

Regelgevend kader tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM) voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid

Sta jij in je entiteit in voor de toekenning van redelijke aanpassingen aan personen met een handicap of chronische ziekte? Dan neem jij het eerstelijnscontact waar met deze personen. Zij richten zich in eerste instantie naar jou met de vraag naar **tewerkstellingsondersteunende maatregelen (afgekort: TOM)**. Dat zijn de **redelijke aanpassingen in de werkcontext**. Onder werkcontext verstaan we binnen de Vlaamse administratie alle contexten waar je bezig bent met het werk. Dit gaat dus over **de werkplek, de weg van en naar het werk en een andere werkplek** zoals de **thuiswerkplek**.

De vraag naar **tewerkstellingsondersteunende maatregelen** kan je niet naast je neerleggen. Personen met handicap en chronische ziekte hebben **recht** op een volwaardige inclusie in de samenleving en dus ook op de arbeidsmarkt. Dit recht kadert binnen allerlei internationale en nationale kaders.

VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap

Het [Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap](#) van 13 december 2006 legt de **basis voor het internationale regelgevend kader**. Met dit verdrag krijgen personen met handicap **rechten**. Zorg en ondersteuning bieden en redelijke aanpassingen toekennen doe je dus niet vrijblijvend wanneer het past, of je er zin of tijd voor hebt. Integendeel: je bent verplicht om de rechten van personen met handicap te **respecteren**. Als dat recht geschonden wordt is er sprake van **discriminatie**. Een persoon met handicap kan een **klacht indienen** bij een bevoegde instantie of een vordering instellen bij een rechter wanneer die denkt dat diens rechten geschonden werden.

Het VN-verdrag voor personen met handicap en chronische ziekte betekende een ommekeer in het heersende beeld van personen met een handicap. Er werd niet langer uitgegaan van een medische perspectief. De persoon met handicap is niet langer iemand die bepaalde medische aandoeningen heeft waar die zelf mee moet leren omgaan of die die zelf moet overwinnen. **Met het VN-verdrag wordt de handicap van de persoon afgemeten aan de manier waarop de wisselwerking met de omgeving verloopt.**

In het VN-verdrag worden personen met handicap als volgt omschreven:

“Personen met een handicap omvatten personen met langdurige fysieke, mentale verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten om volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving”.

Deze bepaling is veranderlijk en systemisch. **Dit betekent dat het begrip handicap verandert naargelang de aanpassingen of belemmeringen in de omgeving. De nadruk ligt op datgene wat de ‘situatie van handicap’ veroorzaakt, en niet op de persoon zelf.**

Het is dus niet langer een persoon die bepaalde problemen heeft, zoals een medische toestand. Het is integendeel de onaangepastheid van de omgeving die de persoon voor bepaalde problemen stelt.

Dat betekent dat niet enkel artsen en medisch opgeleid personeel een verantwoordelijkheid dragen om de zorg voor personen met een handicap op te nemen maar dat ook anderen, zoals **de werkgever**, de **verantwoordelijkheid** hebben om de **omgeving zo goed mogelijk aan te passen aan de noden en behoeften van de persoon met handicap**. Wanneer een persoon met handicap een **klacht** indient tegen een werkgever omdat die denkt dat die gediscrimineerd werd, dan ligt de bewijslast doorgaans bij de verweerder. Dat betekent dat **de werkgever moet aantonen dat hij geen rechten heeft geschonden**.

De Belgische grondwet

In België wordt het recht op redelijke aanpassingen sinds 2021 ook vastgelegd in de [grondwet \(Art. 22ter\)](#). Daarin staat: **“Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen”**. Wie de rechten van een persoon met handicap schendt, bezondigt zich dus aan een grondwettelijke schending van rechten.

De Belgische Antidiscriminatiewet

Een heel aantal jaren eerder was er in België ook al [de Antidiscriminatiewet](#) van 10 mei 2007. **De wet legt 19 ‘beschermde criteria’ vast waaronder gezondheid, handicap en fysiek of genetisch kenmerk**. Er is sprake van discriminatie als iemand op basis van een beschermd criterium ongunstiger wordt behandeld dan een andere persoon in een gelijkaardige situatie zonder dat daar een goede reden voor is.

Het Vlaamse Gelijkekansendecreet

In Vlaanderen is het recht op redelijke aanpassingen verankerd in het [Gelijkekansendecreet](#) van 10 juli 2008. Dit decreet werd recent gewijzigd en voorziet nu in een nog **grotere rechtsbescherming voor personen met handicap**. Zo worden er **strikte termijnen** vastgelegd voor het **toekennen** en het **uitvoeren** van de **redelijke aanpassingen**. Personen met handicap moeten **tijdig geholpen** worden en moeten ook **tijdig geïnformeerd** worden over de voortgang van hun aanvraag.

Het Vlaamse decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (EAD-decreet)

Het recht op redelijke aanpassingen op de werkvloer is in Vlaanderen ook vastgelegd in het [Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt](#) van 8 mei 2002. Dit decreet vormt onder meer **de wettelijke basis voor het diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse administratie**. Er staat te lezen: “Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling nageleefd wordt, moet worden voorzien in redelijke aanpassingen.”

Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen-en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie

In [het uitvoeringsbesluit](#) bij het EAD-decreet, het besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie van 24 december 2004, **worden de redelijke aanpassingen nader omschreven en geoperationaliseerd**. Er wordt verwezen naar de definitie van handicap uit het VN-verdrag waarin de nadruk ligt op de belemmeringen die te wijten zijn aan de wisselwerking van de persoon met de omgeving. Daarnaast wordt deze **algemene definitie uit het VN-verdrag ook verduidelijkt en concreter gemaakt door het vermelden van duidelijke categorieën**. Deze categorieën bestaan uit een **reeks erkenningen of andere bewijzen** uitgereikt door de daartoe **bevoegde instanties**. Wanneer personen met handicap een aanvraag indienen voor redelijke aanpassingen binnen de Vlaamse administratie dan dienen zij te voldoen aan de bepalingen in dit uitvoeringsbesluit.

Alvorens je de **redelijke aanpassingen** kan **toekennen** is het dus nodig dat de persoon over de **nodige attesten of bewijsstukken** beschikt. Indien hij daar niet over beschikt kan je hem wegwijs maken in de aanvraagprocedures met behulp van de dienst Diversiteitsbeleid.

Belangrijk om weten: onder personen met handicap worden **ook** personen met een **chronische ziekte** verstaan. Het gaat dan om personen waarbij de chronische ziekte leidt tot een situatie van arbeidsongeschiktheid of personen waarbij de chronische ziekte erkend wordt als handicap. Dit dient ook weer gestaafd te worden met de nodige attesten.