

24 DECEMBER 2004. - Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkkansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie

**HOOFDSTUK 1.** - Inleidende bepalingen.

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de volgende [1] entiteiten ] :

- 1° de departementen;
- 2° de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid;
- 3° de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid;
- 4° de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen;
- 5° de strategische adviesraden;
- 6° [1] ...];
- 7° de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening;
- 8° het Gemeenschapsonderwijs.
- [1] 9° het Agentschap Integratie en Inburgering.]

-----  
(1) <BVR 2016-07-08/17, art. 1, 005; Inwerkingtreding : 01-01-2016>

(2) <BVR 2018-04-20/20, art. 1, 006; Inwerkingtreding : 10-06-2018>

Art. 2. § 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

- 1° gelijkkansenbeleid : beleid met als doel gelijke kansen te bieden aan alle personen uit verschillende kansengroepen waarbij alle vormen van discriminatie worden weggewerkt;
- 2° diversiteitsbeleid : beleid dat gericht is op het erkennen en waarderen van verschillen tussen personen en dat die erkenning en waardering op een actieve manier ondersteunt en stimuleert;
- 3° [1] persoon van buitenlandse herkomst : een persoon van buitenlandse herkomst als vermeld in artikel 6, derde lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 29 januari 2016 houdende de uitvoering van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid;]
- 4° [1] persoon met een handicap of chronische ziekte : een persoon met een langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperking die deze persoon in wisselwerking met diverse drempels kan beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de arbeidsmarkt. Het gaat om personen uit minstens een van de volgende categorieën :
  - a) personen met een handicap, erkend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
  - b) personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;
  - c) personen die door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding erkend zijn als personen met een arbeidshandicap en die recht hebben op een of meer bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen;
  - d) personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming verstrekt aan

personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

e) personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;

f) personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;

g) personen met een attest van een door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding aangewezen dienst of arts, waaronder de preventieadviseur-arbeidsarts, en die re-integreren met een integratieprotocol waaruit blijkt dat er blijvende aandacht moet zijn voor de effecten van de handicap of chronische ziekte op de taken, arbeidsomstandigheden of het rendement;

h) personen die zes maanden aaneensluitend ziek geweest zijn en bij terugkomst re-integreren met een integratieprotocol, opgemaakt door een re-integratieadviseur, waaruit blijkt dat er blijvende aandacht moet zijn voor de effecten van de handicap of chronische ziekte op de taken, arbeidsomstandigheden of het rendement en die een van de attesten uit een categorie als vermeld in punt a) tot en met g), kunnen voorleggen;]

5° [1] laaggeschoold persoon : een persoon die geen diploma van secundair onderwijs of een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, of een gelijkwaardig diploma of getuigschrift heeft;]

[1] 5° /1 ongekwalificeerde uitgestroomde jongere : een jongere die geen diploma van secundair onderwijs of een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, of een gelijkwaardig diploma of getuigschrift heeft;]

6° ervaren werknemers : werknemers boven de leeftijd van [1] 55]- jaar;

7° het decreet : het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;

8° begeleidingsteam : de groep van opvoeders of nachtwakers die in de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand respectievelijk belast zijn met de begeleiding van een leefgroep of met het toezicht op al de geplaatste [1] personen];

9° streefcijfers : de cijfers die de organisatie wil bereiken inzake de evenredige vertegenwoordiging van de verschillende kansengroepen;

10° [1] stagiair : persoon met een vorm van leerovereenkomst met een entiteit of een opleidingsplan in het kader van een schoolse opleiding, een traject naar werk, een beroepsopleiding of een inburgeringstraject;]

[1] 11° Vlaamse administratie : de entiteiten, vermeld in artikel 1;]

[1] 12° integratiebeleid : het integratiebeleid, vermeld in artikel 2, 14°, van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid;]

[1] 13° jongere : een persoon tot en met 24 jaar.];

§ 2. Onder bepalingen en arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 4 van het decreet worden de personeelsstatuten, de arbeidsreglementen en de individuele arbeidsovereenkomsten verstaan.

-----

(1) <BVR 2016-07-08/17, art. 2, 005; Inwerkingtreding : 01-01-2016>

Art. 3. De kansengroepen, bedoeld in artikel 2, 1°, van het decreet, zijn voor de toepassing van dit besluit personen van een bepaald geslacht die in verhouding tot het andere geslacht ondervertegenwoordigd zijn in een specifiek

arbeidssegment. [ Personen van buitenlandse herkomst], [ Personen met een handicap of chronische ziekte], [ Aangeschoolden, ongekwalificeerde uitgestroomde jongeren] en ervaren werknemers.

-----  
(1)<BVR 2016-07-08/17, art. 3, 005; Inwerkingtreding : 01-01-2016>

## HOOFDSTUK II. - Algemene beginselen.

**Art. 4.** [ § 1.] Om de evenredige participatie en gelijke kansen binnen het personeelsbestand te realiseren, wordt gewerkt met streefcijfers. [ Die streefcijfers worden overeenkomstig artikel 5, § 4bis van het decreet, vastgesteld door de Vlaamse Regering na advies van de SERV.] [ ...]

[ ...]  
[ § 2. ] Elke entiteit gebruikt een operationeel systeem dat vrijwillige registratie van personeelsleden, stagiairs en sollicitanten met een handicap of chronische ziekte mogelijk maakt. Die registratie verloopt conform de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens van kansengroepen.

De vrijwillige registratie, vermeld in het eerste lid, wordt [ aangepast of] afgeschaft zodra er bij de authentieke gegevensbronnen, vermeld in artikel 4, § 1 en § 2, van het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer, gegevens beschikbaar zijn die door de Vlaamse dienstenintegrator kunnen worden geanonimiseerd om ze ter beschikking te stellen aan de [ dienst Diversiteitsbeleid], conform artikel 4, 14°, van het decreet van 13 juli 2012 houdende de oprichting en organisatie van een Vlaamse dienstenintegrator.

§ 3. De anonieme monitoring van [ personeelsleden, stagiairs en sollicitanten van buitenlandse herkomst door de dienst Diversiteitsbeleid] gebeurt aan de hand van het raadplegen van authentieke gegevensbronnen, vermeld in artikel 4, § 1 en § 2, van het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer, via de tussenkomst van de Vlaamse dienstenintegrator conform artikel 4, 14°, van het decreet van 13 juli 2012 houdende de oprichting en organisatie van een Vlaamse dienstenintegrator.

[ De entiteiten waarop dit besluit van toepassing is, bezorgen daarvoor minstens eenmaal per jaar het rijksregisternummer, de leeftijd, het geslacht, het statuut, het niveau, de rang en personeelsbewegingen van de personeelsleden die ze tewerkstellen, en van de stagiairs, sollicitanten en de personeelsleden die uitgestroomd zijn, aan de Vlaamse dienstenintegrator.]

[ oor de rapportering over de resultaten van die monitoring, op het niveau van de Vlaamse overheid, per beleidsdomein en per entiteit, wordt gewerkt met categorieën van herkomst. De Vlaamse Regering stelt de categorieën van herkomst vast. De categorieën zijn minstens de volgende categorieën van herkomst :

1° het percentage van personen van buitenlandse herkomst zonder onderscheid qua eigen nationaliteit of herkomst;

2° het percentage van personen van buitenlandse herkomst die zelf een nationaliteit hebben of van wie een van beide ouders een nationaliteit heeft van een EU-lidstaat buiten de vijftien lidstaten van de Europese Unie op 1 januari 1995;

3° het percentage van personen van buitenlandse herkomst die zelf een nationaliteit hebben of van wie een van beide ouders een nationaliteit heeft van een land buiten de Europese Unie;

4° het percentage van personen van wie de buitenlandse herkomst niet bekend is

omdat de nationaliteit van een van beide ouders of van beide ouders niet bekend is.]

[ Die rapportering volgens de categorieën, vermeld in het derde lid, start op basis van de gegevens, die bekend zijn op het einde van het jaar 2015, en zal vervolgens minstens eenmaal per jaar plaatsvinden.]

-----  
(1)<BVR 2014-05-16/21, art. 3, 003; Inwerkingtreding : 01-06-2014>

(2)<BVR 2016-07-08/17, art. 4, 005; Inwerkingtreding : 01-01-2016>

**Art. 5.** Om de evenredige participatie en gelijke kansen te realiseren, moeten specifieke maatregelen worden getroffen en acties worden ondernomen om de in- en doorstroom van personen uit de kansengroepen te bevorderen en hun voortijdige uitstroom tegen te gaan.

**Art. 6.** In de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand wordt ernaar gestreefd een evenredige vertegenwoordiging tussen mannen en vrouwen te realiseren bij het opvoedingspersoneel en het toezichtpersoneel. Conform artikel 6 van het decreet en met behoud van de toepassing van de bepalingen in het tweede lid zal evenwel minimaal 50 % tot maximaal 80 % van de betrekkingen in elk begeleidingsteam voorbehouden worden aan personen van hetzelfde geslacht als de hun toe te vertrouwen [ personen].

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bijstand aan personen, wijst om redenen van organisatie of veiligheid de begeleidingsteams aan waarvoor het maximumpercentage van 80 % overschreden mag worden.

-----  
(1)<BVR 2016-07-08/17, art. 5, 005; Inwerkingtreding : 01-01-2016>

## HOOFDSTUK III. - Rapportering en ondersteuning.

**Art. 7.** § 1. [ Met toepassing van artikel 7, § 1, eerste lid, 1° en 2°, van het decreet maakt elke entiteit een voortgangsrapport en actieplan en bezorgt dat uiterlijk op 1 maart aan de Vlaamse Diversiteitsambtenaar. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar maakt één voortgangsrapport voor de Vlaamse administratie op en legt dat uiterlijk op 1 mei voor aan de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie. Het voortgangsrapport voor de Vlaamse administratie wordt meegedeeld aan de Vlaamse Regering vóór 15 juli en daarna ter informatie bezorgd aan het Vlaams Parlement en aan de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.]

§ 2. [ Het voortgangsrapport voor de Vlaamse administratie bevat minstens :]

1° de streefcijfers die men zich binnen [ de entiteiten] als doel heeft gesteld en de termijnen waartegen men die wil bereiken;

2° een kwantitatieve analyse van de vorderingen inzake de evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen in het personeelsbestand;

3° een kwalitatieve evaluatie van de inspanningen die zijn geleverd ter bevordering van een evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen in het personeelsbestand met weergave van de knelpunten;

4° [ ...]

[ § 3. Entiteiten die een ondernemingsplan hebben en hierover rapporteren, worden geacht voldaan te hebben aan de verplichting gesteld in artikel 7, § 1 van dit besluit.]

[ § 4. Het jaarlijkse actieplan, vermeld in § 5, maakt deel uit van een strategisch vijfjarenplan, opgesteld door de Vlaamse diversiteitsambtenaar.

De Vlaamse diversiteitsambtenaar legt het vijfjarenplan voor aan de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie. De Vlaamse Regering bezorgt dat vijfjarenplan binnen twaalf maanden na haar aantreden aan de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, die binnen een maand advies uitbrengt. De Vlaamse Regering beslist binnen zes weken na het advies van de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen over het strategische vijfjarenplan en bezorgt het daarna ter informatie aan het Vlaams Parlement.}]

[ § 5. Binnen zes maanden nadat de Vlaamse Regering het strategische vijfjarenplan heeft goedgekeurd, beslist ze over het eerste jaarlijks actieplan, dat deel uitmaakt van voormeld strategisch vijfjarenplan.

Met toepassing van artikel 7, § 1, eerste lid, 1°, van het decreet maakt de Vlaamse Diversiteitsambtenaar een actieplan voor de Vlaamse administratie en een jaarverslag voor de Vlaamse administratie op en legt dat voor aan de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie. Die bezorgt deze documenten binnen veertien dagen aan de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, die binnen een maand advies uitbrengt. De Vlaamse Regering beslist binnen zes weken over het actieplan en het jaarverslag en bezorgt die documenten daarna ter informatie aan het Vlaams Parlement.

De voorlegging van de actieplannen en jaarverslagen aan de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie, vermeld in het tweede lid, gebeurt, met uitzondering van elk eerste jaarlijks actieplan, uiterlijk op 15 november.

Het actieplan bevat de acties die de dienst Diversiteitsbeleid het volgende jaar wil ondernemen ter bevordering van evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit.

Het jaarverslag bevat de financiële verantwoording van het vorige actieplan.}]

-----

(1)<BVR [2016-07-08/17](#), art. 6,2°-5°, 005; Inwerkingtreding : 01-01-2016>

(2)<BVR [2016-07-08/17](#), art. 6,1°, 005; Inwerkingtreding : 01-01-2017>

**Art. 8.**§ 1. Voor de Vlaamse administratie wordt [ een Vlaams Diversiteitsambtenaar] een aangesteld ter bevordering en ondersteuning van het beleid betreffende de evenredige participatie, diversiteit en gelijke kansen. [ de Vlaamse Diversiteitsambtenaar] zorgt onder meer voor :

1° [ de opmaak van een jaarlijks voortgangsrapport en actieplan met inbegrip van :]

a) het coördineren van de geleverde inspanningen en resultaten voor de Vlaamse administratie op basis van de voortgangsrapporten en actieplannen van de [ entiteiten];

b) het opstellen van een kritische analyse van de vorderingen en knelpunten met betrekking tot het beleid inzake evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit;

2° het begeleiden en ondersteunen van de [ entiteiten], vermeld in artikel 1, bij de opmaak van hun jaarlijkse voortgangsrapport en actieplan;

3° het opstellen van beleidsaanbevelingen;

4° het ontwikkelen van expertise inzake gelijke kansen en diversiteit;

5° het organiseren van een beleidsoverkoepelend netwerk binnen de [ entiteiten], vermeld in artikel 1, met betrekking tot het beleid inzake gelijke kansen en diversiteit;

6° het ondersteunen en adviseren van personeelsleden, personeelsverantwoordelijken en leidinggevenden inzake gelijkekansen- en diversiteitsbeleid;

7° het sensibiliseren van personeelsleden, personeelsverantwoordelijken en leidinggevenden inzake gelijke kansen en diversiteit;

8° het ondersteunen en uitvoeren van het beleid inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk.

[ 9° de rapportering over de voortgang van het horizontale integratiebeleid via de functioneel bevoegde minister aan de Vlaamse Regering;

10° de rapportering in functie van de evaluatie, beheers- en beleidscyclus aan de leden van de Vlaamse Regering over de inspanningen die de lijnmanagers van de entiteiten, raden of instellingen leveren op het vlak van diversiteit en integratie;]

[ 11° het ontwikkelen, begeleiden, ondersteunen van de entiteiten voor :

a) het antidiscriminatiebeleid;

b) een beleid in het kader van een correcte en niet-stereotyperende beeldvorming van de entiteiten;

c) het taalbeleid;

d) het diversiteitsmanagement;]

[ 12° de rapportering over de voortgang van integrale toegankelijkheid van de entiteiten;]

[ 13° het ondersteunen en uitvoeren van het beleid voor thema's en kansengroepen waarvoor geen streefcijfers zijn opgesteld, zoals gender, laaggeschoolden, jongeren, ongekwalificeerde uitgestroomde jongeren, seksuele geaardheid, ervaren werknemers;]

[ 14° het ontwikkelen, begeleiden en ondersteunen van de entiteiten voor stagebeleid, beleid over mentoring en beleid over jobstudenten uit de kansengroepen.}]

[ De kansengroepen of thema's, vermeld in het eerste lid, 13°, kunnen door de dienst Diversiteitsbeleid worden aangevuld met acties die nuttig of nodig zijn om maatwerk op het vlak van diversiteitsbeleid binnen de entiteiten mogelijk te maken.}]

§ 2. [ De Vlaamse Diversiteitsambtenaar] wordt aangesteld door de Vlaamse Regering op voordracht van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling voor een termijn van vijf jaar. Dit mandaat is hernieuwbaar. [ De Vlaamse Diversiteitsambtenaar] heeft een onafhankelijke positie en ressorteert rechtstreeks onder de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling die de opdrachtouder ook evalueert. De functie wordt voltijds ingevuld, tenzij anders is overeengekomen.

§ 3. Om tot dit ambt te worden toegelaten, moet de betrokkene aan een van de volgende voorwaarden voldoen :

1° behoren tot de personeelsleden van niveau A in de Vlaamse administratie;

2° in het bezit zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De kandidaat moet bovendien [ bewijzen] dat hij/zij deskundig is op het gebied van gelijke kansen en diversiteit.

§ 4. [ Elke entiteit stelt onder de personeelsleden minstens één verantwoordelijke aan ter ondersteuning van de entiteit in haar beleid met betrekking tot evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit.}] Om deze ondersteuning te garanderen, wordt of worden de aangestelde verantwoordelijke of verantwoordelijken inzonderheid belast met :

1° het coördineren van [ het voortgangsrapport en het actieplan van de entiteit], bedoeld in artikel 7, § 1, 1° en 2°, van het decreet;

2° het ondersteunen van [ het management] bij het opmaken van de kwantitatieve analyse;

3° het uitbouwen en onderhouden van een intern netwerk binnen het beleidsdomein;

4° het deelnemen aan, rapporteren over en evalueren van de gevoerde acties op het

interne netwerk over de beleidsdomeinen heen;

5° het ondersteunen van [ het management] bij het uitvoeren van het beleid met betrekking tot evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit;

6° het sensibiliseren van personeelsleden, personeelsverantwoordelijken en leidinggevendenden inzake gelijke kansen en diversiteit.

§ 5. Een beleidsdomeinoverkoepelend netwerk met de verantwoordelijken uit elk beleidsdomein, aangevuld met experts binnen de Vlaamse overheid op het vlak van gelijkekansen- en diversiteitsbeleid, wordt opgericht onder voorzitterschap van de [ Vlaamse Diversiteitsambtenaar.]. Dit netwerk ondersteunt de realisatie van een evenredige vertegenwoordiging in het personeelsbestand en het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse administratie door de uitwisseling van goede praktijken en het verhogen van de expertise inzake gelijke kansen en diversiteit.

§ 6. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar zit de Commissie Integratiebeleid vermeld in artikel 6, § 1, van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid voor.

[ De Vlaamse Diversiteitsambtenaar is lid van de beleidsraad van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur en neemt deel aan het managementcomité van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur.].

-----  
(1)<BVR [2014-01-10/10](#), art. 2, 002; Inwerkingtreding : 01-02-2014>

(2)<BVR [2015-03-13/03](#), art. 36, 004; Inwerkingtreding : 01-04-2015>

(3)<BVR [2016-07-08/17](#), art. 7, 005; Inwerkingtreding : 01-01-2016>

[Art. 8/1.](#) Elke entiteit kan de volgende acties of maatregelen in het kader van het gevoerde diversiteitsbeleid ondernemen :

1° het selectie- en wervingsbeleid doorlichten en optimaliseren;

2° nieuwe rekruteringskanalen opzetten, gekoppeld aan actieve wervingsinspanningen die gericht zijn op de kansengroepen;

3° het onthaalbeleid doorlichten en optimaliseren;

4° coaching en interne begeleiding organiseren voor nieuwe medewerkers, met specifieke aandacht voor kansengroepen;

5° taalopleidingen, taalstages of cursussen Nederlands op de werkvloer organiseren of laten organiseren;

6° trainingen of opleidingen rond interculturele communicatie, neutraliteit, het managen van verschillen of het tegengaan van alledaags racisme op de werkvloer organiseren of laten organiseren;

7° acties ondernemen die gericht zijn op de horizontale of verticale mobiliteit of op de retentie van leden van de kansengroepen binnen de organisatie;

8° acties ondernemen rond competentie management en werkplekklaren, met specifieke aandacht voor kansengroepen;

9° acties ondernemen rond levenslang leren, loopbaandienstverlening en -ontwikkeling, met specifieke aandacht voor kansengroepen;

10° acties ondernemen voor leeftijdsbewust personeelsbeleid;

11° acties ondernemen om technische opleidingen aan te passen aan de specifieke behoeften van kansengroepen;

12° de basiscompetenties op het gebied van geletterdheid, met inbegrip van multimediale en digitale geletterdheid, verhogen;

13° in redelijke aanpassingen voor de kansengroepen voorzien;

14° in begeleide additionele stage- of werkervaringsplaatsen voor de kansengroepen en acties in verband met stages, mentorschap, jobstudenten of andere leer- en

werkmogelijkheden voorzien;

15° acties ondernemen in het kader van antidiscriminatie ten aanzien van zichtbare en niet-zichtbare kansengroepen;

16° acties ondernemen voor loopbaanbegeleiding en -ontwikkeling, met inbegrip van het werken met persoonlijke ontwikkelingsplannen, met specifieke aandacht voor kansengroepen;

17° acties ondernemen om de werkbaarheid van jobs te verhogen of om het werkvermogen en de werklust van medewerkers te vergroten, met specifieke aandacht voor kansengroepen;

18° acties ondernemen met het oog op de innovatie van de werk- en productieprocessen in de organisatie, met specifieke aandacht voor kansengroepen;

19° werken aan een toegankelijke dienstverlening voor de kansengroepen;

20° werken aan correcte en niet-stereotyperende beeldvorming;

21° acties ondernemen ter bevordering van basistoegankelijkheid.

De maatregelen of acties, vermeld in het eerste lid, kunnen door de Vlaamse Diversiteitsambtenaar worden aangevuld met acties die nuttig zijn of nodig zijn om maatwerk mogelijk te maken in entiteiten, na overleg met de entiteit.

In dit artikel wordt verstaan onder redelijke aanpassing : de passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van toepassing is, tenzij de maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen.].

-----  
(1)<Ingevoegd bij BVR [2016-07-08/17](#), art. 8, 005; Inwerkingtreding : 01-01-2016>

**HOOFDSTUK IV. - Slotbepalingen.**

[Art. 9.](#)

<Opgeheven bij BVR [2016-07-08/17](#), art. 9, 005; Inwerkingtreding : 01-01-2016>

[Art. 10.](#)

<Opgeheven bij BVR [2016-07-08/17](#), art. 9, 005; Inwerkingtreding : 01-01-2016>

[Art. 11.](#) Dit besluit treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad, met uitzondering van artikel 7 dat in werking treedt op 15 januari 2005.

[Art. 12.](#) De leden van de Vlaamse Regering zijn, ieder wat hem of haar betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 24 december 2004.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Y. LETERME

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,

I. VERVOTTE

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en

**Toerisme,**  
**G. BOURGEOIS**  
**De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen,**  
**K. VAN BREMPT.**