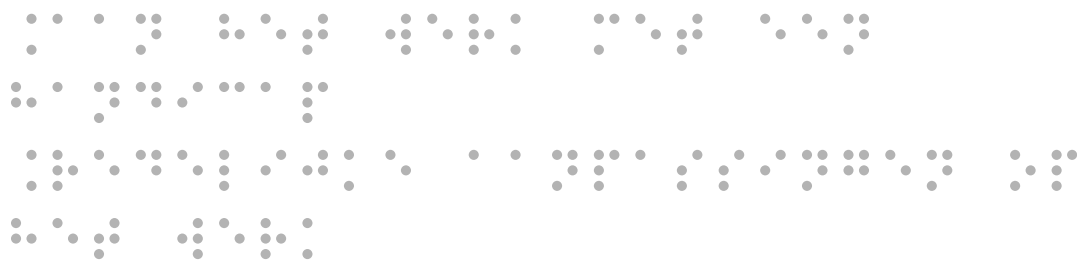


- wetgeving
- aanbevelingen
- praktische tips
- contacten



Aan het werk met een handicap

Redelijke aanpassingen op het werk



Interfederaal
Gelijkheidscentrum

Inhoud

Waarom deze brochure?	3
Het streefdoel: een inclusieve arbeidsmarkt	4
Redelijke aanpassingen	8
1 Wat is een 'handicap'?	9
2 Wat zijn redelijke aanpassingen op de werkplek?	10
- Aan welke criteria moeten de redelijke aanpassingen voldoen?	11
- Wanneer zijn aanpassingen 'redelijk'?	12
Redelijke aanpassingen in de praktijk	14
1 Hoe pak je een vraag naar redelijke aanpassingen aan?	15
2 Welke deskundigen kunnen je helpen?	17
3 Wanneer redelijke aanpassingen doorvoeren?	18
- Tijdens de selectieprocedure	18
- Bij de aanwerving	19
- Tijdens de loopbaan	20
- Na een ziekteverlof	22
- Na een verklaring van arbeidsongeschiktheid	22
4 Premies en andere vormen van ondersteuning	23
Wat te doen bij onenigheid over redelijke aanpassingen?	24
Om verder te gaan	26
1 Wat Unia kan doen	27
2 Hoe neem je contact op met Unia?	28
3 Meer weten	28
Juridische teksten en referentiedocumenten	30
Nuttige contacten	34

Waarom deze brochure?

Personen met een handicap botsen op tal van hindernissen die hen beletten om op een gelijke manier aan de arbeidsmarkt deel te nemen. Daarom hebben ze recht op redelijke aanpassingen. Deze brochure is bedoeld om het begrip 'redelijke aanpassingen' bekend te maken bij mensen met een handicap, maar ook bij werkgevers, vakbonden, jobcoaches, preventieadviseurs, bedrijfsartsen en andere tussenpersonen.

Unia ontvangt regelmatig meldingen van personen met een handicap die problemen hebben om redelijke aanpassingen op het werk te bekomen. Nochtans hebben ze daar recht op. Werkgevers zijn niet altijd op de hoogte van hun verplichtingen en weten niet altijd wat ze kunnen voorzien om mensen met een handicap in staat te stellen hun werk te doen.

Daarom wil Unia in deze brochure aan de hand van enkele concrete voorbeelden uitleggen wat de term 'redelijke aanpassingen' precies inhoudt.

Deze brochure bevat heel wat voorbeelden. Ze gaan steeds over een specifieke persoon in een specifieke situatie. Elke persoon en elke situatie is anders. Een voorbeeld kan dus niet zomaar op elke vergelijkbare situatie toegepast worden. Redelijke aanpassingen voor personen met een handicap moeten steeds geval per geval bekeken worden.

Het streefdoel: een inclusieve arbeidsmarkt

Les 5
13/12 of 15/12



Amal is docente. Wanneer haar werkgever haar lesrooster opstelt, houdt hij rekening met de toegankelijkheid van de leslokalen.

Mensen met een handicap moeten volledig en daadwerkelijk kunnen deelnemen aan alle aspecten van het maatschappelijk leven. Deze deelname houdt onder meer het recht op werken in, bij voorkeur op de gewone arbeidsmarkt.

Om dit recht te garanderen, moet de arbeidsmarkt toelaten dat mensen met een handicap een job vinden, die job behouden en promotie kunnen maken op gelijke voet met andere werknemers. De werkomgeving en -organisatie moeten aangepast zijn aan hun behoeften.

Uit cijfers blijkt dat mensen met een handicap in België minder kans hebben dan anderen om een baan te vinden of te behouden. **De gebrekkige aanpassing van de werkomgeving en -organisatie blijft een belangrijke belemmering voor hun inclusie op de arbeidsmarkt.**

Als we een arbeidsmarkt willen die voor iedereen openstaat, moeten alle betrokken spelers kiezen voor een proactieve aanpak die rekening houdt met de noden van álle werkenden, ook zij met een handicap. Deze aanpak wordt 'universeel ontwerp' ('*Universal Design*' of '*Design for All*') genoemd.

Dankzij universeel ontwerp worden de werkomgeving en -omstandigheden toegankelijk voor alle personen, zodat elke werknemer zijn capaciteiten zo goed mogelijk kan benutten. Dit houdt bijvoorbeeld in dat men er al van bij het tekenen van het ontwerp van een kantoorgebouw op let dat het gebouw perfect toegankelijk is. Zo voorkomt men dat er later dure aanpassingen moeten worden doorgevoerd voor een werknemer met beperkte mobiliteit, met een visuele of auditieve beperking ...

De universeel-ontwerpgedachte is niet alleen van toepassing op de fysieke toegankelijkheid van de omgeving. Ze heeft ook betrekking op het materiaal dat door bedrijven wordt gebruikt, of op de manier waarop het werk is georganiseerd. Zo is een arbeidsreglement dat werknemers toelaat volgens een aangepast uurrooster of één of twee dagen per week thuis te werken een maatregel in de geest van het universeel ontwerp. Het stelt werknemers met een handicap immers in staat om vermoeiende verplaatsingen te vermijden en hun medische opvolging met hun beroepsleven te combineren.

Universeel ontwerp kan voorkomen dat er later nog redelijke aanpassingen moeten gebeuren, maar vervangt het recht op individuele aanpassingen niet. Redelijke aanpassingen zullen in sommige situaties nodig blijven.



Evy is wetenschappelijk onderzoekster. Ze heeft een verstandelijke handicap. Ze gebruikt het Nederlands in plaats van het Engels als werktal.

De pensioenleeftijd stijgt en steeds meer mensen zijn langdurig afwezig op het werk wegens ziekte. In deze context **is een inclusieve arbeidsmarkt cruciaal om de levenskwaliteit op het werk te garanderen van alle werknemers, in al hun diversiteit.**



André, die een verstandelijke handicap heeft, is wetenschappelijk onderzoeker. Hij deelt een bureau met zijn collega Evy. Daar hangen schematische posters aan de muur. Als geheugensteuntje, en om zijn werk te helpen structureren.

Redelijke aanpassingen



Pascal werkt als magazijnier. Hij heeft autisme. Zijn collega's leggen hem op een eenvoudige manier elke nieuwe procedure in het magazijn uit. Hij creëerde zelf een procedure die in 25 winkels van de groep gebruikt wordt.

De antidiscriminatiewetgeving bepaalt dat een persoon met een handicap recht heeft op redelijke aanpassingen. Maar wat wordt er precies verstaan onder 'handicap', en wat is een redelijke aanpassing?

1

Wat is een 'handicap'?

Een handicap werd lange tijd bijna uitsluitend beschouwd als een medisch probleem van het individu. In de afgelopen decennia werd deze benadering van een handicap grondig in vraag gesteld. Vandaag richt men de aandacht niet meer alleen op wat er niet werkt bij die ene persoon, maar ook op wat er niet werkt in de samenleving. In die zin ontstaat de handicap uit de confrontatie tussen een individu - die een of meerdere beperkingen heeft - en een omgeving die zich niet aan de eigenheden van deze persoon aanpast. De antidiscriminatiewetgeving en het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (vanaf nu het VN-Verdrag genoemd) onderschrijven deze nieuwe aanpak volledig.

Zo definieert het VN-Verdrag personen met een handicap als volgt: **'personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving'**.

In deze definitie ligt de nadruk op datgene wat de 'situatie van handicap' veroorzaakt, en niet alleen op de persoon zelf. Het kan dus zijn dat een persoon in een bepaalde context een handicap heeft en in een andere niet.

Voorbeeld: een werknemer die moeite heeft met stappen, werkt in een gebouw met meerdere verdiepingen. Hij bevindt zich niet in een situatie van handicap wanneer zijn bedrijf een lift heeft, maar wel wanneer het geen lift heeft.

Deze ruimere benadering van de handicap omvat fysieke, zintuiglijke en intellectuele beperkingen, maar ook chronische of degeneratieve ziektes, psychische aandoeningen en in sommige gevallen zelfs obesitas.

Er is een handicap zodra er een langdurige beperking is bij het uitvoeren van bepaalde taken.

Voorbeeld: een persoon die een been heeft gebroken, wordt niet beschouwd als een persoon met een handicap, tenzij hij/zij er op langere termijn gevolgen van ondervindt.

Binnen deze sociale visie op handicap is een erkenning van een officiële instantie niet nodig om als een persoon met een handicap te worden beschouwd en om recht te hebben op redelijke aanpassingen.

2

Wat zijn redelijke aanpassingen op de werkplek?

Redelijke aanpassingen zijn passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de noden van de persoon worden getroffen. Ze stellen personen met een handicap in staat om toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in het beroepsleven. Deze maatregelen zijn echter niet redelijk als ze een onevenredige belasting vormen voor wie ze moet treffen.

Redelijke aanpassingen zijn geen voordeel, maar compenseren de nadelen die aan de handicap zijn verbonden. Op die manier kunnen personen met een handicap zo zelfstandig mogelijk aan het beroepsleven deelnemen, op gelijke voet met andere werknemers.

Afhankelijk van de behoeften van de persoon, zijn de redelijke aanpassingen:

- **materieel** (aanpassing van de werkplek of van de selectieproeven, werken aan het gebouw om de toegankelijkheid te garanderen ...);
- **immaterieel** (aanpassing van het arbeidsreglement, begeleiding, coaching ...);
- **organisatorisch** (reorganisatie van de taken, aangepast uurrooster, thuiswerken, deeltijdse job ...).

Aan welke criteria moeten de redelijke aanpassingen voldoen?

- Ze komen tegemoet aan de **individuele behoeften** van de werknemer en zijn **efficiënt**. *Voorbeeld: tekstvergrotingssoftware kan een persoon met een visuele handicap in staat stellen om een kantoorjob uit te oefenen, maar op dit ogenblik niet om buschauffeur te worden.*
- Ze laten een persoon toe **op gelijke manier** aan het bedrijfsleven deel te nemen. *Voorbeeld: voor een dove werknemer wordt tijdens elke opleidings sessie een gebarentolk voorzien, zodat hij net zoals zijn collega's op de hoogte is van alle informatie.*
- Ze laten de persoon toe om zo **zelfstandig** mogelijk te werken en zich binnen het bedrijf te verplaatsen. *Voorbeeld: een persoon in een rolstoel moet de deuren kunnen openen zonder de hulp van anderen.*
- Ze verzekeren de **veiligheid** en respecteren de **waardigheid** van de persoon met een handicap. *Voorbeeld: een goederenlift mag niet worden gebruikt als lift voor een werknemer met beperkte mobiliteit.*

Volgens de antidiscriminatie wetgeving **is weigeren om redelijke aanpassingen te voorzien voor een persoon met een handicap een vorm van discriminatie.**

De enig mogelijke rechtvaardiging om een aanpassing te weigeren, is de onredelijkheid van de gevraagde aanpassing. Als het verzoek onredelijk is, vormt de weigering geen discriminatie.

Wanneer zijn aanpassingen ‘redelijk’?

De redelijkheid van de aanpassingen moet ook geval per geval bekeken worden, op basis van bepaalde criteria. Daarvan zijn dit de belangrijkste:

- **De kosten.** Een aanpassing waarvan de kosten voor de werkgever onevenredig zijn, zal sneller als onredelijk worden beschouwd. Hierbij zal men rekening houden met de financiële draagkracht van de werkgever en de grootte van de onderneming. *Voorbeeld: voor een groot bedrijf is het installeren van een lift voor een werknemer in een rolstoel redelijk, terwijl dit voor een kleinere onderneming met minder middelen een buitensporige hoge kost kan betekenen.*
- **Ondersteuningsmaatregelen die de aanpassingen voor de werkgever goedkoper maken.** Als de werkgever op premies of andere vormen van ondersteuning kan rekenen voor bepaalde tussenkomsten of maatregelen, heeft dit een invloed op het bepalen van de redelijkheid. *Voorbeeld: het is redelijk om binnen het bedrijf een persoon aan te duiden die verantwoordelijk is om collega's met een handicap te ondersteunen en te begeleiden, wanneer deze vorm van mentorat gefinancierd wordt door de VDAB.*
- **Impact op de organisatie.** De aanpassing moet gebeuren binnen een redelijk organisatorisch kader en mag de organisatie van het bedrijf niet op een onredelijke manier verstoren. *Voorbeeld: wanneer een werknemer door rugproblemen geen zware lasten meer kan dragen, kan de werkgever, als hij over voldoende personeel beschikt, de taakverdeling tussen werknemers herbekijken en deze taak aan andere werknemers zonder rugklachten toevertrouwen. In een schoonmaakbedrijf waar elke werknemer alleen bij mensen thuis poetst, zou dit moeilijker zijn.*
- **De voorziene frequentie en duur.** Een dure aanpassing zal eerder als redelijk worden beschouwd bij veelvuldig of langdurig gebruik. *Voorbeeld: het aanpassen van de computersystemen binnen een bedrijf kan een redelijke aanpassing zijn voor een blinde werknemer met een*

contract van een jaar, maar niet voor iemand met een vervangingscontract van een maand.

- **De impact van de aanpassing op de omgeving en de andere werknemers.** De aanpassing wordt eerder als redelijk beschouwd als ze ook de andere werknemers ten goede komt. *Voorbeeld: een lift installeren verbetert niet alleen de toegang voor mensen in een rolstoel, maar verhoogt het comfort van alle werknemers, bezoekers en leveranciers.*
- **Het al dan niet voorhanden zijn van alternatieven.** Een aanpassing wordt eerder als redelijk beschouwd wanneer ze onvermijdelijk is, bij gebrek aan gelijkwaardige alternatieven. *Voorbeeld: een dove persoon heeft tijdens zijn sollicitatiegesprek een tolk gebarentaal nodig. Er is geen alternatieve manier om zijn kandidatuur goed te kunnen verdedigen en de vragen volledig en in detail te begrijpen.*

Redelijke aanpassingen in de praktijk



Frédéric is blind. Hij gebruikt een brailleleesregel om op zijn computer te werken.

Op het werk geldt de verplichting om redelijke aanpassingen te voorzien voor personen met een handicap in **alle werkrelaties**:

- zowel voor loontrekkenden, stagiairs, vrijwilligers als zelfstandigen;
- zowel op de gewone arbeidsmarkt (privé of publieke sector) als in maatwerkbedrijven.

Personen met een handicap kunnen ook **op verschillende momenten** om redelijke aanpassingen vragen: bij de selectieprocedure, bij de aanwerving, tijdens de carrière, bij de deelname aan een opleiding of een promotieprocedure, bij het terugkeren naar de werkvloer na een lange arbeidsongeschiktheid...

1

Hoe pak je een vraag naar redelijke aanpassingen aan?

De wetgeving voorziet geen specifieke procedure voor het aanvragen of voorzien van redelijke aanpassingen. Het initiatief kan zowel van de werknemer zelf als van de werkgever komen, als die merkt dat een werknemer moeite heeft met het uitvoeren van bepaalde taken. De behandelende arts of de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kunnen ook redelijke aanpassingen voorstellen.

Het proces kan bijvoorbeeld zo verlopen:

Een **goede communicatie** tussen en met alle direct betrokkenen is nodig.

- ✓ De dialoog moet uitgaan van de **concrete noden van de werknemer** om zijn functie te kunnen vervullen en van de invloed van de handicap op zijn werk. Daarbij is het niet nodig het medische dossier of de diagnose van de werknemer te onthullen. Deze gegevens zijn immers beschermd door de wet betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en mogen alleen aan de arbeidsgeneesheer doorgegeven worden.
- ✓ Met de hulp van deskundigen onderzoeken de werknemer en de werkgever (of de rechtstreeks leidinggevende) samen de **verschillende aanpassingen** die het best aan de behoeften van de werknemer tegemoetkomen. Hierbij houden ze de criteria voor een goede aanpassing voor ogen: efficiëntie, gelijke deelname, zelfstandig gebruik, respect voor veiligheid en waardigheid.
- ✓ Vervolgens moet de **redelijkheid** van de beoogde aanpassingen worden bekeken in het licht van de beschikbare premies en subsidies en de mogelijkheden en beperkingen van de onderneming op financieel en organisatorisch vlak.
- ✓ De keuze voor bepaalde redelijke aanpassingen wordt het best **schriftelijk bevestigd**, zodat alle betrokkenen goed weten wat er van hen wordt verwacht.
- ✓ Zodra een akkoord is bereikt over de redelijke aanpassingen, raden we aan om **de collega's op de hoogte te stellen** (behalve wanneer de persoon met een handicap dit niet wil), om mogelijke misverstanden te vermijden.
- ✓ Vervolgens kan het nuttig zijn om regelmatig samen te komen om te **evalueren** of de redelijke aanpassingen nog steeds pertinent zijn, en indien nodig bij te sturen.

Welke deskundigen kunnen je helpen?

Om de best mogelijke aanpassingen te vinden in functie van de behoeften van de persoon met een handicap, kunnen werknemers en werkgevers tal van interne en externe deskundigen raadplegen. Deze deskundigen kunnen advies geven. Dat kan op verschillende momenten, in functie van de individuele situatie:

- bij de sollicitatieprocedure en bij het in dienst treden;
- na een werk- of privé-ongeval en na een lange afwezigheid wegens ziekte;
- tijdens het gesprek over redelijke aanpassingen en als er geen akkoord bereikt wordt over de redelijke aanpassingen.

Voorbeelden van interne deskundigen:

- > personeelsdienst
- > sociale dienst van het bedrijf
- > disability manager
- > preventieadviseur
- > arbeidsgeneesheer
- > vakbondsafgevaardigde
- > vertrouwenspersoon

Voorbeelden van externe deskundigen:

- > ergonomoom
- > deskundige op het vlak van toegankelijkheid
- > jobcoach, specialist die mensen met een handicap naar werk begeleidt
- > gewestelijke diensten (VDAB, PHARE, AViQ, DSL)
- > medische, paramedische of psychologische sector
- > vereniging van personen met een handicap of gespecialiseerde organisatie die werkt voor personen met een handicap of expertise heeft in technische hulpmiddelen
- > Unia
- > vakbond

De contactgegevens van de deskundigen vind je achteraan deze brochure, bij 'Nuttige Contacten'.

Wanneer redelijke aanpassingen doorvoeren?

Tijdens de selectieprocedure

Het voorzien van redelijke aanpassingen bij selectieproeven is verplicht wanneer een kandidaat met een handicap dit aanvraagt. Bovendien geven steeds meer werkgevers spontaan in hun jobadvertenties aan dat personen met een handicap redelijke aanpassingen kunnen vragen.



Voorbeelden:

- **Laurence** heeft dyslexie. Ze solliciteert voor een job en wordt uitgenodigd om een redeneertest op de computer af te leggen. Ze vraagt de werkgever een aangepaste test te voorzien (hardop voorlezen van de instructies, een spellingchecker, extra tijd) om op een gelijke manier beoordeeld te kunnen worden op haar redeneervermogen.
- **Kyoo** heeft autisme en vraagt om een plaats tegen een muur tijdens zijn proef aan de computer, om minder afgeleid te worden.
- **Rachid** kan zich moeilijk verplaatsen en heeft een (tijdelijke) voorbehouden parkeerplaats dicht bij de ingang nodig om aan de selectieproeven te kunnen deelnemen.

Bij de aanwerving

Wanneer een werknemer met een handicap wordt aangeworven, is het soms nodig redelijke aanpassingen te voorzien. Deze worden het beste zo snel mogelijk gedaan zodat de betrokkene zijn of haar werk meteen in goede omstandigheden kan aanvangen.

Voorbeelden:

- **Veerle** studeert voor verpleegster. Omdat ze slecht hoort, vraagt ze in het ziekenhuis waar ze haar stage doet om een aangepaste stethoscoop (met versterker).
- De werkgever van **Ricardo** heeft de deurlijsten en -klinken van het bedrijf overschilderd in een contrasterende kleur. Zo kan Ricardo, die slecht ziet, zich makkelijker verplaatsen.
- **Malik** is landmeter en zit in een rolstoel. Wanneer hij op moeilijk toegankelijke plaatsen moet werken, laat hij zich door collega's vervangen. Als wederdienst neemt hij enkele van hun taken over.
- **Annie** is een persoon met het syndroom van Down. Om haar te helpen bij haar dagelijkse taken, stelde haar baas vereenvoudigde instructies op, ondersteund door afbeeldingen.



- **Gino** werkt in een tuincentrum. Hij heeft een verstandelijke beperking en heeft wat meer tijd nodig om bepaalde taken uit te voeren. Wanneer zijn bazin zich tot hem richt, let ze erop dat ze korte zinnen gebruikt en hem maar één instructie per keer geeft.
- Op verzoek van **Ali**, die aandachtsproblemen heeft, vertrouwen zijn oversten hem gevarieerde opdrachten toe, gespreid over de tijd.
- **Tim** is mecanicien en werkt in een garage. Hij hoort slecht. Zijn collega's letten erop dat ze bij het praten goed articuleren.
- **Asha** heeft last van angstaanvallen in situaties waar veel personen dicht op elkaar staan. Haar werkgever stemt erin toe haar werktijden aan te passen. Zo kan ze zich buiten de spitsuren met het openbaar vervoer verplaatsen.
- **Amira** is in staat om teksten op te stellen. Maar ze heeft dyslexie en maakt veel spelfouten. Haar werkgever installeert een aangepaste spellingchecker op haar computer. Daarnaast leest een van haar collega's systematisch haar externe correspondentie na.

Tijdens de loopbaan

Ook tijdens zijn loopbaan kan een werknemer met een handicap redelijke aanpassingen nodig hebben. Bijvoorbeeld om zijn werk in goede omstandigheden te blijven uitvoeren, opleidingen te volgen en ook promotie te maken.

Voorbeelden:

- **Marc** heeft sinds enkele maanden last van rugproblemen. Zijn werkplek werd ergonomisch ingericht. Zo heeft hij geen pijn.
- **Nicole** is teammanager in een bedrijf. Haar zicht is er met de jaren erg op achteruitgegaan. Bij presentaties geven haar teamleden haar vooraf een elektronische versie in een toegankelijk formaat en lezen ze de inhoud hardop voor.
- Het schoonmaakbedrijf van **Elise** past de werkorganisatie aan. De schoonmaakkploegen hebben voortaan geen vast gebouw meer om schoon te maken. Doordat Elise het vanwege haar

verstandelijke handicap moeilijk heeft om zich aan deze verandering aan te passen, neemt ze niet deel aan dit nieuwe systeem en blijft ze schoonmaken in hetzelfde gebouw.

- **Rudy** is seropositief. Door zijn medische behandeling moet hij regelmatig en dringend naar het toilet. Zijn bureau werd verplaatst naar een locatie dichterbij de toiletten.
- In het bedrijf van **Hannah** mag elke werknemer eenmaal per week thuiswerken. Hannah heeft chronische spierpijn. Zij werkt tweemaal per week thuis, omdat het woon-werkverkeer haar erg vermoeit.
- **Lily** werkt in een maatwerkbedrijf en heeft sinds kort diabetes. Zij heeft de toelating om wanneer ze een bloedsuikerval doormaakt, een extra pauze te nemen om iets te eten of te drinken.
- **Jan** is een werknemer met autisme. Tijdens teamvergaderingen heeft hij soms moeite om zijn opmerkingen onder woorden te brengen. Daarom laat zijn baas hem toe om schriftelijk te reageren binnen de 2 dagen na de vergadering.
- **Sophie** heeft last van paniekaanvallen in het openbaar vervoer. Voor externe vergaderingen neemt ze dus haar eigen wagen, en haar werkgever toont zich bereid haar wagen te verzekeren voor beroepsdoeleinden.
- **Eric** is bipolair. Hij wisselt goede periodes af met periodes van depressie. In sommige periodes is hij minder productief, maar dat maakt hij goed op andere momenten. In plaats van om de 3 maanden te bekijken of hij zijn doelstellingen haalt, evalueert zijn diensthoofd hem om de 6 maanden.
- **Mariane** is advocate en zit in een rolstoel na een ongeval. Ze moet regelmatig gaan pleiten in een rechtszaal met een trappenhal. Ze vraagt de Belgische staat, die de eigenaar is van het gebouw, om een hellend vlak te voorzien aan de ingang van de rechtszaal.

Na een ziekteverlof

Na een ongeval of een langdurige afwezigheid wegens ziekte, zijn soms redelijke aanpassingen noodzakelijk.

Voorbeelden:

- **Ramon** herstelt van kanker en wil weer aan het werk. Hij wil minder werken dan voorheen, om zijn herstel niet in gevaar te brengen. Na een gesprek met zijn werkgever besluit hij om deeltijds te werken en voor de andere helft met ziekteverlof te blijven.
- **Manu** is verlamd na een ongeval. Het bedrijf waar hij als boekhouder werkt, installeert een lift bij de ingang. Zo kan hij zelfstandig naar alle verdiepingen gaan.
- **Irina** is koerierster en was zes maanden afwezig omwille van een burn-out. Zij is met haar werkgever overeengekomen om voor een jaar deeltijds te werken tussen 10.00 en 14.30 uur. Zo kan ze de pakjes leveren wanneer het verkeer minder druk is.
- **Jean-Marie**, secretaris in een transportbedrijf, heeft last van ernstige reuma. Sinds hij terug aan het werk is, kan hij de vele handtekenmappen niet langer naar het kantoor van de directeur brengen. Hij is met de directeur overeengekomen dat die zich eenmaal per dag naar Jean-Marie's bureau begeeft om alles te ondertekenen.

Na een verklaring van arbeidsongeschiktheid

Voor ze iemand arbeidsongeschikt laten verklaren en een eventueel ontslag wegens overmacht overwegen, zijn werkgevers verplicht om na te gaan of de werknemer met een handicap zijn functie niet kan blijven uitoefenen als er redelijke aanpassingen gebeuren.

Voorbeelden:

- **Agnieszka** is magazijnierster en hervat het werk na een ongeval. Volgens de bedrijfsarts laat haar gezondheid niet toe de hele dag recht te staan voor het verwerken van orders. Haar werkgever beslist dus om haar elke namiddag administratieve taken toe te vertrouwen.

- **Frank** heeft een beroerte gehad. Hij kan zijn vroegere job als taxichauffeur niet meer uitoefenen omdat hij te snel moe wordt. Zijn bedrijf schakelt hem dus in bij de dispatching.
- Na een ongeval is **Gregory** doof geworden. Hij is mecanicien. Bij zijn terugkeer naar het werk zijn zijn werkgever en de arbeidsgeneesheer-preventieadviseur bang dat zijn veiligheid niet meer gegarandeerd kan worden. Om hem niet te moeten ontslaan, installeren ze een visueel alarm en sensibiliseren ze zijn collega's over hoe ze met Gregory kunnen communiceren. Op die manier kan hij zijn werk blijven doen zonder risico's.

4

Premies en andere vormen van ondersteuning

Er zijn verschillende premies of maatregelen die de financiële en organisatorische lasten verlichten voor werkgevers die mensen met een handicap tewerkstellen. Zo zijn er bijvoorbeeld de integratie- of compensatiepremie en aanwervingspremie. Er bestaan ook premies voor aanpassing van de werkplek en begeleiding op de werkplek. Voor meer informatie kan je contact opnemen met de regionale fondsen: VDAB, PHARE, AViQ, DSL (pg. 35).

Werkgevers kunnen terecht bij de bevoegde instantie van het gewest waar de werknemer woont (en niet de plaats waar het bedrijf is gevestigd).

Wat te doen bij onenigheid over redelijke aanpassingen?



Laurent is architect, gespecialiseerd in toegankelijkheid. Hij is doof en heeft een tolk gebarentaal nodig tijdens de vergaderingen.

Als de dialoog moeizaam verloopt, kunnen **werknemers** die hulp willen in de bemiddelingsprocedure een beroep doen op verschillende organisaties:

- Unia
- verenigingen die opkomen voor de rechten van personen met een handicap
- vakbonden
- diensten voor preventie en bescherming op het werk

Deze organisaties kunnen werknemers ook de weg wijzen naar diensten voor arbeidsinspectie die specifiek belast zijn met het vaststellen van discriminatie bij de aanwerving, op de werkvloer, in de arbeidsvoorwaarden, enzovoort.

Wordt er geen akkoord bereikt over de redelijke aanpassingen? Dan kan de werknemer juridische stappen ondernemen, eventueel met de steun van Unia, zijn vakbond of een vereniging voor personen met een handicap. Een burgerlijke rechter zal daarna bepalen of het weigeren van redelijke aanpassingen een discriminatie inhoudt op grond van de antidiscriminatiewetgeving.

Werkgevers kunnen ook advies vragen bij Unia. Daarnaast kunnen zij terecht bij hun werkgeversorganisatie en hun diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Om verder te gaan



Eric werkt als garagist en heeft zijn werkplaats zo ingericht dat die toegankelijk is voor rolstoelgebruikers.

Wat Unia kan doen

Unia biedt als onafhankelijke openbare instelling gratis diensten aan voor iedereen: werkzoekenden, werknemers, werkgevers, vakbonden, bedrijfsartsen, preventieadviseurs, jobbegeleidingsdiensten ...

Unia geeft je informatie, tips en advies over situaties die je als discriminerend ervaart. Je kan bij Unia een eenvoudige melding van discriminatie doen (zonder dat je wilt dat Unia tussenkomt), of een verzoek om tussen te komen.

Contact opnemen met Unia betekent niet dat je een formele klacht neerlegt (zoals bij de politie of voor de rechtbank). Komt Unia tussen? Dan wordt er nooit actie ondernomen zonder jouw persoonlijke toestemming.

Unia probeert altijd eerst een oplossing te bereiken door te bemiddelen. Heeft dit geen effect? Dan kan Unia, met de instemming van de persoon die zich gediscrimineerd voelt, een rechtzaak aanspannen of eraan deelnemen. Unia stapt slechts voor een beperkt aantal zaken naar de rechtbank. Veel vaker kiest Unia voor bemiddeling.

In sommige situaties van discriminatie voorziet de wet rechtsbescherming tegen represailles, zowel voor slachtoffers als voor getuigen. Unia kan je hierover alle nodige informatie geven.

Hoe neem je contact op met Unia?

- **telefonisch:** via het gratis nummer 0800 12 800 of via het algemene nummer 02 212 30 00
- **via fax:** 02 212 30 30
- **via e-mail:** info@unia.be
- **via www.unia.be,** waar je een formulier kan invullen om een vraag te stellen of om discriminatie te melden. De Unia-site is toegankelijk voor slechtzienden. Een video in gebarentaal informeert dove personen over de mogelijkheden om met Unia contact op te nemen.
- **via de post:** Unia - Koningsstraat 138 - 1000 Brussel
- **via een afspraak:** met een Unia-medewerker, in het gebouw van Unia in Brussel of in de lokale contactpunten

Heb je redelijke aanpassingen nodig tijdens je ontmoeting met Unia (tolk gebarentaal, begeleiding, gereserveerde parkeerplaats, ...)? Meld dit gerust. Unia zal tegemoetkomen aan je vragen en neemt de kosten op zich.

Meer weten

Wil je na het lezen van deze brochure je kennis over redelijke aanpassingen verdiepen? Aarzel dan niet om een kijkje te nemen op www.ediv.be.

Het e-learningplatform 'eDiv' werd opgezet door Unia voor professionelen. Je vindt er wetteksten en jurisprudentie, talloze situaties geïllustreerd met voorbeelden, juridisch advies en tips voor managers. Je kan je er ook gratis inschrijven voor de onlineopleidingen over de antidiscriminatiewetgeving.



De werkgever van Eline heeft op de werkplek overal redelijke aanpassingen gedaan. Zo heeft ze dezelfde toegang als iedereen tot de keuken, de lift, ...

Juridische teksten en referentiedocumenten



Laurence werkt in een maatwerkbedrijf. Haar taken worden op een eenvoudige manier uitgelegd. Er is ook altijd een mentor aanwezig om haar vragen te beantwoorden.

Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, aangenomen op 13 december 2006, wil de mensenrechten en de fundamentele vrijheden van personen met een handicap bevorderen, beschermen en garanderen. België heeft dit verdrag in 2009 geratificeerd. Volgens artikel 27 van dit verdrag moeten personen met een handicap: *“de mogelijkheid krijgen in het levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving, waar inclusie wordt bevorderd en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap.”* Het verdrag vraagt aan de staten die partij zijn om ervoor te zorgen dat redelijke aanpassingen op de werkplek gebeuren.

De notie van de redelijke aanpassingen werd voor het eerst vastgelegd in het Europees recht met de **Europese richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep**.

Zowel op federaal als op gewestelijk niveau werd de Europese richtlijn in België omgezet in **antidiscriminatiewetgeving**. Deze juridische teksten¹ verbieden elke vorm van discriminatie, direct of indirect, onder meer op grond van een handicap en van de (huidige of toekomstige) gezondheidstoestand. **Deze wetgeving bepaalt dat het weigeren van redelijke aanpassingen een discriminatie is.**

Het Protocol betreffende het concept van redelijke aanpassingen dat op 19 juli 2007 werd afgesloten tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van personen met een handicap, definieert het concept ‘redelijke aanpassingen’ en bepaalt meer in het bijzonder de kenmerken waaraan deze aanpassingen moeten voldoen.

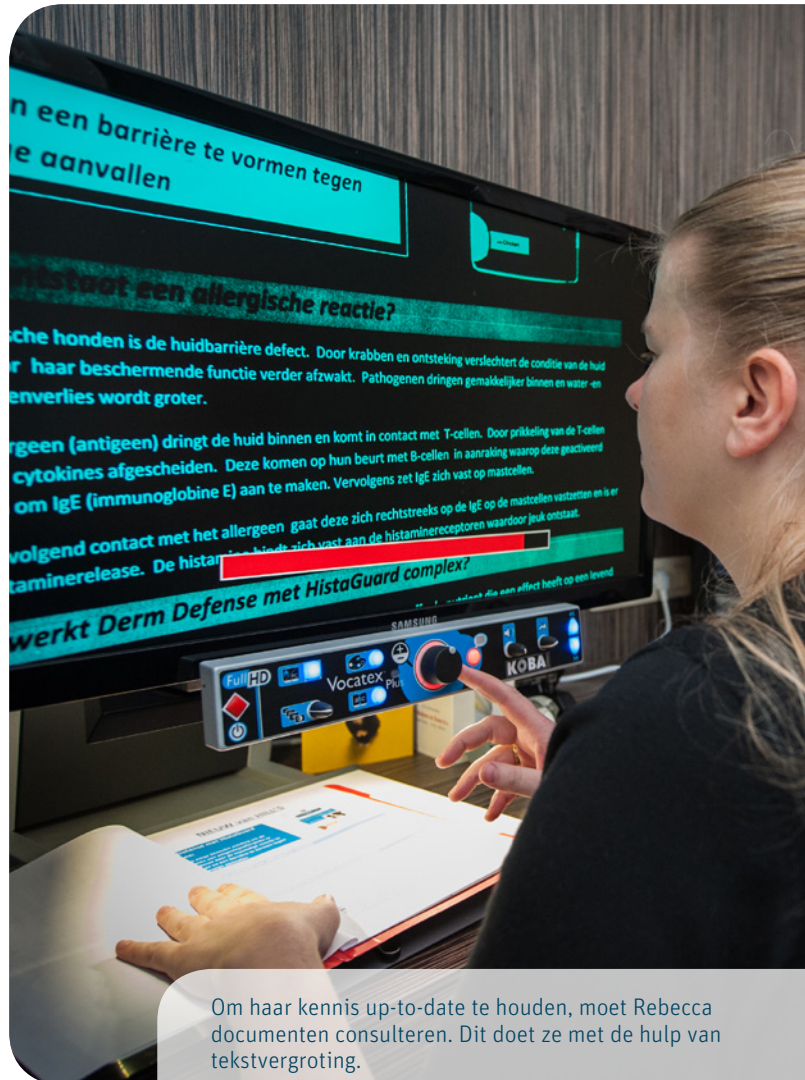
1 Federale wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie; Decreet van de Vlaamse overheid van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid; Decreet van de Vlaamse overheid van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt; Decreet van het Waalse Gewest van 6 november 2008 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, met inbegrip van de discriminatie tussen vrouwen en mannen inzake economie, tewerkstelling en beroepsopleiding; Ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling; Decreet van COCOF van 22 maart 2007 betreffende de gelijke behandeling tijdens professionele vorming (gewijzigd bij het decreet van 5 juli 2012); Decreet van 19 maart 2012 van de Duitstalige Gemeenschap ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Daarnaast bestaan er **andere wetten** (sociaal recht, arbeidsrecht) die ook van toepassing kunnen zijn op de gelijke behandeling, zoals:

- het Koninklijk Besluit over CAO 95 (10 oktober 2008), betreffende de gelijke behandeling in alle fasen van de arbeidsverhouding;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 betreffende de werving en de selectie.



Rebecca is dierenartsassistent en heeft een visuele handicap. Er werden redelijke aanpassingen voor haar gedaan: zowel voor haar werk met de dieren als voor haar administratieve taken.



Om haar kennis up-to-date te houden, moet Rebecca documenten consulteren. Dit doet ze met de hulp van tekstvergroting.

Nuttige contacten



Dolores is administratief onthaalmedewerker. Ze heeft fibromyalgie en een chronische vermoeidheidsziekte. Als redelijke aanpassing werkt ze deeltijds.

De regionale fondsen

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)

(voor werknemers die in Vlaanderen wonen en Nederlandstalige werknemers die in Brussel wonen)
Gratis nummer: 0800 30 700
Fax: 02 506 15 90
info@vdab.be
www.vdab.be

Personne handicapée Autonomie Recherche (PHARE)

(voor Franstalige inwoners van Brussel)
Tel: 02 800 82 03
Fax: 02 800 80 01
info@phare.irisnet.be
www.phare.irisnet.be

Agence pour une Vie de Qualité (AViQ)

(voor werknemers die in Wallonië wonen)
Gratis nummer: 0800 160 61
Fax: 071 20 51 02
info@aviq.be
www.aviq.be

Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

(voor werknemers die in de Duitstalige Gemeenschap wonen)
Tel: 080 22 91 11
Fax: 080 22 90 98
info@selbstbestimmt.be
www.selbstbestimmt.be

De sociale inspectiediensten

Federale sociale inspectiediensten

Toezicht sociale wetten - FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Tel: 02 233 47 87
Fax: 02 233 52 73
Secr.CCFRC@werk.belgie.be

Voor vragen en informatie kan je terecht bij de regionale directies. Kijk hiervoor op de website van de FOD: www.werk.belgie.be.

Er bestaan ook sociale regionale inspectiediensten. Je kan bij Unia of bij de vakbond navragen welke dienst in jouw geval bevoegd is.

Regionale diensten voor arbeidsbemiddeling

Actiris

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Tel: 02 800 42 42

www.actiris.be

Forem

Wallonië

Gratis nummer: 0800 93 947

www.leforem.be

VDAB

Vlaanderen

Gratis nummer: 0800 30 700

www.vdab.be

De vakbonden

ABVV

Je neemt het best contact op met het plaatselijk kantoor.

www.abvv.be (Zoek naar het ABVV

in je buurt via 'Contact')

ACV

Je neemt het best contact op met het plaatselijk dienstencentrum.

www.acv-online.be (Zoek naar het

ACV in je buurt via 'Contact')

www.teruginhetzadel.be (website rond het thema van re-integratie na arbeidsongeschiktheid)

ACLVB

Tel: 09 242 39 11

aclvb@aclvb.be

www.aclvb.be

Selectiebureau van de overheid dat aanpassingen voor personen met een handicap aanbiedt

SELOR

Selor is het selectiebureau van de federale overheid. Het heeft veel expertise in het aanwerven van personen met een handicap. Op de website van Selor staat informatie over werken bij de overheid, tips over hoe je het best kan solliciteren en informatie over de aanpassingen die Selor doet om de selectieproeven toegankelijk te maken voor iedereen.

Tel: 02 788 70 00

www.selor.be

Gespecialiseerde organisaties voor tewerkstelling en re-integratie van personen met een handicap en chronische ziekte

Zowel voor werkzoekenden, werknemers als werkgevers is het eerste contactpunt de VDAB.

De VDAB werkt voor opleiding en tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap ook samen met de GTB's en GOB's:

Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdiensten (GTB)

- Aangepaste oriëntering, opleiding, (zorg)begeleiding of bemiddeling;
- advies en ondersteuning voor zowel werknemers als werkgevers tijdens de tewerkstelling.

www.gtb-vlaanderen.be

Gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingscentra (GOB)

- Opleiding voor werkzoekenden met een handicap, ook op de werkvloer;
- ondersteuning voor werkgevers bij de zoektocht naar geschikt personeel;
- advies en ondersteuning voor zowel werknemers als werkgevers tijdens de tewerkstelling.

www.fegob.be

Andere organisaties gespecialiseerd in tewerkstelling

Brailleliga

Ondersteuning van blinde personen en hun werkgevers, o.a. via jobcoaching.
Tel: 02 533 32 11
info@braille.be
www.braille.be

De Werkbank

Tewerkstellingsproject van JKVG vzw. De Werkbank antwoordt op praktische vragen voor werkzoekenden met een arbeidshandicap.
www.dewerkbank.be

Steunpunt handicap en arbeid

Steunpunt handicap en arbeid biedt ondersteuning aan consulenten over arbeidshandicap in al zijn facetten. Je vindt er heel veel nuttige informatie en actualiteit rond tewerkstelling van personen met een handicap.
www.handicapenarbeid.be

HAZO (handicap zelfstandig ondernemend)

Expertise in zelfstandig ondernemen met een handicap.
Tel: 055 60 37 43
info@hazovzw.be
www.hazovzw.be

Wheel-it

De organisatie Wheel-it is gespecialiseerd in de tewerkstelling van personen met een handicap.
www.wheelit.be

Dienst diversiteitsbeleid Vlaamse overheid

Expertise in tewerkstelling van personen met een handicap bij de Vlaamse overheid.
Tel: 02 553 01 00
Fax: 02 553 61 83
overheidspersoneel@vlaanderen.be

Organisaties uit de sector van personen met een handicap en chronische ziekte

Algemeen

Katholieke Vereniging voor Gehandicapten (KVG)

Tel: 03 216 29 90
post@kvg.be
www.kvg.be

Vereniging voor personen met een handicap (VFG)

Tel: 02 515 02 62
info@vfg.be
www.vfg.be

Liberale Vereniging van Personen met een handicap vzw (LVPH)

Tel: 02 542 86 25
LVPH@mut400.be
www.lvph-lm.be

Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP VZW)

Burgerrechtenorganisatie van en voor personen met een handicap.
Tel: 02 214 27 60
info@gripvzw.be
www.gripvzw.be

Vlaams Patiëntenplatform (VPP)

Onafhankelijk platform van verenigingen van patiënten met een chronische ziekte die aan belangenbehartiging doet op verschillende beleidsniveaus. Het VPP heeft onder andere expertise over de tewerkstelling van personen met een chronische ziekte.
Tel: 016 23 05 26
info@vlaamspatientenplatform.be
www.vlaamspatientenplatform.be

Rondpunt vzw (steunpunt verkeersslachtoffers)

Expertise in terug aan het werk na een verkeersongeval.
Tel: 03 205 74 80
info@rondpunt.be
www.rondpunt.be

Persephone vzw

Vereniging van vrouwen met een handicap of een chronische ziekte.
Tel: 03 322 46 40
info@persephonevzw.org
www.persephonevzw.org

Verenigingen met een expertise in dove en slechthorende personen

Federatie van Vlaamse DovenOrganisaties vzw (Fevlado)

Tel: 09 224 46 76
info@fevlado.be
www.fevlado.be

Federatie van Vlaamse Verenigingen tot Optimale Participatie en integratie van DOve en Slechthorende kinderen en volwassenen in de Samenleving (Opdoss)

Tel: 09 268 26 26
Fax: 09 223 59 30
opdoss@slp-gent.be
www.opdoss.be

Verenigingen met een expertise in blinde en slechtziende personen

Blindenzorg Licht en Liefde

Tel: 050 40 60 55
alg.dir@lichtenliefde.be
www.blindenzorglichtenliefde.be

Verenigingen met een expertise in verstandelijke handicap en autisme

Inclusie Vlaanderen

Tel: 02 247 28 20

Fax: 02 219 90 61

www.inclusievlaanderen.be

secretariaat@inclusievlaanderen.be

Vlaamse Vereniging Autisme vzw

Expertise in autisme.

Tel: 078 152 252

Fax: 09 218 83 83

www.autismevlaanderen.be

Verenigingen met een expertise in verschillende ziektes en aandoeningen

MS-Liga Vlaanderen vzw

(multiple sclerose)

Tel: 011 80 89 80

secretariaat@ms-vlaanderen.be

www.ms-vlaanderen.be

SIMILES

Similes is een vereniging voor gezinsleden en nabijbetrokkenen van personen met psychiatrische problemen.

Tel: 016 24 42 01

<http://nl.similes.be>

Vlaamse Diabetes Vereniging

Tel: 09 220 05 20 – 0800 96 333

(diabetes infolijn)

vdv@diabetes.be

www.diabetes.be

DiAwareness vzw

(diabetes type 1)

Tel: 0483 630 103

info@type1awareness.com

www.type1awareness.com

Vlaamse liga NAH

(niet-aangeboren hersenletsels)

Tel: 09 236 61 78

Gsm: 0473 39 07 55

info@vlaamseliganah.be

www.vlaamseliganah.be

Vlaamse liga tegen kanker

Expertise in (terug aan het) werk tijdens/na een behandeling tegen kanker.

Tel: 02 227 69 69

vl.liga@tegenkanker.be

www.tegenkanker.be

Organisaties met expertise in toegankelijkheid

Inter Vlaanderen

Tel: 011 26 50 30

info@inter.vlaanderen

www.inter.vlaanderen

Voor de contactgegevens van verenigingen en organisaties in de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap verwijzen we naar de Franstalige en Duitstalige versie van deze brochure.

Aan het werk met een handicap

Redelijke aanpassingen op het werk

Brussel, januari 2017

1^{ste} editie

Auteur

UNIA

Koningsstraat 138, 1000 Brussel

Tel: 02 212 30 00

Fax: 02 212 30 30

info@unia.be

www.unia.be

We danken iedereen die heeft meegewerkt aan deze brochure.

Vertaling

Peter Ingelbrecht en Unia

Grafisch ontwerp en opmaak

studiOrama.be

Fotografie

Bernadette Mergaerts

Verantwoordelijk uitgever

Patrick Charlier

Deze brochure vind je ook op www.unia.be als pdf, in Word-formaat en in gemakkelijke woorden

Deze brochure is ook online beschikbaar in Vlaamse Gebarentaal (www.unia.be)

Cette brochure est également disponible en français (www.unia.be)

Diese Broschüre ist auch in Deutsch erhältlich (www.unia.be)

Je wilt deze publicatie bestellen?

Je kunt deze brochure bestellen: telefonisch: 02 212 30 00 of per e-mail: info@unia.be

Unia juicht het delen van kennis toe, maar dringt aan op respect voor de samenstellers en auteurs van alle bijdragen in deze publicatie. Haar als informatiebron gebruiken is alleen toegestaan mits auteur- en bronvermelding. De teksten of andere auteursrechtelijke beschermde elementen geheel of gedeeltelijk hergebruiken, verkopen, publiceren, aanpassen mag alleen met de voorafgaandelijke en schriftelijke toestemming van Unia. Unia beschikt over de rechten op het beeldmateriaal in deze publicatie. Het gebruik van deze foto's is niet toegestaan.

Deze brochure werd gedrukt op FSC-papier
SGS-COC -004434-FSC - mixed.

Deze brochure bestaat ook
in een audioversie en in
Vlaamse gebarentaal.
Scan hier de QR-code.



Koningsstraat 138, 1000 Brussel • Tel: +32 (0)2 212 30 00 • www.unia.be



Interfederaal
Gelijkheidscentrum