

Advies over het Gelijkekansendecreet

Advies op vraag van Bart Somers, minister van
Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering
en Gelijke Kansen

Datum van publicatie: 11 september 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	5
1.1 Verzeker de algemene toegankelijkheid van informatie	6
1.2 Toegankelijkheid als verantwoordelijkheid van de hele samenleving	7
1.3 Veranker het recht op inclusie in het decreet	7
1.4 Via het horizontaal Gelijkekansenbeleid blijven waken over mensenrechten	7
1.5 Partnerorganisaties werken mee aan Gelijke Kansen vanuit het principe 'niets over ons zonder ons'	8
1.6 Gelijke behandeling: maatregelen, handhaving en sancties	9
1.7 Redelijke aanpassingen	10
1.8 Ontbrekende puzzelstukken in het Gelijkekansendecreet en beleid	11
Rechtsbijstand	11
Mensenrechten: vrijwaring van uitbuiting, geweld en misbruik	11
2. Inleiding	12
2.1 Situering	12
2.2 Samenvatting Gelijkekansendecreet	12
3. Algemeen en doelstellingen	14
3.1 Het recht op inclusie	14
Aanbevelingen	15
3.2 Toegang tot informatie en digitale inclusie	15
Vereng toegankelijke informatie niet tot digitale inclusie	15
Doelstellingen	16
Iedereen digitaal?	17

Aanbevelingen	18
4. Vlaams Gelijkekansenbeleid	19
4.1 Horizontale gelijkekansenbeleid.....	19
Complexe transversale acties vragen een engagement van de regering in het regeerakkoord	19
Coördinatie en stimulans van een gelijkekansenbeleid binnen de verschillende domeinen blijft nodig	20
Het actieplan voert het VN-Verdrag handicap uit.....	22
De stem van personen met een handicap in het gelijkekansenbeleid	22
Recht op ondersteuning als prioritaire doelstelling in het gelijkekansenbeleid	23
Aanbevelingen	24
4.2 Samenwerking met partnerorganisaties.....	25
Partnerorganisaties Gelijke Kansen.....	25
Partnerorganisatie digitale inclusie	26
Lokaal Gelijkekansenbeleid.....	27
Aanbevelingen	27
4.3 Toegankelijkheid	28
Aanbevelingen	29
5. Vlaams gelijkebehandelingsbeleid	29
5.1 Positieve actie	29
Aanbevelingen	30
5.2 Handhaving en sancties.....	31
Aanbevelingen	32
5.3 Redelijke aanpassingen.....	32
Wat zijn redelijke aanpassingen?	32
Redelijke aanpassingen zijn passend en kwaliteitsvol....	33
Indicatoren voor haalbaarheid en onevenredige last	34
Redelijke aanpassingen komen in dialoog tot stand	36

Aanvraagprocedure voor redelijke aanpassingen	37
Aanbevelingen	38
5.4 Toegankelijkheid als redelijke aanpassing	39
5.5 Rechtsbijstand als ontbrekend puzzelstuk	39
5.6 Mensenrechten: vrijwaring van uitbuiting, geweld en misbruik	40
6. Begrippenlijst.....	42
7. Eindnoten	46

1. Samenvatting

Het Gelijkekansendecreet (2008) krijgt een update, met aandacht voor de omzetting van Europese regelgeving op vlak van discriminatie en een andere aanpak om het gelijkekansenbeleid vorm te geven. Het creëert ook een kader voor toegankelijkheidsdeskundigen, die waken over de toegankelijkheid van nieuwe en vernieuwde gebouwen.

Wij zien een aantal goede evoluties in de wijzigingen van dit decreet:

- Het beleid rond digitale inclusie krijgt een verankering. In dit inclusiebeleid is er aandacht voor toegankelijkheid.
- Het decreet legt de werking vast van een aantal organisaties die vanuit een mensenrechtenperspectief aan gelijke kansen werken. Zij kunnen nu op een duurzame manier hun werking uitbouwen. Wij staan positief tegenover de opgelegde voorwaarden en voorziene rollen voor deze organisaties.
- De discriminatiegronden worden uitgebreid of aangepast. Zo wordt het kenmerk 'sociale bescherming' toegevoegd. Dat is een ruim begrip en is bijvoorbeeld van toepassing voor personen met een handicap die een zorgbudget via de Vlaamse Sociale Bescherming ontvangen.
- Ouders en mantelzorgers van personen met een handicap zijn beter beschermd wanneer ze een thematisch verlof (zoals verlof voor de zorg van een zwaar ziek kind) opnemen, flexibilisering van de arbeidstijd aanvragen...
- Het decreet lijst factoren op om te bepalen of een redelijke aanpassing onevenredige last met zich meebrengt. Dit helpt om op een objectieve manier in kaart te brengen of een aanpassing wel of niet moet uitgevoerd worden. Zo wordt het recht op redelijke aanpassingen beter verankerd. Dit zou personen met een handicap meer rechtszekerheid bieden.

- De sancties bij discriminatie wogen vaak te licht. Het is positief dat de bedragen van de schadevergoeding worden verhoogd. De rechter kan ook afwijken van het standaardbedrag, en dit motiveren (bijvoorbeeld in het geval van langdurige gevallen van intimidatie of wanneer aanbevelingen van de geschillenkamer niet werden opgevolgd). Ook het optrekken van de verjaringstermijn tot 5 jaar is een goede zaak.
- Toegankelijkheidsverslaggevers gaan de toegankelijkheid van gebouwen na tijdens de ontwerpfase. Dit is een beloftevolle maatregel om de toegankelijkheid van publieke gebouwen te verbeteren.

1.1 Verzeker de algemene toegankelijkheid van informatie

Het Gelijkekansendecreet zet in op digitale inclusie. Inzetten op toegankelijkheid van algemene informatie wordt geschrappt als doelstelling. Wij vragen om blijvend aandacht te geven aan de toegankelijkheid van niet-digitale informatie.

- ✓ Behoud integrale toegankelijkheid van informatie als prioritaire activiteit in het Gelijkekansendecreet. Digitale inclusie is daar een belangrijk onderdeel van, maar kan deze doelstelling nooit volledig vervangen.
- ✓ Beklemtoon de nood aan toegankelijke crisiscommunicatie en noodinformatie bij de prioritaire activiteiten van het gelijkekansenbeleid.
- ✓ Verduidelijk dat de toegankelijkheid van digitale dienstverlening ook slaat op de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties.
- ✓ Neem "digitale veiligheid en vertrouwen" op als vijfde doelstelling om digitale inclusie te bevorderen.
- ✓ Garandeer het recht van personen met een handicap op een laagdrempelige en toegankelijke dienstverlening. Dit houdt in dat de mogelijkheid tot ondersteuning via een fysiek contact blijft bestaan. Neem het recht op niet-digitale dienstverlening mee in het digitale inclusiebeleid.

1.2 Toegankelijkheid als verantwoordelijkheid van de hele samenleving

Toegankelijkheid blijft een prioritaire activiteit in het Gelijkekansenbeleid. Wij vragen volgende maatregelen om dit beleid te versterken.

- ✓ Installeer een algemene toegankelijkheidsplicht.
- ✓ Stimuleer de inzet van ervaringsdeskundigen in de opleiding van toegankelijkheidsverslaggevers.
- ✓ Maak het mogelijk dat ervaringsdeskundigen aan de slag kunnen als toegankelijkheidsverslaggever. Voorzie een opleiding die personen met een handicap de juiste inhoudelijke en technische kennis laat verwerven.

1.3 Veranker het recht op inclusie in het decreet

We adviseren om een verwijzing in te passen naar het recht op inclusie (art. 22ter van de Grondwet). Hierdoor wordt het recht op volledige inclusie van personen met een handicap bevestigd. Koppel hieraan maatregelen (als deel van het Gelijkekansenbeleid) om personen te ondersteunen om via progressieve realisatie hun recht op inclusie in de samenleving te volbrengen.

1.4 Via het horizontaal Gelijkekansenbeleid blijven waken over mensenrechten

Het horizontaal Gelijkekansenbeleid zal voortaan inzetten op een aantal doelstellingen en acties waarbij verschillende domeinen samenwerken. De acties uit het actieplan zijn ter aanvulling van wat de verschillende beleidsdomeinen (onderwijs, jeugd...) al ondernemen om te werken aan gelijke kansen binnen hun eigen domein. **Wij zien kansen in een werkwijze waarbij er ingezet wordt op diepgaande samenwerking, met een engagement vanuit de Vlaamse regering.** Maar wij zien ook nog een aantal tekorten om op een krachtvolle manier complexe beleidsthema's aan te pakken.

- ✓ Bepaal in het decreet dat bij de opmaak van het horizontaal beleid en het actieplan telkens een minimum aantal doelstellingen en acties worden geselecteerd. Een substantieel aantal acties geven uitvoering aan het VN-Verdrag handicap.
- ✓ Leg de doelstellingen voor een gelijkekansenbeleid over de domeinen heen vast in het regeerakkoord. De aanpak van complexe problemen vraagt een duidelijk budget en engagement van de regering van bij de start van de beleidsperiode.
- ✓ Neem in het plan op hoe de Vlaamse regering uitvoering geeft aan de rechten van personen met een handicap.
- ✓ Behoud de bepaling in het decreet dat elk beleidsdomein verantwoordelijk blijft voor acties met betrekking tot gelijke kansen in het eigen domein en uitvoering van het VN-Verdrag handicap.
- ✓ Werk de rapportage over het horizontale beleid meer gedetailleerd uit in het decreet.
- ✓ Geef personen met een handicap een stem over het horizontale gelijkekansenbeleid. Zij moeten inspraak hebben bij de selectie van beleidsdoelstellingen en acties, alsook de opvolging van het gelijkekansenbeleid. Daaronder valt ook de opvolging van het horizontaal beleid en overleg rond toegankelijkheid.

1.5 Partnerorganisaties werken mee aan Gelijke Kansen vanuit het principe ‘niets over ons zonder ons’

Als deel van het gelijkekansenbeleid erkent de Vlaamse Regering partnerorganisaties. Het Gelijkekansendecreet creëert hiervoor een kader.

- ✓ 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.

- ✓ Leg in het Gelijkekansendecreet vast dat het subsidiebedrag van de partnerorganisaties wordt geïndexeerd.
- ✓ Garandeer dat een partnerorganisatie digitale inclusie voldoende expertise heeft over toegankelijkheid voor personen met een handicap en handicapdiversiteit. Dit gebeurt best via samenwerking met het middenveld handicap.
- ✓ Voorzie dat personen met een handicap een rol krijgen bij het ontwerp, de ontwikkeling en opvolging van diensten en beleid op vlak van digitale inclusie.
- ✓ 'Niets over ons zonder ons' geldt ook voor het lokale niveau. Verzeker beleidsparticipatie van personen met een handicap in de werking van een partnerorganisatie lokaal gelijkekansenbeleid.

1.6 Gelijke behandeling: maatregelen, handhaving en sancties

- ✓ Positieve actie en positieve discriminatie worden in de praktijk vaak als synoniemen gebruikt. In de memorie van toelichting wordt er echter een onderscheid gemaakt tussen beide begrippen. Dit creëert opnieuw verwarring over de mogelijkheden om deze maatregelen te treffen. Duid daarom het verschil tussen deze twee begrippen.
- ✓ Werk de voorwaarden voor maatregelen van positieve actie verder uit. Doe dit in samenspraak met organisaties van personen met een handicap.
- ✓ Werk aan een regelgevend kader voor praktijktesten. Laat inspectiediensten controleren op discriminatie en maak het mogelijk dat de resultaten worden gebruikt in het kader van bewijsvoering en handhaving.
- ✓ Een rechter kan bevelen om discriminatie te doen ophouden (stakingsbevel). Dit kan gepaard gaan met specifieke maatregelen. Verduidelijk wat deze specifieke maatregelen kunnen inhouden.

1.7 Redelijke aanpassingen

Het Gelijkekansendecreet legt een aantal criteria of indicatoren vast om te bepalen of een aanpassing redelijk is, dan wel onevenredige last veroorzaakt. NOOZO erkent dat het voordelen kan opleveren om de indicatoren vast te leggen. Het kan meer rechtszekerheid bieden, maar we zien ook enkele risico's in de voorziene formuleringen. Daarnaast werkte de overheid een aanvraagprocedure uit om aanpassingen aan te vragen. Dit kan voordelig zijn wanneer de aanvraag stroef loopt. De procedure vraagt bijschaving om personen met een handicap voldoende zekerheid te bieden.

- ✓ Hanteer de begrippen redelijkheid en onevenredige last bij aanpassingen op een correcte manier. Redelijkheid verwijst naar de doeltreffendheid van een aanpassing. Wanneer een aanpassing als buitensporig wordt beoordeeld, dan gaat het om onevenredige last.
- ✓ Dialoog geldt als leidend principe bij een aanvraag tot redelijke aanpassingen. Schrijf dit in de wetgeving in.
- ✓ Behoud de indicatoren uit het interfederale protocol ten gunste van personen met een handicap om de redelijkheid en onevenredige last van aanpassingen te bepalen.
- ✓ Verwijs naar de factoren die de kwaliteit van een aanpassing in kaart brengen. Verduidelijk dat deze lijst van criteria als niet-limitatief geldt. Een te strikte lijst met factoren om de redelijkheid van een aanpassing te bepalen werkt beperkend voor de dialoog tussen de beide partijen.
- ✓ Verkort de termijnen bij de aanvraagprocedure van redelijke aanpassingen.
- ✓ Let op dat de aanvraagprocedure het recht op redelijke aanpassingen niet uitholt. De procedure moet dienen als hulpmiddel of richtinggevend kader om via een overlegprocedure redelijke aanpassingen te realiseren. Een afwijking van de procedure langs de kant van de persoon met

een handicap mag niet resulteren in een (onterechte) weigering van een aanpassing.

1.8 Ontbrekende puzzelstukken in het Gelijkekansendecreet en beleid

Rechtsbijstand

De toegang tot de rechter gaat voor veel personen met een handicap gepaard met drempels. NOOZO pleit voor toegankelijke rechtsbijstand. Dit zou kunnen via lokaal beschikbare contactpunten waar gratis juridisch advies wordt verleend en geholpen bij de stap naar de rechter.

Mensenrechten: vrijwaring van uitbuiting, geweld en misbruik

Wij wijzen op de nood op een nationaal preventiemechanisme dat inzet op controle van plaatsen van vrijheidsberoving en institutionalisering. Een samenwerking tussen de deelstaten is daarbij aangewezen.

2. Inleiding

2.1 Situering

De Vlaamse regering wijzigt het Vlaamse Gelijkekansen- en gelijkebehandelingsdecreet. Op 23 juni 2023 gaf de Vlaamse regering een eerste goedkeuring aan het [voorontwerp van het Gelijkekansendecreet](#). Vlaams minister van Gelijke Kansen, Bart Somers, vroeg NOOZO hierover om advies. Ter voorbereiding van dit advies ging de adviesgroep van NOOZO in gesprek met de raadgevers van het kabinet van de minister van Gelijke Kansen. Daarnaast kwam jurist Jogchum Vrielink een toelichting geven over de [evaluatiestudie van het Gelijkekansendecreet](#) tijdens een bijeenkomst van de adviesgroep en een focusgroep.

2.2 Samenvatting Gelijkekansendecreet

Het Gelijkekansenbeleid wijzigt op 4 thema's:

1. Antidiscriminatiebeleid

Er gebeuren een aantal wijzigingen die een impact hebben op het leven van personen met een handicap:

- Op vlak van evenwicht tussen werk en privéleven: ouders en mantelzorgers zijn beter beschermd op hun werk bij de aanvraag van ouderschapsverlof, mantelzorgverlof, een vraag tot flexibele arbeidsregeling,...
- De represaillebescherming wordt uitgebreid. Dit houdt in dat personen die getuigen in een zaak over discriminatie beter beschermd zijn.
- De invulling van redelijke aanpassingen wordt opgenomen in het decreet. Het decreet legt de indicatoren vast die in kaart brengen of een aanpassing doeltreffend is of onevenredige last teweegbrengt. De elementen om de redelijkheid en onevenredigheid van een aanpassing te beoordelen zijn hierdoor beter verankerd. Ten opzichte van het [protocol ten gunste van personen met een handicap](#) worden 2 nieuwe indicatoren toegevoegd. Het gaat om:

- aard en omvang van de organisatie,
- levensduur van de eventuele aanpassingen.
- Er komt een standaardprocedure om redelijke aanpassingen aan te vragen (inclusief maximale termijnen).
- Er wordt nadruk gelegd op toegankelijkheid als redelijke aanpassing.
- De schadevergoedingen worden verhoogd.

2. Horizontaal beleid

- Er wordt sneller een actieplan Gelijke Kansen opgesteld (van 9 maanden naar 6 maanden na de start van de Vlaamse Regering).
- In het actieplan wordt meer ingezet op aanvullende/extra acties die de bestaande acties van de beleidsdomeinen moeten versterken. Het plan zou dus meer moeten worden dan een 'inventaris' van wat er al gebeurt.
- De Vlaamse regering machtigt hoe agentschappen het gelijkekansenbeleid vormgeven.

3. Partnerorganisaties

- Het gelijkekansenbeleid wordt verder vormgegeven via partnerorganisaties.
- Een organisatie kan een erkenning (van 5 jaar) ontvangen en tekent een samenwerkingsovereenkomst met de regering.
- Partnerorganisaties moeten 1 of meerdere rollen opnemen:
 - Belangenbehartiger,
 - Expertisecentrum,
 - Dienstverlener/informatie verstrekker,
 - Netwerkorganisatie.

- Er komt een erkenning voor 2 nieuwe partnerorganisaties op vlak van:
 - digitale inclusie,
 - organisatie die lokale besturen ondersteunt bij het lokaal gelijkekansenbeleid.

4. Toegankelijkheid

Het decreet maakt een kader om toegankelijkheidsdeskundigen aan te stellen. Deze deskundigen controleren vergunningsdossiers op toegankelijkheid.

3. Algemeen en doelstellingen

3.1 Het recht op inclusie

Als grond voor gelijke kansen van personen met een handicap verwijzen we naar de rechten die voortvloeien uit het VN-Verdrag handicap en het recht op inclusie (art. 22ter van de Belgische grondwet). Deze regelgeving en rechtenkader hebben de volledige inclusie van personen met een handicap als doel en zijn van toepassing in dit decreet. Om tot inclusie te komen zijn redelijke aanpassingen en het recht op ondersteuning essentieel.

We adviseren om een **verwijzing in te passen naar het art. 22ter van de Grondwet**. Hierdoor wordt het recht op volledige inclusie van personen met een handicap bevestigd. Een verwijzing naar dit grondrecht is evident voor een Vlaams Gelijkekansendecreet. Dit noodzaakt de nodige maatregelen om het recht op inclusie te realiseren. Daartoe kent ook het Gelijkekansendecreet het recht op persoonlijke ondersteuning waar dit van toepassing is. Er zullen maatregelen genomen worden om dit recht in de praktijk progressief te realiseren en gelijke kansen voor personen met een handicap te bereiken.

Aanbevelingen

- ✓ Veranker het recht op inclusie in het Gelijkekansendecreet (op basis van artikel 22ter in de grondwet).
- ✓ Het recht op inclusie legt op dat elke overheid en beleidsdomein werkt aan de uitvoering van het VN-Verdrag handicap en acties onderneemt om structurele hervormingen door te voeren. Daarbij hoort ook het recht op ondersteuning om een volwaardige participatie aan de samenleving mogelijk te maken.

3.2 Toegang tot informatie en digitale inclusie

Vereng toegankelijke informatie niet tot digitale inclusie

Het ontwerpdecreet legt een aantal thema's en prioritaire activiteiten voor kansengroepen vast om gelijke kansen te bevorderen. Dit gebeurt onder andere door integrale toegankelijkheid van infrastructuur en digitale inclusie te stimuleren.

Integrale toegankelijkheid van informatie wordt in het wijzigingsdecreet verengd tot digitale inclusie. Terwijl het vorige Gelijkekansendecreet erop gericht was om "integrale toegankelijkheid van informatie voor een publiek die voor een publiek toegankelijke is" te bevorderen. Deze activiteit wordt nu geschrapt en vervangen door digitale inclusie. Toegankelijkheid van informatie is echter breder dan de toegang tot internet, de digitale vaardigheden van personen en toegankelijke dienstverlening of websites.

Het VN-Verdrag handicap schuift toegankelijkheid van informatie naar voor als een belangrijke hefboom om te kunnen deelnemen aan de samenleving (art. 9). Toegang tot informatie is breed. Dit gaat over gedrukt materiaal toegankelijk maken, toegankelijke dienstverlening (zowel online als fysiek) en toegankelijke

noodinformatie.¹ De coronapandemie benadrukte de nood aan toegankelijke crisiscommunicatie, met aandacht voor handicapdiversiteit. Wij vragen om dit te garanderen via het Gelijkekansendecreet. Belangrijk daarbij is een goede afstemming met het federale niveau en de werking van info- en communicatiediensten verruimen met het zicht op toegankelijkheid.

Doelstellingen

Het gelijkekansenbeleid zet in op 4 doelstellingen om digitale inclusie te bevorderen:

- Toegang tot internet, apparatuur en programma's,
- Digitale vaardigheden van personen,
- Een ondersteuningsnetwerk,
- Toegankelijkheid en gebruiksvriendelijkheid van digitale dienstverlening.

Wij zijn tevreden dat digitale inclusie op een brede manier wordt ingevuld, met aandacht voor verschillende aspecten. De erkenning van het belang van toegankelijkheid en gebruiksvriendelijkheid van digitale dienstverlening is een opsteker voor personen met een handicap. De formulering van deze doelstelling dekt echter niet volledig de noden om de toegang tot informatie te garanderen. Om een optimale toegankelijkheid te garanderen moet hier ook de toegang tot informatie worden verzekerd via toegankelijke websites. **Verduidelijk daarom in het decreet dat het gaat om de toegankelijkheid en gebruiksvriendelijkheid van websites, mobiele applicaties en digitale dienstverlening.**

Er ontbreekt een belangrijke voorwaarde om mee te doen in de digitale wereld: veiligheid. Het risico op misbruik remt personen met een handicap om digitaal te participeren. Personen met een handicap voelen zich vaak onveilig op het internet. Of ze zijn zich net niet bewust van mogelijke gevaren. Toepassingen zijn vaak te moeilijk waardoor gebruikers bang zijn om fouten te maken waarvan de gevolgen moeilijk in te schatten zijn. Bij problemen of

fouten is het bovendien niet duidelijk waar je terecht kan. En er zijn onvoldoende garanties op bescherming wanneer het fout loopt. Dit raakt aan aspecten die al opgenomen zijn in het e-inclusiebeleid, zoals vaardigheden, gebruiksvriendelijkheid en ondersteuning. Toch vinden we het zinvol om **veiligheid en vertrouwen als bijkomende elementen op te nemen**. Het gaat vaak om externe elementen waar je als persoon met een handicap zelf weinig controle over hebt. Veiligheid en vertrouwen zijn evenzeer verwant aan het verbod op intimidatie, en verdienen daarom ook een plaats in het Gelijkekansendecreet.

Veiligheid en vertrouwen vormen een belangrijke voorwaarde voor mensen met een handicap om ten volle te kunnen deelnemen aan de digitale samenleving. Om die reden vormt het ook één van de kernelementen die de Verenigde Naties gebruiken om digitale inclusie in te vullen.ⁱⁱ

Werken aan online veiligheid en vertrouwen kan op verschillende manieren. Het gebeurt onder andere via sensibilisering over handicapspecifieke oplossingen die risico's beperken. Zet daarbij in op manieren voor personen met een handicap om fraude te herkennen en gegevens beter te beschermen. Ook mediawijsheid vormt een belangrijk aspect. Een veilig e-inclusiebeleid ondersteunt eveneens het ontwerp en gebruik van veiligheidstoepassingen voor personen met een handicap. Het moet bescherming inbouwen, zonder de autonomie van personen te beperken.

Iedereen digitaal?

Burgers hebben nieuwe rechten nodig om digitale ontwikkelingen inclusief te maken. Het gaat dan om het recht van gebruikers op digitale ondersteuning, het recht op interactie bij administratieve procedures en het recht om een fysiek contact te vragen bij een dienstverlener. Het voorontwerp van de Brusselse ordonnantie rond de digitale transitie van overheidsinstanties toont hoe dit recht vast te leggen in wetgeving.ⁱⁱⁱ Deze ordonnantie zet stappen in de goede richting, maar is nog niet volledig om de noden van

personen met een handicap in te vullen. Op zijn minst verankert het wel het recht op een vorm van fysieke dienstverlening.

Ervaringsdeskundigen benadrukken de nood om op verschillende manieren fysieke toegang tot een dienst of informatie te verkrijgen. Voor sommige personen is het waardevol om een medewerker per telefoon te kunnen spreken. Andere groepen, zoals personen met autisme, benadrukken dan weer de meerwaarde om per e-mail of chat te communiceren. En voor mensen die de digitale sprong niet maakten, blijft een brief per post of een fysieke loketwerking nodig. **Het recht op een fysiek contact houdt in dat dienstverleners inzetten op een contact via de telefoon EN de mogelijkheid tot een contact per post en e-mail EN een contact ter plaatse.** Op die manier kan de gebruiker kiezen voor een toegankelijk contact dat het best aansluit bij de eigen mogelijkheden, noden en wensen. Gebruiksvriendelijkheid en vindbaarheid staan daarbij centraal. Ervaringsdeskundigen handicap botsen dagdagelijks op moeilijkheden om telefoonnummers, e-mailadressen en algemene contactgegevens van informatie- en andere diensten te vinden. Een fysieke contactname wordt zo al ontmoedigd van bij het begin en verlaagt de kansen van personen met een handicap om geholpen te worden.

Een goed e-inclusiebeleid voor personen met een handicap besteedt dus altijd aandacht aan niet-digitale dienstverlening. Tijdens de digitale transitieperiode, maar zeker ook daarna, zal het voor sommige personen met een handicap nodig zijn om terug te kunnen vallen op een fysieke dienstverlening. Garandeer dat op zijn minst de dienstverlening van de overheid blijft voorzien in laagdrempelige dienstverlening met het recht op een fysiek contact.

Aanbevelingen

- ✓ Behoud integrale toegankelijkheid van informatie als prioritaire activiteit in het Gelijkekansendecreet. Digitale inclusie is daar

een belangrijk onderdeel van, maar kan deze activiteit nooit volledig vervangen.

- ✓ Beklemtoon de nood aan toegankelijke crisiscommunicatie en noodinformatie bij de prioritaire activiteiten van het gelijkekansenbeleid.
- ✓ Verduidelijk dat de toegankelijkheid van digitale dienstverlening ook slaat op de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties.
- ✓ Neem “digitale veiligheid en vertrouwen” op als vijfde doelstelling om digitale inclusie te bevorderen.
- ✓ Neem het recht op niet-digitale dienstverlening mee in het digitale inclusiebeleid. Veranker dit recht in het Gelijkekansendecreet. Zo garandeert het beleid het recht van personen met een handicap op een laagdrempelige en toegankelijke dienstverlening.

4. Vlaams Gelijkekansenbeleid

4.1 Horizontale gelijkekansenbeleid

In de toekomst wil de Vlaamse regering een horizontaal gelijkekansenbeleid uitwerken via een plan dat acties vastlegt ter aanvulling van het reguliere beleid. De Vlaamse regering zal sneller de prioriteiten en doelstellingen van het gelijkekansenbeleid bepalen. Nu heeft ze daar 9 maanden de tijd voor. In de toekomst zullen de doelstellingen binnen de 6 maanden worden vastgelegd. Daarbij wordt ook een omgevingsanalyse gemaakt. De overheid brengt in kaart welke evoluties er zijn in de samenleving en welke knelpunten of hefboomen dit oplevert om aan gelijke kansen te werken.

Complexe transversale acties vragen een engagement van de regering in het regeerakkoord

Het is een goed begin dat het actieplan sneller wordt opgemaakt. Het nieuwe horizontale beleid is erop gericht om een aantal

belangrijke en complexe knelpunten aan te pakken die je niet kan oplossen vanuit één beleidsdomein. Het plan is om echt transversaal te werken: verschillende beleidsdomeinen bundelen de krachten om het probleem onder handen te nemen. Deze werkwijze komt in de plaats van een veelheid aan acties in een sterk beschrijvend plan. In de praktijk kwam het er daarbij vaak op neer dat het horizontale beleid te veel een bundeling was van de acties die de verschillende beleidsdomeinen zelf al opnamen.

Complexe problemen vragen **een sterk engagement van de Vlaamse regering vanaf het begin van de beleidsperiode.**

Om een echt krachtig transversaal beleid te voeren, moeten de plannen deel uitmaken van het regeerakkoord.

Coördinatie en stimulans van een gelijkekansenbeleid binnen de verschillende domeinen blijft nodig

Een belangrijk onderdeel van het gelijkekansenbeleid was de werking van een ambtelijke commissie Gelijke Kansen. Hierin zetelden vertegenwoordigers uit alle Vlaamse beleidsdomeinen. Zij volgden samen het Gelijke Kansenbeleid op, legden actieplannen vast en evalueerden het beleid. Op die manier werd elk ander beleidsdomein aangezet om binnen het eigen domein aan Gelijke Kansen te werken. Deze ambtelijke commissie en bijbehorende werkwijze verdwijnt. In plaats daarvan kiest men voor een nieuw soort actieplan met "focusgerichte en aanvullende acties" waarbij er wordt ingezet op vernieuwende en duurzame samenwerking met andere beleidsdomeinen.^{iv} Bedoeling is om hierbij de verschillende beleidsdomeinen verantwoordelijkheid te geven over zaken die een intense samenwerking met andere domeinen vragen. De Vlaamse regering zal bepalen hoe die samenwerking vorm krijgt.

Het is een uitdaging om een slagkrachtig horizontaal beleid vorm te geven. We erkennen de moeilijkheden uit het verleden en zien kansen in een werkwijze waarbij er diepgaande samenwerkingen worden aangegaan om een aantal afgebakende en complexe

thema's aan te pakken. Maar we zien ook een aantal risico's bij deze nieuwe werkwijze:

- Het nieuwe decreet legt niet langer vast dat **elk beleidsdomein het gelijkekansenbeleid binnen het eigen domein voorbereidt, uitvoert en evalueert** (en daarbij minstens 1 gelijkekansendoelstelling vastlegt). We leren uit de memorie van toelichting dat dit wel degelijk nog steeds de bedoeling is en zien dit graag vastgelegd in het decreet.^v Het actieplan waarbij beleidsdomeinen samenwerken mag geen alibi vormen voor beleidsdomeinen om niet langer in te zetten op realisatie van het VN-Verdrag handicap vanuit het eigen beleidsdomein. Handstreaming impliceert dat elk beleidsdomein, en niet uitsluitend het welzijnsbeleid, bijdraagt om deelnamen aan de samenleving mogelijk te maken.
- De rapportering aan de regering en het parlement verdwijnt. In het algemeen vinden we **de rapportage te weinig uitgewerkt**. Ook de relatie met het parlement verdient een plaats. Bij andere transversale bevoegdheden wordt bijvoorbeeld ook telkens decretaal vastgelegd dat het actieplan wordt overgemaakt aan het parlement.
- Wij vrezen dat de **coördinatie tussen de verschillende beleidsdomeinen te veel naar de achtergrond verdwijnt**, zeker wanneer aanspreekpunten van de verschillende beleidsdomeinen over onvoldoende mandaat zouden beschikken.
- Wij pleiten ervoor dat de minister van Gelijke Kansen een stimulerende én wakende rol heeft. Zo draagt de minister van Gelijke Kansen mee zorg over de uitvoering en realisatie van het VN-Verdrag handicap (zowel horizontaal als verticaal).
- Wanneer deze aanspreekpunten over onvoldoende mandaat blijken te beschikken, moet **Gelijke Kansen een stimulerende rol kunnen spelen**.

Het actieplan voert het VN-Verdrag handicap uit

In het actieplan horizontaal beleid worden een aantal aanvullende acties voor het gelijkekansenbeleid opgenomen, die samenwerking vragen tussen de verschillende beleidsdomeinen. Wij vragen om in het decreet vast te leggen dat het actieplan een minimum aantal acties opneemt. Die vraag vertrekt vanuit **de wens om elke beleidsperiode een substantieel aantal acties op poten te zetten**. Neem in het plan op hoe de Vlaamse regering uitvoering geeft aan de rechten van personen met een handicap. Zowel de doelstellingen als de acties moeten beantwoorden aan de uitvoering van het VN-Verdrag handicap.

Wij vrezen dat de rol van Gelijke Kansen om te waken over mensenrechten naar de achtergrond zal verdwijnen wanneer het beleid enkel op samenwerking focust. Alvast voor de doelgroep personen met een handicap strookt dit niet met de functie van contactpunt (of focal point) van het VN-comité. Dat comité vraagt dat er een duidelijk coördinatiemechanisme is aangeduid om acties in verschillende domeinen en op verschillende niveaus te faciliteren (art. 33 VN-Verdrag handicap).

Voor het thema handicap en de uitvoering van het VN-Verdrag handicap wordt ook een interfederaal plan vastgelegd. Onderzoek hoe het actieplan op een goede manier kan linken aan dit interfederale plan.

De stem van personen met een handicap in het gelijkekansenbeleid

Het Gelijkekansendecreet laat geen ruimte om het actieplan op te stellen met participatie van de verschillende doelgroepen. In vergelijking met andere beleidsdomeinen is dit een opvallende keuze. Zowel het actieplan armoedebestrijding (dat ook transversale opdrachten vastlegt) als het Vlaamse jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan worden opgesteld met inspraak van de doelgroep.

Vanuit NOOZO – Vlaamse adviesraad handicap vragen wij stellig om de beleidsparticipatie van personen met een handicap te verzekeren in het gelijkekansenbeleid. **Personen met een handicap moeten inspraak hebben** en kunnen bijdragen aan:

- Omgevingsanalyse en selectie van prioritaire doelstellingen (over de beleidsdomeinen heen),
- Vastleggen van het actieplan,
- Opvolgen van de resultaten van het gelijkekansenbeleid,
- Horizontaal beleid en overleg rond toegankelijkheid.

Recht op ondersteuning als prioritaire doelstelling in het gelijkekansenbeleid

Onder de acties die door de regering dienen te worden genomen om het recht op inclusie te garanderen, passen ook acties om het recht op ondersteuning te versterken.

Zonder de nodige persoonlijke ondersteuning is het voor personen met een handicap immers veel moeilijker of onmogelijk om gelijke kansen op een waardig leven te ervaren en deel te nemen aan de samenleving. Persoonlijke ondersteuning is een belangrijke hefboom om op gelijke voet gebruik te kunnen maken van de sociale voorzieningen die voor de bevolking georganiseerd worden.

Eén van de transversale acties zou kunnen zijn om een plan op te stellen om uitvoering te geven aan belangrijke rechten uit het VN-Verdrag handicap. Dat kan gaan van een plan dat het recht op ondersteuning realiseert, persoonsvolgende financiering afstemmen op maatregelen en financiering in andere beleidsdomeinen om personen met een handicap in eigen regie ondersteuning op maat te laten realiseren, of een doorgedreven samenwerking op touw zetten tussen de beleidsdomeinen Onderwijs, Welzijn, Mobiliteit... om inclusief onderwijs te realiseren.

We toetsten bij wijze van oefening deze doelstelling en bijhorende acties aan het kader van het toekomstige horizontale beleid. We

merkten dat dit soort acties een budget, een langetermijnperspectief en een engagement van de regering vragen. Dit zijn elementen die vandaag ontbreken in het horizontale beleid, en het belang van het engagement van de regering (en opname in het regeerakkoord) bevestigen.

Aanbevelingen

- ✓ Bepaal in het decreet dat bij de opmaak van het horizontaal beleid en het actieplan telkens een minimum aantal doelstellingen en acties worden geselecteerd. Een substantieel aantal acties geven uitvoering aan het VN-Verdrag handicap.
- ✓ Om complexe transversale beleidsproblemen op te lossen is een budget en engagement van de regering nodig van bij de start van de beleidsperiode. Leg dit engagement vast in het regeerakkoord.
- ✓ Specificeer in de voorwaarden voor erkenning van handicaporganisaties (als partnerorganisatie gelijke kansen) dat zij voldoen aan de vereisten van representatieve organisatie van personen met een handicap.
- ✓ Behoud de bepaling in het decreet dat elk beleidsdomein verantwoordelijk blijft voor acties met betrekking tot gelijke kansen in het eigen domein en uitvoering van het VN-Verdrag handicap.
- ✓ Werk de rapportage over het horizontale beleid beter uit.
- ✓ Geef personen met een handicap een stem over het horizontale gelijkekansenbeleid. Zij moeten inspraak hebben bij de selectie van beleidsdoelstellingen en acties, alsook de opvolging van het gelijkekansenbeleid. Daaronder valt ook de opvolging van het horizontaal beleid en overleg rond toegankelijkheid.

4.2 Samenwerking met partnerorganisaties

Partnerorganisaties Gelijke Kansen

Als deel van het gelijkekansenbeleid erkent de Vlaamse Regering partnerorganisaties (voor een periode van 5 jaar). Het Gelijkekansendecreet creëert hiervoor een kader.

Het is positief dat de werking van partnerorganisaties wordt vastgelegd in het decreet. Een vijfjarige samenwerking laat toe om een duurzame werking uit te bouwen. Als voorwaarde voor erkenning moeten organisaties vanuit mensenrechtenperspectief en intersectioneel perspectief werken, als missie gelijke kansen bevorderen... Het is een goede zaak dat een aantal fundamentele voorwaarden hiervoor worden vastgelegd.

Ook handicaporganisaties kunnen een erkenning ontvangen als partnerorganisatie. De verdere voorwaarden hiervoor worden nog bepaald door de Vlaamse regering. Wij wijzen op het belang om ook zelforganisaties als van personen met een handicap als partnerorganisatie te erkennen.

NOOZO adviseert om specifieke voorwaarden te ontwikkelen wanneer (zelf)organisaties een erkenning aanvragen als partnerorganisatie en de **rol van belangenbehartiger** opnemen. Belangrijk aandachtspunt daarbij is dat het gaat om organisaties "van" personen met een handicap. **Verenigingen garanderen voldoende participatie in hun werking** en volgen het principe 'niets over ons zonder ons'. Daarbij staan onder andere volgende voorwaarden centraal:

- Personen met een handicap sturen en besturen de vereniging. Ook het ledenbestand bestaat voor een overgroot deel uit personen met een handicap.
- Ze hebben als doel om de rechten van personen met een handicap te verdedigen en werken volgens de principes van beleidsparticipatie uit het VN-Verdrag handicap.

Organisaties die rond inclusie werken kunnen ook andere rollen opnemen (zoals expertiseontwikkeling, dienstverlening/ondersteuning) alsook een verbindende rol naar mensen en organisaties. Het is positief dat de verschillende rollen en hun bijhorende erkenningsvoorwaarde op deze manier zijn uitgewerkt.

Het Gelijkekansendecreet legt de werking en het subsidiekader vast voor een reeks partnerorganisaties. Daarbij ontbreekt een regeling voor de indexering van deze budgetten. In 2022, een jaar waarin de inflatie hoge pieken bereikte, merkten we dat de niet-indexering van subsidiebedragen schade aanrichtte aan de werking van veel welzijns-, vrijetijds- en gelijke kansen organisaties. We vragen daarom om een indexering van de subsidiebudgetten van de partnerorganisaties decretaal vast te leggen. **Een indexering moet gelden voor het volledige subsidiebudget, waaronder ook de werkingsmiddelen van organisaties.** Enkel op die manier kunnen organisaties voldoende ruimte vinden om de samenwerkingen aan te gaan die nodig zijn om intersectioneel te werken.

Partnerorganisatie digitale inclusie

De Vlaamse regering stelt een partnerorganisatie aan om een beleid rond digitale inclusie uit te voeren en te ondersteunen. Deze partnerorganisatie moet expertise hebben over digitale inclusie, nauw samenwerken met de Vlaamse overheid op vlak van e-inclusie en samenwerken met andere partners van de overheid.

De Vlaamse regering zal verdere voorwaarden bepalen voor de erkenning voor een partnerorganisatie digitale inclusie. Wij vragen dat deze organisatie voldoende **aandacht heeft voor handicapdiversiteit** en de verschillende noden van personen met een handicap.

Een beleid voor digitale inclusie houdt ook in dat personen in een kwetsbare positie worden betrokken bij het ontwerp, de ontwikkeling, test en opvolging van toestellen, diensten, beleid en programma's.^{vi} Dat kan eventueel mogelijk gemaakt worden via de

samenwerking tussen de digitale inclusie-organisatie en andere organisaties uit het middenveld handicap. Wij vinden die samenwerking essentieel om het 'niets over ons zonder ons' principe te garanderen. Het zou een goede werkwijze zijn om de verschillende noden van personen met een handicap op vlak van e-inclusie te beantwoorden. Die noden zijn heel uiteenlopend. Daarom moet het digitale inclusiebeleid rekening houden met de aandacht voor handicapdiversiteit, maar ook de verschillende woon- en leefsituaties van personen. Die

samenwerkingsmogelijkheden moeten vastgelegd worden vóór de erkenning van de partnerorganisatie digitale inclusie. Vraag aan kandidaten die zich opstellen als partnerorganisatie om een samenwerkingsplan op te stellen (met akkoord van partners) en neem dit plan mee in de beoordeling en toekenning.

Lokaal Gelijkekansenbeleid

De Vlaamse regering zal een partnerorganisatie erkennen om lokale besturen te ondersteunen bij het gelijkekansenbeleid. Deze organisatie moet expertise bezitten over het lokale gelijkekansenbeleid en moet bereid zijn om samen te werken met andere organisaties en de overheid zelf.

Ook hier benadrukken we het **belang van beleidsparticipatie van personen met een handicap**. Dat betekent dat de samenwerking en invulling van beleidsparticipatie op voorhand wordt vastgelegd in een plan en dient als voorwaarde voor erkenning.

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.
- ✓ Leg in het Gelijkekansendecreet vast dat het subsidiebedrag van de partnerorganisaties wordt geïndexeerd.

- ✓ Garandeer dat een partnerorganisatie digitale inclusie voldoende expertise heeft over toegankelijkheid voor personen met een handicap en handicapdiversiteit. Dit gebeurt best via samenwerking met het middenveld handicap.
- ✓ Voorzie dat personen met een handicap een rol krijgen bij het ontwerp, de ontwikkeling en opvolging van diensten en beleid op vlak van digitale inclusie.
- ✓ 'Niets over ons zonder ons' geldt ook voor het lokale niveau. Verzeker beleidsparticipatie van personen met een handicap in de werking van een partnerorganisatie lokaal gelijkekansenbeleid.

4.3 Toegankelijkheid

NOOZO vraagt toegankelijkheid als een **veralgemeende verplichting te omschrijven in de wetgeving**. In Nederland wordt dit bijvoorbeeld zo toegepast.^{vii} In Vlaanderen is toegankelijkheid van gebouwen enkel verplicht bij nieuwbouw of verbouwing van gebouwen. Er is meer nodig om tot een toegankelijke samenleving te komen. Daartoe is een plan nodig om stap voor stap bestaande infrastructuur, publieke gebouwen, diensten en omgeving te verbeteren voor personen met een handicap. Een algemene toegankelijkheidsplicht zou daar een hefboom voor kunnen betekenen. Vandaag wordt de verantwoordelijkheid voor toegankelijkheid via redelijke aanpassingen te sterk bij het individu gelegd (zie ook 6.3).

Het Gelijkekansendecreet legt vast dat toegankelijkheidsverslaggevers het ontwerpplan van gebouwen zullen nagaan op toegankelijkheid. Wij staan achter het idee om op deze manier in te zetten op toegankelijkheid tijdens de ontwerpfase. Toegankelijkheid vraagt bindende normen, maar soms ook creativiteit in het geval van architecturale oplossingen. Doorleefde kennis van drempels waar personen met een handicap op botsen verbetert de toepassing van technische expertise over toegankelijkheid. Stimuleer de inzet van ervaringsdeskundigen in de opleiding van toegankelijkheidsverslaggevers. Voorzie ook een opleiding die personen met een handicap de juiste inhoudelijke en

technische kennis laat verwerven. Zo kunnen ervaringsdeskundigen ook aan de slag als toegankelijkheidsverslaggever, wanneer ze over de nodige expertise beschikken.

Aanbevelingen

- ✓ Schrijf een algemene toegankelijkheidsplicht in het Gelijkekansendecreet.
- ✓ Stimuleer de inzet van ervaringsdeskundigen in de opleiding van toegankelijkheidsverslaggevers.
- ✓ Maak het mogelijk dat ervaringsdeskundigen aan de slag kunnen als toegankelijkheidsverslaggever. Voorzie een opleiding die personen met een handicap de juiste inhoudelijke en technische kennis laat verwerven.

5. Vlaams gelijkebehandelingsbeleid

5.1 Positieve actie

Maatregelen van positieve actie hebben als doel om de nadelen verbonden aan een discriminatiegrond te compenseren door een vorm van voorkeursbehandeling te bieden. Dit soort maatregelen is enkel mogelijk onder bepaalde voorwaarden, bijvoorbeeld wanneer het gericht is op een kennelijke ongelijkheid wegwerken bij een persoon uit een ondervertegenwoordigde groep, de maatregel tijdelijk is en ze de rechten van andere personen niet inperkt.

Het Gelijkekansendecreet bood al de mogelijkheid om maatregelen van positieve actie te realiseren. Nu wordt bijkomend vastgelegd dat de Vlaamse regering hiervoor verdere voorwaarden en situaties voor een specifieke maatregel kan uitwerken.

Positieve actie en positieve discriminatie worden vaak als synoniemen gebruikt. De memorie van toelichting stelt echter

uitdrukkelijk dat positieve discriminatie verboden is. We vragen daarom het verschil tussen de twee definities te duiden, omdat de huidige formuleringen de verwarring over de mogelijkheden niet volledig wegnemen.

Het is zinvol dat de memorie van toelichting verschillende voorbeelden opneemt van positieve actie. Het gaat om het voorbehouden van bepaalde wooneenheden, of stageplekken voorbehouden voor personen met een handicap. Maatregelen van positieve actie in een werkcontext hoeven niet beperkt te zijn tot aanwerving. Het kan ook gaan over ondersteuning tijdens de tewerkstelling (bijvoorbeeld ADL-assistentie, coaching, doventolkassistentie) voor werknemers in publieke sectoren. We erkennen daarbij de goede praktijken die hierrond al ontwikkeld werden via Amerikaanse regelgeving.^{viii}

Het VN-Verdrag schuift positieve actie naar voor als een belangrijke manier om aan gelijke kansen te werken (art. 5.4) en zelfs als een verplichting voor Staten die partij zijn.^{ix} Wij vragen daarom om **snel werk te maken van besluiten waarin maatregelen van positieve actie worden uitgewerkt voor personen met een handicap**. Werk deze besluiten uit in samenspraak met de representatieve organisaties van personen met een handicap, zoals het VN-Verdrag voorschrijft.^x

Aanbevelingen

- ✓ Positieve actie en positieve discriminatie worden in de praktijk vaak als synoniemen gebruikt. In de memorie van toelichting wordt er echter een onderscheid gemaakt tussen beide begrippen. Dit creëert opnieuw verwarring over de mogelijkheden om deze maatregelen te treffen. Duid daarom het verschil tussen deze twee begrippen.
- ✓ Werk de voorwaarden voor maatregelen van positieve actie verder uit. Doe dit in samenspraak met organisaties van personen met een handicap.

5.2 Handhaving en sancties

Het is niet eenvoudig om discriminatie te bewijzen. Het is daarom positief dat het Vlaamse Mensenrechteninstituut over een onderzoeksbevoegdheid beschikt. Deze bevoegdheid geldt enkel voor overheidsdiensten en openbare instellingen. Aanvullend hierop pleiten we voor een regelgevend kader om de resultaten van correspondentietesten te gebruiken in het kader van bewijsvoering. Dit laat inspectiediensten toe om bij aanwijzingen van discriminatie onderzoek te voeren.

Het Gelijkekansendecreet zet in op sancties in geval van discriminatie. De bedragen voor schadevergoeding worden substantieel verhoogd. Dat is een goede zaak. Er geldt daarnaast ook een trapsysteem: een rechter kan motiveren om een boete te verlagen of verhogen in bepaalde gevallen. Een schadevergoeding kan bijvoorbeeld hoger uitvallen (tot max. 3900 euro) wanneer de discriminatie tijdens een lange periode plaatsvond of wanneer bij de behandeling van een dossier de aanbevelingen van het Vlaamse Mensenrechteninstituut niet werden opgevolgd. Het is een goede zaak dat de basisbedragen van de schadevergoeding verhoogd worden, en dat de rechter daarbij motiveert waarom een bepaald bedrag wordt toegekend.

Het Gelijkekansendecreet legt vast dat in geval van discriminatie de rechter de staking ervan moet bevelen. De discriminatie moet dus ophouden. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat de geweigerde redelijke aanpassingen toch uitgevoerd worden. Dit stakingsbevel kan ook gepaard gaan met tijdelijke specifieke maatregelen. Het zou zinvol zijn om in de memorie van toelichting een reeks **voorbeelden** op te sommen die kunnen gelden als **specifieke maatregelen gekoppeld aan een stakingsbevel**. Het gaat dan om de verplichting om een gelijkekansebeleid te ontwikkelen, de dienstverlening herzien, uitsluiting van overheidssteun,... Leg daarbij ook een vooraf bepaalde termijn vast.

Aanbevelingen

- ✓ Werk aan een regelgevend kader voor praktijktesten. Laat inspectiediensten controleren op discriminatie en maak het mogelijk dat de resultaten worden gebruikt in het kader van bewijsvoering en handhaving.
- ✓ Een rechter kan bevelen om discriminatie te doen ophouden (stakingsbevel). Dit kan gepaard gaan met specifieke maatregelen. Verduidelijk wat deze specifieke maatregelen kunnen inhouden.

5.3 Redelijke aanpassingen

Het Gelijkekansen- en gelijkebehandelingsdecreet maakt een aantal wijzigingen op vlak van redelijke aanpassingen:

- De indicatoren om te toetsen of een aanpassing evenredig is worden vastgelegd (art. 16).
- Er wordt een duidelijke procedure vastgelegd met termijnen waar de drager van de plicht zich aan moet houden. Dit zou ervoor zorgen dat aanpassingen binnen een redelijke termijn uitvoering krijgen.
- De Vlaamse overheid stelt een modelformulier ter beschikking om redelijke aanpassingen aan te vragen.

Wat zijn redelijke aanpassingen?

Redelijke aanpassingen zijn maatregelen die ervoor zorgen dat een persoon met een handicap kan deelnemen aan de samenleving. De redelijkheid van een aanpassing verwijst naar de doeltreffendheid en geschiktheid van een aanpassing. Laat deze maatregel toe voor een persoon om op een zelfstandige, veilige en evenwaardige manier te participeren? Bijvoorbeeld: een oprijplaat installeren om een ingang met drempel toegankelijk te maken, een student examen laten afleggen in een rustige examenruimte, een aangepast werkrooster voorzien voor een werknemer met een handicap. Redelijke aanpassingen zijn afgestemd op de individuele behoeften van personen met een handicap.

Een gevraagde aanpassing hoeft niet te gebeuren wanneer de maatregel een onevenredige of buitensporige last met zich meebrengt. Dit moet beoordeeld worden op basis van objectieve criteria. De drager van de plicht moet kunnen verklaren waarom een aanpassing niet haalbaar blijkt. Wanneer de belasting voldoende wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen (bijvoorbeeld via subsidies) kan een redelijke aanpassing niet geweigerd worden.

Redelijke aanpassingen aanvragen en uitvoeren, moet opgevat worden als een proces waarin een aantal elementen sturend zijn. Zo moet het gebeuren in samenspraak met de persoon die de aanpassingen vroeg. De verzoeker en drager van de plicht brengen via een gesprek in kaart welke belemmeringen de verzoeker ervaart en hoe ze weg te nemen. Bij de toekenning van een redelijke aanpassing moeten verschillende elementen in de weegschaal worden gelegd. Haalbaarheid, relevantie (noodzakelijk en passend) en onevenredige last spelen daarbij een rol.

Het Gelijkekansendecreet legt een aantal criteria of indicatoren vast om te bepalen of een aanpassing redelijk is, dan wel onevenredige last veroorzaakt. In het decreet zelf wordt het begrip redelijkheid verkeerdelijk gelijkgesteld met onevenredige last. Wij wijzen graag op het verschil tussen deze 2 concepten en vragen om ze correct toe te passen in de wetgeving. Redelijkheid verwijst naar de geschiktheid en doeltreffendheid van de aanpassing.^{xi} Pas in een tweede stap worden de (financiële) haalbaarheid en beschikbaarheid van de aanpassing beoordeeld.^{xii}

Redelijke aanpassingen zijn passend en kwaliteitsvol

Redelijke aanpassingen zijn individueel en vaak afhankelijk van een context. Een redelijke aanpassing moet 'passend' zijn en voldoen aan de noden van een persoon met een handicap. Ook daar kunnen een aantal elementen als leidraad dienen om de kwaliteit van een aanpassing te toetsen. De aanpassing moet:

- Doeltreffend zijn,
- Een evenwaardige participatie van de persoon met een handicap mogelijk maken,
- Ervoor zorgen dat de persoon met een handicap zelfstandig kan participeren,
- De veiligheid van de persoon met een handicap waarborgen.

Deze elementen zijn vastgelegd in het interfederale protocol, maar niet opgenomen in het Gelijkekansendecreet. Dat gaat voorbij aan de drempels waar personen met een handicap op botsen wanneer ze redelijke aanpassingen vragen.

Een lijst met indicatoren kan nooit volledig zijn, net omdat dit om een individuele evaluatie gaat. Daarbij zijn telkens verschillende factoren van toepassing. De voorgestelde criteria zijn zinvol om de kwaliteit van redelijke aanpassingen te toetsen, maar er zijn ook andere objectieve factoren in rekening te brengen. Een lijst met strikte indicatoren kan daardoor net de ruimte en dialoog tussen de twee partijen beperken. Redelijke aanpassingen zijn in de eerste plaats individueel. Een algemene standaard kan daarbij helpen, maar mag geen te beperkend karakter hebben. In de toelichting bij het protocol over redelijke aanpassingen werd duidelijk gesteld dat de lijst van indicatoren "niet-limitatief" is. Dit vinden wij een belangrijke kanttekening wanneer criteria vastgelegd worden om binnen een individuele context te beoordelen wat als doeltreffend, passend en haalbaar geldt.

Indicatoren voor haalbaarheid en onevenredige last

In het wijzigingsdecreet worden een aantal indicatoren opgesomd om de onevenredige last van een aanpassing te toetsen. Het gaat om:

- Financiële impact van de aanpassing,
- Organisatorische impact van de aanpassing,

- Frequentie en duur van het gebruik van de aanpassing (door de persoon met een handicap),
- Impact van de aanpassing op de levenskwaliteit van een gebruiker(s) met een handicap,
- Impact van de aanpassing op de omgeving en andere gebruikers,
- Ontbreken van gelijkwaardige alternatieven,
- Aard en omvang van de organisatie,
- De levensduur van de aanpassingen.

NOOZO erkent dat het voordelen kan opleveren om deze indicatoren vast te leggen in een decreet. Het kan meer rechtszekerheid bieden. Een aantal indicatoren zijn geformuleerd vanuit het perspectief van de verzoeker (bijvoorbeeld: 'impact van de aanpassing op de levenskwaliteit van de gebruiker'). Dit wordt afgewogen tegen de mogelijkheden van de drager van de plicht. Het komt erop aan daar een passend evenwicht in te vinden.

De indicatoren "aard en omvang van de organisatie" en "levensduur van de aanpassingen" zijn nieuw ten opzichte van het [interfederale protocol rond redelijke aanpassingen](#). Eén indicator uit het protocol werd weggelaten in het wijzigingsdecreet: het verzuim van voor de hand liggende of wettelijk verplichte normen.

NOOZO is **geen voorstander om de lijst met indicatoren aan te passen ten opzichte van het protocol**. Er heerst al veel verwarring over redelijke aanpassingen. Een set van verschillende indicatoren gebruiken in de verschillende landsdelen zal de rechtspraak hierover niet bevorderen. Eén van de doelstellingen van het protocol was net om het beleid rond redelijke aanpassingen te stroomlijnen over de landsdelen heen. Hier gebeurt het omgekeerde, wat leidt tot meer versnippering. Dat maakt het ook moeilijker om te rapporteren over redelijke aanpassingen of om goede praktijken uit te wisselen. Dit zou nochtans een terugkerend element moeten zijn in de werking van de Interministeriële Conferentie Handicap.^{xiii}

De indicatoren “aard en omvang van de organisatie” en “levensduur van de aanpassingen” zien wij niet als factoren die een meerwaarde bieden bij de beoordeling van aanpassingen. De indicatoren “organisatorische en financiële impact van een aanpassing” zijn wat ons betreft relevanter om onevenredige last te beoordelen. Ze laten meer nuance toe en sluiten minder snel uit dat er ook in kleine organisaties in dialoog en op een creatieve manier wordt gezocht naar goede en evenredige aanpassingen. De toevoeging van deze indicatoren verstoren ook het evenwicht tussen het perspectief van de verzoeker en drager van de plicht.

Redelijke aanpassingen komen in dialoog tot stand

Een aanvraag tot redelijke aanpassingen zou het beginpunt van een proces moeten zijn. Per definitie zijn redelijke aanpassingen het resultaat van een dialoog tussen de verzoeker en drager van de plicht.^{xiv} In een (informeel) gesprek kunnen beide partijen op de beste manier de doeltreffendheid, relevantie en haalbaarheid van aanpassingen verkennen en toekennen. NOOZO gelooft in de kracht van die dialoog.

In het ontwerp voor het nieuwe Gelijkekansendecreet worden indicatoren vastgelegd om de doeltreffendheid en onevenredige last van aanpassingen te bepalen. En ook de procedure voor aanvraag wordt op een formele manier vastgelegd. Maar de dialoog raakt hierdoor buiten beeld. Zo verdwijnt ook één van de kernelementen: **redelijke aanpassingen gebeuren in samenspraak.**^{xv}

Wij adviseren daarom om bij een vraag tot redelijke aanpassingen de **dialoog tussen verzoeker en drager van de plicht als leidend principe** in te schrijven in het Gelijkekansendecreet. Neem daarbij op dat redelijke aanpassingen het resultaat zijn van een “interactief proces”. Het volstaat dat dit proces informeel wordt gevoerd, maar het moet erop gericht zijn om de belemmeringen die de persoon met een handicap ervaart, in kaart te brengen en in samenspraak op zoek te gaan naar aanpassingen die deze drempels verlagen.^{xvi}

Aanvraagprocedure voor redelijke aanpassingen

Het Gelijkekansendecreet legt een aanvraagprocedure vast met verschillende stappen om te volgen. Dit kan zinvol zijn om personen te ondersteunen in gevallen waar de aanvraag stroef loopt. In dit geval kan de aanvraagprocedure een meerwaarde bieden. Of het kan helpen wanneer personen hun organisatie willen sensibiliseren over de betekenis van redelijke aanpassingen. We waarschuwen wel om de aanvraagprocedure niet al te rigide te maken of een te zware administratieve last te creëren. Een bijkomend aandachtspunt daarbij is de toegankelijkheid van het modelformulier.

Let op dat de aanvraagprocedure het recht op redelijke aanpassingen niet uitholt. Deze opeenvolging van stappen moet dienen als hulpmiddel of richtinggevend kader om via een overlegprocedure redelijke aanpassingen te realiseren. Het kan het discriminatieverbod bij onterechte weigering niet opheffen via beperkende procedures. Dat zou in tegenspraak zijn met het internationaal recht.

Het Gelijkekansendecreet bepaalt dat een aanvraag tot redelijke aanpassingen buitensporig is wanneer ze te vaak herhaald wordt (na een eerdere weigering). Dit past voor ons niet in de context van de zoektocht naar redelijke aanpassingen. Bovendien houdt het geen rekening met het feit dat je recht hebt op een heroverweging wanneer er nieuwe elementen in de aanvraag opduiken. Wij vragen om de bepaling over sanctionering bij herhaalde aanvragen te schrappen.

Het Gelijkekansendecreet legt ook vast hoelang elke stap uit de aanvraagprocedure maximaal mag duren. Daarbij zijn ook uitzonderingen mogelijk.

Alles opgeteld laat de regelgeving toe om de aanvraagprocedure over 5 maanden te spreiden. Dat is te lang, zeker wanneer je bij onterechte weigering nog een bemiddelingsprocedure moet doorlopen. **Uit de praktijk blijkt dat personen met een handicap vaak niet over 5 maanden beschikken om te**

kunnen deelnemen op school, aan een dienst, ... In het onderwijs worden leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften vaak ingeschreven onder ontbindende voorwaarden. De school heeft dan 60 (kalender)dagen na de opstart van de leerling om te beslissen of de gevraagde aanpassingen evenredig zijn. Op basis hiervan kan de leerling dan definitief ingeschreven worden, of net geweigerd.

Wij vragen om de **aanvraagprocedure voor redelijke aanpassingen te verkorten** en, bijvoorbeeld, binnen 60 kalenderdagen te kunnen afronden. Wij begrijpen dat het in bepaalde omstandigheden langer duurt om bepaalde aanpassingen door te voeren. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer er werkzaamheden aan de infrastructuur moeten gebeuren. Of wanneer een organisatie wacht op de toekenning van subsidies om de aanpassing te kunnen uitvoeren. De aanvraagprocedure voorziet ook in uitzonderingen. Wij zetten liever in op een korte aanvraagprocedure en vertrouwen erop dat de uitzonderingen voldoende ingeroepen zullen worden wanneer dit echt nodig blijkt.

Aanbevelingen

- ✓ Hanteer de begrippen redelijkheid en onevenredige last bij aanpassingen op een correcte manier. Redelijkheid verwijst naar de doeltreffendheid van een aanpassing. Wanneer een aanpassing als buitensporig wordt beoordeeld dan gaat het om onevenredige last.
- ✓ Redelijke aanpassingen moeten het resultaat zijn van een dialoog tussen 2 partijen. Schrijf daarom het interactieve proces in als een leidend principe bij de aanvraag en toekenning of weigering van redelijke aanpassingen.
- ✓ Behoud de indicatoren uit het interfederale protocol ten gunste van personen met een handicap om de redelijkheid en onevenredige last van aanpassingen te bepalen.
- ✓ Verwijs naar de factoren die bepalen wanneer aan aanpassing als kwaliteitsvol geldt. Verduidelijk dat deze lijst van criteria als niet-limitatief geldt. Een te strikte lijst met factoren om de

redelijkheid van een aanpassing te bepalen werkt beperkend voor de dialoog tussen de beide partijen.

- ✓ Verkort de termijnen bij de aanvraagprocedure van redelijke aanpassingen.
- ✓ Let op dat de aanvraagprocedure het recht op redelijke aanpassingen niet uitholt. De procedure moet dienen als hulpmiddel of richtinggevend kader om via een overlegprocedure redelijke aanpassingen te realiseren. Een afwijking van de procedure langs de kant van de persoon met een handicap mag niet resulteren in een (onterechte) weigering van een aanpassing.

5.4 Toegankelijkheid als redelijke aanpassing

Toegankelijkheid wordt in de memorie van toelichting nog eens duidelijk uitgelicht als een redelijke aanpassing. Deze benadrukking is zinvol, maar gaat voorbij aan de systematische verplichtingen die de overheid moet ondernemen om tot een toegankelijke samenleving te komen.

Een redelijke aanpassing is reactief en individueel. Terwijl toegankelijkheid net bedoeld is als algemeen en proactief, en dus een voortdurende inspanning vraagt. Een systeem dat te sterk leunt op redelijke aanpassingen om personen met een handicap toegang te geven tot hun rechten is gedoemd om te mislukken. Redelijke aanpassingen en toegankelijkheid zijn dus twee verschillende en aparte concepten. De regelgeving moet daar ook duidelijkheid over scheppen. Wij vragen daarom om het **discriminatieverbod** (toegankelijkheid als redelijke aanpassing) te koppelen aan een **algemene en geleidelijke toegankelijkheidsplicht** (zie ook punt 4.3).

5.5 Rechtsbijstand als ontbrekend puzzelstuk

De toegang tot de rechter gaat voor veel personen met een handicap gepaard met drempels. Met de oprichting van een

Vlaams Mensenrechteninstituut is gekozen voor een laagdrempelige aanpak om slachtoffers van discriminatie toegang te geven tot bemiddeling en een geschillenkamer van experts die een niet-bindend oordeel uitspreken. Dat laatste ondervangt het probleem dat veel rechters te weinig kennis hebben van de antidiscriminatiewetgeving en daardoor fouten maken in de rechtspraak.^{xvii} Maar de toegankelijkheid van de rechtspraak zelf raakt hiermee niet opgelost. Personen met een handicap blijven op drempels botsen om met hun case naar een rechter te stappen. Rechtsbijstand is dus een ontbrekend stuk in de puzzel van een sterk gelijkekansen- en antidiscriminatiebeleid.

Het VN-Verdrag handicap benadrukt dat voldoende en toegankelijke rechtsbijstand een belangrijke handhavingsmaatregel is om de toegang tot rechtsstelsels te garanderen.^{xviii} NOOZO pleit ervoor dat toegankelijke rechtsbijstand wordt gerealiseerd via gelijkebehandelingsbureaus. De werking van de Nederlandse antidiscriminatiebureaus kan hierbij inspireren. Via de gemeentes hebben mensen toegang tot een onafhankelijk bureau dat klachten en meldingen behandelt, registreert, ... In Vlaanderen worden deze taken opgevolgd door het Vlaamse Mensenrechteninstituut. Er is echter geen organisatie die mensen ondersteunt bij de stap naar de rechtbank. Wij pleiten voor bureaus die de rol van lokale contactpunten vervullen. Zij maken deel uit van een **netwerk dat laagdrempelig juridisch advies verleent en helpt om de stap naar de rechter te zetten**. Zij kunnen personen ook bijstaan om signalen en meldingen door te geven aan het Vlaamse Mensenrechteninstituut.

5.6 Mensenrechten: vrijwaring van uitbuiting, geweld en misbruik

Wij wijzen op de nood op een nationaal preventiemechanisme dat inzet op controle van plaatsen van vrijheidsberoving en institutionalisering. Dit laat controle toe op vlak van onmenselijke of ontterende behandelingen toe in (half)gesloten instellingen. Er is een reële behoefte aan rapportage, follow-up van klachten en vooral concrete controle en toezicht op instellingen.

Het preventiemechanisme kan gekoppeld worden aan het Facultatief Protocol bij het Verdrag van de Verenigde Naties tegen foltering en andere wrede, onmenselijke of vernederende behandelingen. Een samenwerking tussen de deelstaten in dat verband is aangeraden.

6. Begrippenlijst

Actieplan horizontaal gelijkekansenbeleid: het actieplan beschrijft een aantal activiteiten voor de verschillende beleidsdomeinen om aan gelijke kansen te werken. De focus ligt op een duurzame samenwerking tussen verschillende beleidsdomeinen om samen complexe knelpunten aan te pakken.

Bemiddeling en bemiddelingsprocedure: om conflicten niet door een rechter te laten oplossen, kunnen partijen een bemiddelingsprocedure opstarten. Via overleg proberen de partijen dan tot een overeenkomst te komen.

Decreet: een Vlaamse wet.

Digitale inclusie: digitale inclusie verwijst naar de acties en oplossingen die digitale uitsluiting tegengaan. Digitale inclusie werkt drempels weg zodat iedereen het internet kan gebruiken. Mensen krijgen bijvoorbeeld ondersteuning om digitale vaardigheden te ontwikkelen en websites zijn voor iedereen toegankelijk.

Discriminatie: discriminatie betekent dat je een ongelijke behandeling krijgt door persoonlijke kenmerken zoals gender, handicap, leeftijd, taal, ... Er bestaan verschillende vormen van discriminatie. Sommige vormen van discriminatie zijn verboden door de wet.

Ervaringsdeskundigen: personen die door hun individuele en collectieve ervaringen kennis hebben over een bepaald gebied (bijvoorbeeld handicap) en die kennis delen.

Gelijkebehandelingsbureau: een organisatie die burgers toegankelijke hulp biedt bij klachten die te maken hebben met het antidiscriminatie- of gelijkekansenbeleid. Ze kunnen ondersteunen bij de behandeling van een klacht of melding, signalen doorgeven naar het VMRI, ...

Horizontaal beleid: een horizontaal beleid is gericht op de aanpak van complexe knelpunten die aanwezig zijn in verschillende beleidsdomeinen. Om die problemen op te lossen moeten de verschillende beleidsdomeinen samenwerken.

Indexering: de aanpassing van een geldbedrag aan de prijzen in de samenleving. Als de prijzen in de samenleving stijgen, zal ook het geldbedrag verhogen.

(Integrale) toegankelijkheid: om toegankelijk te zijn, moet een omgeving of gebouw, product, dienstverlening of informatie voor iedereen voldoen aan belangrijke voorwaarden. Ze moeten betreedbaar, bereikbaar, bruikbaar, beschikbaar, begrijpelijk en bekend zijn.

Intersectioneel: dit verwijst naar hoe verschillende delen van je identiteit jouw positie in de maatschappij bepalen (bijvoorbeeld leeftijd, handicap, gender, ...). Ze hebben bijvoorbeeld een invloed op de kansen die je krijgt of jouw ervaring met discriminatie. Een intersectioneel perspectief kijkt naar hoe die verschillende delen van iemand hun identiteit met elkaar verbonden zijn.

Memorie van toelichting: de uitleg bij een wetsvoorstel. Hierin kan je de bedoeling van een wet en uitleg over de inhoud terugvinden.

Niet-limitatief: niet-limitatief betekent dat iets niet beperkt is tot wat er al genoemd is. Een niet-limitatieve lijst is dus niet compleet. Er kunnen nog zaken aan worden toegevoegd.

Omgevingsanalyse: een omgevingsanalyse onderzoekt welke evoluties en trends zich in de samenleving afspelen. Ze brengt in kaart welke knelpunten of hefboomen samenhangen met die trends. De analyse kijkt ook welke factoren van invloed zijn om te werken aan gelijke kansen.

Onevenredige last (ook wel disproportionaliteit): soms kan een organisatie een redelijke aanpassing weigeren als ze een onevenredige last veroorzaakt. De nadelen van de aanpassingen

zijn dan groter dan de voordelen die aanpassing geeft aan de verzoeker. De aanpassing zorgt voor een last die niet proportioneel is.

Ontbindende voorwaarden: leerlingen met een verslag van het Centrum voor Leerlingenbegeleiding worden in het gewoon onderwijs onder ontbindende voorwaarden ingeschreven. Dit betekent dat de school de leerling voorlopig inschrijft. Een definitieve inschrijving kan pas volgen na afweging van de redelijke aanpassingen.

Ordonnantie: een Brusselse wet.

Partnerorganisatie: om het gelijkekansenbeleid te ondersteunen, werkt de overheid samen met organisaties van verschillende doelgroepen. De overheid werkt samen met de organisaties voor een periode van 5 jaar. Ze geeft ook een aantal voorwaarden aan de organisaties. Bijvoorbeeld: werken vanuit mensenrechtenperspectief en intersectioneel perspectief, als missie gelijke kansen bevorderen, ...

Positieve actie en positieve discriminatie: een positieve actie is een maatregel die een organisatie tijdelijk kan invoeren om een ongelijke behandeling te herstellen. Positieve actie verschilt van positieve discriminatie, wat verboden is.

Praktijktest: een toets om vast te stellen of er sprake is van discriminatie. De test onderzoekt of er binnen een organisatie of in een bepaald domein in de samenleving discriminatie is.

Rechtsbijstand: hulp van iemand met juridische kennis, zoals bijvoorbeeld een advocaat.

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.

Redelijkheid: verwijst naar de doeltreffendheid en geschiktheid van een redelijke aanpassing. Bij het beoordelen van de redelijkheid van een aanpassing wordt bijvoorbeeld gekeken naar hoe vaak de redelijke aanpassing zal gebruikt worden en of ze toelaat om zelfstandig participeren.

Represaillebescherming: personen die getuigen in een zaak over discriminatie zijn beschermd door de wet. Wanneer ze bijvoorbeeld getuigen tegen hun baas verliezen ze hun job niet.

Schadevergoeding: een vergoeding die je krijgt op basis van materiële of immateriële schade die je hebt opgelopen.

Toegankelijkheidsdeskundigen: personen die toezien op de toegankelijkheid van nieuwe en vernieuwde gebouwen. De deskundigen inspecteren bijvoorbeeld de toegankelijkheid van vergunningsdossiers.

Transversaal werken: samenwerking waarbij verschillende beleidsdomeinen de krachten bundelen om samen een probleem aan te pakken.

Vlaams Mensenrechteninstituut: een instituut gefinancierd door de Vlaamse overheid met een drieledige opdracht:

- Het bevorderen van gelijke kansen,
- Het bevorderen en beschermen van mensenrechten,
- Het bevorderen en beschermen van de rechten van personen met een handicap.

Als je als burger gelooft slachtoffer te zijn van discriminatie kan je via het VMRI een beroep doen op bemiddeling en eventueel een oordeel van de geschillenkamer. Bij bemiddeling zoeken partijen samen naar een overeenkomst. Als je niet akkoord gaat met het resultaat van de bemiddeling kan je naar de geschillenkamer. Daar kijken juridische experts naar jouw zaak om te beoordelen of er sprake is van discriminatie.

7. Eindnoten

ⁱ Algemene commentaar 2 (2014), Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap.

ⁱⁱ Digitale inclusie wordt er gedefinieerd als "gelijke, zinvolle en veilige toegang om digitale technologieën, diensten en aanverwante mogelijkheden te gebruiken voor iedereen en overal. Zie ook: [Digital Inclusion Programme - UNHCR Innovation](#)

ⁱⁱⁱ Voorontwerp van gezamenlijk decreet en ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de digitale transitie van de Overheidsinstanties.

^{iv} Memorie van toelichting bij de wijziging van het Gelijkekansendecreet (2023), p. 6.

^v MvT Gelijkekansendecreet, p. 29.

^{vi} zie [Definition Digital-Inclusion.pdf \(un.org\)](#), p. 7

^{vii} Elke Cloots, Stephan Sottiaux en Jogchum Vrieling, Evaluatiestudie van het Gelijkekansendecreet (Antwerpen, 2020), deel I, p. 88

^{viii} V.A. Lipnic, Procedures for Providing Personal Assistance Services for Individuals with Disabilities. Zie: [Procedures \(eoc.gov\)](#).

^{ix} In de algemene commentaar 6 wordt verduidelijkt dat een kruislezing van artikel 5 (gelijkheid en non-discriminatie) met artikel 1, 3 en 4 neerkomt op het feit dat staten maatregelen van positieve actie moeten nemen.

^x Algemeen commentaar 6 (2018), Comité voor de rechten van Personen met een Handicap (CRPD/C/GC/6), punt 49.

^{xi} CRPD/C/GC/6, punt 25 (a).

^{xii} CRPD/C/GC/6, punt 25 (b).

^{xiii} Artikel 3 van het protocol legt vast dat informatie wordt verzameld over de toepassing van redelijke aanpassingen. Deze info wordt overgemaakt aan de interministeriële conferentie en komt dan terecht in een tweejaarlijks rapport.

^{xiv} CRPD/C/GC/6, Artikel 5, § 3, punt 24 b.

^{xv} CRPD/C/GC/6, 26.

^{xvi} In de "American Disability Act" wordt dit interactieve proces vastgelegd als een verplichting voor werkgevers bij het tewerkstellen van werknemers met een handicap. Daarbij wordt niet meteen gedefinieerd wat dit proces inhoudt. Een precieze definitie is wel te vinden in de 'California Code of Regulations' (titel 2, section 11069). *An*

interactive proces means timely, good faith communication between the employer or other covered entity and the applicant or employee or, when necessary because of the disability or other circumstances, his or her representative to explore whether or not the applicant or employee needs reasonable accommodation for the applicant's disability to perform the essential functions of the job, and, if so, how the person can be reasonably accommodated.

^{xvii} Cloots, Sottiaux en Vrielink, Evaluatiestudie, deel II, p. 18.

^{xviii} CRPD/C/GC/6, punt 31.