden*”.

¹³ Art. 27, 1, i) [Verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap](#), BS 22 juli 2009, 50170.

¹⁴ Art. 2, 5 en 27, lid 1, i) [Verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap](#), BS 22 juli 2009, 50170; [Algemene commentaar nr. 8 van het comité van de rechten van personen met een handicap van de Verenigde Naties van 7 oktober 2022 over het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid](#), § 16, 19 en 45.

¹⁵ Art. 31 [Verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap](#), BS 22 juli 2009, 50170.

¹⁶ [Algemene commentaar nr. 8 van het comité van de rechten van personen met een handicap van de Verenigde Naties van 7 oktober 2022 over het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid](#), § 80 en 82.

¹⁷ Art. 1 [richtlijn 2000/78/EG van de Raad van de Europese Unie van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep](#), *Pb.L.* 2 december 2000, afl. 303, 16.

¹⁸ Art. 5 [richtlijn 2000/78/EG van de Raad van de Europese Unie van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep](#), *Pb.L.* 2 december 2000, afl. 303, 16.

¹⁹ [Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt](#).

²⁰ Zoals gewijzigd door het [Decreet van 30 april 2009 houdende wijziging van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt](#), BS 26 mei 2009, 38703.

²¹ Art. 141 [Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap](#).

²² [Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep \(herschikking\)](#), *Pb.L.* 26 juli 2006, afl. 204, 23.



²³ Art. 3 [Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen](#), BS 8 maart 2023, 28217.

²⁴ [Hof van Justitie 4 oktober 2018, nr. C-12/17, Dicu](#).

²⁵ [Raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, opgenomen in de bijlage bij Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 betreffende de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van richtlijn 96/34/EG](#), Pb.L. 18 maart 2010, afl. 68, 13.

²⁶ [Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep \(herschikking\)](#), Pb.L. 26 juli 2006, afl. 204, 23.

²⁷ Art. 3, § 2 [Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen](#), BS 8 maart 2023, 28217.

²⁸ [Nota aan de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, Definitieve goedkeuring, nr. VR 2023 2001 DOC.0037/1](#).

²⁹ Art. 2, § 1, 4° [Besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie](#), BS 13 april 2005, 16208.

³⁰ [RAAD VAN STATE, Advies 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 en andere bepalingen](#), 3 april 2024, nr. 75.870/3.

³¹ Art. 1 [Verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap](#), BS 22 juli 2009, 50170; Art. 19 [Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid](#), BS 23 september 2008, 49410.



³² [Algemene opmerking nr. 6 van het comité van de rechten van personen met een handicap van de Verenigde Naties van 26 april 2018 over gelijkheid en non-discriminatie](#), § 8-9.

³³ [Hof van Justitie 11 april 2013, nr. C-335/11 en C-337/11](#).

³⁴ [Hof van Justitie 11 april 2013, nr. C-335/11 en C-337/11](#).