

# Advies uitvoeringsbesluit Gelijkekansendecreet

---

Advies op vraag van Gwendolyn Rutten, minister  
van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken,  
Inburgering en Gelijke Kansen

**Datum van publicatie:** 19 februari 2024

**Contactpersoon:** Veronique Deblon | [veronique@noozo.be](mailto:veronique@noozo.be)



Noozo | [info@noozo.be](mailto:info@noozo.be) | 02 274 00 31 | [www.noozo.be](http://www.noozo.be)

Vooruitgangstraat 323 bus 7, 1030 Brussel

Ondernemingsnr. 0778291475 | RPR Brussel

# Inhoud

---

<b>1. Samenvatting .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Situering .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Horizontaal beleid .....</b>	<b>5</b>
<b>3.1 Aanspreekpunten zorgen voor gelijke kansen in elk         beleidsdomein .....</b>	<b>5</b>
<b>3.2 Werken aan transversale beleidsprioriteiten vraagt         meer coördinatie .....</b>	<b>6</b>
<b>3.3 Garandeer participatie bij het horizontaal beleid.</b>	<b>7</b>
<b>3.4 Aanbevelingen.....</b>	<b>8</b>
<b>4. Partnerorganisaties werken mee aan Gelijke Kansen .....</b>	<b>9</b>
<b>4.1 De werking van partnerorganisaties gelijke kansen         uitgewerkt in het uitvoeringsbesluit.....</b>	<b>9</b>
<b>4.2 Belangenbehartiging voor inclusie moet vertrekken         vanuit personen met een handicap zelf .....</b>	<b>10</b>
Continuïteit en vernieuwing .....	11
<b>4.3 Partnerorganisaties Digitale inclusie .....</b>	<b>12</b>
<b>4.4 Partnerorganisatie Lokaal Gelijkekansenbeleid .</b>	<b>12</b>
<b>4.5 Aanbevelingen.....</b>	<b>13</b>
<b>5. Beleid Gelijke Behandeling .....</b>	<b>14</b>
<b>5.1 Stimulerende maatregelen voor lokale besturen</b>	<b>14</b>
<b>5.2 Aandachtspunten bij stimulerende maatregelen</b>	<b>15</b>
<b>5.3 Modelformulier redelijke aanpassingen .....</b>	<b>15</b>
<b>5.4 Inspectiediensten.....</b>	<b>16</b>
<b>5.5 Aanbevelingen.....</b>	<b>16</b>
<b>6. Eindnoten .....</b>	<b>16</b>

# 1. Samenvatting

---

De Vlaamse regering brengt een uitvoeringsbesluit uit bij het Vlaamse Gelijkekansen- en gelijkebehandelingsdecreet. Wij zien een aantal positieve punten:

- Er worden aanspreekpunten in verschillende agentschappen vastgelegd om mee uitvoering te geven aan een gelijkekansenbeleid vanuit de verschillende beleidsdomeinen (= 'horizontaal beleid').
- Het is zinvol dat er meerdere partnerorganisaties digitale inclusie erkend kunnen worden. Dat biedt meer kansen om ook een organisatie met handicapexpertise aan te stellen.
- In het uitvoeringsbesluit worden lokale besturen gemotiveerd om actieplannen uit te werken met stimulerende maatregelen om gelijkekansen te verbeteren. Zij kunnen dit actieplan ook laten controleren bij het Vlaams Mensenrechteninstituut. Dit alles kan lokale besturen meer zekerheid bieden om in te zetten op positieve actie.
- Inspectiediensten kunnen nauw samenwerken met het Vlaams Mensenrechteninstituut.

De Vlaamse regering zet in op de inclusie van personen met een handicap via een gelijkekansenbeleid, maar het 'niets over ons zonder ons' principe ontbreekt in dit uitvoeringsbesluit.

Wij doen volgende aanbevelingen:

- ✓ De uitvoering van het VN-Verdrag Handicap vraagt een duidelijke aansturing bij de samenwerking tussen de verschillende beleidsdomeinen. De coördinator van het netwerk van aanspreekpunten moet het mandaat krijgen om de aanspreekpunten te wijzen op hun verantwoordelijkheden en de verplichting om het VN-Verdrag uit te voeren.
- ✓ Neem in het uitvoeringsbesluit op wie verantwoordelijk is voor de monitoring en evaluatie van het horizontaal beleid. Dit moet zowel een taak zijn van de aanspreekpunten als de coördinator van het netwerk van aanspreekpunten.

- ✓ Verzeker via het uitvoeringsbesluit de participatie van personen met een handicap bij de planning en uitvoering van het horizontaal beleid. Betrek personen met een handicap (en de andere kansengroepen) bij:
  - De analyse voorafgaand aan de selectie van de beleidsprioriteiten,
  - Selectie van prioritaire doelstellingen,
  - Vastleggen van het actieplan,
  - Opvolgen van de resultaten van het gelijkekansenbeleid.
- ✓ Ontwikkel voorwaarden voor organisaties van personen met een handicap die de rol van belangenbehartiger opnemen. Zij moeten beantwoorden aan de definitie "organisatie van personen met een handicap" uit het VN-Verdrag handicap.
- ✓ Enkel organisaties die al 3 jaar actief zijn kunnen erkenning als partnerorganisatie gelijke kansen aanvragen. Specificeer dat deze organisaties de afgelopen 3 jaar ervaring opbouwden in één van de gevraagde rollen.
- ✓ Bied voldoende ondersteuning aan projecten die de sprong wagen naar een structurele werking. Waardeer daarbij de diversiteit en handicapdiversiteit in het middenveld.
- ✓ Zorg voor een goede coördinatie en samenwerking tussen de verschillende organisaties digitale inclusie.
- ✓ Waak erover dat een partnerorganisatie lokaal beleid eveneens vanuit een mensenrechtenperspectief werkt.
- ✓ Partnerorganisaties lokaal beleid moeten aandacht hebben voor de knelpunten die een sterk versnipperd beleid bij steden en gemeenten met zich meebrengt.
- ✓ Verleng de duurtijd voor actieplannen met stimulerende maatregelen.

## 2. Situering

---

De Vlaamse regering brengt een uitvoeringsbesluit uit bij het Vlaamse Gelijkekansen- en gelijkebehandelingsdecreet. Op 22 december 2023 gaf de Vlaamse regering een eerste goedkeuring aan het [ontwerp van het uitvoeringsbesluit Gelijkekansendecreet](#). NOOZO kreeg hierover een adviesvraag op 12 januari.

Het uitvoeringsbesluit regelt onder andere:

- De uitwerking en coördinatie van het horizontaal beleid ( = het beleid om de verschillende domeinen te laten samenwerken om gelijke kansen in Vlaanderen te verbeteren),
- De aanduiding van aanspreekpunten in de Vlaamse departementen en agentschappen,
- De werking van de partnerorganisaties gelijke kansen, digitale inclusie en lokaal gelijkekansenbeleid,
- Stimulerende maatregelen die lokale besturen kunnen nemen,
- Mogelijkheid tot uitwisseling tussen inspectiediensten (zoals de zorginspectie of onderwijsinspectie) en het Vlaamse Mensenrechteninstituut.

## 3. Horizontaal beleid

---

### 3.1 Aanspreekpunten zorgen voor gelijke kansen in elk beleidsdomein

Het Gelijkekansendecreet legt vast dat de Vlaamse regering een aantal beleidsprioriteiten selecteert om gelijke kansen in Vlaanderen te verbeteren. De regering stelt vervolgens een integraal actieplan op om die doelstellingen te realiseren. In dit actieplan worden acties opgenomen die samenwerking vragen tussen de verschillende beleidsdomeinen.

In het uitvoeringsbesluit wordt het horizontaal beleid gelijke kansen verder uitgewerkt. Per beleidsdomein en agentschap is er een aanspreekpunt gelijkekansenbeleid. Zij hebben als taak om:

- Het actieplan gelijkekansen voor te bereiden,
- Uitvoering van de doelstellingen,
- Inschatten hoe het eigen beleidsdomein (vb. welzijn, onderwijs, werk,...) een effect heeft op gelijke kansen.

De leidend ambtenaar van een departement of agentschap duidt aan wie het aanspreekpunt is.

Het Agentschap Binnenlands Bestuur coördineert:

- Het netwerk van aanspreekpunten gelijke kansen beleid,
- Voorbereiding van het actieplan.

### **3.2 Werken aan transversale beleidsprioriteiten vraagt meer coördinatie**

Een beleid voeren over de verschillende beleidsdomeinen heen is geen eenvoudige opdracht. De methode om aanspreekpunten per agentschap aan te stellen kan werken op voorwaarde dat de aanspreekpunten over voldoende mandaat beschikken binnen hun eigen domein. Het is een goede zaak dat het uitvoeringsbesluit een lijst vastlegt met relevante departementen en agentschappen die mee uitvoering geven aan het gelijkekansenbeleid.

In het actieplan worden acties opgenomen die aanvullend zijn, en vooral samenwerking vragen tussen de verschillende beleidsdomeinen. Dat getuigt van een wens om het gelijkekansenbeleid slagkrachtiger te maken. Beleidsmakers willen zo afstappen van een horizontaal beleid dat vooral een opsomming was van acties die toch al voorzien waren binnen elk domein. Wij steunen die ambitie om te werken aan een slagkrachtig, transversaal beleid. Dat vraagt een goede coördinatie en aansturing vanuit Gelijke Kansen. Het besluit vermeldt wel dat het Agentschap Binnenlands Bestuur het netwerk van aanspreekpunten coördineert, maar verder blijft het hier vaag over. De uitvoering van het VN-Verdrag vraagt een sterke opvolging door de minister van Gelijke Kansen. Dat betekent dat ook de coördinator (binnen het Agentschap Binnenlands Bestuur) van het netwerk van aanspreekpunten een sterk mandaat heeft,

en andere beleidsdomeinen mag aanspreken op hun verantwoordelijkheden.

Wij missen in dit uitvoeringsbesluit hoe de evaluatie en monitoring wordt uitgewerkt. Dit lijkt iets wat in het takenpakket van de aanspreekpunten moet opgenomen worden. Het hoort ook een van de aspecten te zijn die het agentschap mee opneemt in zijn coördinatie-opdracht.

### **3.3 Garandeer participatie bij het horizontaal beleid**

Het VN-Verdrag Handicap schuift het belang van beleidsparticipatie naar voor in artikel 4.3:

“Bij de ontwikkeling en implementatie van wetgeving en beleid tot uitvoering van dit verdrag en bij andere besluitvormingsprocessen over aangelegenheden die betrekking hebben op personen met een handicap, plegen de Staten die Partij zijn nauw overleg met personen met een handicap”.

In de huidige uitwerking van het beleid ontbreken garanties dat personen met een handicap kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van het horizontaal beleid. Dat staat in schril contrast met hoe het horizontaal beleid voor andere kansengroepen (zoals kinderen en jongeren, of personen in armoede) wordt vormgegeven.

Er zijn de afgelopen beleidsperiode mooie stappen gezet door de minister van Gelijke Kansen om de stem van personen met een handicap in beleidsprocessen te verankeren. Het verbaast ons dan ook dat beleidsparticipatie van personen met een handicap (en bij uitbreiding de andere kansengroepen) geen plaats krijgt in dit uitvoeringsbesluit.

Wij vinden het zinvol om in wetgeving vast te leggen dat personen met een handicap inspraak hebben over het horizontaal beleid. Dat is een belangrijke manier om de betrokkenheid van personen met een handicap te verzekeren. Zo niet, dan kan die formele en

betekenisvolle participatie al te makkelijk naar de achtergrond verdwijnen, zoals we ervaren bij de opmaak van het plan 2020 – 2024.

Enkele voorbeelden uit het recent gewijzigde jeugddecreet en bijhorende uitvoeringsbesluit tonen dat het wel kan om die participatie in wetgeving te gieten:

- Het jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan krijgt pas een goedkeuring na inspraak van de jeugd.<sup>i</sup>
- De jeugd is via het horizontaal overleg betrokken bij de voorbereiding van het plan, zoals bij de omgevingsanalyse en de selectie van beleidsprioriteiten.<sup>ii</sup>
- De jeugd is via het horizontaal overleg betrokken bij de opvolging van het plan.<sup>iii</sup>

Wij vragen daarom om in het Besluit op te nemen dat de kansengroepen waarop het horizontaal gelijkekansenbeleid betrekking heeft, betrokken worden bij:

- De analyse voorafgaand aan de selectie van de beleidsprioriteiten,
- Selectie van prioritaire doelstellingen,
- Vastleggen van het actieplan,
- Opvolgen van de resultaten van het gelijkekansenbeleid.

### **3.4 Aanbevelingen**

- ✓ De uitvoering van het VN-Verdrag Handicap vraagt een duidelijke aansturing bij de samenwerking tussen de verschillende beleidsdomeinen. De coördinator van het netwerk van aanspreekpunten moet het mandaat krijgen om de aanspreekpunten te wijzen op hun verantwoordelijkheden en de verplichting om het VN-Verdrag uit te voeren.
- ✓ Neem in het uitvoeringsbesluit ook op wie verantwoordelijk is voor de monitoring en evaluatie van het horizontaal beleid. Dit moet zowel een taak zijn van de aanspreekpunten als de coördinator van het netwerk van aanspreekpunten.
- ✓ Verzeker via het uitvoeringsbesluit de participatie van personen met een handicap bij de planning en uitvoering van het



horizontaal beleid. Betrek personen met een handicap (en de andere kansengroepen) bij:

- De analyse voorafgaand aan de selectie van de beleidsprioriteiten,
- Selectie van prioritaire doelstellingen,
- Vastleggen van het actieplan,
- Opvolgen van de resultaten van het gelijkekansenbeleid.

## **4. Partnerorganisaties werken mee aan Gelijke Kansen**

---

### **4.1 De werking van partnerorganisaties gelijke kansen uitgewerkt in het uitvoeringsbesluit**

Verenigingen kunnen een erkenning aanvragen als organisatie gelijke kansen als ze aan één van deze beleidsdoelstellingen werken:

1. Streven naar gendergelijkheid
2. Streven naar inclusie van LGBTI+-personen
3. Streven naar inclusie van personen met een handicap

Inclusie van personen met een handicap wordt hier gedefinieerd als "het realiseren van het recht van personen met een handicap op volwaardige deelname aan de samenleving op gelijke voet met andere burgers, en op onafhankelijk leven met gelijke keuzemogelijkheden en respect voor individuele keuzes".

Een organisatie moet daarbij één van deze rollen opnemen:

1. Expertisecentrum
2. Belangenbehartiger zijn, door:

- Op te komen voor de belangen rond gendergelijkheid, LGBTI+-personen en inclusie van personen met een handicap.
- Gelijke kansen rond gendergelijkheid en inclusie voor LGBTI+-personen en personen met een handicap na te streven.

3. Dienstverlener / ondersteuner, door:

- Informatie te verspreiden over gendergelijkheid of inclusie.
- Vormingen te geven over gendergelijkheid of inclusie.
- Ondersteuning en begeleiding te geven voor realisatie van gendergelijkheid of inclusie.

4. Een netwerkorganisatie zijn, door:

- Een verbindende en versterkende rol voor mensen, organisaties en de samenleving op te nemen.
- Processen opzetten waarbij verschillende actoren betrokken worden om gelijke kansen en inclusie te bevorderen.

## **4.2 Belangenbehartiging voor inclusie moet vertrekken vanuit personen met een handicap zelf**

Wij adviseerden in het NOOZO-advies 2023.5 om meer aandacht te besteden aan de rol van personen met een handicap (en hun natuurlijke netwerk) binnen de organisaties. Als antwoord op dit advies lazen we in de memorie van toelichting bij het ontwerp gelijkekansendecreet:

“In het uitvoeringsbesluit zal verder worden uitgewerkt wat onder de rol van belangenbehartiging wordt verstaan. (...) Een belangrijk element hierbij kan het principe van zelforganisatie en inbreng van ervaringsdeskundigheid zijn. Dit zal verder uitgewerkt worden in het uitvoeringsbesluit.”<sup>iv</sup>

In het huidige ontwerp van het uitvoeringsbesluit vinden we die focus op ervaringsdeskundigheid niet terug. Nochtans vertrekt het VN-Verdrag Handicap vanuit het ‘niets over ons zonder ons

principe'. Opkomen voor de rechten van personen met een handicap vertrekt vanuit personen met een handicap zelf.

We herhalen daarom onze vraag om specifieke voorwaarden te ontwikkelen wanneer organisaties een erkenning aanvragen als partnerorganisatie en daarbij de rol van belangenbehartiger opnemen binnen de doelstelling streven naar inclusie voor personen met een handicap. Algemene commentaar nr. 7 biedt een leidraad om die voorwaarden uit te werken:

- Personen met een handicap sturen en besturen de vereniging. Ook het ledenbestand bestaat voor een overgroot deel uit personen met een handicap.
- Organisaties van personen met een handicap kunnen ook organisaties van "gezins- en/of familieleden van personen met een handicap [zijn], die cruciaal zijn voor het faciliteren, bevorderen en veiligstellen van de belangen en het ondersteunen van de autonomie en actieve deelname van hun familieleden met een verstandelijke handicap, dementie en/of kinderen met een handicap".<sup>v</sup>

Wij begrijpen dat de minister beleidsprioriteiten vastlegt en hierbij ook leunt op de expertise van partnerorganisaties. Tegelijkertijd moeten partnerorganisaties voldoende ruimte hebben om zelf beleidsprioriteiten naar voor te schuiven en hieraan te werken. Personen met een handicap weten vanuit hun ervaringskennis wat de fundamentele domeinen zijn om te streven naar inclusie. Dit mag niet naar de achtergrond verdwijnen in de werking van partnerorganisaties.

Om personen met een handicap zelf hun belangen te laten behartigen moeten deze verenigingen sterk inzetten op toegankelijkheid. Dit kan extra kosten met zich meebrengen: tolken, aangepast vervoer, coaching, assistentie,... Hou hier rekening mee bij de toekenning en indexering van het budget.

## **Continuïteit en vernieuwing**

Een voorwaarde voor erkenning als partnerorganisatie is dat de organisatie al 3 jaar actief is. Wij waarderen dat deze bepaling

werd opgenomen in het uitvoeringsbesluit. Partnerorganisaties die zich kunnen baseren op ervaring staan sterk om mee uitvoering te geven aan het gelijkheidsbeleid en zorgen voor continuïteit.

Tegelijkertijd leeft er bezorgdheid dat de voorwaarde om 3 jaar actief te zijn te vaag gedefinieerd is. Een suggestie is om op te nemen dat een organisatie al 3 jaar een van de 4 rollen opneemt. Bij de beleidsdoelstelling 'inclusie voor personen met een handicap' moet daarbij ook in kaart gebracht worden of deze werking vanuit het 'niets over ons zonder ons' principe gebeurde, en dus of de organisatie bestuurd wordt vanuit personen met een handicap zelf en hun netwerk.

Bied verder voldoende ondersteuning aan projecten die de sprong wagen naar een structurele werking. Waardeer daarbij de diversiteit en handicapdiversiteit in het middenveld.

### **4.3 Partnerorganisaties Digitale inclusie**

Het is positief dat er verschillende organisaties rond digitale inclusie erkend kunnen worden. Werken aan digitale inclusie voor personen met een handicap vraagt handicapspecifieke kennis. Mogelijks kan dit beter gegarandeerd worden door een organisatie met voldoende handicapexpertise te erkennen. Waak hierover bij de erkenning van een partnerorganisatie digitale inclusie. Tegelijkertijd betekent de erkenning van verschillende organisaties ook meer risico op versnippering. Een goede coördinatie en samenwerking tussen de organisaties is daarom nodig.

### **4.4 Partnerorganisatie Lokaal Gelijkekansenbeleid**

De Vlaamse regering stelt ook een partnerorganisatie lokaal gelijkheidsbeleid aan. Deze organisatie heeft als opdracht om de lokale besturen te ondersteunen om een inclusief beleid te voeren.

Waak erover dat deze partnerorganisatie lokaal beleid eveneens vanuit een mensenrechtenperspectief werkt. Zij moeten lokale besturen kunnen ondersteunen om het VN-Verdrag Handicap uit te voeren.

Een partnerorganisatie lokaal beleid moet volgens het Gelijkekansendecreet bereid zijn om samen te werken met andere organisaties die werken rond het gelijkekansenbeleid.<sup>vi</sup> Wij vragen daarbij dat de partnerorganisatie lokaal beleid openstaat voor signalen van burgers en aandacht heeft voor handicapervaring. Wij geven als voorbeeld de knelpunten die ontstaan zijn in het parkeerbeleid voor personen met een handicap en de knelpunten die zij ervaren om hun handicapparkeerkaart te gebruiken. Het beleid voor parkeren is versnipperd en bemoeilijkt het voor personen met een handicap om zich te verplaatsen. Een partnerorganisatie lokaal beleid zou lokale besturen moeten ondersteunen om knelpunten weg te werken die een te groot versnipperd beleid met zich meebrengt.

## 4.5 Aanbevelingen

- ✓ Ontwikkel voorwaarden voor organisaties van personen met een handicap die de rol van belangenbehartiger opnemen. Zij moeten beantwoorden aan de definitie "organisatie van personen met een handicap" uit het VN-Verdrag handicap.
- ✓ Enkel organisaties die al 3 jaar actief zijn kunnen erkenning als partnerorganisatie gelijke kansen aanvragen. Specificeer dat deze organisaties de afgelopen 3 jaar ervaring opbouwde in één van de gevraagde rollen.
- ✓ Bied voldoende ondersteuning aan projecten die de sprong wagen naar een structurele werking. Waardeer daarbij de diversiteit en handicapdiversiteit in het middenveld.
- ✓ Zorg voor een goede coördinatie en samenwerking tussen de verschillende organisaties digitale inclusie.
- ✓ Waak erover dat een partnerorganisatie lokaal beleid eveneens vanuit een mensenrechtenperspectief werkt.
- ✓ De partnerorganisatie lokaal beleid moeten aandacht hebben voor de knelpunten die een sterk versnipperd beleid bij steden en gemeenten met zich meebrengt.

## 5. **Beleid Gelijke Behandeling**

---

### 5.1 **Stimulerende maatregelen voor lokale besturen**

De overheid moedigt via dit uitvoeringsbesluit lokale besturen aan om stimulerende maatregelen (of positieve actie) te nemen. Dit zijn maatregelen om te zorgen dat een persoon uit een beschermde groep (handicap, ...) minder nadelen ervaart.

Stimulerende maatregelen worden gedefinieerd als:

- Tijdelijke en specifieke maatregelen,
- Om volledige gelijkheid te waarborgen en ongelijkheid te compenseren,
- Gericht op personen met een van de kenmerken zoals opgesomd in het Gelijkekansendecreet (vb. leeftijd, handicap,...),
- De maatregelen hebben een doel (en zijn dus passend en noodzakelijk).

Lokale besturen kunnen een actieplan opstellen, maar moeten daarbij een aantal voorwaarden respecteren:

- Er bestaat een 'kennelijke ongelijkheid' binnen de specifieke context van het lokale bestuur.
- De doelstelling en maatregelen (+ concrete uitwerking) moeten beschreven worden in het plan.
- Hoe lang de stimulerende maatregel duurt.  
De maatregel mag 3 jaar duren (maar mag langer duren wanneer na evaluatie blijkt dat de doelstelling nog niet is gerealiseerd).
- De maatregelen moeten evenredig, passend en noodzakelijk zijn en mogen de rechten van iemand anders niet inperken.

## 5.2 Aandachtspunten bij stimulerende maatregelen

De stimulerende maatregelen mogen 3 jaar duren. Die beperking in de tijd wordt gemotiveerd vanuit rechtspraak door het Hof van Justitie. Het uitvoeringsbesluit legt daarom vast dat maatregelen 3 jaar mogen duren (en spiegelt daarmee de duurtijd van maatregelen van positieve actie op het federale niveau).<sup>vii</sup> Het blijft daarbij onduidelijk waarom er voor een korte periode van 3 jaar is gekozen. Uit ervaring weten we dat 3 jaar te kort is om grote vooruitgang te boeken met dit soort stimulerende maatregelen. Het vraagt meer tijd vooraleer je de vruchten kan plukken van zo'n actieplan. Lokale besturen krijgen de mogelijkheden om de maatregelen te verlengen na evaluatie. Dat biedt een goede uitweg om meer continuïteit te bieden bij de stimulerende maatregelen, maar maakt de procedure ook omslachtiger. Wij vragen daarom om deze periodes te verlengen.

We herhalen uit het advies over het Gelijkekansendecreet dat maatregelen van positieve actie niet beperkt hoeven zijn tot aanwerving. Het kan ook gaan over ondersteuning tijdens de tewerkstelling (bijvoorbeeld ADL-assistentie, coaching, doventolkassistentie) voor werknemers in publieke sectoren.

De tijd om het uitvoeringsbesluit af te werken binnen deze beleidsperiode is beperkt. We begrijpen dan ook de keuze om de focus te leggen op het aanwervingsbeleid van lokale besturen. Maar positieve actie kan om veel meer gaan. Wij vragen om daar blijvend aandacht voor te hebben in de volgende regeerperiode.

## 5.3 Modelformulier redelijke aanpassingen

De aanvraag en uitvoering van redelijke aanpassingen verloopt in samenspraak tussen de aanvrager en degene die de plicht moet uitvoeren. Soms loopt dit proces stroef. Daarom brengt de minister van Gelijke Kansen een modelformulier uit voor de aanvraag van redelijke aanpassingen. Onze aandachtspunten over dit formulier brachten we uit in een [advies over het modelformulier redelijke aanpassingen](#).

## 5.4 Inspectiediensten

Onderzoek of het mogelijk is dat inspectiediensten op een meer dwingende manier cases van discriminatie kunnen doorgeven aan het VMRI.

## 5.5 Aanbevelingen

- ✓ Verleng de duurtijd voor actieplannen met stimulerende maatregelen.

# 6. Eindnoten

---

<sup>i</sup> Art. 4, vierde lid, Decreet over het jeugd- en kinderrechtenbeleid en de ondersteuning van het jeugdwerk, 23 november 2023.

<sup>ii</sup> Artikel 5, tweede lid, Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het Jeugddecreeet, 9 februari 2024.

<sup>iii</sup> Idem

<sup>iv</sup> Memorie van Toelichting bij het ontwerp van decreet tot wijziging van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid, Parl. St., Vlaams Parlement, 2023-2024, nr. 1937/1, p. 36.

<sup>v</sup> Algemeen commentaar 7 (2018), Comité voor de rechten van Personen met een Handicap (CRPD/C/GC/7), punt 12 e.

<sup>vi</sup> Ontwerp van decreet tot wijziging van het decreet van 10 juli 2008, artikel 14 octies.

<sup>vii</sup> Art. 6, 3<sup>o</sup> Kb van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties; Kb positieve actie, BS, 01 maart 2019.