

REDELIJKE AANPASSINGEN IN DE PRAKTIJK

GIDS VOOR
VEELBELOVENDE PRAKTIJKEN



#EUvsDiscrimination

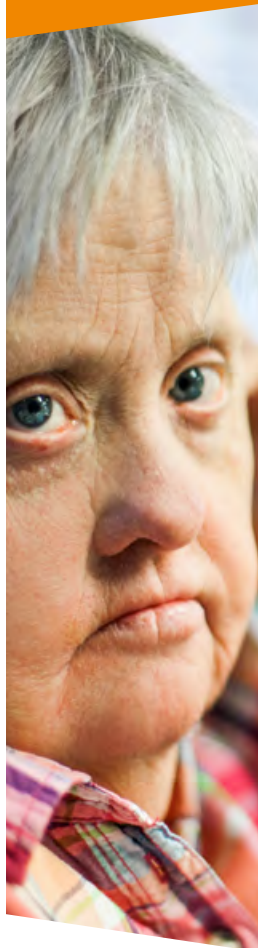
U HEEFT
RECHTEN

De informatie in deze gids is rechtstreeks verstrekt door werkgevers op nationaal niveau in een voor de campagne EUvsDiscrimination ontwikkelde vragenlijst. De informatie over de arbeidspraktijken, met inbegrip van het aantal tewerkgestelde personen met een handicap, en over de redelijke aanpassingsmaatregelen, is daarom subjectief en de Europese Commissie is bijgevolg niet aansprakelijk voor de geldigheid van die informatie.

Deze gids is opgesteld door dr. Magdi Birtha, rapporteur van de campagne EUvsDiscrimination, onderzoeker bij het European Centre for Social Welfare Policy and Research.

De Europese Commissie en de personen die namens de Europese Commissie optreden zijn niet aansprakelijk voor het gebruik dat van de hiernavolgende informatie zou kunnen worden gemaakt. Meer informatie over de Europese Unie is beschikbaar op het internet (<http://www.europa.eu>).





CAMPAGNE EUvsDISCRIMINATION	06
ACHTERGROND	08
WAT ZIJN REDELIJKE AANPASSINGEN?	12
VEELBELOVENDE PRAKTIJKEN IN DE AANWERVING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP IN DE OPEN ARBEIDSMARKT	14
A • VOORBEELDEN UIT DE PUBLIEKE SECTOR	15
▶ Aanwerving van mensen met een handicap bij Leefmilieu Brussel (België)	16
▶ Tewerkstelling van personen met een verstandelijke handicap als ambtenaar bij het bestuur van de provincie Biskaje (Spanje)	18
▶ Personen met een autismespectrumstoornis van het Nationaal Bureau voor de rechterlijke macht (Hongarije)	20
▶ Diversiteitsplan van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (België)	22
▶ De uitvoering van het diversiteitsplan in de gemeente Ukkel (België)	24
▶ Aanpassing van een openbare dienst voor arbeidsvoorziening aan de behoeften van een werknemer met een handicap (Frankrijk)	26
B • VOORBEELDEN UIT DE PARTICULIERE SECTOR	29
▶ Catalogus over inclusieve toegankelijkheid bij Shell Global/Shell Bulgaria EAD (Bulgarije)	30
▶ Beroepsrehabilitatie als HR-dienst bij E.ON Hungary Ltd. (Hongarije)	32
▶ Arbeidsvoorwaardenpakket voor werknemers met een handicap bij ING Bank Śląski S.A. (Polen)	34
▶ Het gebruik van ontwerp ter ondersteuning van de tewerkstelling van personen met een verstandelijke beperking bij Restaurant Le Reflet Nantes (Frankrijk)	36
▶ Het opleiden en de tewerkstelling van personen met een handicap in de start-up van webontwikkelaar Domino Dizajn d.o.o. (Kroatië)	38
▶ Het betrekken van personen met een handicap bij alle afdelingen van de papierfabriek "JSC SMILTANIS IR KO" (Litouwen)	40
▶ Sociaal ondernemerschap bij Etincelle o.s. om stereotypen te bestrijden en de weg naar werkgelegenheid in de open arbeidsmarkt te effenen (Tsjechië)	42
▶ Succesvolle sociale onderneming om personen met een handicap op te leiden voor de open arbeidsmarkt bij Grupo SIFU (Spanje)	44
C • VOORBEELD UIT HET MAATSCHAPPELIJK MIDDENVELD	46
▶ "Valueable Network" voor het bevorderen van de inclusie van personen met een verstandelijke beperking in de horecasector (Italië, Spanje, Portugal, Hongarije, Duitsland, Turkije)	47
WIE KAN U HELPEN OM UW RECHTEN AF TE DWINGEN?	48

CAMPAGNE EUvsDISCRIMINATION

In mei 2019 is de Europese Commissie de campagne **#EUvsDiscrimination** gestart om EU-burgers te informeren over hun rechten met betrekking tot discriminatie.

Ten behoeve van de campagne zijn een campagnewebsite, een folder en video's in alle officiële EU-talen gerealiseerd en is een socialemediastrategie gelanceerd. Op de EU-website werden de burgers geïnformeerd over de nationale instanties voor gelijke behandeling, waar zij meer informatie kunnen krijgen over de manier waarop zij hun rechten kunnen afdwingen.

Een onderdeel van de campagne was specifiek gericht op **redelijke aanpassingen voor personen met een handicap**. De Europese Commissie heeft daarom tussen mei 2019 en maart 2020 een reeks evenementen georganiseerd in lidstaten waar de werkgelegenheidskloof tussen personen met en zonder handicap tot de grootste van de EU behoort. De acties waren erop gericht om bewustzijn te kweken bij werkgevers en burgers in de EU, die niet goed op de hoogte zijn van de door de EU-wetgeving geboden mogelijkheden om discriminatie op de werkplek te bestrijden.

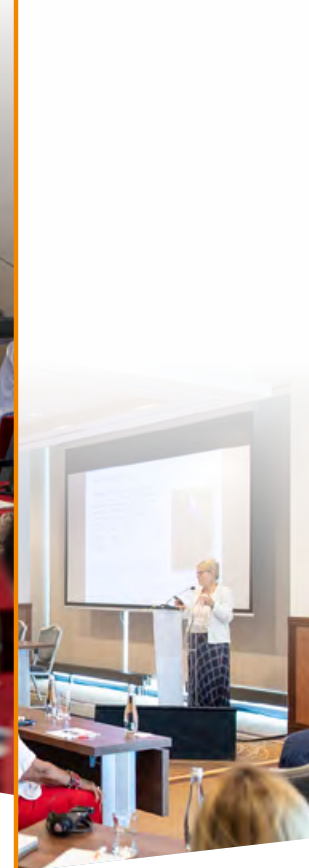
Deze evenementen waren een goede gelegenheid om de werknemers te ontmoeten en rechtstreeks met hen de voordelen van de aanwerving van personen met een handicap te bespreken en de ervaringen met het aanbrengen van redelijke aanpassingen voor deze personen.



BRUSSEL



BOEKAREST



WARSCHAU

De bewustmakingsevenementen vonden plaats in de volgende lidstaten:

15 MEI 2019



BRUSSEL

BELGIË

7 JUNI 2019



BOEKAREST

ROEMENIË

27 JUNI 2019



WARSCHAU

POLEN



SOFIA



PRAAG



VILNIUS



ZAGREB



BOEDAPEST

18 OKTOBER 2019



SOFIA
BULGARIJE

6 DECEMBER 2019



PRAAG
TSJECHIË

15 JANUARI 2020



VILNIUS
LITOUWEN

24 JANUARI 2020



ZAGREB
KROATIË

24 FEBRUARI 2020



BOEDAPEST
HONGARIJE

02 ACHTERGROND

► DE EU-RICHTLIJN INZAKE GELIJKE BEHANDELING IN ARBEID EN BEROEP (RICHTLIJN 2000/78/EG) VERBODT DISCRIMINATIE OP DE WERKPLEK OP GROND VAN LEEFTIJD, GESLACHT, HANDICAP, RAS OF ETNISCHE AFSTAMMING, GODSDIENST OF OVERTUIGING, OF SEKSUELE GEAARDHEID.¹

Sinds 2000 voorziet de wetgeving inzake gelijke behandeling op EU-niveau in minimumbeschermingsniveaus voor iedere werkende in de EU.

Volgens de wetgeving mogen werkgevers niet discrimineren op het werk en moeten zij het recht van werknemers om niet te worden gediscrimineerd eerbiedigen.

De EU-wetgeving waarborgt dus dat mensen die in de EU werken recht hebben op gelijke behandeling op het gebied van werving, arbeidsvoorwaarden, promotie, beloning, toegang tot beroepsopleiding, bedrijfspensioenen en ontslag.

Alle EU-lidstaten hebben deze richtlijn al geruime tijd geleden in nationaal recht omgezet. Te veel mensen zijn zich echter nog steeds niet bewust van deze rechten en van de bescherming die zij de richtlijn biedt. In 2014 werd in het gezamenlijk verslag over de toepassing van de richtlijn inzake gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep geconcludeerd dat “het er nu vooral op aan komt de bestaande bescherming meer onder de aandacht te brengen en ervoor te zorgen dat de richtlijnen beter worden uitgevoerd en toegepast”². Volgens een speciale Eurobarometerenquête over “Discriminatie in de

EU in 2015” weet bijna de helft van de mensen niet welke rechten ze hebben in geval van discriminatie³. Uit enquêtes blijkt ook dat ongeveer een op de acht Europeanen zichzelf beschouwt als deel van een groep die het risico loopt te worden gediscrimineerd omdat hij/zij tot een raciale of etnische minderheid behoort of een handicap heeft of vanwege zijn/haar geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, godsdienst en/of overtuiging.

Discriminatie, haatzaaien en aanvallen op minderheden blijven helaas voor veel mensen in de Europese Unie een dagelijkse realiteit.

Met name bestaat er nog steeds een aanzienlijke kloof van 24,2 procentpunten tussen de werkgelegenheidssituatie van personen met en personen zonder handicap⁴. Dit betekent dat **personen met een handicap minder vaak werk vinden dan personen zonder handicap, en deze kloof is nog groter voor personen met een zwaardere handicap**. Het feit dat mensen met een handicap van oudsher zijn uitgesloten van de arbeidsmarkt heeft ertoe geleid dat zij vaker het slachtoffer van sociale

uitsluiting en achterstelling zijn, een groter risico op armoede lopen en aanzienlijke belemmeringen voor hun deelname aan het maatschappelijk leven ondervinden. Werkgelegenheid is van fundamenteel belang voor het bewerkstelligen van sociale inclusie en het terugdringen van armoede en ongelijkheid in de Unie.

Die hardnekkige werkgelegenheidskloof bestaat ondanks het feit dat de EU en al haar lidstaten het **VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap** hebben geratificeerd, waarin discriminatie op grond van een handicap op de arbeidsmarkt uitdrukkelijk wordt verboden en waarin de staten die partij zijn bij het verdrag worden opgeroepen om te zorgen voor redelijke aanpassingen op de werkplek. Met redelijke aanpassingen worden noodzakelijke en geschikte aanpassingen bedoeld, waardoor personen met een handicap hun mensenrechten kunnen uitoefenen. Het aanbrengen van redelijke aanpassingen verbetert de toegang tot de open arbeidsmarkt van personen met een handicap.



BEKIJK DE BUSINESSCASE

ENKELE VOORDELEN VAN HET IN DIENST NEMEN VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

- ▶ biedt de mogelijkheid om te werven uit een bredere pool van talent
- ▶ vermindert het personeelsverloop
- ▶ vermindert de bedrijfsgeneeskundige kosten
- ▶ vermindert het arbeidsverzuim
- ▶ verbetert het moreel van het personeel
- ▶ verbetert het begrip bij klanten, wat tot meer klanten leidt
- ▶ heeft een positieve impact op het bedrijfsimago
- ▶ minimaliseert de juridische risico's
- ▶ levert een rendement van 1,48 euro op voor elke uitgegeven euro
- ▶ vergroot de aanpassingsbehoeften bij partnerorganisaties
- ▶ vergroot de marktomvang, aangezien een op de drie mensen een handicap krijgt in de leeftijd tussen 50 en 65 jaar.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A52014DC0002>

³ <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

⁴ EUROSTAT, EU-SILC, zoals geanalyseerd door ANED: <https://www.disability-europe.net/downloads/1045-europe-2020-data-people-with-disabilities-tables-eu-silc-2017>

ARBEIDSPARTICIPATIE PER HANDICAPSTATUS EN LIDSTAAT (LEEFTIJD 20-64)

2017

Gegevensbron:
EU-SILC 2017, zoals geanalyseerd door ANED.

	HANDICAP				HANDICAP		
	JA %	NEE %	Kloof (procentpunten)		JA %	NEE %	Kloof (procentpunten)
AT	56,3	76,9	20,6	IE	32,2	74,3	42,2
BE	42,5	74,4	31,8	IT	51,8	65,5	13,7
BG	39,5	73,7	34,2	LT	47,3	79,2	31,9
CY	47,3	71,0	23,7	LU	53,0	68,9	16,0
CZ	49,4	79,1	29,7	LV	61,8	78,9	17,1
DE	51,8	79,4	27,7	MT	37,2	73,6	36,5
DK	57,7	80,8	23,1	NL	58,5	81,5	23,0
EE	62,2	83,0	20,8	PL	42,5	74,5	32,0
EL	36,7	59,7	23,0	PT	56,1	75,0	18,9
ES	40,1	67,6	27,5	RO	43,7	74,3	30,6
FI	54,4	74,4	20,0	SE	52,6	83,5	30,9
FR	55,5	74,0	18,6	SI	53,7	73,5	19,8
HR	33,8	65,9	32,2	SK	57,7	80,0	22,4
HU	46,7	76,1	29,5	UK	52,9	83,4	30,5

Arbeidsparticipatie in de EU



HANDICAP

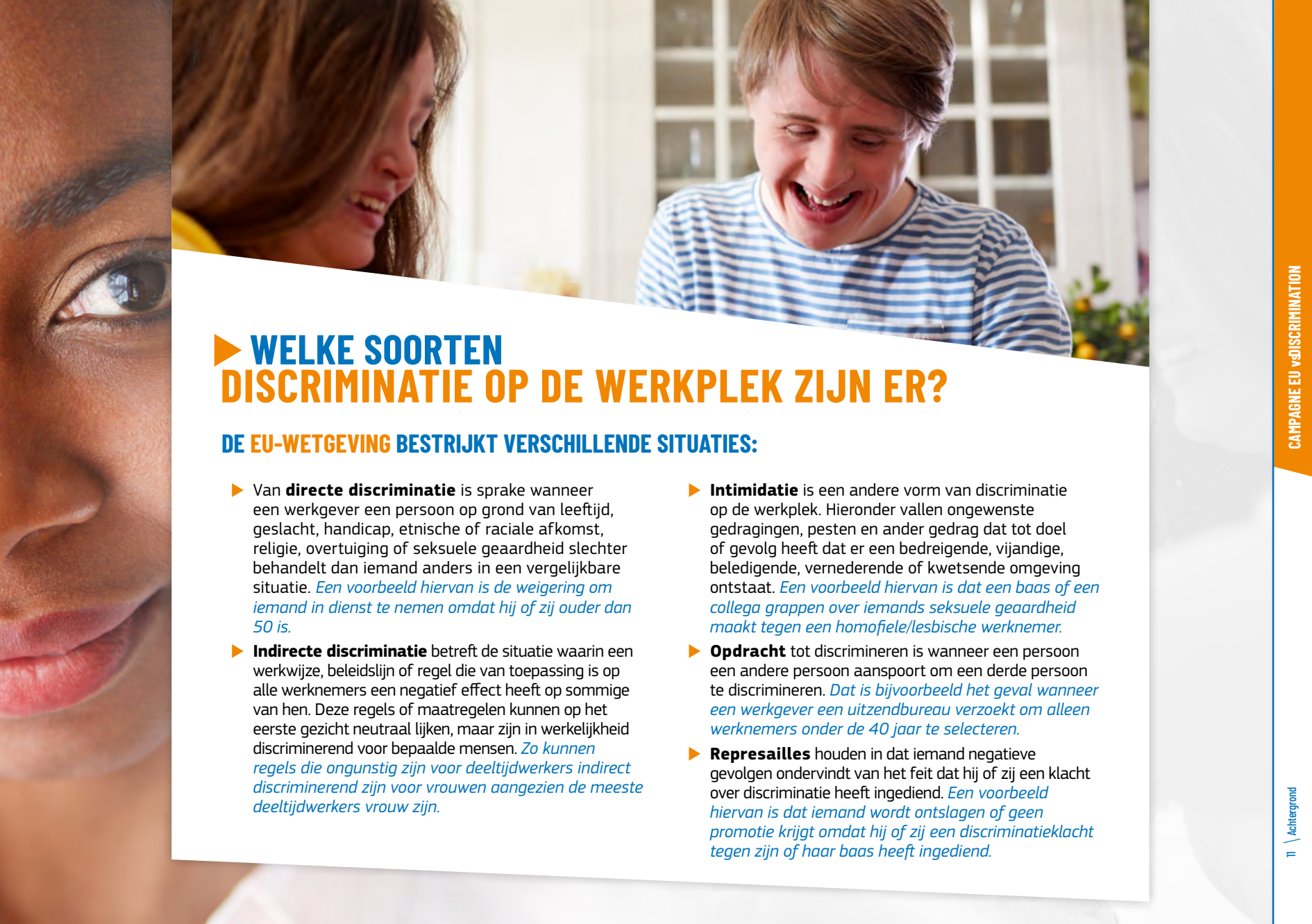
JA %	NEE %
50,6	74,8

Kloof (procentpunten)

24,2

Deze gids is gericht op het **verbeteren van het algemene begrip van wat redelijke aanpassingen zijn en hoe zij in de praktijk kunnen worden gebracht**. In deze gids ligt de focus specifiek op redelijke aanpassingen aan handicaps en zal een aantal voordelen van het in dienst nemen van personen met een handicap in de open arbeidsmarkt worden belicht. Tot op zekere hoogte dient de gids ter ontkrachting van de meest voorkomende stereotypen en misvattingen over de kosten of complicaties van het bieden van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.

De gids geeft voorbeelden van veelbelovende praktijken van betrokken publieke en particuliere werkgevers overal in de EU die de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt al ondersteunen via uiteenlopende maatregelen en op basis van een uitstekende visie op het creëren van een diverse en flexibele werkomgeving. Over één ding zijn zij het allemaal eens: de tewerkstelling van personen met een handicap in hun kantoren en bedrijven is voor iedereen gunstig. Tot slot zal de gids hopelijk andere werkgevers stimuleren om meer mensen met een handicap in dienst te nemen en oplossingen voor redelijke aanpassingen te vinden.



► WELKE SOORTEN DISCRIMINATIE OP DE WERKPLEK ZIJN ER?

DE EU-WETGEVING BESTRIJKT VERSCHILLENDE SITUATIES:

- Van **directe discriminatie** is sprake wanneer een werkgever een persoon op grond van leeftijd, geslacht, handicap, etnische of raciale afkomst, religie, overtuiging of seksuele geaardheid slechter behandelt dan iemand anders in een vergelijkbare situatie. *Een voorbeeld hiervan is de weigering om iemand in dienst te nemen omdat hij of zij ouder dan 50 is.*
- **Indirecte discriminatie** betreft de situatie waarin een werkwijze, beleidslijn of regel die van toepassing is op alle werknemers een negatief effect heeft op sommige van hen. Deze regels of maatregelen kunnen op het eerste gezicht neutraal lijken, maar zijn in werkelijkheid discriminerend voor bepaalde mensen. *Zo kunnen regels die ongunstig zijn voor deeltijdwerkers indirect discriminerend zijn voor vrouwen aangezien de meeste deeltijdwerkers vrouw zijn.*
- **Intimidatie** is een andere vorm van discriminatie op de werkplek. Hieronder vallen ongewenste gedragingen, pesten en ander gedrag dat tot doel of gevolg heeft dat er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving ontstaat. *Een voorbeeld hiervan is dat een baas of een collega grappen over iemands seksuele geaardheid maakt tegen een homofiele/lesbische werknemer.*
- **Opdracht** tot discrimineren is wanneer een persoon een andere persoon aanspoort om een derde persoon te discrimineren. *Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer een werkgever een uitzendbureau verzoekt om alleen werknemers onder de 40 jaar te selecteren.*
- **Represailles** houden in dat iemand negatieve gevolgen ondervindt van het feit dat hij of zij een klacht over discriminatie heeft ingediend. *Een voorbeeld hiervan is dat iemand wordt ontslagen of geen promotie krijgt omdat hij of zij een discriminatieklacht tegen zijn of haar baas heeft ingediend.*

▶ WHAT ZIJN REDELIJKE AANPASSINGEN?

Redelijke aanpassingen zijn alle veranderingen in een baan of werkomgeving die nodig zijn om iemand met een handicap in staat te stellen te solliciteren, zijn of haar functie uit te oefenen en vooruit te komen in het werk of om op voet van gelijkheid met anderen een opleiding te volgen. Het doel van redelijke aanpassingen is om personen met een handicap in staat te stellen toegang te krijgen tot, deel te nemen aan of vooruit te komen in het arbeidsproces. Door de dingen net iets anders te doen zouden werknemers met een handicap dezelfde arbeidsprestaties kunnen leveren en dezelfde kansen hebben als niet-gehandicapte werknemers.

Redelijke aanpassingen zijn gericht op elke werknemer met een handicap. Het recht op redelijke aanpassingen strekt zich uit tot alle werkgerelateerde activiteiten die onder EU-wetgeving vallen, vanaf de sollicitatieprocedure tot en met de beëindiging van het dienstverband, en omvat ook arbeidsvoorwaarden en secundaire arbeidsvoorwaarden. Als u een handicap hebt en denkt dat uw baan of werkplek moet worden aangepast, kunt u om redelijke aanpassingen vragen.

WAT ZEGT DE WET?

Op grond van de **EU-richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep**, moeten werkgevers voorzien in redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap **tenzij dit een onevenredige belasting voor de werkgever met zich meebrengt**. Zo zijn er plichten inzake redelijke aanpassingen vastgesteld, die technische oplossingen zoals het verstrekken van bepaalde apparatuur kunnen omvatten. Volgens de richtlijn houden redelijke aanpassingen in dat:

“ De werkgever, naargelang de behoefte, [neemt] in een concrete situatie passende maatregelen [...] om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd. (Artikel 5, Richtlijn 2000/78/EG van de Raad)

Redelijke aanpassingen zijn ook verplicht uit hoofde van het **Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, UNCRPD)**, waarbij de EU en al haar lidstaten partij zijn. In het verdrag worden redelijke aanpassingen gedefinieerd als:

“Noodzakelijke en passende wijzigingen, en aanpassingen die geen disproportionele of onevenredige, of onnodige last opleggen, indien zij in een specifiek geval nodig zijn om te waarborgen dat personen met een handicap alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid met anderen kunnen genieten of uitoefenen.” (Artikel 2 UNCRPD).

► WELKE AANPASSINGEN KUNNEN WORDEN AANGEBODEN?

De belangrijkste soorten redelijke aanpassingen omvatten technische oplossingen, arbeidsregelingen, opleidingsmaatregelen en bewustmakingsmaatregelen.

De **technische oplossingen** kunnen het volgende omvatten:

- het installeren van hellingen of liften;
- het plaatsen van kantoormeubilair op een geschikte hoogte;
- het installeren van computersoftware zoals schermlezers, schermvergrotingen, spraakherkenningssoftware enz.;
- het ter beschikking stellen van brailleleesregels;
- het installeren van realtime-vertolking via telecommunicatiemiddelen.

Er zij op gewezen dat **redelijke aanpassingen een aanvulling vormen op toegankelijkheidsmaatregelen** en dat wanneer de toegankelijkheid al is gewaarborgd, redelijke aanpassingen aan technische voorzieningen veel eenvoudiger en goedkoper zijn.

Andere gevallen van redelijke aanpassingen kunnen betrekking hebben op:

- **arbeidsregelingen**, zoals flexibele werktijden, telewerken, verlof, overplaatsing naar een nieuw kantoor of herplaatsing in een andere functie indien de werknemer daar om verzoekt;
- **opleiding** om werknemers te ondersteunen bij het gebruik van hulpverleningstechnologie op het werk, **en begeleiding** om werknemers in staat te stellen eventuele obstakels waarop zij op de werkplek stuiten te overwinnen;
- **wijziging** van procedures en beleid, zoals het centraliseren van het systeem waarmee werknemers om toegankelijkheidsondersteuning kunnen vragen;
- **bewustmakingsmaatregelen**, zodat personen met een handicap hun werkzaamheden kunnen uitoefenen in een ondersteunende werkomgeving.

MYTHEN OVER HET AANBRENGEN VAN REDELIJKE AANPASSINGEN

- Het is meestal duur.
- Het is ingewikkeld.
- Er is altijd specialistische deskundigheid nodig om redelijke aanpassingen te plannen en aan te brengen.
- Voor de hoogste leiding van het bedrijf is het geen prioriteit om mensen met een handicap in dienst te nemen.
- Het in dienst nemen van mensen met een handicap zou de gezondheids- en veiligheidsrisico's verhogen.



CHECKBOX: WHAT IS "REDELIJK"?

- Zal het werken? Komt het tegemoet aan de specifieke behoeften van de werknemer met een handicap?
- Is het praktisch?
- Zal het leiden tot ondraaglijke directe en indirecte kosten voor de werkgever?
- Als er kosten worden gemaakt, zijn er dan externe middelen (subsidies en expertise) beschikbaar om werkgevers te ondersteunen?
- Zal het andere werknemers belemmeren in hun werk?
- Kan het zonder gevolgen voor de gezondheid en de veiligheid?

▶ VEELBELOVENDE PRAKTIJKEN IN DE AANWERVING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP IN DE OPEN ARBEIDSMARKT



In dit deel van de gids worden veelbelovende praktijken gepresenteerd die zijn ontvangen in het kader van de campagne #EUvsDiscrimination, na levendige discussies met werkgevers tijdens de nationale bewustmakingsevenementen.

Tijdens de selectie van deze praktijken was het van belang om zowel werkgevers uit zowel de particuliere als de overheidssector op te nemen. Het gaat hier over betrokken werkgevers die in de open arbeidsmarkt personen met een handicap in dienst hebben genomen en al toonaangevend zijn gebleken bij het met succes en in verschillende werkomgevingen aanbrengen van redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap.

Uit deze veelbelovende praktijken blijkt duidelijk dat diverse werkgevers in Europa zich al inzetten voor het creëren van een inclusieve werkplek door enkele noodzakelijke aanpassingen door te voeren omdat zij menen dat de aanwerving van personen met een handicap de werkomgeving en de prestaties van hun bedrijf verbetert.

A. VOORBEELDEN UIT DE PUBLIEKE SECTOR

-  Aanwerving van mensen met een handicap bij Leefmilieu Brussel (België)
-  Tewerkstelling van personen met een verstandelijke handicap als ambtenaar bij het bestuur van de provincie Biskaje (Spanje)
-  Personen met een autismespectrumstoornis van het Nationaal Bureau voor de rechterlijke macht (Hongarije)
-  Diversiteitsplan van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (België)
-  De uitvoering van het diversiteitsplan in de gemeente Ukkel (België)
-  Aanpassing van een openbare dienst voor arbeidsvoorziening aan de behoeften van een werknemer met een handicap (Frankrijk)



BELGIË

▶ AANWERVING VAN MENSEN MET EEN HANDICAP BIJ LEEFMILIEU BRUSSEL (BELGIË)

▶ BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

Sinds januari 2018 streeft Leefmilieu Brussel ernaar om personen met een handicap in dienst te nemen voor uiteenlopende functies (bv. veldwerkers, administratief personeel, management, niet-management, enz.), op basis van verschillende soorten arbeidsovereenkomsten (voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd, enz.). Om de succesvolle aanwerving en integratie van werknemers met een handicap te waarborgen is een aantal concrete maatregelen ingevoerd:

- ▶ de sollicitatieformulieren bevatten een duidelijke verklaring en een checkbox, waarin wordt benadrukt dat Leefmilieu Brussel zonder discriminatie mensen met verschillende achtergronden wil aanwerven en dat personen met een handicap om redelijke aanpassingen kunnen verzoeken;
 - ▶ het wervingsproces kan worden aangepast aan de behoeften van personen met een handicap (bv. met behulp van gebarentolken, aanpassingen van de tests);
 - ▶ een uitgebreide inspectie van de toegankelijkheid in de kantoren heeft geleid tot de nodige aanpassingen voor een soepele integratie van werknemers met een handicap;
 - ▶ om het inclusieve werkgelegenheidsbeleid uit te breiden en te verbeteren, zijn er ervaringen met andere overheidsdiensten uitgewisseld;
 - ▶ alle personeelsleden hebben schriftelijk bericht ontvangen over het inclusieve werkgelegenheidsbeleid van de organisatie, en circa vijftig werknemers hebben deelgenomen aan een intern bewustmakingsevenement.
- Leefmilieu Brussel heeft erkend dat er reële professionele interesse bestaat in de aanwerving van personen met een handicap. Wanneer de organisatie personen met een handicap in dienst neemt, wil zij dat deze persoon zo vlot mogelijk integreert in een niet-discriminerende, geruiststellende en attente omgeving. Het management van de organisatie

ACTIVITEITENSECTOR

▶ Milieu/Overheid

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

▶ 5

CONTACTGEGEVENS

www.leefmilieu.brussels

beoogt stabiele financiële steun verlenen voor de aanwerving van en het aanbrengen van redelijke aanpassingen personen met een handicap (zo bedroegen de kosten voor gebarentolken in 2018 bijvoorbeeld 30 000 euro). Omdat bewustwording van het personeel van fundamenteel belang is om werknemers met een handicap in het team op te nemen, organiseerde Leefmilieu Brussel bij de aanwerving van een dove tuinman met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in samenwerking met een gespecialiseerde vereniging vier lessen van een halve dag in de Franse gebarentaal tijdens werkuren voor zijn directe collega's.

► EEN BLIK OP DE TOEKOMST

Mensen met een handicap zijn meestal ondervetegenwoordigd onder sollicitanten. Daarom werkt Leefmilieu Brussel op gewestelijk niveau samen met verenigingen van personen met een handicap en met dienstverleners om geschikte kandidaten te vinden. Het HR-team moest er echter goed op worden voorbereid om gehandicapte kandidaten alleen op hun vaardigheden te beoordelen, en dus zonder vooroordelen over hun beperkingen.

Daarnaast zijn er ook administratieve uitdagingen. Zo zou Leefmilieu Brussel gehandicapte werknemers in dienst willen nemen op basis van een speciale arbeidsovereenkomst, maar is het moeilijk om dat soort overeenkomsten te combineren met de specifieke kenmerken van de

bestaande administratie. Ook bij de plaatsing van overheidsopdrachten kan het moeilijk zijn om te voorzien in redelijke aanpassingen, bijvoorbeeld wanneer er op korte termijn een gebarentolk moet worden gevonden voor het wervingsproces.

De bestrijding van stereotypen en het veranderen van de mentaliteit zijn langdurige processen die op verschillende niveaus moeten plaatsvinden. De bewustmaking moet zelfs meerdere jaren na de aanstelling van een persoon met een handicap of personen van andere kwetsbare groepen worden voortgezet. Personeelsleden moeten begrijpen dat het er bij redelijke aanpassingen niet om gaat de ene kandidaat te bevoordelen ten opzichte van de andere, maar dat deze maatregelen ervoor moeten zorgen dat alle kandidaten dezelfde mogelijkheden

hebben om dezelfde resultaten te leveren.

“ Benadrukt moet worden dat de aanwerving van iemand met een handicap voor Leefmilieu Brussel geen liefdadigheidsproject is, maar daadwerkelijk toegevoegde waarde heeft voor de organisatie.

Het project zal in de nabije toekomst verder worden ontwikkeld door middel van een betere samenwerking met andere gewestelijke overheidsdiensten, een grotere samenhang tussen de verschillende ondersteunende diensten, interne investeringen (zowel op menselijk als op financieel gebied) en voortdurende bewustmakingsinitiatieven.





SPANJE

TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN VERSTANDELIJKE HANDICAP ALS AMBTENAAR BIJ HET BESTUUR VAN DE PROVINCIE BISKAJE (SPANJE)

BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

Het bestuur van de provincie Biskaje zet zich al geruime tijd in voor de aanwerving van personen met een handicap, met uitzondering van personen met een verstandelijke beperking. Zo heeft het in 2017 vacatures voor vijf dienstverlenende banen voor personen met een verstandelijke beperking goedgekeurd.

ACTIVITEITENSECTOR

► Overheid

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

► 5

CONTACTGEGEVENS

<https://web.bizkaia.eus/>

De procedure had tot doel om vijf ambtenaren aan te nemen via een standaard, maar aangepast meerfasig wervingsproces. Het overkoepelende doel was om de sociale inclusie en integratie in de arbeidsmarkt van de meest kansarme mensen te ondersteunen. Vanwege de specifieke aard van deze procedure was het bestuur genoodzaakt nieuwe werkwijzen, waaronder flexibelere regelingen, vast te stellen. Het politiek engagement heeft een fundamentele rol gespeeld bij het welslagen van dit initiatief. Het bestuur ontving in totaal 281 sollicitaties, waaruit vijf personen werden geselecteerd en 146 personen werden toegevoegd aan een vacaturebank voor eventuele toekomstige vacatures.





Het wervingsproces bestond uit vier verschillende fasen, die elk van belang waren om positieve resultaten te bereiken:

- 1. Inzicht in de behoeften van personen met een verstandelijke beperking:** wegnemen van bestaande vooroordelen en stereotypen, opleiden van HR-personeel inzake het opstellen van de documentatie van de sollicitatieprocedure, interne bewustmakingsopleidingen, betrekken van de personen met een verstandelijke beperking bij het hele proces.
- 2. Het wervingsproces op een toegankelijke manier organiseren:** om te voldoen aan alle wettelijke vereisten voor het solliciteren naar een overheidsfunctie werd een standaardwervingsproces gebruikt, maar aangepast aan de behoeften van personen met een verstandelijke beperking. Naast het in een toegankelijke vorm verstrekken van informatie was ook bescherming en begeleiding van belang tijdens het hele proces, evenals het bieden van een rustige en veilige omgeving (bv. door te kiezen voor een examen centrum dat goed verlicht is en eenvoudig bereikbaar is met het openbaar vervoer).
- 3. Het bieden van passende ondersteuning:** om de geselecteerde kandidaten bij te staan met jobcoaching en mentorschap werd een samenwerkingsovereenkomst met derde partijen gesloten.
- 4. Indiensttreding en introductieopleiding:** de geselecteerde kandidaten kregen de mogelijkheid om tijdens meerdere bezoeken, in het gezelschap van familieleden en de jobcoaches, bekend te raken met de werkplek en opleidingen te volgen. Voor elk van hen werd een aanspreekpunt in hun respectieve afdelingen aangewezen, die directe ondersteuning kon bieden. Tijdens de introductiebijeenkomst ondertekenden alle geselecteerde kandidaten de voor de tewerkstelling vereiste documenten, die in een eenvoudig leesbaar formaat waren opgesteld.

Momenteel vervullen de vijf aangestelde personen met een verstandelijke beperking hun taken met succes en zijn zij goed geïntegreerd in hun teams. Het project markeert dan ook het begin van een nieuwe en werkelijk inclusieve benadering van het bieden van werkgelegenheid als ambtenaar aan alle personen met een handicap.

► EEN BLIK OP DE TOEKOMST

Het initiatief van het bestuur van de provincie Biskaje heeft al verschillende prijzen en onderscheidingen gekregen voor de samenwerking met de derde sector en de bevordering van de rechten van personen met een verstandelijke beperking in Spanje. Het betreft een succesvol model dat ook aan andere openbare instanties wordt aanbevolen.

De belangrijkste uitdagingen tijdens de uitvoering van het project hielden vooral verband met operationele en attitudeaspecten. Bestaande stereotypen, het ontbreken van protocollen voor aanpassingen aan de behoeften van personen met een verstandelijke beperking en de complexiteit van het creëren van een rustig en vriendelijk wervingsproces waren de belangrijkste problemen die moesten worden aangepakt. Voor de duurzaamheid van dit initiatief op lange termijn is het belangrijk om nauwe banden met de media te onderhouden, de resultaten te verspreiden en te laten zien dat personen met een verstandelijke beperking volledig kunnen worden geïntegreerd in banen bij de overheid. Het doel is ook om het proces op basis van de evaluatieresultaten verder te verbeteren en om ook andere functies op verschillende niveaus binnen het bestuur – en dus niet alleen op lagere niveaus – open te stellen.



HONGARIJE

▶ PERSONEN MET EEN AUTISMESPECTRUMSTOORNIS VAN HET NATIONAAL BUREAU VOOR DE RECHTERLIJKE MACHT (HONGARIJE)

▶ BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

Na de oprichting van het Nationaal Bureau voor de rechterlijke macht in Hongarije in 2013 had het management een duidelijk doel om hooggekwalificeerde leden van een achtergestelde groep bij het werk van het bureau te betrekken. Na grondig onderzoek nam het bureau contact op met de vereniging AURA (<https://www.auraegyesulet.hu/>), een “grassroots”-ngo met uitgebreide ervaring met het ondersteunen van sociale inclusie en integratie in de arbeidsmarkt van personen in het autismespectrum.

ACTIVITEITENSECTOR

▶ Magistratuur

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

▶ 7

CONTACTGEGEVENS

<https://birosag.hu/en>

Het doel was om met behulp van AURA geschikte kandidaten te vinden voor specifieke taken, waaronder het opslaan en archiveren van documenten, het beheer van de gearchiveerde documenten, de digitalisering van documenten en de interne bezorgdienst. Omdat deze taken over het algemeen als repetitief worden beschouwd, is het altijd problematisch geweest om medewerkers te vinden die beschikken over de vereiste opleiding (minimaal een middelbare schooldiploma) én de motivatie om deze functie te blijven vervullen. De selectie, beoordeling en opleiding van de kandidaten in het autismespectrum werden uitgevoerd door AURA. Mentoren van AURA hebben de sollicitatiegesprekken bijgewoond en de geselecteerde kandidaten ondersteund bij de instroom in hun nieuwe functie. Ook adviseerden zij het bureau over het creëren van een toegankelijke, autismevriendelijke werkomgeving, bijvoorbeeld door het creëren van speciale werkplekken.



◀ Een werknemer met een stoornis in het autismespectrum in de registratierechtbank van Boedapest, met zijn lijnmanager en mentor. ©Vereniging AURA

▶ EEN BLIK OP DE TOEKOMST

De betrokkenheid van een deskundige ngo was van cruciaal belang voor de kwaliteitsborging van het project. AURA trad ook op als bemiddelaar in conflicten tussen de werkgever en de nieuwe werknemers. In de ervaring van AURA leidt het ontbreken van redelijke aanpassingsmaatregelen vaak tot baanverlies van mensen met een autismespectrumstoornis. In de meeste gevallen zijn er echter eenvoudige manieren om misverstanden op te lossen en mensen de nodige steun te bieden. De redelijke aanpassingsmaatregelen in dit project bestonden onder meer uit flexibelere werktijden of het toestaan van meer pauzes voor de betrokken werknemers.

Ook het personeel van het bureau voor de rechterlijke macht volgde een aantal opleidingen om hen voor

te bereiden op de komst van hun nieuwe collega's en om bestaande stereotypen te doorbreken. Vanaf meet af aan werden de werknemers in het autismespectrum volledig betrokken bij de sociale activiteiten van het bureau (kerstvieringen, teambuildingdagen, enz.).

Sinds de start van het project hebben andere organisaties die lid zijn van het Nationaal Bureau voor de rechterlijke macht, zoals de registratierechtbank in Boedapest en de arrondissementsrechtbank in Boeda, zich bij het initiatief aangesloten en in totaal zeven personen in het autismespectrum in dienst genomen. Het project heeft de deelnemers geholpen een stabiele en goed betaalde baan in de overheidssector te vinden, belastingbetaler te worden en een zelfstandig leven te leiden.

Het Nationaal Bureau voor de rechterlijke macht beschouwt het project als een veelbelovende praktijk en is van mening dat mensen in het autismespectrum ook zouden kunnen bijdragen aan het werk van andere overheidsinstellingen in Hongarije. Om het management van verschillende overheidsinstanties bij deze initiatieven te betrekken, in het kader van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid, zijn meerdere workshops georganiseerd. Het bureau beveelt andere werkgevers binnen de publieke sector aan om na te gaan of er voor bepaalde specifieke taken waarvoor zij nieuw personeel zoeken een specifieke groep personen met een handicap bestaat die voor die rol opgeleid en aangenomen zou kunnen worden. De betrokkenheid van een deskundige ngo is een waarborg voor een soepele aanwerving, training en inwerktijd. Een positieve houding van het bestaande personeel is belangrijk voor een goede integratie in teams.

► DIVERSITEITSPAN VAN DE DIENST VOOR BRANDBESTRIJDING EN DRINGENDE MEDISCHE HULP (DBDMH) VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST (BELGIË)

► BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

Sinds 2013 beschikt de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH) over een diversiteitsplan (dat elke twee jaar wordt vernieuwd) om de stereotypen over personen met een handicap te doorbreken.

Het DBDMH-diversiteitshandvest was de eerste stap in het proces om bedrijfswaarden die diversiteit en verschillen respecteren overal in het bedrijf ingang te doen vinden.

Momenteel hebben tien van de 250 administratieve medewerkers in de DBDMH een op federaal en/of regionaal niveau erkende handicap. Daarnaast hebben vier brandweerlieden een handicap, en zal een nieuwe herplaatsingsprocedure het mogelijk maken om brandweerlieden met een handicap beter te ondersteunen.

De organisatie is van mening dat samenwerken met mensen met een handicap de beste manier is om stereotypen te doorbreken. Een toegewijde diversiteitsmanager speelt een sleutelrol bij het succesvol integreren van mensen met een handicap, net als de betrokkenheid van zowel interne als externe belanghebbenden en diensten.

Ook omvat het DBDMH-diversiteitsplan maatregelen voor de bewustmaking van inwoners van Brussel

met een handicap over evacuatieprocedures tijdens openbare evenementen.

Om de integratie van personen met een handicap in de DBDMH te ondersteunen, worden verschillende acties ondernomen:

- blijvende betrokkenheid van het administratieve en technische kader van de DBDMH bij personen met een handicap;
- aanpassing van de infrastructuur (liften, parkeerplaats, sanitaire voorzieningen, deuropeningen, enz.) om deze toegankelijk te maken voor personen met een handicap;
- diverse redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap;
- een goede integratie door middel van bewustmaking van het personeel;

- samenwerking met de externe ondersteuningsdienst voor personen met een handicap (Diversicom) op basis van jaarlijkse overeenkomsten;
- inclusie van diversiteit, mainstreaming van gender- en gehandicaptenproblematieken in de verschillende jaarplannen van de DBDMH-afdelingen en diensten.

ACTIVITEITENSECTOR

- Dringende medische hulp (ambulancevervoer) en brandbestrijding

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

- 10 administratief medewerkers en 4 brandweerlieden

CONTACTGEGEVENS

<https://pompiers.brussels/nl>



▶ EEN BLIK OP DE TOEKOMST

Voor de DBDMH is het van groot belang om al tijdens het wervingsproces een ondersteunende omgeving te creëren, zodat werknemers zich aangemoedigd voelen om eventuele handicaps te delen, waaronder onzichtbare handicaps (bijvoorbeeld geestelijke gezondheidsproblemen). Kennis van de individuele behoeften van nieuwe medewerkers en bewustmaking van het HR-team vereenvoudigen de tewerkstelling van deze groep. Toch is het van fundamenteel belang om de omgeving van de DBDMH-kantoren volledig toegankelijk te blijven maken. Ook moeten alle personeelsleden beter op de hoogte worden gebracht van de verschillende erkennings- en bijstandsregels, vooral diegenen die zich niet bewust zijn van het feit dat ze een handicap hebben of die niet weten dat ze recht op erkenning of ondersteuning hebben.





BELGIË



DE UITVOERING VAN HET DIVERSITEITSPLAN IN DE GEMEENTE UKKEL (BELGIË)

BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

Naar aanleiding van een gewestelijke verordening was de gemeente Ukkel verplicht een diversiteitsplan op te stellen om elke vorm van discriminatie binnen haar diensten uit te bannen. Sinds februari 2017 zijn de overheden in België ook verplicht om een percentage van ten minste 2,5 % werknemers met een handicap in dienst te nemen.

Als eerste stap ondernam de gemeente Ukkel een interne bewustmakingsactie om alle werknemers te sensibiliseren en voor te bereiden op de komst van collega's met een handicap. In het kader van de Europese campagne "Duodag" volgden personen met een handicap deel een kort stageprogramma (van 1 tot 20 dagen) om een eerste indruk te krijgen van het werken, onder begeleiding van een mentor, op een van de afdelingen van de gemeente.

De gemeente Ukkel en Phare (gewestelijke instantie voor personen met een handicap in Brussel) werkten nauw met elkaar samen om te bepalen welke functieprofielen openstonden voor kandidaten met een handicap en welke soorten aanpassingen nodig waren. Via Phare en haar leden (bv. Bataclan, InfoSound, Le Gué, Sisham) kan de gemeente Ukkel potentiële kandidaten voor specifieke functieprofielen

veel eenvoudiger bereiken om hen een stageprogramma aan te bieden. Na de stage kunnen de kandidaten een omscholingsovereenkomst voor één jaar aangeboden krijgen, die met een jaar kan worden verlengd. Het probleem met de omscholingsovereenkomst is dat personen tijdens de looptijd ervan geen recht hebben op betaald verlof of betaald ziekteverlof.

Sinds de start van het programma hebben twee personen na afronding van het stageprogramma en 2 jaar omscholingsovereenkomst een reguliere arbeidsovereenkomst aangeboden gekregen. Momenteel nemen vier personen deel aan het stageprogramma en zijn er acht werknemers met een handicap op basis van een omscholingsovereenkomst in dienst. In de afgelopen 3 jaar is de mentaliteit van alle medewerkers van de gemeente aanzienlijk veranderd, waardoor

ACTIVITEITENSECTOR

► Overheid

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

► 18

CONTACTGEGEVENS

<http://www.ukkel.be/>

collega's met een handicap nu erkend worden voor hun vaardigheden en de bijdragen die ze leveren aan de gemeente. De personen met een handicap zijn waardevolle teamleden gebleken en zijn enthousiast over het werk dat ze doen.

Een constante dialoog tussen een aangestelde mentor en de werknemers was belangrijk om ervoor te zorgen dat zij hun nieuwe functies soepel konden oppakken. Toch blijft het voor de gemeente Ukkel een uitdaging om zonder positieve discriminatie, maar door te voorzien in redelijke aanpassingen voor bepaalde functies, personen met een handicap te vinden. De gemeente past geen voorkeursbehandelingen toe en er zijn geen functies voorbehouden aan personen met een handicap; het doel is om mensen aan te nemen op basis van hun opleiding en vaardigheden, volgens de regels die voor iedereen gelden.



▲ Sergio werkt na zijn integratie in de postdienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. ©Gemeente Ukkel

► EEN BLIK OP DE TOEKOMST

Het integratietraject is redelijk lang (minimaal twee jaar) en er is geen garantie dat iedereen een regulier contract krijgt aangeboden. Omdat de betrokken personen worden opgeleid voor specifieke functieprofielen, is het niet zo eenvoudig om hen een baan aan te bieden in een andere afdeling binnen hetzelfde gemeentelijke dienst. De gemeente Ukkel zou voorstander zijn van de oprichting van een regionaal platform waar kandidaten die de beroepsintegratiecyclus hebben voltooid worden samengebracht om ze ter beschikking te stellen van andere diensten die op zoek zijn naar geschoolde werknemers met die specifieke functieprofielen.





FRANKRIJK

▶ AANPASSING VAN EEN OPENBARE DIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING AAN DE BEHOEFTE VAN EEN WERKNEMER MET EEN HANDICAP (FRANKRIJK)

▶ BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

De openbare dienst voor arbeidsvoorziening in Céret, een kleine plaats in Zuid-Frankrijk, heeft sinds 2009 een persoon met een lichamelijke handicap in dienst, die eerder in verschillende delen van Frankrijk voor plaatselijke arbeidsvoorzieningsdiensten heeft gewerkt. In de loop der jaren heeft ze een succesvolle carrière bij de overheid opgebouwd.

Als arbeidsbegeleider bij de openbare dienst voor arbeidsvoorziening is het haar taak om werklozen te helpen bij hun inschrijving in het Franse arbeidsvoorzieningsstelsel en hen te informeren over de diensten die haar bureau aanbiedt. Met name informeert ze mensen over hun dossierstatus, beheert ze hun aanvragen, versnelt en actualiseert ze de uitkeringen van klanten en is ze de referentiepersoon voor fraudezaken in het kantoor. Ze beheert de dossiers van 350 werkzoekenden binnen de gemeente.

Om haar in staat te stellen haar werk uit te voeren, zijn er in het kantoor van Céret verschillende redelijke aanpassingsmaatregelen geïntroduceerd. Ze had een gesprek met een ergonoom, die zorgvuldig de meest geschikte kantoorruimte voor haar heeft georganiseerd (zoals een groot bureau voor haar rolstoel). Ook kreeg ze financiële steun om het openingssysteem voor haar autodeur te

automatiseren en het gaspedaal en de rem te personaliseren en op het stuur te plaatsen. Zoals de manager van de dienst voor arbeidsvoorziening het beschrijft:

“ Ze heeft heel hard gewerkt om iedereen te laten zien dat mensen met een handicap beter werk kunnen doen. Ze is erg gedreven om mensen te helpen een nieuwe baan te vinden, een echte strijder tegen werkloosheid

De toegenomen bewustwording binnen de dienst voor arbeidsvoorziening heeft ook geleid tot verbeteringen in de receptieruimte om ook klanten met een handicap te kunnen ontvangen. Zo zijn computers op een lagere hoogte geplaatst zodat ook werkzoekenden in een rolstoel ze kunnen gebruiken om in de databank van het arbeidsbureau naar beroepsopleidingen te zoeken.

ACTIVITEITENSECTOR

▶ Overheid

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

▶ 1

CONTACTGEGEVENS

<https://www.pole-emploi.fr/annuaire/votre-pole-emploi/ceret-66400>



► EEN BLIK OP DE TOEKOMST

Dit voorbeeld geeft aan dat personen met een handicap ook in dienst kunnen worden genomen door kleinere overheidsdiensten of door bedrijven die over minder middelen beschikken. De openbare dienst voor arbeidsvoorziening in Céret is ervan overtuigd dit soort succesverhalen op grote schaal moet worden gedeeld en moedigt zijn werknemer daarom aan om deel te nemen aan bewustmakingsevenementen in scholen en bedrijven, waar ontmoetingen met werkgevers direct kunnen bijdragen aan het doorbreken van stereotypen.

Ook de collega's van de arbeidsvoorzieningsdienst zijn opener geworden ten opzichte van werkzoekenden met een handicap, omdat ze hebben ingezien dat een handicap geen belemmering hoeft te zijn en dat ook personen met een handicap in staat zijn een succesvolle carrière op te bouwen. Tot nu toe heeft de Franse openbare dienst voor arbeidsvoorziening verspreid over het land 4 200 personen in dienst (9 % van de Franse ambtenaren).

Het HR-team werkt aan de uitvoering van een uitgebreid gehandicaptenbeleid met een budget van 3,1 miljoen euro dat is toegespitst op vier kernpunten:

- een actief netwerk van regionale contactpunten dat nauw samenwerkt met alle spelers;
- een IT-afdeling die zich bezighoudt met digitale oplossingen en toegankelijkheid;
- specifieke acties voor gehandicapten, zoals redelijke aanpassingen op de werkplek, toegang tot opleidingen enz;
- bewustmakingsacties voor managers en werknemers in verschillende sectoren.

De openbare dienst voor arbeidsvoorziening in Céret zal zich blijven inspannen voor het uitbannen van alle vormen van discriminatie op de werkplek, zowel voor zijn personeel als voor zijn klanten.



B. VOORBEELDEN UIT DE PARTICULIERE SECTOR

-  Catalogus over inclusieve toegankelijkheid bij Shell Global/Shell Bulgaria EAD (Bulgarije)
-  Beroepsrehabilitatie als HR-dienst bij E.ON Hungary Ltd. (Hongarije)
-  Arbeidsvoorwaardenpakket voor werknemers met een handicap bij ING Bank Śląski S.A. (Polen)
-  Het gebruik van ontwerp ter ondersteuning van de tewerkstelling van personen met een verstandelijke beperking bij Restaurant Le Reflet Nantes (Frankrijk)
-  Het opleiden en de tewerkstelling van personen met een handicap in de start-up van webontwikkelaar Domino Dizajn d.o.o. (Kroatië)
-  Het betrekken van personen met een handicap bij alle afdelingen van de papierfabriek "JSC SMILTANIS IR KO" (Litouwen)
-  Sociaal ondernemerschap bij Etincelle o.s. om stereotypen te bestrijden en de weg naar werkgelegenheid in de open arbeidsmarkt te effenen (Tsjechië)
-  Successful social enterprise to train persons with disabilities for the open labour market at Grupo SIFU (Spain)





BULGARIJE

► CATALOGUS OVER INCLUSIEVE TOEGANKELIJKHEID BIJ SHELL GLOBAL/SHELL BULGARIA EAD (BULGARIJE)*

* Deze veelbelovende praktijk is ingediend door Shell Bulgarije, maar is een initiatief van Shell Global.

► BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

Door middel van de Workplace Accessibility (WPA)-dienst van Shell Global kunnen werknemers om fysieke aanpassingen vragen teneinde belemmeringen op hun werkplek te elimineren.

Het initiatief werd tussen 2016 en 2018 gelanceerd in 36 landen in Europa, Azië en Noord- en Zuid-Amerika en betreft ongeveer 50 000 medewerkers op 83 Shell-locaties. Shell Bulgarije heeft deze dienst recentelijk geïntroduceerd voor haar 70 werknemers. De WPA-dienst is het resultaat van een sterk partnerschap en sectoroverschrijdende samenwerking tussen de IT-, de vastgoed-, de gezondheids- en de HR-afdeling.

Een belangrijk kenmerk van de dienst is een alomvattende toegankelijkheidscatalogus van meubilair, accessoires en IT-hardware en software waaruit de werknemers rechtstreeks kunnen bestellen. De catalogus is gebruiksvriendelijk en geeft duidelijke informatie over elk beschikbaar artikel. Het grootste voordeel van deze catalogus is dat deze op inclusieve wijze is opgesteld, zodat werknemers hun handicap niet hoeven aan te tonen. Aangezien de artikelen worden gefinancierd uit centrale of lokale budgetten, kunnen werknemers deze rechtstreeks bestellen

uit de catalogus, zonder toestemming van hun lijnmanagers. Dit heeft geleid tot een verschuiving van een medische naar een op vertrouwen gebaseerde en persoonsgerichte aanpak van handicaps en van individuele behoeften in het algemeen. Door middel van dit enkele toegangspunt kunnen werknemers snel problemen op het gebied van toegankelijkheid op de werkplek oplossen.

Ook is er een toegankelijkheidscentrum opgezet om alle werknemers via senior HR-adviseurs informatie en advies te verstrekken. Deze laatste spelen ook een belangrijke rol bij de werving van nieuwe werknemers en zorgen er samen met de gehandicaptencontactpunten (die in verschillende Shell-locaties zijn aangewezen) voor dat behoeften op passende wijze worden ingeschat en vervuld op het moment dat mensen hun nieuwe baan starten. Voor Shell is het belangrijk om voortdurend te communiceren over deze dienst (bv. door middel van interne nieuwsbrieven,

ACTIVITEITENSECTOR

► Energie (Downstream and Upstream)

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

► n.v.t.

CONTACTGEGEVENS

<https://www.shell.bg/>

personeelsbijeenkomsten, enz.), en de landelijke organisaties stimuleren werknemers vaak om hiervan gebruik te maken.

Tot op heden heeft de WPA-service via het onlineplatform en het toegankelijkheidscentrum meer dan 1 500 verzoeken om aanpassing ontvangen (waarvan 50 % in Europa). Werknemers die reeds gebruik van de dienst hebben gemaakt gaven positieve feedback, zoals dit personeelslid van het Bulgaarse kantoor:

“ Ik was erg blij met deze service, en de leverancier kon een geschikt product aanbieden dat op tijd arriveerde. Dit product heeft voor mij een groot verschil gemaakt, wat werken zonder pijn betreft, en ik ben dankbaar voor de invoering van deze dienst. Voor mij is het een groot succes.



► EEN BLIK OP DE TOEKOMST

Shell is ervan overtuigd dat het bieden van een toegankelijke en inclusieve werkomgeving een goede en juiste bedrijfspraktijk is. Medewerkers waarderen een werkplek zonder barrières, en hun betrokkenheid zal de prestaties van het hele bedrijf ten goede komen.

“ Shell is er trots op een van de eerste multinationals te zijn die een echt wereldwijd proces heeft ontwikkeld voor de aanpak van aanpassingen voor werknemers op de werkplek. Benadrukt moet worden dat onze dienstverlening op het gebied van toegankelijkheid erop is gericht om volledig inclusief te zijn door middel van een “gedemedicaliseerd”, op vertrouwen gebaseerd proces.

Shell is bereid om zijn model van de Workplace Accessibility-dienst te delen met andere werkgevers wereldwijd.



YOU DON'T HAVE TO SEARCH FAR - EVERYTHING IS IN ONE PLACE

- Visit the **HR Online Workplace Accessibility Page** if you need tools, services or equipment to make your workplace more accessible.
- Contact the **Accessibility Centre** for advice and support.

WORKPLACE ACCESSIBILITY
Creating a more accessible workplace

ONE SINGLE SERVICE TO REQUEST WORKPLACE ADJUSTMENTS

Visit the **HR Online Workplace Accessibility Page** to:

- Request workplace adjustments.
- Contact the accessibility centre for advice.



THAT'S WHY WE'VE LAUNCHED A NEW SERVICE FOR YOUR CONVENIENCE

- Visit the **HR Online Workplace Accessibility Page** if you need tools, services or equipment to make your workplace more accessible.
- Contact the **Accessibility Centre** for advice and support.

WORKPLACE ACCESSIBILITY
Creating a more accessible workplace





HONGARIJE

► BEROEPSREHABILITATIE ALS HR-DIENST BIJ E.ON HUNGARY LTD. (HONGARIJE)

► BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

E.ON Hongarije hanteert een inclusieve benadering van werving, wat betekent dat niet zozeer specifieke functies, maar alle vacatures openstaan voor personen met een handicap.

Het bedrijf is bereid om redelijke aanpassingen voor nieuwe werknemers te aan te brengen. Sinds 2012 voert E.ON Hongarije een strategie om het aantal werknemers met een handicap in het bedrijf te verhogen, met twee belangrijke aandachtsgebieden:

1. het bieden van gelijke kansen aan personen met een handicap gedurende het hele wervings- en selectieproces;
2. het bieden van arbeidsrehabilitatiediensten voor werknemers met een handicap, onder leiding van de HR-afdeling.

E.ON Hongarije werkt nauw samen met meer dan twintig ngo's die actief zijn op het gebied

van handicaps en die hebben meegewerkt aan het wervingsproces en concrete suggesties hebben gedaan voor het wegnemen van belemmeringen voor personen met een handicap. Dankzij deze samenwerking kan E.ON Hungary indien nodig inductielussen, mentorschappen en gebarentolken aanbieden aan alle kandidaten. Het onlinewervingsplatform wordt regelmatig getest om de toegankelijkheid voor personen met een visuele beperking te waarborgen.

De arbeidsrehabilitatiedienst omvat alle aspecten van beroepsrehabilitatie, waaronder statusmeting, een persoonlijk herstel/rehabilitatieplan, job-matching, aanpassing van de werkplek, teamondersteuning en ondersteuning voor

ACTIVITEITENSECTOR

► Stroomvoorziening

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

► 105

CONTACTGEGEVENS

<https://www.eon.hu/>

managers. In het kader van deze dienst kunnen zo nodig psychologische en sociale diensten worden geraadpleegd en is er een persoonlijk budget (ter waarde van 850 EUR) beschikbaar (bv. voor toegankelijkheidsinstrumenten, externe opleidingskosten, aanvullende voeding). Sinds 2012 hebben in totaal 109 werknemers om rehabilitatiehulp gevraagd, van wie de meesten (75 %) bij het bedrijf in dienst zijn gebleven. Het belangrijkste doel van de rehabilitatiedienst is om een collega te ondersteunen bij het behouden van zijn of haar huidige functie. Als dat niet mogelijk blijkt, probeert de HR-afdeling altijd alternatieve beroepsprofielen te vinden.



► EEN BLIK OP DE TOEKOMST

E.ON neemt niet alleen personen met een handicap in dienst, maar neemt ook verantwoordelijkheid voor werknemers die een handicap krijgen nadat ze in dienst zijn gekomen. Deze benadering draagt eveneens bij tot een betere integratie van nieuw geworven personen met een handicap. Bovendien gelooft E.ON sterk in de waarde van het ondersteunen van werknemers en hun welzijn. Het bedrijf waardeert de belangrijke vaardigheden en capaciteiten van werknemers met een handicap, die een belangrijke bijdrage leveren aan het bedrijf.





POLEN

▶ ARBEIDSVOORWAARDENPAKKET VOOR WERKNEMERS MET EEN HANDICAP BIJ ING BANK ŚLĄSKI S.A. (POLEN)

▶ BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

Duurzaamheid en diversiteit zijn inherent aan het bedrijfsconcept van ING Bank Śląski S.A.

Het Poolse kantoor van de multinationale bank is momenteel bezig met de uitvoering van een nieuwe duurzaamheidsstrategie 2019-2021, waarbij de missie als volgt is geformuleerd:

“De bank voor ondernemerschap, de bank voor gelijke kansen, de bank voor groene investeringsprojecten en de bank die milieubewust is.

ING werkt actief aan diversiteit op de werkplek. De bank gelooft dat dit helpt om nieuwe ideeën en oplossingen te ontwikkelen, een van de sleutels tot succes. Als onderdeel van de diversiteitsstrategie van de bank zijn er sinds begin 2019 concrete maatregelen genomen om een inclusieve en drempelvrije werkomgeving te creëren en bankdiensten toegankelijk te maken voor klanten met een handicap. Voordat een definitief besluit werd genomen over de te nemen ondersteunende maatregelen, heeft het management overleg gepleegd met werknemers met een handicap om hun behoeften te begrijpen. Het betrekken van deze werknemers bij het hele proces heeft geholpen om te zorgen voor ondersteuning die voldoet aan de verwachtingen. De bank biedt een pakket

arbeidsvoorwaarden en diensten voor werknemers met een handicap en voor werknemers die een kind met een handicap hebben. Het pakket omvat:

- ▶ maandelijks permanente vergoedingen, gefinancierd uit het eigen fonds voor sociale voorzieningen voor **a)** werknemers met een matige of ernstige handicap (114 werknemers hebben hier tot nu toe gebruik van gemaakt), **b)** werknemers die kinderen met een handicap opvoeden (156 werknemers hebben hier tot nu toe gebruik van gemaakt);
- ▶ extra verlof voor **a)** werknemers met een arbeidsongeschiktheidscertificaat; deze hebben recht op drie extra dagen betaald verlof per jaar (8 werknemers hebben hier tot nu toe gebruik van gemaakt); **b)** werknemers met kinderen met een handicap; deze hebben recht op vijf extra dagen betaald verlof per jaar (10 werknemers hebben hier tot nu toe gebruik van gemaakt); **c)** werknemers die informele zorg verlenen aan hun echtgeno(o)t(e)/partners/ouders/schoonouders /

ACTIVITEITENSECTOR

▶ Banksector

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

▶ 143

CONTACTGEGEVENS

<https://www.ing.pl/>

grootouders met een handicap; deze hebben recht op twee extra dagen betaald verlof per jaar (62 werknemers hebben hier tot nu toe gebruik van gemaakt).

ING Bank Śląski S.A. heeft ook een nauwe samenwerking tot stand gebracht met niet-gouvernementele organisaties (Stichting Integratie, Stichting Activering) die personen met een handicap opleiden en ondersteunen bij het zoeken naar een baan en bij het wervingsproces. Samen hebben zij gidsen en boekjes gepubliceerd om de succesvolle sollicitatie van kandidaten met een handicap in de bankensector te bevorderen. In 2019 heeft het bedrijf ook een initiatief om discriminatie en pesten van werknemers aan te pakken, met inbegrip van een verplichte e-learningtraining voor werknemers over wat zij moeten doen wanneer ze een ongepaste behandeling of ongepast gedrag ondergaan of daar getuige van zijn. De steun en inzet van de leden van de raad van bestuur was cruciaal om deze maatregelen uit te voeren en om binnen het hele bedrijf bewustmakingsevenementen te organiseren, zoals de “diversiteits- en inclusieweek” in 2019.



©ING Bank Śląski S.A.

► EEN BLIK OP DE TOEKOMST

Een belangrijke factor in dit project is dat ING Bank Śląski S.A. voortbouwt op de behoeften en aanbevelingen van haar medewerkers met een handicap om de toegankelijkheid en inclusiviteit van de werkomgeving verder te verbeteren. De onderneming organiseert regelmatig gesprekken tussen medewerkers en bestuursleden, waarin ideeën kunnen worden opgeworpen en op een open manier kunnen worden besproken. Een andere troef is de beschikbaarheid van voldoende middelen om de kosten van redelijke aanpassingen te kunnen dragen. Het bieden van redelijke aanpassingen vereist ook veranderingen in de arbeidsregulering en flexibiliteit van zowel het management als de werknemers.





FRANKRIJK

HET GEBRUIK VAN ONTWERP TER ONDERSTEUNING VAN DE TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN VERSTANDELIJKE BEPERKING BIJ RESTAURANT LE REFLET NANTES (FRANKRIJK)

BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

Flore Lelièvre besloot een restaurant te openen waar, naast alle andere werknemers, personen met het downsyndroom, zoals haar oudere broer, konden werken. Het doel was om in het hart van Nantes een plek te creëren waar door de architectuur en het ontwerp banen konden worden gecreëerd en waar kon worden voldaan aan de behoeften van personen met een verstandelijke beperking.

Behalve het creëren van banen was een belangrijk sociaal doel het doorbreken van stereotypen en het bevorderen van de sociale inclusie van mensen met een handicap door het grote publiek. Na een jaar van fondsenwerving opende Restaurant Le Reflet zijn deuren en nam het zeven personen met een verstandelijke beperking aan, op basis van een vaste arbeidsovereenkomst met een normaal salaris. Het restaurant heeft een traditionele Franse keuken, is geopend van dinsdag tot en met vrijdag voor de lunch en van donderdag tot en met zaterdag ook voor het diner. Het heeft een vast menu van vers bereide maaltijden dat elke twee weken wordt veranderd.

De nieuwigheid van dit project ligt in het gebruik van de ontwerp oplossingen die ervoor zorgen dat personen met een handicap in de keuken kunnen werken, maar bijvoorbeeld ook als bedienend personeel. Zo is het opnemen van de bestellingen aangepast aan personeel met lees-, schrijf- of geheugenproblemen. De klanten ontvangen bestelkaarten waarop ze eenvoudigweg hun keuzes van gerechten en drankjes kunnen afstempen.

Omdat de grip en de lijnen van de handpalm van veel mensen met het downsyndroom verschillen van die van andere mensen, werden speciale ergonomische borden ontworpen, waarbij een handafdruk onder de plaat werd gegoten. Dit geeft meer stabiliteit en zekerheid aan het bedienend personeel met het downsyndroom. Dankzij de aangepaste placemats kan het personeel de plaats voor het bestek beter zien. In de keuken is een speciale werkplek ingericht en worden veel ergonomische hulpmiddelen gebruikt ter ondersteuning van het personeel. Verder zijn er voor elke werknemer verschillende visuele hulpmiddelen en pictogrammen gecreëerd om hun vaardigheden en autonomie in het werk te verbeteren.

De voornaamste problemen tijdens de uitvoering van het project kwamen voort uit de administratieve lasten. Sinds de opening is Le Reflet meer dan 120 keer onderwerp van reportages in verschillende media geweest, en de beoordelingen van de klanten zijn uitstekend, zowel wat betreft de kwaliteit van de gerechten als de sfeer en de algehele ervaring. Ook heeft het restaurant verschillende prijzen ontvangen.

EEN BLIK OP DE TOEKOMST

Le Reflet is er trots op een systeem te hebben ontwikkeld dat kan worden gebruikt als vlaggenschipinstrument voor cateringbedrijven die mensen met een verstandelijke beperking of mensen met geheugenproblemen in dienst willen nemen. Het succes van het project ligt in de samenwerking met diverse experts uit verschillende vakgebieden. Het restaurant is inmiddels uitgebreid en heeft een nieuwe locatie in het centrum van Parijs geopend.

ACTIVITEITENSECTOR

► Gastronomie

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

► 7

CONTACTGEGEVENS

<https://www.restaurantlereflet.fr/nl/>

© Brigitte Delibes Photography/Le Reflet Restaurant ►





KROATIË

▶ HET OPLEIDEN EN DE TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP IN DE START-UP VAN WEBONTWIKKELAAR DOMINO DIZAJN D.O.O. (KROATIË)

▶ BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

Domino Dizajn d.o.o. is een klein Kroatisch bedrijf dat is gespecialiseerd in ontwerp en IT.

Met financiële steun van het Kroatische Instituut voor deskundige evaluatie, beroepsrehabilitatie en tewerkstelling van gehandicapten (ZOSI) is het bedrijf in 2018 een project gestart om, aanvankelijk, twee personen met een handicap (een dove persoon en een persoon met een lichamelijke handicap) in dienst te nemen voor de ontwikkeling en het op de markt brengen van een webapplicatie.

Het doel van Domino Dizajn is het creëren van een onafhankelijk bedrijf waar mensen met een handicap en mensen zonder handicap samenwerken en dat voldoende inkomsten heeft om het functioneren en de geplande groei te waarborgen.

Het bedrijf is ervan overtuigd dat:

“ Personen met een handicap waardevol en loyaal zijn en een goede hulpbron vormen voor elk bedrijf dat de intelligentie heeft om hen werk te geven dat zij volledig (of met enige aanpassing) kunnen uitvoeren, zodat zij hun volledige potentieel kunnen tone.

Voordat het project van start ging, heeft Domino Dizajn alle benodigde apparatuur aangeschaft, aanpassingen aan de werkplek aangebracht, werknemers met een handicap aangeworven en die een jaar lang training op IT-gebied gegeven.

ACTIVITEITENSECTOR

▶ Ontwerp en IT

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

▶ 2

CONTACTGEGEVENS

<https://domino-dizajn.hr/>

De technologie heeft veel bijgedragen aan het realiseren van de benodigde redelijke aanpassingen en aan de bediening van de machines met behulp van computers, die door het personeel worden beheerd.

De werknemers zijn goed geïntegreerd in het team en het werk heeft een positieve invloed op hun leven en hun financiële situatie.

► EEN BLIK OP DE TOEKOMST

Dit project wordt als succesvol beschouwd omdat het is ontworpen om in de open arbeidsmarkt te functioneren en omdat het laat zien dat het ook voor kleine ondernemingen mogelijk is om personen met een handicap in dienst te nemen.

Gezien de plannen van het bedrijf om de uitvoering van hoogtechnologische projecten verder te ontwikkelen, is het belangrijk om mensen te werven die over de juiste technologische vaardigheden beschikken.

Tegen eind 2020 zal het bedrijf in staat zijn om nog een persoon met een handicap in dienst te nemen en zal het stabiele inkomsten en een realistische kans op groei en ontwikkeling hebben.





▶ HET BETREKKEN VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP BIJ ALLE AFDELINGEN VAN DE PAPIERFABRIEK "JSC SMILTANIS IR KO" (LITOUWEN)

▶ BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

In 2008 besloot het Litouwse bedrijf "JSC SMILTANIS IR KO", na enkele positieve ervaringen met werknemers met een handicap een aanvraag in te dienen voor de status van sociale onderneming naar Litouws recht.

Het doel was om meer personen met een handicap te betrekken bij de activiteiten van het bedrijf, en dus niet alleen in de productie, maar ook in de verkoop-, de marketing- en de boekhoudafdeling. Momenteel bestaat meer dan 50 % van het totale aantal werknemers uit personen met een handicap, van diverse aard, die allemaal een voltijds arbeidsovereenkomst hebben.

Het bedrijf zorgt voor op maat gemaakte redelijke aanpassingen voor alle werknemers die dat nodig hebben. Zo is er bijvoorbeeld persoonlijke begeleiding voor een medewerker met het downsyndroom. Ongeveer 10 % van de werknemers is doof, wat aanvankelijk een aantal uitdagingen op het gebied van de communicatie met zich meebracht.

Leidinggevend en namen deel aan een aantal trainingen om de basisgebaren te leren, zodat zij direct met hun werknemers konden communiceren. Bij bedrijfsbijeenkomsten of bedrijfsreizen zijn gebarentolken aanwezig. Voordat er personen met een lichamelijke beperking in dienst kwamen, werden de ingangen en wc's toegankelijk gemaakt en de werkruimten aangepast. De personeelsleden met een handicap zijn volledig geïntegreerd in het bedrijf en nemen net als alle andere werknemers deel aan opleidingen en sociale evenementen. Een gemeenschappelijke uitdaging voor werknemers met een handicap was dat de meesten van hen iets trager werkten, zodat het bedrijf nu een langere productietijd inplant wanneer het nieuwe opdrachten aanneemt.

ACTIVITEITENSECTOR

- ▶ Productie van papier en kantoorbenodigdheden

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

- ▶ 45

CONTACTGEGEVENS

<https://www.smltart.com/>

Bij het creëren van een inclusieve en ondersteunende werkomgeving voor alle werknemers was de inzet van de algemeen directeur onmisbaar. Een van de positieve resultaten van het project is dat het personeelsverloop zeer laag is omdat mensen zich gewaardeerd voelen en hun baan in de fabriek leuk vinden, terwijl ze ook fatsoenlijk worden betaald.



► EEN BLIK OP DE TOEKOMST

De veelbelovende praktijk van “JSC SMILTANIS IR KO” laat zien dat het in dienst nemen van personen met een handicap het succes van het bedrijf op geen enkele manier belemmert, maar juist kan bijdragen aan de groei ervan.

Personen met een handicap kunnen betrokken en loyale werknemers zijn en kunnen met de nodige ondersteuning worden ingezet in verschillende afdelingen en rollen.





TSJECHIË

► SOCIAAL ONDERNEMERSCHAP BIJ ETINCELLE O.S. OM STEREOTYPEN TE BESTRIJDEN EN DE WEG NAAR WERKGELEGENHEID IN DE OPEN ARBEIDSMARKT TE EFFENEN (TSJECHIË)

► BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

Vijftien jaar geleden begon Etincelle als beroepsopleidings- en trainingscentrum. Als snel realiseerde de onderneming zich dat hoewel personen met een handicap de opleidingen met succes afronden, geen enkele werkgever hen wilde aannemen vanwege de hardnekkige stereotypen in de samenleving.

Daarom besloot Etincelle een sociale onderneming te worden en rechtstreeks banen te creëren voor mensen met een handicap in de gastronomie en de schoonmaaksector. Het eerste project werd gesteund door het Europees Sociaal Fonds. Inmiddels is de onderneming financieel onafhankelijk en runt zij tien cafés, zes schoonmaakgroepen en een boerderij, waar in totaal bijna 150 mensen met verstandelijke beperkingen werken.

Voortbouwend op deze ervaringen is Etincelle nu echter teruggekeerd naar het ondersteunen van personen met een handicap bij het vinden

van een baan in de open arbeidsmarkt. Zij biedt haar samenwerking aan aan werkgevers die geen ervaring hebben met de werving van mensen met een verstandelijke beperking. Etincelle heeft een innovatief, sociaal franchiseconcept van haar café “Mezi Řádky” gecreëerd dat eenvoudig kan worden overgenomen en kan worden opgezet met werknemers met een handicap. Dit initiatief gaat vergezeld van een methodologisch programma dat zich richt op begeleiders en trainers die in rechtstreeks contact met werknemers met een handicap staan (bv. in de keuken).

ACTIVITEITENSECTOR

► Gastronomie, schoonmaakdiensten

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

► 148

CONTACTGEGEVENS

<http://etincelle.cz/>

De afgelopen vijftien jaar bestond 80 % van de meer dan 700 werknemers van Etincelle uit personen met een handicap, die vaardigheden, werkervaring en financiële onafhankelijkheid hebben verworven. Velen van hen hebben het bedrijf verlaten voor een carrière in de open arbeidsmarkt.

“ Volgens ons is het van cruciaal belang om menselijk potentieel serieus te nemen en iedereen die dat wil te helpen groeien

► EEN BLIK OP DE TOEKOMST

Aanvankelijk merkte Etincelle dat klanten nogal wantrouwig stonden tegenover een bezoek aan een café waar vers gebakken producten en maaltijden werden bereid door personen met een handicap. Daarom besloot de onderneming om het inclusieve karakter van de plaats niet te benadrukken in de hoop dat de klanten het product op zich zouden waarderen. Dit model lijkt te werken en alle cafés functioneren op succesvolle wijze.

Etincelle is ervan overtuigd dat een sterke, afdwingbare non-discriminatiewetgeving noodzakelijk is om werkgevers in de open arbeidsmarkt te stimuleren om personen met een handicap in dienst te nemen. Werkgevers zouden steun moeten krijgen om redelijke aanpassingen te kunnen bieden en succesvol te zijn.





SPANJE

SUCCESVOLLE SOCIALE ONDERNEMING OM PERSONEN MET EEN HANDICAP OP TE LEIDEN VOOR DE OPEN ARBEIDSMARKT BIJ GRUPO SIFU (SPANJE)

BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

Grupo SIFU werd in 1993 in Barcelona opgericht als een inclusieve onderneming, in een periode waarin er op de Spaanse arbeidsmarkt geen mogelijkheden waren voor personen met een handicap. In ruim 20 jaar tijd heeft de onderneming haar beroepsactiviteiten uitgebreid tot meer dan dertig kantoren in heel Spanje, en in 2018 is het eerste internationale kantoor in Frankrijk opgericht.

Grupo SIFU heeft in Spanje ongeveer 4 500 mensen met een handicap in dienst, waarvan 35 % grote ondersteuningbehoefte heeft. Als sociale onderneming biedt zij facilitaire diensten aan bedrijven die deze activiteiten uitbesteden, waaronder:

- ▶ schoonmaakdiensten,
- ▶ gebouwenbeheer,
- ▶ leveringen & diensten,
- ▶ onderhoud,
- ▶ MVO-advies.

In de jaren 2019-2020 heeft Grupo SIFU een programma voor inclusieve werkgelegenheid

gelanceerd om de toegang van personen met een handicap tot de open arbeidsmarkt te bevorderen. Om de inzetbaarheid van deze personen in de open arbeidsmarkt te verbeteren, kregen meer dan 1 300 mensen in totaal ruim 30 000 uur aan opleiding. In 2019 hielp de onderneming meer dan honderd werknemers bij hun overgang naar de open arbeidsmarkt. Bovendien is de Grupo SIFU Foundation een vereniging zonder winstoogmerk, die bewustmakingstrainingen geeft aan bedrijven in de open arbeidsmarkt om hen te overtuigen van de voordelen van de werving van mensen met een handicap.

In 2020 is Grupo SIFU ook bekroond in de categorie ondernemingen van de **“Employment for All” Awards** van de European Association of Service Providers for People with Disabilities.

ACTIVITEITENSECTOR

▶ Facilitaire dienstverlening

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

▶ 4 500

CONTACTGEGEVENS

<https://www.gruposifu.com/>



► EEN BLIK OP DE TOEKOMST

In Spanje moeten ondernemingen op grond van de antidiscriminatiewetgeving een quotum van 2 % personen met een handicap in hun personeelsbestand hanteren en waar mogelijk de diensten van sociaal inclusieve ondernemingen bevorderen. Indien een onderneming het quotum van 2 % niet haalt, kan zij aan haar verplichtingen voldoen door bepaalde diensten uit te besteden aan sociale ondernemingen die mensen met een handicap in dienst hebben. In Spanje voldoet 81 % van de particuliere ondernemingen niet aan de wettelijke verplichtingen. Volgens Grupo SIFU bestaan er nog steeds hardnekkige stereotypen en is er een gebrek aan kennis in de samenleving, waardoor het voor mensen met een handicap moeilijk is om een baan in de open arbeidsmarkt te vinden. Het is dan ook de missie van Grupo SIFU om door middel van hoogwaardige diensten te laten zien dat het in dienst nemen van personen met een handicap een succesvol bedrijfsmodel kan zijn.



C. VOORBEELD UIT HET MAATSCHAPPELIJK MIDDENVELD

- “VALUEABLE NETWORK” VOOR HET BEVORDEREN
VAN DE INCLUSIE VAN PERSONEN MET EEN
VERSTANDELIJKE BEPERKING IN DE
HORECASECTOR

ACTIVITEITENSECTOR

- Horeca (hotels, restaurants, cafés)

AANTAL TEWERKGESTELDE PERSONEN MET EEN HANDICAP

- 75

CONTACTGEGEVENS

<https://www.valueablenetwork.eu/>

MAATSCHAPPELIJK
MIDDENVELD

Valueable
NETWORK



► BESCHRIJVING VAN DE VEELBELOVENDE PRAKTIJK

Het “Valueable Network” is ontstaan in het kader van een project dat mede door de Europese Commissie is opgericht, via het Erasmus+-programma, en is in december 2016 van start gegaan. Het netwerk bestrijkt zes Europese landen: Italië, Spanje, Portugal, Hongarije, Duitsland en Turkije.

Het doel van het project is het vergroten van de sociale verantwoordelijkheid van ondernemingen door het bevorderen van de inclusie van personen met een verstandelijke handicap in de arbeidsmarkt middels gerichte plaatsing in de horecasector.

Er zijn al meer dan 100 geëngageerde partnerbedrijven in het “Valueable Network” (hotels, restaurants en cafés), die in totaal 226 personen met een verstandelijke handicap stageplaatsen of betaald werk in de open arbeidsmarkt aanbieden. In totaal zijn er 75 mensen in dienst met een tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst. Sinds het begin van het project helpt een aantal begeleiders personen met een verstandelijke beperking bij het vinden van een nieuwe baan, het beheren van afspraken, het inwerken van de kandidaten op de nieuwe werkplek, het uitvoeren van hun taken en het

integreren in het team. Ook is er een protocol voor de samenwerking met hotelketens ontwikkeld, evenals e learningcursussen voor aanbieders van beroepsonderwijs en opleidingen.

Inmiddels is “Valuable – handing opportunities” een handelsmerk waarmee partnerbedrijven in het netwerk hun betrokkenheid kunnen weergeven op drie niveaus: brons, zilver en goud. De gouden versie wordt toegekend aan werkgevers die ten minste één werknemer met een verstandelijke beperking in dienst nemen en als ambassadeur van het handelsmerk optreden. Deze plaatsingen in de open arbeidsmarkt hebben mensen met een verstandelijke beperking geholpen om niet alleen onafhankelijker te worden op het werk, maar ook in hun persoonlijke leven door de vele nieuwe vaardigheden die ze hebben ontwikkeld en dankzij het inkomen dat ze verdienen.

► EEN BLIK OP DE TOEKOMST

Het toenemende aantal hotels, restaurants en andere bedrijven die betrokken zijn bij het “Valueable Network” toont aan dat de horecasector zich hard maakt voor de integratie van personen met een verstandelijke handicap in de arbeidsmarkt en hen als betrouwbare arbeidskrachten beschouwt wanneer er redelijke aanpassingen worden geboden. Het project heeft bijgedragen aan een meer ondersteunende en effectieve werkomgeving in de bedrijven en heeft het bewustzijn bij het grote publiek vergroot. Een van de uitdagingen was dat personen met een handicap vaak niet de nodige opleiding of ambitie hebben om werk te zoeken in de open arbeidsmarkt als gevolg van langdurige stigmatisering en sociale uitsluiting. Het project heeft duurzame financiering nodig om mensen met een verstandelijke beperking een stabiel en betrouwbaar vooruitzicht op het vinden van een baan in de horeca te bieden.

▶ WIE KAN U HELPEN OM UW RECHTEN AF TE DWINGEN?

▶ CONTACTEN VOOR INFORMATIE EN ONDERSTEUNING IN GEVAL VAN DISCRIMINATIE

NATIONALE INSTANTIES VOOR GELIJKE BEHANDELING

Instanties voor gelijke behandeling zijn openbare instellingen die op nationaal niveau discriminatie bestrijden en tot taak hebben om gelijke behandeling op nationaal niveau te bevorderen, te analyseren, te controleren en te ondersteunen.

BELGIË

- ▶ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
- ▶ Unia (Interfederaal Gelijkekansencentrum)

BULGARIJE

- ▶ Commissie voor de bescherming tegen discriminatie

TSJECHIË

- ▶ Openbare Hoeder van het recht (Ombudsman)

DENEMARKEN

- ▶ Raad voor gelijke behandeling
- ▶ Deens Instituut voor Mensenrechten

DUITSLAND

- ▶ Federaal Antidiscriminatie Agentschap

ESTLAND

- ▶ Commissaris voor gendergelijkheid en gelijke behandeling

IERLAND

- ▶ Ierse Commissie voor mensenrechten en gelijkheid

GRIEKENLAND

- ▶ Griekse Ombudsman

SPANJE

- ▶ Raad voor de uitbanning van rassen- of etnische discriminatie
- ▶ Instituut van de vrouw en voor gelijke kansen

FRANKRIJK

- ▶ Verdediger van het recht

KROATIË

- ▶ Bureau van de Ombudsman
- ▶ Ombudsdienst voor gendergelijkheid
- ▶ Ombudsvrouw voor personen met een handicap

ITALIË

- ▶ Nationale Raad voor gelijkheid
- ▶ Nationaal Bureau tegen rassendiscriminatie - UNAR

CYPRUS

- ▶ Bureau van de Commissaris voor bestuur en de bescherming van mensenrechten

LETLAND

- ▶ Bureau van de Ombudsman

LITOUWEN

- ▶ Bureau van de Ombudspersoon voor gelijke kansen

LUXEMBURG

- ▶ Centrum voor gelijke behandeling

HONGARIJE

- ▶ Autoriteit voor gelijke behandeling
- ▶ Bureau van de Commissaris voor grondrechten

MALTA

- ▶ Commissie voor de rechten van personen met een handicap - CRPD
- ▶ Nationale Commissie voor de bevordering van gelijkheid - NCPE

NEDERLAND

- ▶ College voor de rechten van de mens

OOSTENRIJK

- ▶ Oostenrijkse Ombudsman voor personen met een handicap
- ▶ Ombudsman voor gelijke behandeling

POLEN

- ▶ Commissaris voor de rechten van de mens

PORTUGAL

- ▶ Commissie voor burgerschap en gendergelijkheid
- ▶ Commissie voor gelijkheid inzake arbeid en werkgelegenheid
- ▶ Hoge Commissie voor migratie

ROEMENIË

- ▶ Nationale Raad voor discriminatiebestrijding

SLOVENIË

- ▶ De Pleitbezorger voor het gelijkheidsbeginsel

SLOWAKIJE

- ▶ Nationaal Centrum voor de mensenrechten

FINLAND

- ▶ Ombudsman voor non-discriminatie
- ▶ Ombudsman voor gelijkheid

ZWEDEN

- ▶ Ombudsman voor gelijkheid

► DIVERSITEITSHANDVESTEN

By signing a diversity charter, an organisation commits to promoting diversity and equal opportunities for its staff.

BELGIË

Het diversiteitscharter van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is in december 2005 gelanceerd en omvat meer dan 162 organisaties. Het charter wordt beheerd door het ministerie voor Werkgelegenheid en Economie, in samenwerking met de Unie van Verenigingen (UEB) en het ministerie van Brussel - Hoofdstedelijk Gewest.

BULGARIJE

Handvest in 2020 vast te stellen.*

TSJECHIË

Het [Tsjechische diversiteitshandvest](#) werd in november 2014 gepresenteerd en heeft 21 ondertekenaars, waaronder enkele van de grootste multinationale organisaties van het land.

DENEMARKEN

Het [Deense diversiteitshandvest](#) is in 2011 gepresenteerd. De Association New Dane heeft het Deense handvest voor diversiteit opgesteld met steun van het Deense ministerie voor Kinderen, Gendergelijkheid, Integratie en Sociale Zaken.

DUITSLAND

De [Duitse Charta der Vielfalt](#) is in december 2006 gelanceerd en is door meer dan 2 900 partijen ondertekend. Net als het Franse handvest bestrijkt het negen discriminatiegebieden.

ESTLAND

Het [Estse diversiteitshandvest](#), Eesti Mitmekesisuse Kokkulepewas, is in november 2012 gelanceerd. Het handvest wordt beheerd door het Estse centrum voor de mensenrechten.

IERLAND

Het diversiteitshandvest Ierland is in oktober 2012 gepresenteerd en wordt beheerd door elf organisaties die het bredere bedrijfsleven vertegenwoordigen en waarvan ook IBEC, de groep die het Ierse bedrijfsleven vertegenwoordigt, deel uitmaakt.

GRIEKENLAND

Het [Griekse diversiteitshandvest](#) is in mei 2019 gepresenteerd en wordt ondersteund door het Griekse secretariaat-generaal voor gendergelijkheid van het ministerie van Binnenlandse Zaken, de economische en sociale raad van Griekenland, de Griekse federatie van gemeenten en de Griekse federatie van ondernemingen. Het heeft meer dan 140 ondertekenaars.

SPANJE

Het [Spaanse diversiteitshandvest](#), Fundación Diversidad – Charter de la Diversidad en España, werd in maart 2009 gepresenteerd en is ondertekend door meer dan 650 bedrijven in zowel de publieke als de particuliere sector. Het handvest werd gelanceerd op initiatief van het Europees Instituut voor diversiteitsmanagement en de Stichting Alares met de steun van het Spaanse ministerie van Gelijke Kansen.

FRANKRIJK

Het [Franse diversiteitshandvest](#) is in oktober 2004 gepresenteerd en is ondergebracht bij Les Entreprises pour la Cité (voorheen IMS-Entreprendre pour la cité), een organisatie die zich bezighoudt met de bevordering van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Momenteel zijn er meer dan 3 200 ondertekenaars, voornamelijk kleine en middelgrote ondernemingen, maar ook overheidsinstellingen hebben het handvest ondertekend.

KROATIË

Het [Kroatische handvest](#) werd op 4 oktober 2017 in Zagreb gelanceerd en werd medegefinancierd door het programma Justitie van de Europese Unie. Eind 2017 had het handvest 38 ondertekenaars.

ITALIË

Het [Italiaans Handvest voor gelijke kansen en gelijkheid op het werk](#) werd door het ministerie van Arbeid gepresenteerd. Het handvest wordt ondersteund door de Italiaanse minister van Arbeid en de minister van Gelijke Kansen en is gelanceerd door de Nationale raad voor gelijke kansen van het ministerie van Arbeid, de Fondazione Sodalitas en een stuurgroep die het handvest promoot. Het is ondertekend door ongeveer 895 particuliere ondernemingen, waaronder circa 450 kleine en middelgrote ondernemingen en 160 overheidsinstanties, met meer dan 700 000 werknemers.

CYPRUS

Handvest in 2020 vast te stellen.*

LETLAND

Het [Diversiteitshandvest Letland](#) is in februari 2019 gepresenteerd door de vereniging Open Centre.

LITOUWEN

Het [Diversiteitshandvest Litouwen](#) is in oktober 2018 gelanceerd door de Diversity Development Group en SOPA en is door 25 bedrijven ondertekend.

LUXEMBURG

Nadat het in september 2012 was gelanceerd door IMS Luxembourg (Institut pour le Mouvement Sociétal), is het aantal ondertekenaars van het [Diversiteitshandvest Lëtzebuerg](#) gestaag gegroeid tot 188 in 2019, in zowel de publieke als de particuliere sector.

* https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country_nl



HONGARIJE

Het [Hongaarse diversiteitshandvest](#) is in oktober 2016 gelanceerd door het Hongaarse Business Leaders Forum (HBLF), in samenwerking met mtd Consulting, en wordt ondersteund door het Hongaarse ministerie van Nationale Economie.

MALTA

Handvest nog niet vastgesteld.

NEDERLAND

Het [Nederlands diversiteitshandvest](#), het Charter Diversiteit, is in juli 2015 gepresenteerd met in eerste instantie 22 werkgevers uit de openbare en particuliere sector.

OOSTENRIJK

De [Oostenrijkse Charta](#) der Vielfalt is in november 2010 gepresenteerd en heeft meer dan 230 ondertekenaars uit de openbare en particuliere sectoren. Het handvest wordt beheerd door de Oostenrijkse Kamer van Koophandel en Industrie en de Weense Kamer van Koophandel en Industrie.

POLEN

Het [Poolse diversiteitshandvest](#), Karta Różnorodności, is in februari 2012 gepresenteerd en heeft meer dan 270 ondertekenaars. Het handvest werd gelanceerd door het Forum Verantwoord Ondernemen in samenwerking met het Bureau van de overheidsgevolmachtigde voor gelijke behandeling en het Poolse Bureau ter verdediging van de mensenrechten.

PORTUGAL

Het [Portugese diversiteitshandvest](#), Carta Portuguesa para a Diversidade, is in maart 2016 gelanceerd.

ROEMENIË

Het [Roemeense diversiteitshandvest](#) werd in april 2018 in Boekarest gelanceerd en heeft 80 ondertekenaars. Het is een van de resultaten van een I.D.E.A.S.-project (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.) De uitvoering van het handvest is medegefinancierd door het programma Rechten, Gelijkheid en Burgerschap van de Europese Unie.

SLOVENIË

Het [Sloveense diversiteitshandvest](#) is in november 2017 gepresenteerd en heeft meer dan 60 ondertekenaars. Het Sloveense diversiteitshandvest wordt gecoördineerd door Dobrovita Ltd. en is een van de resultaten van een I.D.E.A.S.-project. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.) De uitvoering van het handvest is medegefinancierd door het programma Justitie van de Europese Unie.

SLOWAKIJE

Het [Slowaakse diversiteitshandvest](#), Charta Diverzity, is in mei 2017 gelanceerd. Het wordt beheerd door de stichting Pontis (Nadacia Pontis) en wordt ondersteund door het ministerie van Arbeid, Sociale Zaken en Gezinszaken van de Slowaakse Republiek.

FINLAND

Het [Diversiteitshandvest Finland](#), Suomen monimuotoisuusverkosto, is in oktober 2012 gepresenteerd en heeft 59 ondertekenaars. Het handvest wordt beheerd door FIBS, het toonaangevende netwerk voor maatschappelijk verantwoord ondernemen in Finland.

ZWEDEN

Het [Zweedse diversiteitshandvest](#) is in december 2010 ingevoerd. De ondertekenaars hebben meer dan 300 000 mensen in dienst.



► CONTACTEN VOOR INFORMATIE OP EUROPEES NIVEAU

- **Equinet** <https://equineteurope.org>
- **Europese Ombudsman** <https://www.ombudsman.europa.eu/nl>
- **Europees Bureau voor de grondrechten (FRA)** <https://fra.europa.eu/nl>
- **Europese Arbeidsautoriteit** <https://www.ela.europa.eu>
- **Europese diensten voor arbeidsvoorziening (EURES)** <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=nl>
- **Europees Gehandicaptenforum (EDF)** <http://edf-feph.org>
- **Europese vereniging van dienstverleners voor personen met een handicap (EASPD)** <https://www.easpd.eu>
- **Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA)** <https://osha.europa.eu/nl>



▶ HOE KUNT U DISCRIMINATIE OP HET WERK AANVECHTEN?

▶ WAT MOET U DOEN ALS U HET SLACHTOFFER VAN DISCRIMINATIE BENT GEWORDEN?

- ▶ U moet alle bewijsstukken verzamelen die nodig zijn om uw klacht te staven, zoals brieven, e mails en andere documenten.
- ▶ U moet aantonen dat u ongelijk bent behandeld op basis van uw **geslacht, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, religie of geloofsovertuiging of uw ras of etnische afkomst**.
- ▶ Vervolgens is het aan de werkgever om te bewijzen dat er geen sprake is van een inbreuk op het beginsel van gelijke behandeling omdat zijn/haar beslissing op andere gerechtvaardigde gronden was gebaseerd.
- ▶ Als u van mening bent dat de wetgeving in uw lidstaat niet verenigbaar is met de EU-wetgeving, kunt u een klacht indienen bij de Europese Commissie. De Commissie **kan niet ingrijpen in individuele gevallen**.
- ▶ U kunt contact opnemen met uw nationale instantie voor gelijke behandeling, aangezien deze kan bemiddelen tussen u en uw werkgever. In sommige gevallen kan deze instantie ook zaken voor de rechter brengen (voor de contactgegevens van uw nationale instantie voor gelijke behandeling, zie hierboven).

▶ WAT GEBEURT ER ALS U EEN KLACHT INDIENT BIJ DE NATIONALE RECHTER?

- ▶ U kunt discriminatiezaken aanhangig maken via strafrechtelijke, civiele of bestuursrechtelijke procedures, afhankelijk van de wetgeving van de lidstaat.
- ▶ Soms kan er via bemiddelingsinstanties van de lidstaten een oplossing tussen u en uw werkgever worden gevonden. Dit is normaal gesproken sneller en goedkoper.
- ▶ Nadat u het bewijs van discriminatie hebt geleverd, moeten werkgevers die met een klacht worden geconfronteerd aantonen dat er geen sprake was van discriminatie op basis van een verboden grond. **De non-discriminatie-richtlijnen van de EU verschuiven de bewijslast, waardoor het voor slachtoffers van discriminatie eenvoudiger wordt om een klacht in te dienen.**
- ▶ Als de klacht voor de rechter komt, kan er rechtsbijstand en advies worden verleend door instanties voor gelijke behandeling, vakbonden, ngo's of advocaten.
- ▶ Als de nationale rechter advies nodig heeft over de uitlegging van de non-discriminatie-richtlijnen van de EU, kan hij prejudiciële vragen stellen aan het Europese Hof van Justitie.

► **WAT GEBEURT ER ALS U IN HET GELIJK WORDT GESTELD?**

- Hoewel in de EU-wetgeving niet wordt vermeld welke rechtsmiddelen er beschikbaar zijn, is daarin wel voorzien dat er doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties nodig zijn.
- Afhankelijk van de nationale wetgeving kunt u recht hebben op compensatie, herplaatsing in een baan of een bevel om de werkgever te verplichten de discriminatie te verhelpen en voor redelijke aanpassingen te zorgen.





Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2020

© Europese Unie, 2020

Hergebruik met bronvermelding toegestaan. Het beleid ten aanzien van hergebruik van documenten van de Europese Commissie is vastgelegd in Besluit 2011/833/EU (PB L 330 van 14.12.2011, blz. 39).

Foto's: ©Union européenne ©Shutterstock & ©iStock

Voor gebruik of overname van foto's of andere materialen die niet onder het auteursrecht van de EU vallen, moet u rechtstreeks toestemming vragen aan de houders van het desbetreffende auteursrecht.

ISBN 978-92-76-19221-3
doi: 10.2767/84832