

Advies gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse administratie

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

Datum van publicatie: 5 februari 2023

Contactpersoon: Veronique Deblon | veronique@noozo.be



Noozo | info@noozo.be | 02 274 00 31 | www.noozo.be

Vooruitgangstraat 323 bus 7, 1030 Brussel

Ondernemingsnr. 0778291475 | RPR Brussel

Inhoud

1. Samenvatting	3
2. Inleiding.....	6
1.1. Situering	6
1.2. Samenvatting voorontwerp van besluit	6
Uitbreiding van het toepassingsgebied	6
Uitgebreide, nieuwe omschrijving van een handicap	7
Een rechtsbasis voor gegevensverwerking.....	8
Het integratieprotocol: een rechtsbasis en nieuwe naam	8
Het Vlaams personeelsstatuut.....	9
1.3. Positieve punten.....	10
3. De Vlaamse regering: een voorbeeld	12
4. De omschrijving van 'handicap'	13
5. Streefcijfers	15
6. Stimuleer de instroom	16
6.1. Meer maatregelen van positieve actie	17
6.2. Toegankelijkheid: een teken van diversiteit	18
6.3. Het inclusieprotocol: een belangrijk instrument	20
7. Maatregelen voor woon-werkverkeer.....	22
7.1. Bestaande maatregelen: twee maten en twee gewichten.....	22
7.2. Bijkomende maatregelen: verbreed de doelgroep	23
8. Verlofstelsels voor deeltijdse prestaties: nood aan duidelijkheid en gelijke rechten.....	25
9. Voldoende budget voor de maatregelen en monitoring	27
10. Niets over ons zonder ons	29
11. Begrippenlijst.....	30
12. Eindnoten	31

1. Samenvatting

De Vlaamse regering wijzigt het besluit over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie en over het Vlaams personeelsstatuut. Voor het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid gaat dit over:

- een uitbreiding van het toepassingsgebied,
- een uitbreiding en bijwerking van de definitie van personen met een handicap of chronische ziekte.

De Vlaamse regering voorziet ook een rechtsbasis voor gegevensverwerking van gevoelige gegevens en voor het integratieprotocol. De wijzigingen van het Vlaams personeelsstatuut gaan over:

- de definities,
- het woon-werkverkeer,
- het verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte.

Wij zien goede wijzigingen in het voorontwerp van besluit. Het zijn wijzigingen die het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid versterken, en die de bereidheid tonen om personeelsleden met een handicap of chronische ziekte te ondersteunen. Maar wij zien ook tegenstrijdigheden met het VN-verdrag Handicap en verbeterpunten. Ondanks de ambities van de Vlaamse overheid, missen wij maatregelen voor de aanwerving van mensen met een handicap of chronische ziekte. Wij wijzen daarbij op het belang van positieve actie, en op een belangrijke drempel naar werk: voltijdse betrekkingen. Wij verwachten ook dat de Vlaamse regering haar voorbeeldfunctie waarmaakt. Toon hoe het moet. Toon dat het kan. Wij wijzen ook op twee aandachtspunten:

1. Vertrek bij alle maatregelen van de noden van personen met een handicap of chronische ziekte.
2. Garandeer altijd de gelijke kansen van personeelsleden.

In dit advies doen wij aanbevelingen om de jobkansen en ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid te verbeteren.

Aanbevelingen

- ✓ Hanteer de omschrijving van 'handicap' van artikel 1 van het VN-Verdrag Handicap.
- ✓ Behoud een open kijk op handicap. Vertrek hierbij van de drempels die een persoon ervaart en de nood aan ondersteuning.
- ✓ Verruim de groep die in aanmerking komt voor een interne erkenning van handicap. Vermeld in het uitvoeringsbesluit expliciet 'een indicatie van handicap of chronische ziekte' én breid de toepassing uit naar het starten, hervatten en behouden van werk.
- ✓ Behaal het streefcijfer van 3% voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte tegen eind 2024. Investeer hiervoor in gerichte maatregelen voor de instroom van personen met een handicap of chronische ziekte.
- ✓ Verhoog het streefcijfer voor personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid.
- ✓ Onderzoek de afdwingbaarheid van maatregelen om de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte te verbeteren.
- ✓ Geef personen met een handicap of chronische ziekte meer jobkansen door in te zetten op meerdere positieve acties.
- ✓ Stem af met de minister bevoegd voor het Facilitair Beheer om de toegankelijkheid van de publieke gebouwen van de Vlaamse overheid stapsgewijs te verbeteren. Streef hierbij naar het hoogste label Toegankelijk Gebouw.
- ✓ Wees bewust van de negatieve framing van het inclusieprotocol in de beleidsnota. Zet in op correcte en positieve beeldvorming van het inclusieprotocol.

- ✓ Zorg dat alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte geïnformeerd worden over redelijke aanpassingen en het inclusieprotocol. Neem deze informatie op in vacatureteksten.
- ✓ Vertrek voor de maatregelen voor woon-werkverkeer van de ondersteuningsnoden van personen met een handicap of chronische ziekte.
- ✓ Pas de tegemoetkoming op basis van effectieve woon-werkverplaatsing toe voor alle personeelsleden die recht hebben op een maatregel voor woon-werkverkeer.
- ✓ Verruim de doelgroep die recht heeft op bijkomende maatregelen voor woon-werkverkeer naar personen met ernstige verplaatsingsmoeilijkheden omwille van hun handicap of chronische ziekte.
- ✓ Maak het verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte toegankelijk voor alle personeelsleden, ook bij instroom. Zowel statutaire als contractuele personeelsleden hebben recht op deze redelijke aanpassing.
- ✓ Maak een werkregime van minder dan 50% mogelijk binnen het verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte.
- ✓ Zorg voor duidelijkheid over de verschillende verlofstelsels voor deeltijdse prestaties.
- ✓ Garandeer de gelijke behandeling van alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. Werk aan een gelijktrekking tussen personeelsleden met een interne en externe erkenning van handicap, en met een statutair en contractueel statuut.
- ✓ Zorg voor voldoende budget voor de tewerkstellingsondersteunende maatregelen, het woon- en werkverkeer, en de monitoring van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid.

- ✓ Onderzoek de mogelijkheid van financiering via een open enveloppe.
- ✓ Betrek personeelsleden met een handicap of chronische ziekte in de uitwerking van de oplossingen.

2. Inleiding

1.1. Situering

De Vlaamse regering wijzigt het [besluit over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie \(2004\)](#) en over het [Vlaams personeelsstatuut \(2006\)](#). Het voorontwerp stelt maatregelen voor om het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie en het Vlaams personeelsstatuut te bevorderen en te ondersteunen.

Op 22 december 2023 keurde de Vlaamse regering het voorontwerp van besluit principieel goed. De Vlaamse minister van Gelijke Kansen, Gwendolyn Rutten, legde het voorontwerp voor advies voor aan NOOZO.

NOOZO ging ter voorbereiding van dit advies in gesprek met de Vlaamse Diversiteitsambtenaar. NOOZO en [Handicap en Arbeid](#) werkten dit advies samen uit.

1.2. Samenvatting voorontwerp van besluit

Uitbreiding van het toepassingsgebied

De Vlaamse regering verruimt het toepassingsgebied van het besluit over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie. Alle personeelsleden van de dienst Onderwijsinspectie treden toe. Ook de personeelsleden van de dienst van de Bestuursrechtscolleges treden toe, met uitzondering van de bestuursrechters.

Uitgebreide, nieuwe omschrijving van een handicap

Het huidige besluit over het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie neemt de volgende groepen op van personen met een handicap of chronische ziekte:

- Personen die les gevolgd hebben in het buitengewoon onderwijs, met hoogstens een getuigschrift of diploma buitengewoon onderwijs.
- Personen met een erkenning van handicap door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.
- Personen met een erkenning van een arbeidshandicap door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en met recht op bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen.
- Personen die in aanmerking komen voor een integratietegemoetkoming of inkomensvervangende tegemoetkoming.
- Personen die minstens 66% arbeidsongeschikt zijn.
- Personen die een invaliditeitsuitkering krijgen.
- Personen met een attest van een dienst of arts die aangewezen werd door de VDAB die het werk hervatten met een integratieprotocol, waaruit blijkt dat er blijvend aandacht moet zijn voor de impact van de handicap of chronische ziekte.
- Personen met een attest van één van de bovenstaande groepen, die zes maanden na elkaar ziek waren en die opnieuw aan het werk gaan met een integratieprotocol, waaruit blijkt dat er blijvend aandacht moet zijn voor de impact van de handicap of chronische ziekte.

De groepen van personen met een handicap of chronische ziekte worden bijgewerkt en uitgebreid:

- Personen met een handicap of chronische ziekte die les volgden in het regulier onderwijs, met een verslag voor een gemeenschappelijk of individueel aangepast curriculum of voor opleidingsvorm 4.

- Personen met een erkenning van een arbeidshandicap door de VDAB, die recht hebben op een loon- of begeleidingspremie in het kader van individueel maatwerk en collectief maatwerk.
- Personen met een attest van de preventieadviseur-arbeidsarts waaruit blijkt dat er blijvend aandacht moet zijn voor de impact van de handicap of chronische ziekte voor het behoud van het werk.
- Personen met een attest van een federale, gewestelijke of gemeenschapsinstelling.
- Personen met een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 66% door een arbeidsongeval, beroepsziekte, thuisongeval of ongeval buiten de werkuren door een derde.

Een rechtsbasis voor gegevensverwerking

De verwerking van persoonsgegevens gebeurt volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Artikel 9, lid 1 van de AVG verbiedt de verwerking van gevoelige persoonsgegevens, zoals persoonsgegevens over gezondheid. De Vlaamse regering voorziet een rechtsbasis voor de verwerking van gevoelige persoonsgegevens voor de verplichte monitoring en rapportering van streefcijfers. Dit gebeurt op grond van het algemeen belang, wat blijkt uit de doelstellingen van het [decreet over gelijke kansen, diversiteit en evenredige arbeidsparticipatie op de arbeidsmarkt](#).

Het integratieprotocol: een rechtsbasis en nieuwe naam

Het integratieprotocol is een document met afspraken over redelijke aanpassingen. Dit afsprakenkader ondersteunt de tewerkstelling van een personeelslid met een handicap of chronische ziekte. De Vlaamse regering voorziet hiervoor een aangepast rechtskader:

- Het protocol moet ondertekend worden door de Vlaamse Diversiteitsambtenaar, de leidinggevende en het personeelslid.

- De maatregelen moeten minstens één keer per jaar opnieuw bekeken worden.
- Eventuele bijstellingen worden opgenomen in een addendum, na schriftelijk akkoord van alle betrokkenen.

Het integratieprotocol krijgt ook een andere naam: het inclusieprotocol.

Het Vlaams personeelsstatuut

Het Vlaams personeelsstatuut neemt de gewijzigde begrippen, definities en het toepassingsgebied van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid over. Dit gaat over:

- De definitie van een personeelslid met een handicap of chronische ziekte.
- De definitie van redelijke aanpassingen.
- De vervanging van het woord 'integratieprotocol' door 'inclusieprotocol'.

Voorbehouden betrekkingen: een ruimer toepassingsgebied

Een voorbehouden betrekking is een vacature waarvoor enkel personen met een handicap of chronische ziekte mogen solliciteren. In het huidige decreet is de drempelwaarde van voorbehouden betrekkingen één procent van alle betrekkingen. Deze drempelwaarde geldt voor elk beleidsdomein. Met de wijziging van het besluit zal de drempelwaarde toegepast worden op alle diensten van de Vlaamse overheid.

Bijkomende maatregelen voor woon-werkverkeer

Er bestaan twee maatregelen voor woon-werkverkeer voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte die het openbaar vervoer niet kunnen gebruiken. Zij kunnen een vergoeding krijgen voor woon-werkverkeer met de wagen. Deze vergoeding is gelijk aan de kostprijs van een treinkaart over dezelfde afstand.

- Personeelsleden met een parkeerkaart van de federale overheid krijgen een tegemoetkoming gelijk aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse.

- Personeelsleden met een handicap of chronisch ziekte krijgen een tegemoetkoming gelijk aan de kostprijs van een treinkaart eerste klasse, als dit opgenomen is in het inclusieprotocol.

De Vlaamse regering voorziet met de wijziging van het besluit een rechtsbasis voor twee bijkomende maatregelen:

- Voor personeelsleden met een parkeerkaart gebeurt de tegemoetkoming op basis van de effectieve verplaatsing: een forfaitair dagbedrag van 1/20 voor de dagen dat het personeelslid zich verplaatst naar de werkplek.
- Aanvullende maatregelen voor personeelsleden met ernstige locomotorische beperkingen die zich niet kunnen verplaatsen met de auto en het openbaar vervoer. Dit gaat over een tegemoetkoming voor aangepast vervoer, zoals taxivervoer.

Verlofstelsel voor deeltijdse prestaties

Statutaire of vast benoemde personeelsleden met een externe erkenning van een handicap of chronische ziekte hebben recht op het [verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte](#). Dit geldt ook tijdens hun proeftijd. Het verlofstelsel richt zich op personeelsleden die voltijds werken, maar voor wie dit niet langer lukt. De arbeidsarts oordeelt over het werkrooster en de duur van het verlofstelsel. Mogelijke werkroosters zijn: 50%, 60%, 70% en 80%. Het verlofstelsel kan voor bepaalde en onbepaalde duur toegekend worden. De aanvraagprocedure verloopt via het integratieprotocol én de arbeidsarts. De Vlaamse regering wil de procedure aanpassen zodat dit niet meer via het integratieprotocol moet verlopen.

1.3. Positieve punten

Wij waarderen dat er stappen gezet worden om het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie te versterken. De beleidsmaatregelen tonen de bereidheid om personeelsleden met een handicap of chronische ziekte te ondersteunen.

Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid

De volgende punten vinden wij positief:

- De verruiming van het toepassingsgebied.
- De nieuwe verruimde omschrijving van groepen van personen met een handicap of chronische ziekte, in lijn met het VN-Verdrag Handicap, geeft meer kansen aan de doelgroep en is een stap vooruit naar een meer inclusief personeelsbeleid.
 - Bestaande personeelsleden met een handicap of chronische ziekte krijgen een erkenning. Deze belangrijke rechtzetting stelt hen in staat om hun rechten op te nemen en verhoogt de kans op een duurzame tewerkstelling.
 - Meer personen komen in aanmerking voor de erkenning van handicap:
 - Personen met een attest dat uitgereikt wordt door een federale instelling, een andere gewestelijke instelling of een gemeenschapsinstelling. Hierdoor speelt de woonplaats van een personeelslid geen rol meer. Dit is een belangrijke en noodzakelijke rechtzetting. Ook de interfederale afstemming hierrond is positief.
 - Personen die minstens 66% arbeidsongeschikt zijn door een arbeidsongeval, beroepsziekte, thuisongeval of ongeval buiten de werkuren door een derde.
 - Bepaalde groepen van personen met een handicap of chronische ziekte die les volgden in het gewoon onderwijs.
- Entiteiten moeten rapporteren over de diversiteitsdoelstellingen in de ondernemingsplannen. Dit is een hefboom voor inclusie.

Het Vlaams personeelsstatuut

Wij waarderen de volgende wijzigingen:

- De wijzigingen uit het BVR gelijke kansen en diversiteit worden overgenomen.

- De nieuwe benaming van het integratieprotocol: een inclusieprotocol, met een jaarlijkse heroverweging in functie van veranderende noden.
- Het inclusieprotocol voorziet bijkomende maatregelen voor woon-werkverkeer. Dit maakt aangepast vervoer mogelijk in bepaalde gevallen.
- De drempelwaarde voor voorbehouden betrekkingen wordt toegepast op alle Vlaamse overheidsdiensten.

Ook de investering in monitoring is een goede zaak. Dit toont de ambitie om het aantal personen met een handicap of chronische ziekte die voor de Vlaamse overheid werken in kaart te brengen. Zo kan de overheid de evolutie van de streefcijfers beter opvolgen.

3. De Vlaamse regering: een voorbeeld

De Vlaamse regering had grote ambities voor de beleidsperiode 2019-2024. Zo wil de Vlaamse regering meer mensen duurzaam aan het werk krijgen: wel 120.000 personen. Eén van de speerpunten van de [Beleidsnota Werk en Sociale economie 2019-2024](#) is 'Iedereen aan boord'. Elk talent moet benut worden. Dat vraagt om mensen te ondersteunen die het moeilijk hebben op onze arbeidsmarkt. In de beleidsnota wordt verwezen naar tewerkstellingscijfers in het Vlaamse gewest van 2018. Waar 80,1% van de personen tussen 20 en 64 jaar aan het werk zijn, is dit percentage slechts 45,8% bij personen met een arbeidshandicap.

De Vlaamse regering heeft een voorbeeldfunctie in de samenleving. Wij verwachten dat de Vlaamse regering het goede voorbeeld geeft én de lat legt waar werkgevers niet onder mogen duiken. Dit vraagt niet alleen om ambitieuzere maatregelen, het vraagt ook om andere maatregelen. Om een nieuw elan. We merken namelijk weinig vooruitgang. De uitgevoerde acties hebben niet geleid tot een betere tewerkstelling van personen met

een handicap of chronische ziekte. En dat terwijl er een krapte op de arbeidsmarkt is: er zijn veel jobs die maar niet ingevuld geraken. Daarbij wijzen we ook op de behoefte aan acties die personen met een zware ondersteuningsnood jobkansen bieden. Het gebrek aan een strategisch meerjarenplan gelijkekansen- en diversiteitsbeleidⁱ toont dat er te weinig aandacht is op lange termijn.

Hoewel de Vlaamse regering de gelijke kansen wil garanderen bij instroom, doorstroom en tewerkstellingⁱⁱ, ontbreken de inspanningen en het budget om deze ambitie te realiseren.

4. De omschrijving van 'handicap'

De Vlaamse regering maakte al gebruik van de omschrijving van 'handicap' van het VN-Verdrag Handicapⁱⁱⁱ in het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. Wij zijn hier tevreden mee. **Het valt ons echter op dat er een wijziging is aangebracht aan de omschrijving van 'handicap'**. Het VN-Verdrag Handicap (art. 1) hanteert de volgende omschrijving: 'Personen met een handicap omvat personen 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.'

In artikel 4 van het besluit van de Vlaamse regering over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie is 'samenleving' vervangen door 'arbeidsmarkt'. Maar de benadering van een handicap gaat ruimer dan de arbeidsmarkt. Personen met een handicap ervaren drempels op alle levensdomeinen. Zo zijn drempels op het vlak van mobiliteit en onderwijs bepalend voor de jobkansen van personen met een handicap. Wij vragen om de omschrijving van 'handicap' te hanteren zoals opgenomen in artikel 1 van het VN-Verdrag Handicap.

Op basis van de omschrijving van handicap van het VN-Verdrag Handicap worden de groepen van personen met een handicap of

chronische ziekte uitgebreid en bijgewerkt. Tegelijk merken wij op dat het woord 'minstens' geschrapd wordt in artikel 2, in punt 4°. Wij begrijpen dat dit zorgt voor duidelijkheid en rechtszekerheid. Tegelijk is het belangrijk **om een open kijk te houden op handicap**. De kijk op handicap blijft te medisch, en gericht op een erkenning van handicap. Wij benadrukken dat het ook belangrijk is om oog te hebben voor de drempels die personen ervaren om te werken. Het zijn namelijk deze drempels en de toegang tot ondersteuning die bepalen of zij kunnen werken. Een beperking is persoonlijk en een handicap ontstaat vooral in wisselwerking met de maatschappij. Een open kijk op handicap waarborgt dat alle personen met een handicap gevat worden en ondersteuning kunnen krijgen. Dit is ook belangrijk voor personen met een vermoeden van handicap, in een diagnoseproces en bij een lopende aanvraag voor de erkenning van handicap.

Wij zijn tevreden dat de Vlaamse regering een opening voorziet voor personen zonder externe erkenning in artikel 2, paragraaf 1, lid 4, punt g).

'Personen met een attest van de preventieadviseur-arbeidsarts waaruit blijkt dat er blijvende aandacht moet zijn voor de effecten van de handicap of chronische ziekte op de taken, arbeidsomstandigheden of het rendement voor het behoud van de tewerkstelling.'

De nota aan de Vlaamse regering verduidelijkt dat dit een interne erkenning van handicap mogelijk maakt bij een indicatie van handicap of chronische ziekte, als het personeelslid geen attest heeft en nog niet afwezig was door ziekte. Dit is echter enkel van toepassing voor het behoud van werk, niet om te starten bij de Vlaamse overheid. Wij vragen om deze groep open te trekken naar personen met een indicatie van handicap of chronische ziekte, en voor het starten, hervatten en behouden van werk.

Aanbevelingen

- ✓ Hanteer de omschrijving van 'handicap' van artikel 1 van het VN-Verdrag Handicap.

- ✓ Behoud een open kijk op handicap. Vertrek hierbij van de drempels die een persoon ervaart en de nood aan ondersteuning.
- ✓ Verruim de groep die in aanmerking komt voor een interne erkenning van handicap. Vermeld in het uitvoeringsbesluit expliciet 'een indicatie van handicap of chronische ziekte' én breid de toepassing uit naar het starten, hervatten en behouden van werk.

5. Streefcijfers

De Vlaamse regering streefde naar 3% personeelsleden met een handicap of chronische ziekte tegen 2020. Die doelstelling is vandaag nog steeds niet behaald, maar blijft belangrijk. We verwijzen daarbij ook naar de ambitie van de Vlaamse overheid om een weerspiegeling te zijn van de samenleving^{iv}. Om hier werk van te maken, maakt de Vlaamse regering gebruik van streefcijfers. Volgens de laatste rapportering over de diversiteitscijfers bij de Vlaamse overheid (30 juni 2023) zijn er 1.006 personeelsleden met een handicap of chronische ziekte op een totaal van 39.742. Dat brengt het percentage op 2,5%. Dit is een belangrijke vooruitgang sinds 2018 (1,8%), maar ook een trage groei sinds 2021 (2,4%).

De nieuwe, verruimde definitie van personen met een handicap en chronische ziekte zal zorgen voor 33 extra erkende personeelsleden en een tewerkstellingspercentage van 2,6%. Tegelijk heeft bijna 15% van de bevolking tussen 20 en 64 jaar een arbeidshandicap^v. Dit toont aan dat het streefcijfer van 3% weinig ambitieus is. De tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid moet beter. Het streefcijfer van 3% behalen, is een minimale doelstelling. Wij verwachten concrete maatregelen om het streefcijfer te behalen, gericht op de aanwerving van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. Daarbij moet ook aandacht uitgaan naar de aanwerving van personen met een grote ondersteuningsnood.

Belonende maatregelen kunnen hierbij helpen. Bijvoorbeeld een vrijstelling van besparingsdoelstellingen van personeelsbeheer als een entiteit het streefcijfer behaalt.

Wij zien het behalen van het streefcijfer van 3% slechts als een tussenstap, niet als einddoel. Wij zien dit op korte termijn: tegen eind 2024. Onderzoek of het zinvol is om het streefcijfer op te nemen als diversiteitsdoelstelling voor elke entiteit. Kan de Vlaamse overheid het streefcijfer niet behalen? Dan vragen wij een grondige doorlichting met ervaringsdeskundigen. Daarbij stellen wij ons de vraag of een streefcijfer bindend moet zijn. Door de toepassing van de nieuwe, verruimde definitie van personen met een handicap of chronische ziekte en de aangepaste monitoring, vinden wij het ook aangewezen om het streefcijfer te verhogen.

Aanbevelingen

- ✓ Behaal het streefcijfer van 3% voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte tegen eind 2024. Investeer in gerichte maatregelen voor de instroom van personen met een handicap of chronische ziekte.
- ✓ Verhoog het streefcijfer voor personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid.
- ✓ Onderzoek de afdwingbaarheid van maatregelen om de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte te verbeteren.

6. Stimuleer de instroom

Het valt ons op hoe beperkt de maatregelen zijn om de jobkansen van personen met een handicap of chronische ziekte te verbeteren. Enkel de maatregel over de drempelwaarde van de voorbehouden betrekkingen draagt hieraan bij. Het is nochtans een doelstelling van de Vlaamse regering om extra in te zetten op de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte en integrale toegankelijkheid^{vi}. In dit hoofdstuk doen wij aanbevelingen om de jobkansen van personen

met een handicap of chronische ziekte binnen de Vlaamse overheid te verbeteren.

6.1. Meer maatregelen van positieve actie

De drempelwaarde voor de voorbehouden betrekkingen wordt toegepast voor alle diensten van de Vlaamse overheid. Dat is een goede positieve actie. Maar de drempelwaarde ligt maar op maximaal één procent en de diensten kunnen zelf de functies kiezen. Dit gaat vaak om functies op niveau C en D, geen evenredige arbeidsdeelname dus. En het is slechts één maatregel. Het mag niet bij deze ene positieve actie blijven. Personen met een handicap of chronische ziekte ervaren verschillende drempels tijdens het rekruterings- en selectieproces. Dat vraagt een aanpak vanuit verschillende hoeken. Daarnaast is niet alleen de instroom belangrijk. Ook doorstroom en loopbaanontwikkeling zijn van belang. Wij denken aan de volgende maatregelen:

- Leg wervingsreserves aan van personen met een handicap of chronische ziekte.
- Zet in op mentoringtrajecten of ondersteuningsprogramma's voor sollicitanten met een handicap of chronische ziekte bij het doorlopen van sollicitatieprocedures.
- Zet verder in op het universeel toegankelijk maken van de selectieprocedure.
- Werk bij de selectieprocedure met een minimumbereik waarbij er voldoende personen met een handicap of chronische ziekte moeten solliciteren. Werk hiervoor met een clause dat de vacature ook openstaat voor andere kansengroepen die drempels ervaren.
- Geef bij een vergelijkende selectie met twee gelijkwaardige kandidaten voorrang aan kansengroepen die drempels ervaren, zoals personen met een handicap of chronische ziekte.
- Maak gebruik van een vlot werkende EVC-procedure om eerder verworven competenties (EVC) te erkennen. Zo krijgen personen met een handicap of chronische ziekte zonder de

vereiste diplomavooraarden gelijke kansen voor een job bij de Vlaamse overheid. Breid de overheidsfuncties waarvoor personen via een EVC-traject in aanmerking komen sterk uit.

- Experimenteer met methodes als 'open hiring' en 'job design'.
- Faciliteer dat personen met een handicap of chronische ziekte deeltijds aan het werk kunnen bij de Vlaamse overheid. Informeer de doelgroep door een gerichte informatiecampagne over de mogelijkheid van deeltijds werk.
- Werk een gerichte wervingscampagne uit voor overheidsvacatures op niveau A en B.
- Werk een communicatiecampagne uit over werken bij de Vlaamse overheid als persoon met een handicap en chronische ziekte. Besteed hierbij aandacht aan positieve beeldvorming en goede praktijken. Ter inspiratie verwijzen wij naar de campagne van Individueel maatwerk: [Pracht van een werkkracht](#) en de campagne van de federale overheid: Talenten met een tikkeltje extra.
- Blijf inzetten op de opleiding en sensibilisering van HR-managers en leidinggevenden tot iedereen voldoende op de hoogte is over een degelijk gelijkekansenbeleid.

Aanbeveling

- ✓ Geef personen met een handicap of chronische ziekte meer jobkansen door in te zetten op meerdere positieve acties.

6.2. Toegankelijkheid: een teken van diversiteit

Een toegankelijk gebouw straalt diversiteit uit. Aan personen met een handicap geeft het de boodschap: je bent welkom. Voor veel personen met een handicap is de toegankelijkheid van een gebouw immers een gekende en belangrijke drempel voor hun arbeidskansen. Wij vinden het dan ook positief dat er wordt verwezen naar [het besluit van de Vlaamse regering van 5 juni 2009 over de gewestelijke stedenbouwkundige verordening inzake toegankelijkheid](#). Dit toont dat er een bewustzijn is van de

problemen op het vlak van toegankelijkheid, en roept op tot verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen voor het verbeteren van de toegankelijkheid. Jammer genoeg is het slecht gesteld met de toegankelijkheid in Vlaanderen. Dit geldt ook voor de gebouwen van de Vlaamse overheid.

Het Agentschap Facilitair Bedrijf nam al stappen voor de toegankelijkheid van bestaande publieke kantoorgebouwen met hun actieplan 2015-2019. In samenwerking met Inter werd hiervoor een kwaliteitslabel ontwikkeld: [label Toegankelijk Gebouw](#). Hierbij hoort een plan van aanpak om de toegankelijkheid van publieke kantoorgebouwen van de Vlaamse overheid te verbeteren.

Gelet op de lage tewerkstelling van personen met een handicap bij de Vlaamse overheid, herhalen wij ons pleidooi om de toegankelijkheid in Vlaanderen te verbeteren. Toegankelijkheid is bovendien een grondbeginsel van het VN-Verdrag Handicap. Het VN-Verdrag Handicap legt de Verdragsstaten in art. 9 onder meer op om passende maatregelen te nemen om personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen de toegang te garanderen tot de fysieke omgeving, met inbegrip van werkplekken^{vii}. Redelijke aanpassingen volstaan hierbij niet.

Wij wijzen hierbij op de voorbeeldfunctie van de Vlaamse regering. Een Vlaamse regering die een voortrekkersrol inneemt, kan private sectoren stimuleren om hun gebouwen toegankelijk te maken. Wij treden Inter bij dat de Vlaamse regering kan starten met het verder zetten en uitbreiden van hun actieplan voor hun eigen gebouwen^{viii}. Inter gaf hierbij de aanbeveling om het label Toegankelijk Gebouw in te zetten als instrument om de huidige situatie in kaart te brengen en om ambities te formuleren. Wij steunen dit, en vragen om te streven naar het hoogste label. Zo worden de principes van Universal design of universeel ontwerp gevolgd en is het gebouw toegankelijk voor alle doelgroepen.

Aanbeveling

- ✓ Stem af met de minister bevoegd voor het Facilitair Beheer om de toegankelijkheid van de publieke gebouwen van de Vlaamse overheid stapsgewijs te verbeteren. Streef hierbij naar het hoogste label Toegankelijk Gebouw.

6.3. Het inclusieprotocol: een belangrijk instrument

Wij betreuren dat het signaal wordt gegeven dat een inclusieprotocol opmaken een omslachtige en onnodige procedure is voor de toekenning van het verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte. Zo vermeldt de nota aan de Vlaamse regering:

‘Momenteel is er in het VPS opgenomen dat de toekenning van het verlofstelsel noodzakelijk via het integratieprotocol verloopt. (...) Dit verzwaart de procedure aanzienlijk. Het opmaken van een integratieprotocol is immers een procedure die tijd en energie van de betrokken partijen in beslag neemt terwijl dit onnodig is, aangezien het toch gaat over een bevoegdheid van de arbeidsarts. Daarom is het voorstel om dit te wijzigen in de zin dat het niet meer noodzakelijk verloopt via het integratieprotocol maar via de arbeidsarts.’

Wij erkennen dat het opmaken van een inclusieprotocol tijd en energie vraagt. Wij begrijpen ook de beleidskeuze om de procedure voor de toekenning van het verlofstelsel lichter te maken. Dit heeft ook als voordeel dat het de drempel voor het personeelslid met een handicap of chronische ziekte verlaagt. Daarnaast erkennen wij de rol en deskundigheid van de arbeidsarts, en zijn wij bewust dat de arbeidsarts ook in gesprek kan gaan met de leidinggevende. **Dit neemt niet weg dat het inclusieprotocol een belangrijk instrument is voor de aanvraag van redelijke aanpassingen, en om personeelsleden met een handicap of chronische ziekte op**

de werkvloer te ondersteunen. Het inclusieprotocol garandeert ook dat de toegekende redelijke aanpassingen toegepast worden.

Voor personen met een handicap of chronische ziekte is deeltijds werken een belangrijke redelijke aanpassing. Redelijke aanpassingen zijn per definitie het resultaat van een dialoog tussen de verzoeker en drager van de plicht. Dat redelijke aanpassingen in samenspraak tot stand moeten komen, is ook een kernelement van de uitvoering van de plicht van redelijke aanpassingen^{ix}. **Wij herhalen dan ook ons pleidooi voor dialoog als leidend principe bij een aanvraag van redelijke aanpassingen^x.** Een gesprek blijft bovendien de beste manier om de doeltreffendheid, relevantie en haalbaarheid van aanpassingen te verkennen.

De dialoog tussen het personeelslid en de leidinggevende, de handicapexpert en de HR-medewerker is van nog groter belang bij de toekenning van het verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte. Het verlofstelsel heeft namelijk impact op de taakinhoud en werkorganisatie. Dialoog is nodig om samen tot een optimale en duurzame oplossing te komen. De opmaak van een inclusieprotocol is daarbij een belangrijk instrument en maakt deel uit van een dynamisch proces.

Daarnaast betreuren wij de beeldvorming over het inclusieprotocol. Hoewel het inclusieprotocol een belangrijk instrument is, geeft deze beleidsmaatregel de indruk dat het inclusieprotocol weinig zinvol is. Dit zal personeelsleden met een handicap of chronische ziekte afremmen om er gebruik van te maken. Wij vragen om te letten op een correcte en positieve beeldvorming over het inclusieprotocol.

Wij vinden het belangrijk dat alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte geïnformeerd worden over het recht op redelijke aanpassingen en het inclusieprotocol. Momenteel is het enkel bij een voorbehouden betrekking een standaardprocedure om een inclusieprotocol op te maken. Bij een

zichtbare beperking, kan een gesprek over het inclusieprotocol en over redelijke aanpassingen voorgesteld worden. In alle andere gevallen gebeurt het gesprek op initiatief van de persoon zelf. Personen met een handicap of chronische ziekte kunnen hun rechten echter enkel opnemen als zij hun rechten kennen. Het is dan ook belangrijk om zo vroeg mogelijk op de hoogte te zijn over het inclusieprotocol, en de mogelijkheid van redelijke aanpassingen. Om de rechtenverkenning van personen met een handicap of chronische ziekte te waarborgen, vragen wij om informatie over het inclusieprotocol en redelijke aanpassingen op te nemen in de vacatureteksten.

Aanbevelingen

- ✓ Wees bewust van de negatieve framing van het inclusieprotocol in de beleidsnota. Zet in op correcte en positieve beeldvorming van het inclusieprotocol.
- ✓ Zorg dat alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte geïnformeerd worden over redelijke aanpassingen en het inclusieprotocol. Neem deze informatie op in vacatureteksten.

7. Maatregelen voor woon-werkverkeer

De maatregelen voor woon-werkverkeer worden afgestemd op het plaats- en tijdsafhankelijk werken of 'hybride werken'. Dit verwijst naar (samen)werken vanuit verschillende locaties.

7.1. Bestaande maatregelen: twee maten en twee gewichten

Voor de bestaande maatregelen voor woon-werkverkeer wordt er een onderscheid gemaakt tussen:

- personeelsleden met een parkeerkaart,

- personeelsleden met een inclusieprotocol én nood aan ondersteuning voor woon-werkverplaatsingen.

Voor personeelsleden met een parkeerkaart wordt de bestaande maatregel aangepast. De tegemoetkoming voor woon-werkverkeer zal berekend worden op basis van de dagen dat zij met de wagen naar de werkplek komen. Daar zijn wij het mee eens. Maar wij stellen ons ook vragen. Waarom wordt deze maatregel enkel toegepast voor personeelsleden met een parkeerkaart? En waarom gebeurt deze vergoeding op basis van een treinkaart tweede klasse, en voor de andere personeelsleden op basis van een treinkaart eerste klasse? Er wordt gemeten met twee maten en twee gewichten: personeelsleden worden niet gelijk behandeld. Dit is een tegenstrijdigheid met het VN-Verdrag Handicap.

Wij benadrukken dat de woon-werkmaatregelen moeten uitgaan van de nood aan ondersteuning. Het zijn de ondersteuningsnoden die bepalend zijn voor de maatregel, niet het wel of niet beschikken over een parkeerkaart of inclusieprotocol. Wij vragen om de woon-werkmaatregelen te harmoniseren zodat alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte met verplaatsingsmoeilijkheden dezelfde rechten hebben.

7.2. Bijkomende maatregelen: verbreed de doelgroep

Er komen aanvullende maatregelen voor personeelsleden met ernstige locomotorische beperkingen die niet met de auto kunnen rijden en niet met het openbaar vervoer kunnen reizen. Wij zijn tevreden met deze bijkomende maatregel. Dit verhoogt de kans op een duurzame tewerkstelling als iemand zich niet zelfstandig kan verplaatsen. Wij zijn echter bezorgd over de volgende elementen:

- De nauwe omschrijving van de doelgroep: personeelsleden met ernstige locomotorische beperkingen.
- De voorwaarden voor de toekenning van de maatregel.

Een locomotorische beperking gaat over het bewegingsapparaat. Deze bepaling sluit veel personen met een handicap en chronische

ziekte uit. Ook een locomotorische impact van een handicap of chronische ziekte is niet ruim genoeg geformuleerd. Meerdere factoren zijn bepalend voor de rijgeschiktheid én het gebruik van het openbaar vervoer. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de wetenschappelijke richtlijn over de ziekte van Parkinson^{xi}, en is ook van toepassing voor veel andere vormen van handicap en chronische ziekte. Ook een meervoudige beperking kan ervoor zorgen dat een persoon zich niet kan verplaatsen met de wagen en het openbaar vervoer. Daarnaast wijzen wij op de problematiek van vervoersarmoede.

De maatregel kan enkel toegekend worden als het past binnen het voorziene budget. Wij vrezen dat de personeelsleden die deze maatregel nodig hebben, hier geen gebruik van kunnen maken. Dit kan betekenen dat het personeelslid het werk moet stopzetten, of enkel nog van thuis kan werken. Ook hier zijn wij geen voorstander van. Dit ontnemt kansen op loopbaanontwikkeling en is ook niet gunstig voor de werkorganisatie.

Aanbevelingen

- ✓ Vertrek voor de maatregelen voor woon-werkverkeer van de ondersteuningsnoden van de personen met een handicap of chronische ziekte.
- ✓ Pas de tegemoetkoming op basis van effectieve woon-werkverplaatsing toe voor alle personeelsleden die recht hebben op een maatregel voor woon-werkverkeer.
- ✓ Verruim de doelgroep die recht heeft op bijkomende maatregelen voor woon-werkverkeer naar personen met ernstige verplaatsingsmoeilijkheden omwille van hun handicap of chronische ziekte.

8. Verlofstelsels voor deeltijdse prestaties: nood aan duidelijkheid en gelijke rechten

Statutaire of vast benoemde personeelsleden met een externe erkenning van handicap of chronische ziekte hebben recht op verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte. De voorwaarden voor dit verlofstelsel zijn een externe erkenning van handicap en de beslissing van de arbeidsarts dat het verlofstelsel noodzakelijk is om het werk te starten, hervatten of behouden.

Het verlofstelsel is een belangrijke redelijke aanpassing voor personen met een handicap of chronische ziekte, omdat voltijds werken vaak niet haalbaar is. Toegang tot het verlofstelsel is bijgevolg een recht van alle personeelsleden dat gegarandeerd moet worden. **Het verlofstelsel is echter enkel van toepassing voor statutaire personeelsleden.** Dit is een ongelijke behandeling die dringend weggewerkt moet worden. De ongelijkheid tussen statutaire en contractuele personeelsleden is niet meer van deze tijd. Het gaat simpelweg om personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. Zij moeten gelijk behandeld worden, met exact dezelfde rechten en ondersteuning.

Dit onderscheid is bovendien in strijd met het VN-Verdrag Handicap. Deeltijds werken is een redelijke aanpassing, en bijgevolg een recht van personen met een handicap. Ook hier moet de nood aan ondersteuning bepalend zijn, niet het statuut. Wij wijzen ook op de verschuiving naar een contractuele aanwerving. Nieuwe personeelsleden zullen meer en meer contractueel aangeworven worden. Dit betekent dat steeds minder personeelsleden met een handicap of chronische ziekte in de toekomst gebruik zullen kunnen maken van het verlofstelsel.

Ook de beperking tot personen met een externe erkenning van handicap of chronische ziekte is in strijd met het VN-Verdrag handicap. Dit betekent dat niet alle personen met een

handicap of chronische ziekte hun rechten kunnen opnemen. Wij begrijpen dat dit te maken heeft met de arbeidsarts die zowel instaat voor de erkenning van handicap, als voor de toekenning van het verlofstelsel. Maar dit mag er niet voor zorgen dat personen met een interne erkenning van handicap of chronische ziekte geen recht hebben op deeltijds werken.

Niet alleen de doelgroep van het verlofstelsel is te beperkt. **Ook de bepalingen van het verlofstelsel zijn te beperkt.** Zo merken wij op dat een werkregime van minder dan 50% niet mogelijk is. Dit is een gemiste kans voor de jobkansen van personen met een handicap of chronische ziekte. De mogelijkheid van minder dan halftijds werken, kan de drempel verlagen om het werk te starten en te hervatten.

Daarnaast merken wij op dat er verschillende verlofstelsels zijn voor deeltijdse prestaties. Er zijn twee medische verlofstelsels, een [verlofstelsel na ziekte](#) en een [verlofstelsel wegens handicap of chronische ziekte](#), en een [verlofstelsel wegens een arbeidsongeval](#). De verschillende verlofstelsels zorgen voor veel onduidelijkheid. Zo is het verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte enkel voor statutaire personeelsleden. Binnen dit verlofstelsel zijn de mogelijke werkregimes: 50%, 60%, 70% en 80%. Het verlofstelsel kan voor onbepaalde duur toegekend worden. Het verlofstelsel voor deeltijdse prestaties na ziekte geldt voor statutaire en contractuele personeelsleden. De aanvraagprocedure verschilt naargelang het statuut. Het verlofstelsel kan aan alle werkregimes tussen 50% en 100%. Maar ook minder dan 50% is mogelijk, mits akkoord van de leidinggevende. Het verlofstelsel is voor bepaalde duur, met een verlengingsprocedure. Bij het verlofstelsel voor verminderde prestaties wegens een arbeidsongeval moet er minstens 50% gewerkt worden, met een aanvraag via Medex.

Het ingewikkelde kluwen van verlofstelsels met telkens verschillende voorwaarden, rechten en bepalingen, maakt het moeilijk om het bos door de bomen te zien. Zeker voor personen

met blijvende arbeidsongeschiktheid na een arbeidsongeval is het niet duidelijk onder welk stelsel zij vallen. Zij vallen namelijk onder de nieuwe, verruimde definitie van personen met een handicap en kunnen dus van verschillende verlofstelsels gebruik maken. Wij pleiten voor meer duidelijkheid over deze verlofstelsels, en voor gelijke rechten.

Aanbevelingen

- ✓ Maak het verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte toegankelijk voor alle personeelsleden, ook bij instroom. Zowel statutaire als contractuele personeelsleden hebben recht op deze redelijke aanpassing.
- ✓ Maak een werkregime van minder dan 50% mogelijk binnen het verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens een handicap of chronische ziekte.
- ✓ Zorg voor duidelijkheid over de verschillende verlofstelsels voor deeltijdse prestaties.
- ✓ Garandeer de gelijke behandeling van alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. Werk aan een gelijktrekking tussen personeelsleden met een interne en externe erkenning van handicap, en met een statutair en contractueel statuut.

9. Voldoende budget voor de maatregelen en monitoring

De budgettaire impact wordt vanaf 2025 geraamd op ongeveer 62.000 euro. Dit geldt voor de volgende maatregelen en acties:

- Verruiming van de definitie: minstens 33 nieuwe extra personeelsleden met een ondersteuningskost van gemiddeld 500 euro per jaar: 16.500,00 euro.

- Bijkomende tussenkomsten voor woon-werkverkeer: 10% van de 33 extra erkende personeelsleden aan een kost van 571,74 euro per jaar: 1.715,22 euro.
- Pilootproject voor jaarlijkse monitoring: 43.611,28 euro.

Het valt ons op dat de berekende budgettaire impact over de hele lijn een sterke onderschatting is. Dit gaat zowel over de financiering van tewerkstellingsondersteunende maatregelen als de bijkomende tussenkomsten voor woon-werkverkeer voor personen met een handicap of chronische ziekte. De inschatting van de gemiddelde kost per personeelslid is ontoereikend, zeker voor een dienst aangepast vervoer. Wij verwijzen hierbij naar het VN-Verdrag Handicap. Het VN-Verdrag Handicap benadrukt dat er gekeken moet worden naar het totale budget van een organisatie om de financiële haalbaarheid van een redelijke aanpassing te beoordelen^{xii}.

Daarnaast wijzen wij op een belangrijk probleem: het idee van redelijke aanpassingen wordt volledig omgedraaid. Het vertrekpunt van de maatregelen is namelijk het beschikbare budget, terwijl redelijke aanpassingen horen te vertrekken van de ondersteuningsnoden van de persoon. Ook dit is een tegenstrijdigheid met het VN-Verdrag Handicap. **Wij benadrukken dat het budget verhoogd moet worden zodat de ondersteuning van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte gegarandeerd kan worden.** Het budget moet ook toereikend zijn bij instroom van nieuwe personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. Het berekende budget houdt nu geen rekening met instroom. Ook de jaarlijkse monitoring van personen met handicap of chronische ziekte zal enkel gebeuren als de begroting dit toelaat. Monitoring is nochtans belangrijk om na te gaan of de streefcijfers behaald worden, en om de effectiviteit van de beleidsmaatregelen te beoordelen. Daarbij moet ook in kaart gebracht worden hoeveel personen met een hoge ondersteuningsnood voor de overheid werken.

Aanbevelingen

- ✓ Zorg voor voldoende budget voor de tewerkstellingsondersteunende maatregelen, het woon- en werkverkeer, en de monitoring van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid.
- ✓ Onderzoek de mogelijkheid van financiering via een open enveloppe.

10. Niets over ons zonder ons

'Niets over ons zonder ons' is een belangrijk principe. Wij vragen om de personeelsleden met een handicap of chronische ziekte te betrekken bij het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. De Vlaamse regering kan geen beleid maken voor hun personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, zonder hen aan het woord te laten. Zij beschikken over de kennis over bestaande drempels en kunnen belangrijke verbeteringen voorstellen. Wij missen de stem én ervaring van de personeelsleden met een handicap of chronische ziekte in dit voorontwerp van besluit. Ga in gesprek met hen. Bevraag hen actief. Betrek bij de beleidsmaatregelen het personeelsnetwerk Onbeperkt, van en voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid.

Aanbeveling

- ✓ Betrek personeelsleden met een handicap of chronische ziekte in de uitwerking van de oplossingen.

11. Begrippenlijst

Drempelwaarde: het minimum aantal personen.

Entiteit: een beleidsdomein bestaat uit een departement en één of meer verzelfstandigde agentschappen. Het departement en de agentschappen zijn de entiteiten.

EVC-procedure: EVC verwijst naar het 'erkennen van verworven competenties'. Dit betekent dat je kennis en vaardigheden hebt verworven door je ervaring. Met een EVC-procedure krijg je een bewijs van jouw ervaring dat gelijkstaat aan een diploma. Dat bewijs zorgt ervoor dat je bepaalde jobs mag uitoefenen.

Individueel maatwerk: de regelgeving om meer personen met een handicap te ondersteunen bij hun betaalde job. De overheid voorziet twee premies voor de werkgever: een loonpremie en een begeleidingspremie. De loonpremie dient voor ondersteuning of als compensatie voor een lagere productiviteit. De begeleidingspremie is een vergoeding voor extra begeleiding op de werkvloer.

Redelijke aanpassingen: een redelijke aanpassing verandert iets aan een omgeving, waardoor die toch toegankelijk wordt voor een persoon met een handicap. De maatregel zorgt ervoor dat een persoon met een handicap op een gelijke manier kan deelnemen aan de samenleving.

Streefcijfers: de cijfers die de Vlaamse regering wil bereiken voor een evenredige vertegenwoordiging van de verschillende kansengroepen. Een kansengroep is een groep personen die ondervertegenwoordigd is in een bepaalde arbeidsgroep zoals personen van buitenlandse herkomst en personen met een handicap of chronische ziekte.

Tewerkstellingsondersteunende maatregelen: een pakket van tegemoetkomingen om de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking te stimuleren. Dit gaat bijvoorbeeld over aangepast werkmateriaal en aanpassingen van de werkplek.

12. Eindnoten

- ⁱ [Beleidsmemorandum Handicap en Arbeid 2024-2029](#), p. 29.
- ⁱⁱ [Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2020](#)
- ⁱⁱⁱ Besluit van de Vlaamse regering over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie (2004), artikel 4.
- ^{iv} Beleidsnota HR-beleid en Audit Vlaamse Overheid 2019-2024, p.19.
- ^v Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen - Advies Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020, p. 8-9.
- ^{vi} Beleidsnota HR-Beleid en Audit Vlaamse overheid 2019-2024, p. 19-20.
- ^{vii} VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een Handicap, artikel 9.
- ^{viii} [Evaluatieonderzoek Vlaamse toegankelijkheidsverordening](#), p. 115-116.
- ^{ix} Algemeen commentaar 6 (2018), Comité voor de rechten van Personen met een Handicap (CRPD/C/GC/6), Artikel 5, paragraaf 3, punt 26 (a).
- ^x NOOZO – [Advies over het gelijkekansendecreet](#), p. 36. Redelijke aanpassingen komen in dialoog tot stand.
- ^{xi} Federatie Medisch Specialisten – [Richtlijn Ziekte van Parkinson, hoofdstuk 6 Psychosociale en maatschappelijke aspecten, 6.3 Rijgeschiktheid en de ziekte van Parkinson](#).
- ^{xii} Algemeen commentaar 6 (2018). Comité voor de rechten van Personen met een Handicap (CRPD/C/GC/6), Artikel 5, paragraaf 3, punt 26 (e).