

DISCRIMINATIE VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

WAT IS HET EN WAT DOE JE ERAAN?

PRAKTISCHE INFO EN TIPS

CENTRUM VOOR
GELIJKHEID
VAN KANSEN
EN VOOR RACISME
BESTRIJDING



INHOUDSTAFEL

| | |
|--|----|
| WAT MAG IK VAN DEZE BROCHURE VERWACHTEN? | 4 |
| 1. ANTIDISCRIMINATIEWET VAN 10 MEI 2007 | 8 |
| 1. Handicap en gezondheidstoestand | 12 |
| 2. Door de wet verboden gedragingen | 14 |
| A. Directe discriminatie | 15 |
| B. Indirecte discriminatie | 15 |
| C. Intimidatie | 16 |
| D. Weigeren redelijke aanpassingen aan te brengen | 17 |
| E. Aanzetten tot haat | 19 |
| 3. Verschillen maken is soms toegelaten | 20 |
| 4. Domeinen waarop de antidiscriminatiewet van toepassing is | 23 |
| 5. Procedures en sancties | 24 |
| 6. Gewest- en gemeenschapsdecreten | 26 |
| 7. Domeinen waarop de antidiscriminatie-decreten van toepassing zijn | 28 |
| 2. SECTOREN WAAROP DE WET VAN TOEPASSING IS | 30 |
| 1. Tewerkstelling | 32 |
| A. Werkrelaties | 32 |
| B. Tewerkstelling, socioprofessionele inschakeling en beroepsopleiding | 34 |
| C. Redelijke aanpassingen in een beroepsomgeving | 36 |
| D. Tewerkstelling bij de overheid | 41 |
| E. Klachten en bescherming van slachtoffers en getuigen | 45 |
| 2. Openbaar vervoer | 47 |
| A. Bussen en trams | 48 |
| B. Vervoer via de lucht | 49 |
| C. Vervoer via het spoor | 51 |
| 3. Huisvesting | 52 |
| 4. Onderwijs | 55 |
| 5. Openbare diensten | 57 |
| 6. Verzekeringen | 60 |

| | |
|---|----|
| 7. Horeca en winkels | 63 |
| A. Personen met een handicap: klanten zoals alle anderen? | 63 |
| B. Redelijke aanpassingen | 64 |
| C. Krediet | 65 |
| D. Assistentiehonden | 65 |
| 8. Ontspanning | 67 |
| A. Gebrekkige voorzieningen en uitsluiting | 67 |
| B. Wat moet er gebeuren? | 68 |
| 9. Cultuur | 69 |
| A. Meest frequente problemen | 69 |
| B. Goede praktijken | 70 |
| | |
| 3. HET CENTRUM | 72 |
| 1. Rol en opdrachten van het Centrum | 74 |
| 2. Gevolgen van een bij het Centrum ingediende melding | 76 |
| 3. Hoe reageert het Centrum op je aanvraag? | 78 |
| 4. Praktische tips in geval van discriminatie | 81 |
| 5. Hoe kan je contact opnemen met het Centrum? | 84 |
| | |
| 4. ADRESSENLIJST | 86 |
| 1. Partners van het Centrum | 88 |
| 2. Andere adressen | 90 |

WAT MAG IK VAN DEZE BROCHURE VERWACHTEN?



Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding heeft een brochure gemaakt voor personen met een handicap, voor personen met een gezondheidsprobleem en voor hun familieleden.

Het Centrum houdt zich bezig met discriminatieproblemen.

In België bestaat er een antidiscriminatiewet. Anti wil zeggen: tegen.

Discriminatie wil zeggen dat personen slecht worden behandeld omdat ze anders zijn. Omdat ze een handicap hebben bijvoorbeeld, of een andere huidskleur.

Deze wet is dus tegen deze ongelijke behandeling.

Ze verbiedt bijvoorbeeld discriminatie op het werk, in restaurants, bij ontspanningsactiviteiten.

De brochure helpt om de wet en het gebruik van de wet beter te begrijpen.

Er staan heel wat voorbeelden in van discriminatie in het leven van elke dag.

Deze brochure bestemd voor personen met een handicap of een gezondheidsprobleem en hun omgeving wil meer bekendheid geven aan de antidiscriminatiewetgeving en de rol van het Centrum in de bestrijding van discriminaties.

Sinds 2003 heeft ons land een wetgeving die bepaalde vormen van discriminatie op grond van handicap en gezondheidstoestand verbiedt.

De antidiscriminatiewetgeving kadert binnen een beweging en een discours voor gelijke behandeling en gelijke kansen voor personen met een handicap. Ze beschermt personen met een handicap niet enkel tegen discriminaties op de arbeidsmarkt, maar ook in talrijke andere domeinen van het openbare leven.

Volgens de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie is het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (kortweg 'het Centrum') belast met het behandelen van discriminaties op grond van verschillende motieven zoals handicap en gezondheidstoestand.

In het eerste hoofdstuk van deze brochure vind je meer uitleg over de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 en meer bepaald met betrekking tot de motieven 'handicap' en 'gezondheidstoestand'.

De draagwijdte van een wet kan echter pas ten volle begrepen worden door die te toetsen aan het 'echte' leven. Daarom zijn in het volgende hoofdstuk een aantal voorbeelden uit het dagelijkse leven opgesomd, zoals werk uiteraard, maar ook vervoer, ontspanning of huisvesting komen aan bod.

Een wet en de toepassingen ervan bespreken, is geen gemakkelijke zaak. Samen met een aantal verenigingen voor personen met een handicap hebben we die moeilijke oefening toch willen maken. Met een zowel juridische als concrete lezing willen we een antwoord bieden op de vraag naar informatie van personen met een handicap en professionelen uit de sector. Met de hulp van de Nationale Vereniging voor Verstandelijke Gehandicapten hebben we in deze tekst een aantal makkelijk te lezen teksten ingevoegd. Deze teksten zijn bestemd voor personen met een verstandelijke beperking en zijn herkenbaar aan het volgende logo:



In samenwerking met Fevlado en de Fédération francophone des sourds de Belgique¹ heeft het Centrum ook een DVD in Franse en Nederlandse gebarentaal samengesteld waarin de wet van 10 mei 2007 wordt voorgesteld.

1 Deze DVD is verkrijgbaar bij twee partnerorganisaties (Fevlado en FFSSB, hun contactgegevens zijn opgenomen in de adressenlijst, partners van het Centrum) en kan ook worden bekeken op de website van het Centrum www.diversiteit.be (rubriek 'Wetgevingen').





A close-up photograph of a metal scale, symbolizing justice and equality. The scale is made of dark, weathered metal and is positioned in the center of the frame. The background is a textured, light-colored surface, possibly concrete or stone, with some dark, curved metal elements visible on the right side. The lighting is bright, creating strong highlights and shadows that emphasize the texture and form of the scale.

I. ANTI- DISCRIMINATIEWET VAN 10 MEI 2007



Alle landen in Europa bestrijden discriminatie. In België noemt men die wet de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007.

Alle lidstaten van de Europese Unie moesten tegen eind 2003 een nationale wetgeving goedkeuren overeenkomstig de Europese richtlijn 2000/78 om een kader te scheppen ter bestrijding van discriminaties op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing en handicap.

België heeft drie federale antidiscriminatiewetten goedgekeurd:

- » De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie verbiedt discriminaties op grond van volgende criteria: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging², huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische kenmerken of sociale afkomst en taal. We spreken algemeen over ‘beschermd criteria’.
- » Een andere wet beschermt personen tegen raciale discriminatie: het gaat hier om de wet van 30 juli 1981, gewijzigd door de wet van 10 mei 2007, tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.
- » Een derde wet beschermt personen tegen discriminaties op grond van hun geslacht (vrouwelijke of mannelijke geslacht en transgenders): het gaat hier om de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

.....

2 Voor de juiste referentie: zie Arrest 64/2009 van 2 april 2009 van het Grondwettelijk Hof.

- » Onlangs hebben een aantal gewest- en gemeenschapsdecreten het geheel van antidiscriminatiemaatregelen verder aangevuld, waarbij rekening werd gehouden met de bevoegdheden van elk overheidsniveau (zie hoofdstuk 1.6).

We stellen ten slotte tevreden vast dat België het **Internationale Verdrag van de Verenigde Naties (VN-verdrag) met daarin de rechten van personen met een handicap**³ heeft ondertekend. In dit verdrag zijn talrijke fundamentele rechten en vrijheden opgenomen: het recht op non-discriminatie, op de toegang tot het gerecht, op bescherming van het privéleven, op de deelname aan het politieke en culturele leven, ...

3 Voor meer informatie zie <http://www.gelijkerechten.be/> of <http://www.un.org/disabilities/default.asp?navid=12&tpid=150>

1. Handicap en gezondheidstoestand



De wet verbiedt discriminaties door een handicap of een gezondheidsprobleem.

De wet van 10 mei 2007 verbiedt discriminaties onder meer op grond van handicap en huidige of toekomstige gezondheidstoestand.

Deze wet geeft geen definitie van handicap.

Het begrip ‘handicap’ moet in zijn breedste betekenis begrepen worden en omvat ook chronische ziektes. De antidiscriminatiewet beperkt zich niet tot een erkende handicap die bijvoorbeeld recht geeft op een tegemoetkoming voor personen met een handicap. Het begrip handicap is hier niet afhankelijk van een officiële erkenning en/of is niet gekoppeld aan een bepaald statuut.

Wel integendeel, volgens de geest van de wet is de handicap het resultaat van een samenspel tussen de beperking en de onaangepaste omgeving.



Een persoon in een rolstoel heeft geen handicap om zich op de zeedijk zonder hindernissen te verplaatsen, maar zal wel een handicap hebben om zich in de stad te verplaatsen en het openbaar vervoer te nemen, indien dit niet is aangepast.

Er is geen definitie in de antidiscriminatiewet opgenomen, maar het Europese Hof van Justitie heeft wel al een uitspraak gedaan over hoe het begrip handicap geïnterpreteerd moet worden. In het arrest Chacón Navas⁴ uit 2006 heeft het Hof geoordeeld dat het begrip ‘handicap’ in de zin van de Europese richtlijn, moet worden verstaan als **“een beperking ten gevolge van onder meer een lichamelijke, verstandelijke of psychische stoornis, die de deelname van de betrokken persoon aan het professionele leven belemmert”**. Het Hof benadrukt dat **“opdat een**

4 Zaak C-13/05 van 11 juli 2006, Sonia Chacón Navas egen Eurest Collectividades

bepanking onder het begrip ‘handicap’ zou vallen, het dus waarschijnlijk van lange duur moet zijn”.

De wetgever heeft bewust gekozen voor een term die anders wordt ingevuld dan het begrip ‘ziekte’.

Er mag worden vanuit gegaan dat, in tegenstelling tot een handicap, het begrip ‘gezondheidstoestand’ verwijst naar een staat van korte of middellange duur, waarvan men mag verwachten er binnen een redelijke termijn van te herstellen.

vb Iemand breekt zijn been en is drie maanden werkonbekwaam. Hier zal het motief ‘gezondheidstoestand’ worden ingeroepen. Indien een persoon aan een auto-ongeval gevolgen overhoudt, zal men van een handicap spreken.

In tegenstelling tot personen met een handicap zal de persoon die zijn gezondheidstoestand inroept, geen aanspraak kunnen maken op redelijke aanpassingen.

Bovendien bepaalt de wet van 10 mei 2007 dat het om de **huidige of toekomstige** gezondheidstoestand gaat. Dit betekent dat gezondheidstoelstanden uit het verleden niet door de wet worden beschermd.

vb Een werknemer krijgt geen promotie omdat hij de laatste vijf jaren te vaak afwezig was wegens ziekte. Hij zal geen discriminatie kunnen inroepen, tenzij hij kan aantonen dat zijn afwezigheden het directe gevolg waren van een nog steeds aanwezige gezondheidstoestand of handicap.

Andere door de wet van 10 mei 2007 beschermde criteria, zoals **genetische en fysieke kenmerken**, kunnen ook door personen met een ziekte of een handicap worden ingeroepen.

vb *Discriminatie op grond van een fysiek kenmerk:*
Een kapsalon weigert een persoon met een handicap te bedienen die een wijnvlek in het gezicht heeft, omdat hij de andere klanten kan choqueren.

Discriminatie op grond van een genetisch kenmerk:
Iemand die drager is van een genetische ziekte (ziekte van Huntington, bepaalde vormen van diabetes, ...) wordt een job geweigerd, omdat de ziekte zich op een dag zou kunnen ontwikkelen.

2. Door de wet verboden gedragingen



De wet verbiedt directe en indirecte discriminaties.

Wanneer iemand in eenzelfde situatie minder goed wordt behandeld dan iemand anders. Een voorbeeld: je doet hetzelfde werk als je collega maar je bent minder goed betaald omdat je een handicap hebt. Dat noemt men een directe discriminatie.

Soms is een situatie dezelfde voor iedereen maar in werkelijkheid worden een aantal personen benadeeld. Een voorbeeld: iemand die slecht ziet mag niet binnen in een restaurant omdat hij of zij een assistentiehond mee heeft. Dat noemt men een indirecte discriminatie.

De antidiscriminatiewet verbiedt elke vorm van **directe of indirecte** discriminatie, onder meer op grond van een handicap of de huidige of toekomstige gezondheidstoestand.

A. Directe discriminatie

Directe discriminatie is een direct onderscheid (minder goede behandeling in een vergelijkbare situatie) op grond van de handicap of gezondheidstoestand van een persoon, en die niet te rechtvaardigen valt.

- vb** Een persoon met hersenverlamming wordt om deze reden de toegang tot een discotheek geweigerd. Dit is een voorbeeld van directe discriminatie.

B. Indirecte discriminatie

Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze, in vergelijking met andere personen, een schadelijke weerslag kan hebben op personen met een handicap en/of ziekte en dit niet redelijkerwijze kan worden gerechtvaardigd.

- vb** Een slechtziende met een assistentiehond wordt de toegang tot een restaurant geweigerd. Dit is een voorbeeld van indirecte discriminatie.

De ogenschijnlijk neutrale handelwijze is het frequent verbod van dieren in restaurants en winkels, vooral om hygiënische redenen. Deze handelwijze is echter indirect nadelig voor mensen met een assistentiehond. Hier is dus sprake van indirecte discriminatie.

Het verbod om een persoon met een assistentiehond de toegang tot publiek toegankelijke plaatsen en het openbaar vervoer te weigeren, werd nog versterkt door decreten van het Waals, Vlaams en Brussels Gewest⁵. Voortaan is het enkel in heel zeldzame omstandigheden mogelijk de toegang te weigeren (in ruimtes bijvoorbeeld waar medische handelingen plaatsvinden).

5 Decreet van 23 november betreffende de toegankelijkheid van de voor het publiek bestemde inrichtingen en installaties voor gehandicapte personen met een assistentiehond; Besluit van 2 oktober 2008 van de Waalse Regering tot uitvoering van dit decreet; Ordonnantie van 18 december 2008 van het Brussels Gewest betreffende de toegang van assistentiehonden tot voor het publiek toegankelijke plaatsen; Decreet van 20 maart 2009 houdende de toegankelijkheid van publieke plaatsen voor personen met een assistentiehond.

C. Intimidatie



Ook pesten is een discriminatie.

Wanneer iemand regelmatig wordt beledigd of aangevallen, is dat pesten.

Een voorbeeld: wanneer men iemand uitlacht omwille van zijn handicap. Pesten gebeurt soms op het werk en dan kan dat worden bestraft.

De werkgever moet ervoor zorgen dat het stopt.

- vb** Je buurman neemt een beledigende houding aan omdat je een handicap hebt: hij parkeert zijn wagen zodanig dat je het nog moeilijker hebt om uit je garage te rijden, hij zet zijn vuilbakzakken vlakbij je voordeur zodat je met je rolstoel nog moeilijker kan verplaatsen, ...

Bij discriminerende intimidatie gaat het om ongewenst gedrag dat met de handicap van een persoon (of met eender welk door de wet van 10 mei 2007 beschermd criterium) te maken heeft en dat tot doel of tot gevolg heeft de waardigheid van een persoon aan te tasten en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren.

- vb** Iemand scheldt een persoon met een handicap uit of slaat hem omwille van zijn handicap.

In een aantal extreme omstandigheden bestraft het strafwetboek de pesterij en verzwaart het de sanctie (verzwarende omstandigheid), als de pesterijen het gevolg zijn van haat of misprijzen tegenover een persoon omwille van zijn handicap.

- vb** Je collega's spotten met je handicap, je chef geeft je geen werk en houdt je van niets op de hoogte, omdat je moeite hebt om te volgen.

Inzake pesterijen op het werk bestaat er sinds 2002 een specifieke

wetgeving die personen beschermt tegen pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze wet is gewijzigd door de wet van 10 januari 2007⁶. In geval van pesterijen op grond van een handicap op het werk voorziet deze wet in de mogelijkheid van een verzoeningsprocedure (bemiddeling), waarbij het Centrum betrokken zal kunnen worden, maar ook in het hoger beroep aantekenen voor een arbeidsrechtbank.

D. Weigeren redelijke aanpassingen aan te brengen



Alle personen met een handicap hebben het recht om hulp te vragen en te krijgen.
 Om bijvoorbeeld het menu in een restaurant te lezen.
 Of om een belangrijk document te lezen.
 Of om beter een evenement te volgen.
 Of om zijn werk makkelijker te doen.
 Dit noemt men een redelijke aanpassing.
 Deze aanpassing moet makkelijk te doen zijn en mag niet te veel kosten.
 Indien men weigert is dat onrechtvaardig en is dat een discriminatie.

6 Wet van 10 januari 2007 tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. 06/06/2007).



Tijdens een sollicitatiegesprek wens je dat er een tolk gebarentaal aanwezig is.

Je wilt dat je dokter je in eenvoudige en begrijpelijke taal uitleg geeft bij je ziekte en behandeling.

Je wilt dat de kelner op restaurant je de menukaart voorleest die je niet kan ontcijferen.

Niet ingaan op deze verzoeken zou discriminatie zijn.

Weigeren redelijke aanpassingen aan te brengen voor personen met een handicap is immers discriminerend gedrag⁷. De wettelijke definitie is de volgende: *“Redelijke aanpassingen zijn passende maatregelen, in een concrete situatie en naargelang de behoefte, om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen voor de persoon die deze maatregelen moeten treffen een onevenredige belasting vormen.”*

Een redelijke aanpassing compenseert de negatieve gevolgen van een omgeving die onaangepast is aan een persoon met een handicap en stelt hem dus in staat aan een bepaalde activiteit deel te nemen net als iemand anders.

Belangrijk is dat het steeds om een individuele benadering gaat. We hebben het hier dus niet over de algemene problematiek inzake toegankelijkheid.

In tegenstelling tot bepaalde wettelijke bepalingen in het buitenland⁸ voorziet de Belgische antidiscriminatiewetgeving niet in een algemene toegankelijkheidsverplichting. Ze richt zich op individuele (problematische)

7 Zie hoofdstuk 2.1.C Redelijke aanpassingen in een beroepsomgeving

8 Volgens de Britse wetgeving bijvoorbeeld is de ontoegankelijkheid van publiek toegankelijke gebouwen een discriminatie. In Frankrijk geldt voor de toegankelijkheid van alle voor het publiek toegankelijke gebouwen (publiek of privé) een strikte algemene regelgeving (zie bijlage 1, pp. 26-28). Zie de studie uitgevoerd door het Centrum met als titel ‘Toegankelijkheid van publiek toegankelijke gebouwen voor personen met een beperkte mobiliteit’, te downloaden op www.diversiteit.be (rubriek ‘Publicaties’ - jaar 2007).

situaties in specifieke domeinen (aanbod van goederen en diensten, werk). Toch kan de onmogelijke toegang tot infrastructuren en gebouwen er voor een persoon met een handicap toe leiden dat hij van bepaalde diensten geen gebruik kan maken of dat hij aan bepaalde professionele of recreatieve activiteiten niet kan deelnemen. In die gevallen kan het gaan om een discriminatie in de zin van de wet van 10 mei 2007.

vb Door de aanwezigheid van trappen aan de ingang van een gemeentehuis is het gebouw ontoegankelijk voor rolstoelgebruikers. Daardoor kunnen rolstoelgebruikers ook geen gebruik maken van de diensten gevestigd in het gemeentehuis.

E. Aanzetten tot haat



De wet verbiedt stoute of gewelddadige gedragingen tegenover een persoon met een handicap of een ziekte.

De antidiscriminatiewet sanctioneert gedragingen die aanzetten tot haat, geweld of discriminatie tegen een persoon of een groep omwille van één van de beschermde criteria strafrechtelijk.

Bovendien kunnen een aantal gedragingen die al door het Strafwetboek worden bestraft, zwaarder worden gesanctioneerd indien ze zijn gepleegd wegens haat of misprijzen tegenover een persoon of een groep op grond van één van de beschermde criteria. Dit noemt men een ‘verwerpelijke beweegredenen’.

vb Als iemand een persoon aanvalt omdat die persoon een handicap heeft, dan kan de straf verdubbeld worden.

3. Verschillen maken is soms toegelaten



De wet laat toe dat een persoon met een handicap of een ziekte onder bepaalde voorwaarden anders wordt behandeld. Indien men bijvoorbeeld in heel goede gezondheid moet zijn om een job uit te oefenen.

Een slechtziend persoon kan om veiligheidsredenen geen vliegtuigpiloot worden. Een ander voorbeeld: honden mogen omwille van de netheid niet binnen in winkels maar blinde personen mogen wel binnen met hun geleidehond.


Meestal zal een redelijke aanpassing ervoor zorgen dat een werknemer met een handicap zijn werk zal kunnen doen.

Een voorbeeld: een bureau verlagen voor iemand die klein van gestalte is.

Deze aanpassing mag niet overdreven zijn en de werkgever niet te veel kosten.

De arbeidsgeneesheer is daar om de werkgever advies te geven.

Hij controleert of de werkomstandigheden van de werknemer goed zijn.



-  Om hygiënische redenen zijn honden over het algemeen niet toegelaten in voedingswinkels; iedereen kan zich daarin vinden. Maar zonder zijn assistentiehond kan een persoon met een handicap zich niet verplaatsen en bovendien biedt de hond hem veiligheid en autonomie. Daarom wordt het verbieden van assistentiehonden als een al te strenge (onevenredige) maatregel beschouwd.

Het verbieden van assistentiehonden in een operatiezaal of langs een zwembad is om hygiënische redenen dan weer geen overdreven maatregel.

In bepaalde gevallen aanvaardt de wet dat een persoon met een handicap of ziekte anders wordt behandeld. De motivering daarvoor moet aan bepaalde voorwaarden voldoen.


Ten eerste moet er een **legitiem doel zijn** zoals veiligheid, hygiëne of het algemeen belang.

Vervolgens moeten de **middelen** om dit doel te bereiken **passend en noodzakelijk** zijn.

-  **Opgelet!** Op het vlak van werk is de enige rechtvaardiging die wordt aanvaard om een persoon met een handicap anders te behandelen (dit geldt niet voor iemand met een ziekte) een ‘wezenlijke en bepalende beroepsvereiste’. Dit betekent dat geen handicap hebben een absoluut onontbeerlijke vereiste is om de functie uit te oefenen.
-  In een sportwinkel eisen dat een kandidaat voor een verkoopfunctie geen handicap heeft, om een sportief, dynamisch en gezond imago aan van de winkel te geven kan niet worden beschouwd als een wezenlijke en bepalende vereiste.

Om daarentegen de rol van de krijger Achilles te vertolken in een film over de Trojaanse oorlog, kan de vereiste dat de acteur geen handicap heeft een aanvaardbare rechtvaardiging zijn.

Het is aan de werkgever om al naargelang de beroepsfunctie, de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vast te leggen.

-  De beroepsvereiste waarvan hier sprake is, is niet hetzelfde als het begrip ‘arbeidsgeschiktheid’. De evaluatie van de intellectuele, psychologische en

fysieke vaardigheden om een bepaalde functie uit te oefenen is een stap in de rekrutering die voor alle kandidaten geldt. De antidiscriminatiewet stelt dit niet in vraag.

vb Een luchtverkeersleider of een vliegtuigpilot mag niet slechtziend zijn. Aangezien deze functies een uitstekend zicht vereisen, wordt een slechtziende als ongeschikt beschouwd om deze functies uit te oefenen.

Inzake rekrutering en werkgelegenheid wordt de medische geschiktheid beoordeeld door de **preventieadviseur-arbeidsgeneesheer**.

Vooraleer te besluiten dat een kandidaat niet geschikt is om een bepaalde functie uit te oefenen, dienen zowel de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer als de werkgever na te gaan of, mits een redelijke aanpassing van de werkpost en/of de omgeving, de kandidaat met een handicap deze functie zou kunnen uitoefenen bij aanwerving of een werkhervatting na een ongeval bijvoorbeeld.

4. Domeinen waarop de antidiscriminatiewet van toepassing is



De wet wordt gebruikt op het werk of voor de toegang tot een woning, restaurants, banken, winkels, plaatsen voor vrije tijd, sportcentra, ziekenfondsen, gemeentediensten, ...

De antidiscriminatiewet is van toepassing op talrijke domeinen van het openbare leven:

- » tewerkstelling: publieke en private sector. De wet heeft betrekking op zowel loontrekkenden als zelfstandigen, vrijwilligers of leerlingen;
- » publieke of private goederen en diensten die publiek toegankelijk zijn: private woningen, toegang tot restaurants, winkels, diensten en verzekeringspremies, bankdiensten, ...;
- » elke economische, sociale, culturele of politieke activiteit die toegankelijk is voor het publiek: plaatsen voor ontspanning, concerten, festivals, ...;
- » officiële stukken of processen-verbaal (*zo mag een politiebeampte in een proces-verbaal bij een ongeval niet laten doorschijnen dat een dove persoon als gevolg van zijn handicap in fout is*);
- » de sociale zekerheid en sociale bescherming: gezondheidszorg, sociale voordelen, aanvullende regelingen, ... (*hier wordt vooral het gedrag van de dossierbeheerder beoogd en niet de toegepaste reglementen*).

5. Procedures en sancties



Het slachtoffer van discriminatie kan naar de rechtbank stappen.

De rechter zal dan beslissen of er al dan niet sprake was van discriminatie.

Als je slachtoffer was van discriminatie zal je geld ontvangen om de problemen te herstellen die je hebt gehad.

Dat noemt men een schadevergoeding.

Het slachtoffer mag zich laten helpen door getuigen.

Een getuige is iemand die er op het ogenblik van de discriminatie bij stond.

Hij heeft het gezien of gehoord en hij kan zeggen wat er is gebeurd.

De wet beschermt het slachtoffer en de getuigen.

Dit betekent dat ze geen problemen kunnen krijgen omdat ze tegen iemand klacht hebben ingediend.

De wet van 10 mei 2007 geeft de slachtoffers de mogelijkheid in geval van discriminatie hun rechten te laten gelden en de zaak aanhangig te maken voor een **burgerrechtbank**: arbeidsrechtbank, rechtbank van koophandel of eerste aanleg.

Indien de rechter de discriminatie erkent, zal hij het slachtoffer een

forfaitaire schadevergoeding kunnen toekennen.

De wet beschermt het slachtoffer en de getuige ook tegen mogelijke represailles. Dit betekent dat het verboden is je achteraf in moeilijkheden te brengen, omdat je tegen iemand klacht hebt ingediend⁹.

In geval van aanzetten tot haat of discriminatie gepleegd door een ambtenaar en een daad van geweld of pesterijen (buiten het werk) tegenover personen met een handicap (verwerpelijke beweegreden), zijn de strafrechtbanken bevoegd.

9 Zie hoofdstuk 2.1.E 'Tewerkstelling; klachten en bescherming van de slachtoffer en getuigen'.

6. Gewest- en gemeenschapsdecreten



De wet wordt niet overal in België hetzelfde gebruikt. Het hangt allemaal af van de plaats waar je woont en de situatie waarin je bent. Discriminatie op de bus of op het werk worden bijvoorbeeld door andere wetten behandeld.

In een federaal land keurt elk bevoegdheidsniveau wetteksten goed in functie van zijn bevoegdheden. Zo is de federale wet niet van toepassing op eventuele discriminaties op bussen van De Lijn of de TEC. Zowel aan Nederlandstalige als aan Franstalige kant zijn er gewestdecreten en ordonnanties die van toepassing zijn op het vlak van tewerkstelling, beroepsopleiding, gewestelijke goederen en diensten en het onderwijs.

Enkel het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voorziet nog geen bescherming in de sector van de goederen en diensten die onder zijn bevoegdheid vallen.

Hieronder volgt een overzicht van de decreten en ordonnanties ter bestrijding van discriminaties¹⁰:

- » Decreet van 6 november 2008 van het **Waaals Gewest** ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie gewijzigd door het decreet van 19 maart 2009.
- » Decreet van 17 mei 2004 van de **Duitstalige Gemeenschap** tot waarborg van gelijke behandeling op de arbeidsmarkt, gewijzigd door de programmawet van 25 juni 2007.

¹⁰ Deze decreten en de respectievelijke bevoegdheden ervan staan in het activiteitenverslag 2008 van het Centrum dat je kan downloaden op www.diversiteit.be.

- » Decreet van 12 december 2008 van de **Franse Gemeenschap** ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.
- » Decreet van 8 mei 2002 van de **Vlaamse Gemeenschap** inzake evenredige participatie op de arbeidsmarkt, gewijzigd door het decreet van 9 maart 2007.
- » Decreet van 2 juli 2008 van de **Vlaamse Gemeenschap** inzake gelijke kansen en gelijke behandeling.
- » Decreet van 22 maart 2007 betreffende gelijke behandeling inzake beroepsopleiding (Cocof).
- » Ordonnantie van 4 september 2008 van het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.
- » Ordonnantie van 4 september 2008 van het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk Openbaar Ambt.

7. Domeinen waarop de antidiscriminatiedecreten van toepassing zijn

» **Gemeenschapsdecreten:**

- › Tewerkstelling van het personeel uit het openbaar ambt van de Franse/Vlaamse/Duitstalige Gemeenschap en andere structuren die onder de gemeenschappen vallen.
- › Onderwijs (leerkrachten en leerlingen).

» **Gewestdecreten:**

- › Begunstigden (werkzoekenden, personen die van het OCMW afhankelijk zijn, ...) van volgende maatregelen: plaatsing, oriëntering, socioprofessionele inschakeling en beroepsopleiding.
- › Gewestelijke tewerkstelling.
- › Sociale huisvesting.
- › Gewestelijke openbare diensten.
- › Regionaal openbaar vervoer.





2. SECTOREN WAAROP DE WET VAN TOEPASSING IS



1. TEWERKSTELLING

A. Werkrelaties



Als je een arbeidsovereenkomst hebt
of een vrijwilligerscontract
of een stagecontract,
dan ben je beschermd tegen discriminaties
omwille van je handicap of je
gezondheidstoestand.

Je kan een redelijke aanpassing vragen om
meer zelfstandigheid te hebben.

Bepaalde diensten bieden een aangepaste
begeleiding aan voor personen met een
handicap.

Er mag geen discriminatie zijn

- in jobaanbiedingen
- bij de aanwerving
- op het werk
- bij een ontslag.

Ben je een loontrekkende, zelfstandige, leerling, stagiair of vrijwilliger?

Dan ben je beschermd tegen discriminaties op grond van onder andere je
handicap of je gezondheidstoestand.

Arbeidsovereenkomsten, zelfstandigenovereenkomsten, arbeids-
reglementen, statutaire regelingen, stagecontracten of collectieve
arbeidsovereenkomsten mogen geen discriminerende elementen bevatten.

De wet verbiedt in het bijzonder directe of indirecte discriminatie:

- » in jobaanbiedingen, ongeacht het kanaal via hetwelke ze bekend worden gemaakt (kranten, internet, aankondigingen in winkels, ...);
- » tijdens het rekruteringsproces: selectiecriteria, sollicitatiegesprekken, ...;
- » bij de uitoefening van het werk en werkomstandigheden: selectiecriteria voor promotie, werkuren, loonvoorwaarden, voordelen in speciën of in natura, ...;
- » inzake redenen, voorwaarden en modaliteiten voor ontslag.

vb Een werkgever mag een dove persoon niet verbieden tijdens het sollicitatiegesprek te worden bijgestaan door een tolk gebarentaal. Het gaat hier om een redelijke aanpassing.

Een werkgever mag geen bedrijfswagen weigeren aan een werknemer met een handicap onder het voorwendsel dat de wagen moet worden aangepast (voor de extra kosten kan een beroep worden gedaan op regionale fondsen – zie hoofdstuk 2.1.C Tewerkstelling: Redelijke aanpassingen op het werk’).

Een werknemer met een verstandelijke handicap mag de toegang tot de personeelsvergaderingen niet worden geweigerd omdat hij niet in staat zou zijn de vergadering te volgen en te begrijpen wat er wordt gezegd.

De principes van gelijke behandeling en verbod van elke vorm van discriminatie op het werk staan bepaald in twee **collectieve arbeidsovereenkomsten**, die sinds 11 januari 2009 bij Koninklijk Besluit verplicht zijn geworden:

- » - CAO nr. 95 van 10 oktober 2008, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie;
- » - CAO nr. 38 sexies van 10 oktober 2008 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van CAO nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers.

De collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten tussen representatieve werknemersorganisaties (vakbonden) en representatieve werkgeversorganisaties (patroonaat) en dienen zonder uitzondering door alle beroepssectoren te worden nageleefd.

B. Tewerkstelling, socioprofessionele inschakeling en beroepsopleiding



Ook als je een job zoekt of een beroepsopleiding wil volgen, dan ben je beschermd tegen discriminatie. Je kan ook een redelijke aanpassing vragen om meer zelfstandigheid te hebben. Bepaalde diensten bieden een aangepaste begeleiding aan.

Heb je een handicap en ben je op zoek naar een job, een bijscholing of een beroepsopleiding? Dan ben je beschermd tegen discriminaties.

Aangezien het hier om gewest- en gemeenschapsbevoegdheden gaat, wordt deze bescherming gewaarborgd door verschillende specifieke decreten en ordonnanties¹¹.

Bij Actiris (ex-Orbem), de Forem, de VDAB, of bij één van hun partners (instellingen voor socioprofessionele inschakeling) mag je omwille van je handicap niet anders worden behandeld.

Als je bij het zoeken naar een baan een beroep doet op een uitzendkantoor, dan mag ook dat kantoor je niet weigeren omdat je een persoon met een handicap bent.

Ook als je als werkzoekende een beroepsopleiding wilt volgen, dan ben je beschermd tegen discriminaties.

Zowel bij je contacten met deze instellingen, als gedurende je deelname aan hun acties, heb je recht op redelijke aanpassingen waardoor je met

11 Zie hoofdstuk 1.6 'Gewest- en gemeenschapsdecreten'.

een maximale autonomie, op een gelijke manier aan de activiteiten zal kunnen deelnemen.

vt Om beter te kunnen volgen, mag je vóór de lessen teksten of slides opvragen die tijdens deze lessen zullen worden gebruikt.

Met deze redelijke aanpassingen zal je toch moeten beantwoorden aan de door deze instellingen opgelegde voorwaarden inzake pedagogisch niveau en psychologische, intellectuele en fysieke vaardigheden.

We wijzen je trouwens op een aantal diensten of partners van openbare plaatsingsbureaus¹² of centra voor beroepsopleiding die zich tot een specifiek publiek richten en die personen met een handicap een aangepaste begeleiding aanbieden.

Naast de reguliere trajectbegeleiding door de VDAB bestaat er nog de gespecialiseerde trajectbegeleiding (GTB) die op maat werkt van de persoon met een handicap. Je kan ook via gespecialiseerde opleidings- en begeleidingscentra (GOB) een opleiding op maat te volgen, ook op de werkvloer, om je kansen in het regulier circuit te vergroten.

12 Actiris: tel. 02-505.14.11 ou 02-505.77.77 - fax: 02-511.30.52 - www.actiris.be
Forem: tel. 071-20.65.13 – fax: 071-20.87.12 - www.leforem.be
VDAB : tel. gratis: 0800-30.700 – fax: 02-506.15.90 – www.vdab.be

C. Redelijke aanpassingen in een beroepsomgeving



Een redelijke aanpassing kan bijvoorbeeld aangepast materiaal zijn.

Een voorbeeld: een tekstverwerker met een groter lettertype op de computer van een slechtziend persoon.

Redelijke aanpassingen kunnen ook met de organisatie te maken hebben.

Een voorbeeld: een aangepast uurrooster om naar de dokter te kunnen gaan.

Er moet aan de aanpassingen worden gedacht op het ogenblik dat de persoon met een handicap wordt aangeworven.

Aanpassingen kunnen ook nodig zijn wanneer de werknemer op het werk moeite heeft na een ziekte of een ongeval.

Deze aanpassingen moeten 'redelijk' blijven.

Een voorbeeld: ze mogen de werkgever niet te veel kosten.

Werkgevers krijgen soms geld wanneer ze een persoon met een handicap in dienst nemen.

Wie hulp nodig heeft kan contact opnemen met

- het AWIPH indien de werknemer in Wallonië woont
- PHARE indien de werknemer in Brussel woont
- het VAPH indien de werknemer in Vlaanderen woont

Redelijke aanpassingen laten een werknemer met een handicap toe op een efficiënte en comfortabele manier, en met een maximale autonomie, de hem toevertrouwde taken uit te voeren.

Weigeren redelijke aanpassingen aan te brengen voor personen met een handicap wordt door de wet als discriminatie beschouwd.

Redelijke aanpassingen kunnen materieel of immaterieel zijn.

vt Een courant voorbeeld van een materiële aanpassing is een technische aanpassing van een werkpost, zoals het installeren van een software ter vergroting van een tekst voor een slechtziende persoon.

Een immateriële aanpassing is bijvoorbeeld het aanpassen van een uurrooster in functie van een afspraak bij de dokter (die met de handicap te maken heeft) of een herschikking van de taken waardoor de persoon met een handicap zijn werk efficiënter kan uitvoeren.

C.1. WANNEER MOET ER AAN DIE AANPASSING GEDACHT WORDEN?

Een redelijke aanpassing kan nodig zijn

- » bij aanwerving;
- » bij de uitoefening van het werk: bij een taak- of functiewissel, bij verhuis van een dienst of van de onderneming zelf;
- » bij werkhervatting na een ongeval of ziekte;
- » vóór elke ontslagbeslissing wegens ongeschiktheid.

Als iemand een handicap krijgt na een werk- of privaat ongeval, na een ziekte, of als de handicap verergert, gebeurt het vaak dat de werknemer zijn taken niet meer kan uitvoeren zoals vroeger.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zal dan de arbeidsgeschiktheid waarvoor de persoon (met een handicap) werd aangeworven evalueren.

Verschillende wetgevingen¹³ zien toe op de beroepsomscholing of -inschakeling van de werknemer die zijn arbeidsgeschiktheid gedeeltelijk of volledig verliest.



Gelet op de antidiscriminatiewetgeving zal er telkens moeten worden nagegaan of de werkgever over geen enkel redelijk middel beschikt om de handicap te beperken of te compenseren waardoor de persoon met een handicap zijn werk kan voortzetten (Conclusies van de advocaat-generaal, Arrest Chacón-Navas, 16/03/2006).

C.2. ENKELE CRITERIA VOOR REDELIJKE AANPASSINGEN

Een redelijke aanpassing moet

- » efficiënt zijn;
- » een evenwaardige deelname mogelijk maken;
- » een autonome deelname mogelijk maken;
- » de veiligheid van de persoon met een handicap en zijn omgeving garanderen.

C.3. HOE KAN HET REDELIJKE KARAKTER VAN DE AANPASSING BEOORDEELD WORDEN?

Het redelijke karakter van de aanpassing is afhankelijk van verschillende criteria, onder meer de financiële kost en de impact ervan op de organisatie van het werk.

13 K.B. van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op werknemers (wet welzijn op het werk van 4 augustus 1996) en de wet van 13 juli 2006 houdende diverse bepalingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen en inzake beroepsherinschakeling.

Om het eens te raken over wat een aanpassing is, en over het feit of ze al dan niet redelijk is, werd een **protocolakkoord** ondertekend tussen de federale overheid en de gewesten en gemeenschappen¹⁴. Deze tekst geeft een opsomming van een aantal indicatoren die het redelijke karakter van de aanpassing moeten beoordelen, zoals:

- » een financiële kost die in verhouding staat tot de omvang van de activiteiten en de financiële mogelijkheden van de onderneming (*de prijs voor een bepaalde aanpassing zal redelijk zijn voor een grote supermarkt, maar te hoog zijn voor een lokale kruidenierszaak*);
- » tegemoetkomingen of maatregelen die de financiële kost helpen dragen (*zie verder*);
- » de impact van de aanpassing op de organisatie (*indien de aanpassing het werk van andere collega's of diensten bemoeilijkt, is ze niet langer redelijk*);
- » de gebruiksduur en -frequentie (*een dure aanpassing kan niet worden uitgevoerd voor een overeenkomst van een te korte duur*).

C.4. MAATREGELEN TER COMPENSATIE VAN DE LAST ALS GEVOLG VAN DE REDELIJKE AANPASSINGEN

In België kunnen we tevreden vaststellen dat de drie gewesten een reeks maatregelen en premies hebben goedgekeurd om de tewerkstelling en het behoud van werknemers met een handicap te vergemakkelijken en om eventuele lasten als gevolg van hun handicap te compenseren.

Bovendien voorziet de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 die werknemers met een handicap een gelijke bezoldiging garandeert, een financiële tegemoetkoming van overheidsinstellingen, zoals de regionale fondsen, om de kosten voor een lager rendement te compenseren.

14 Gepubliceerd in Belgisch Staatsblad van 20 september 2007 (Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid).

Voor technisch advies, beroepsoriëntatie, aansporende of compenserende maatregelen voor personen met een handicap en hun (huidige of toekomstige) werkgevers kan je contact opnemen met de regionale fondsen. De keuze voor de bevoegde instelling is afhankelijk van het gewest waar de werknemer woont (en niet van de plaats waar de onderneming is gevestigd):

Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH): www.awiph.be

Service bruxellois francophone des personnes handicapées (PHARE): www.phare-irisnet.be

Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap: www.vaph.be

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding: www.vdab.be

Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung: www.dpb.be

Meer informatie over redelijke aanpassingen vind je in de brochure van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid die is opgesteld in samenwerking met het Centrum: 'Wegwijs in de redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap'.¹⁵

15 Deze brochure kan gedownload worden via de website van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder de rubriek 'publicaties': www.werk.belgie.be. Je kan de brochure ook gratis bestellen via telefoon op het nummer 02-233.42.14.

D. Tewerkstelling bij de overheid



In België hangen niet alleen heel wat administraties, ziekenhuizen en scholen maar ook OCMW's af van de Staat.

Die noemt men overheidsdiensten.

Bij die overheidsdiensten moeten werkgevers personen met een handicap aanwerven.

Het gaat om het 'Diversiteitsplan'.

Dit Diversiteitsplan doet voorstellen om in de arbeidswereld de persoon met een handicap beter te respecteren.

Het plan legt uit op welke manier arbeidsposten kunnen worden aangepast en hoe er redelijke aanpassingen kunnen worden gedaan.

Als je een job zoekt bij de overheidsdiensten, op een bureau bijvoorbeeld, moet je dezelfde examens afleggen als personen zonder handicap.

Je kan wel een aanpassing vragen om je te helpen te slagen voor het examen. De dienst die de examens organiseert heet **Selor**. Daar kan iemand van de dienst 'Diversiteit' je ook helpen.

Er bestaat een quota voor het aantal personen met een handicap in de overheidsdiensten.

Een quota is een verplicht aantal personen dat moet worden aangeworven. Het is van belang dat die quota wordt gerespecteerd.

Heb je een handicap en wil je een job bij de overheid? Dan ben je voor alle overheidsbetrekkingen beschermd tegen discriminaties als gevolg van je handicap.

D.1. FEDERAAL OPENBAAR AMBT

D.1.1. Diversiteitsplan

Houdt men rekening met je handicap als je solliciteert bij een federale overheidsdienst?

In 2004 werd in alle federale overheidsdiensten en instellingen van openbaar nut een ‘diversiteitsplan’ gelanceerd. Hiermee beoogt men een verhoogde aanwezigheid in het federaal openbaar ambt van personen van vreemde herkomst, vrouwen en personen met een handicap.

De Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie (P&O) moet dit plan opvolgen. Er werd een Cel Diversiteit opgericht die initiatieven voorstelt en ontwikkelt ter bevordering van onder meer de werkgelegenheid van personen met een handicap en ter invoering van redelijke aanpassingen. In alle federale overheidsdiensten werd een netwerk van verantwoordelijken opgericht.

Verschiedende brochures over het Diversiteitsplan kunnen worden ingekeken of verkregen via de website van de FOD P&O www.p-o.be, via telefoon op het nummer 02-790.58.00 of via fax op het nummer 02-790.58.99:

- » ‘Respect voor personen met een handicap’
- » ‘Tewerkstelling en handicap – Aanpassing van de arbeidsposten’
- » ‘Actieplan diversiteit in het federaal openbaar ambt’

D.1.2. Aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt

Bestaan er quota's voor personen met een handicap bij de federale overheidsdiensten?

Sinds 1972 bestaat er in het federaal openbaar ambt een werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap, maar deze regelgeving is

verouderd wegens niet langer aangepast aan de nieuwe structuur van de federale overheidsdiensten.

Uit een studie die in 2004 binnen de federale overheidsdiensten is uitgevoerd, blijkt het geringe percentage ambtenaren met een handicap.

Daarom werd een nieuw werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap ingevoerd. Het Koninklijk Besluit van 5 maart 2007 organiseert de rekrutering van personen met een handicap in het federaal administratief openbaar ambt. Er werd een specifieke (maar niet verplichte) lijst ingevoerd van personen met een handicap. **Die worden aan dezelfde selectieproeven onderworpen als personen zonder handicap.** Ze kunnen echter wel genieten van redelijke aanpassingen in functie van hun handicap om hen de kans te bieden **op gelijke voet** met de andere kandidaten de proeven af te leggen.

Het Koninklijk Besluit bepaalt dat tegen 2010 3% van de personeelsbestanden van de federale overheidsdiensten uit personen met een handicap moeten bestaan. Een commissie zal toezien op de naleving van deze nieuwe wetgeving.

D.1.3. Aangepaste selectie

Heb je speciale aanpassingen nodig tijdens je sollicitatietests? Vraag ernaar!

Over het algemeen gebeurt de aankondiging en de selectie voor functies in de federale overheidssector door Selor¹⁶, het selectiebureau van de federale administratie. Als persoon met een handicap mag je Selor vragen de selectieprocedure aan te passen.



Informatietests kunnen worden aangepast voor een slechtziende kandida(a)t(e).

Je moet dit enkel vermelden op het bevestigingsformulier dat Selor je na je inschrijving toestuurt. De medewerker 'diversiteit' van Selor zal contact met je opnemen om de mogelijke aanpassingen te bespreken in functie van je noden.

Meer informatie vind je op de website van Selor: www.selor.be .

D.2. GEWESTELIJK OPENBAAR AMBT, PROVINCIES, GEMEENTEN EN OCMW

Voor deze overheden bestaat een tewerkstellingsverplichting (quota) voor personen met een handicap.

Voor de OCMW's en het gewestelijk openbaar ambt in Wallonië ligt die quota op 2,5%. Voor de gemeenten, de verenigingen van gemeenten en de provincies in deze regio bedraagt dit 1,8%.

Een ontwerp van besluit van de Waalse Regering wil het werkgelegenheidsbeleid van werknemers met een handicap in de gemeenten, verenigingen van gemeenten en provincies actualiseren.

.....

16 Selor: Bischoffsheimlaan 15, 1000 Brussel, tel.: 0800-505.55 (gratis nummer), fax: 02-788.68.44 – www.selor.be

Voor de lokale openbare besturen in Vlaanderen ligt het quota sinds eind 2007 op 2%.

Bij de Vlaamse overheid wordt er gewerkt met streefcijfers per entiteit. Globaal is het streefcijfer voor heel de Vlaamse administratie vastgelegd op 4,5%. Naast deze streefcijfers zijn er ook voorbehouden betrekkingen. Voorbehouden betrekkingen dienen 1% uit te maken van het personeelskader¹⁷.

Het is bekend dat deze cijfers slechts gedeeltelijk worden gehaald.

E. Klachten en bescherming van slachtoffers en getuigen



Ook bij discriminatie in de overheidsdiensten zijn slachtoffer en getuigen beschermd.

De klacht moet worden ingediend bij:

- het Centrum voor gelijkheid van kansen
- de Inspectie van de sociale wetten
- de rechtbanken

Wanneer een klacht wordt ingediend wegens discriminatie zijn het slachtoffer en de eventuele (collega's) getuigen beschermd.

De werkgever mag geen represailles uitoefenen, noch tegenover het slachtoffer, noch tegenover getuigen.

- vt Een werkgever verneemt dat je een klacht hebt ingediend en houdt je promotie tegen, of ontslaat een collega die als getuige is opgetreden. Zulke represailles zijn verboden.

17 Meer informatie op www.jobpunt.be

Het slachtoffer (en zijn getuigen) zijn beschermd vanaf het ogenblik dat er een gemotiveerde klacht is ingediend bij:

- » het Centrum, op voorwaarde dat het de persoon tegen wie klacht is ingediend heeft ingelicht;
- » de Inspectie van de sociale wetten¹⁸;
- » de rechtbanken.

Het slachtoffer is ook beschermd wanneer een klacht bij justitie is ingediend door het slachtoffer zelf en/of een belangengroepering (vakbonden, bepaalde verenigingen ter bescherming van personen met een handicap) of door het Centrum.

De betrokken persoon en de eventuele getuige(n) worden beschermd gedurende twaalf maanden vanaf het ogenblik dat de gemotiveerde klacht is ingediend.

In geval van rechtsvordering wordt de bescherming tegen represailles tot drie maanden na de gerechtelijke uitspraak gehandhaafd.

18 Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

2. Openbaar vervoer



Het openbaar vervoer zijn trams, bussen, metro's, treinen en vliegtuigen. Ze moeten de antidiscriminatiewet respecteren. Ze moeten aanpassingen voorstellen wanneer personen met een handicap die niet kunnen gebruiken.

Maar in elke regio in België wordt deze wet verschillend toegepast.

In Brussel bijvoorbeeld zijn bepaalde metrostations niet makkelijk toegankelijk voor personen in een rolstoel.

En in Brussel is er geen bescherming tegen discriminatie op het openbaar vervoer.

In vliegtuigen en treinen moet een persoon met een handicap op dezelfde manier worden behandeld als alle andere passagiers.

Er moeten redelijke aanpassingen worden voorzien.

Een voorbeeld: het recht voor een persoon die slecht ziet om zijn assistentiehond in de passagiersruimte van het vliegtuig mee te nemen.

Dit reglement wordt in alle Europese luchthavens toegepast maar niet altijd in andere luchthavens.

Als iemand hulp nodig heeft, dan moet hij op voorhand het personeel verwittigen.
Deze hulpdienst is gratis.

In vliegtuigen mag men een persoon met een handicap weigeren indien er een veiligheidsprobleem is of indien er niet voldoende plaats is.

De persoon mag ook vragen om begeleid te worden.

Op de trein betaalt de begeleider niet.

vb Ben je rolstoelgebruiker en is de bus die je naar je opleiding zou kunnen brengen niet toegankelijk?

Ben je slechtziend en staat niemand je op te wachten bij het afstappen van de trein?

Aangename reis of kruisweg?

Het gebrek aan bijstand en toegankelijkheid van het openbaar vervoer zorgt voor discriminatie aangezien personen met een handicap niet van deze diensten gebruik kunnen maken, zoals mensen zonder handicap.

Het openbaar vervoer dat onder de federale overheid ressorteert – vervoer **via de lucht** en de NMBS – dienen de antidiscriminatiewet na te leven.

A. Bussen en trams

De Lijn in Vlaanderen en de TEC in Wallonië staan in voor het **regionaal** openbaar tram- en busvervoer. Discriminaties bij het gebruik van deze diensten zijn verboden, overeenkomstig de gewestdecreten (zie hoofdstuk 1.6 ‘Gewest- en gemeenschapsdecreten’). Een verschillende

behandeling van personen met een handicap is enkel toegestaan wanneer hiervoor een redelijke en objectieve rechtvaardiging te geven is.

In Vlaanderen wordt deze materie geregeld door het decreet van 10 juli 2008 die personen met een handicap onder meer beschermt tegen discriminaties in private of publieke diensten.

In Wallonië beschermt het decreet van 6 november 2008 inzake gelijke behandeling, personen met een handicap voor alles wat betreft de levering van goederen en diensten ter beschikking voor het publiek.

Deze teksten hebben dus wel degelijk betrekking op De Lijn en de TEC. Ze verbieden bovendien om redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap te weigeren. Wanneer deze diensten daadwerkelijk onbruikbaar worden gemaakt voor personen met een handicap moeten alternatieven worden aangeboden.

In Brussel beschermt nog geen enkele wettekst gebruikers van de Brusselse vervoersmaatschappij MIVB tegen discriminaties. Heel wat metrostations zijn bijvoorbeeld nog steeds niet toegankelijk voor personen met bepaalde types handicap.

B. Vervoer via de lucht

Op het Belgische grondgebied mag een luchtvaartmaatschappij of een luchthaven de toegang en het inschepen van een persoon met een handicap niet weigeren zonder objectieve en redelijke motivering.

Indien nodig, moeten redelijke aanpassingen aan personen met een handicap aangeboden worden.

Deze bepalingen van de antidiscriminatiewet (vervoer via de lucht wordt immers beschouwd als één van de diensten aan het publiek), winnen nog aan kracht door een nieuw Europees reglement¹⁹ dat sinds de zomer van 2008 in alle lidstaten van de Europese Unie van toepassing is.

.....
19 EU-Reglement CE 1107/2006, van toepassing sinds 26 juli 2008.

Dit reglement:

- » verbiedt de weigering tot luchtvervoer van een persoon omwille van een handicap;
- » verleent het recht op de nodige bijstand in luchthavens en vliegtuigen;
- » verleent het recht in de passagiersruimte door een assistentiehond te worden begeleid;
- » sluit financiële supplementen als gevolg van een handicap uit;
- » geeft het recht mobiliteitsmateriaal mee te nemen met schadeloosstelling in geval van schade (geplafonneerd tot 1 120 euro).

De veiligheid of het tekort aan ruimte in het vliegtuig zijn de enige toegelaten motiveringen voor een weigering om in te schepen. In dat geval moet de luchtvaartmaatschappij het ticket terugbetalen of een alternatief op een andere vlucht voorstellen.



Een luchtvaartmaatschappij mag eisen dat een persoon met een handicap tijdens de reis wordt begeleid. Het ticket van de begeleider moet worden betaald.

Om van bijstand of een noodzakelijke aanpassing te kunnen genieten, moet de persoon met een handicap dit op voorhand melden (minstens 48 uur voor vertrek of beter nog bij de reservatie).

Let erop dat dit reglement enkel geldig is voor in- en ontschepping in een Europese luchthaven. Op een vlucht van Brussel naar een niet-Europees land zijn diezelfde voorwaarden bij aankomst niet gegarandeerd.

In de luchthaven **Brussel Nationaal** zijn contactpunten met intercoms geïnstalleerd waar personen met een handicap hun aankomst kunnen melden aan de uitgang van de luchthaven, aan de bushalte, in de parkings en aan de taxistand. In de vertrekhal is er een onthaalbalie 'special assistance' voorzien. Bijstand is gratis, maar de bevoegde dienst, Axxicom Airport Caddy²⁰, moet 36 uur op voorhand worden verwittigd.

20 Axxicom Airport Caddy - tel.: 02-753.22.12 - e-mail: info@airportcaddy.be - website: www.airportcaddy.be.

C. Vervoer via het spoor

Net zoals voor het vervoer via de lucht geldt ook voor het spoorvervoer dat een persoon met een handicap niet minder goed mag worden behandeld, tenzij er een objectieve en redelijke motivering bestaat voor dit onderscheid.

Ook in stations en in treinen moet de persoon met een handicap over redelijke aanpassingen kunnen beschikken.

De NMBS biedt personen met een handicap een aantal voordelen: zoals een gratis kaart voor begeleiders, gratis reizen voor blinden of slechtzienden (ook de assistentiehond) of het gratis vervoer van de rolstoel.

Een aantal stations – jammer genoeg nog te weinig – zijn uitgerust met een mobiele oprijhelling voor reizigers met een beperkte mobiliteit en/of een speciale grondbekleding voor slechtzienden.

Meer informatie over deze voordelen en de toegankelijkheid van de stations vind je:

- » in de ‘Gids voor de reiziger met een beperkte mobiliteit’ van de NMBS;
- » op de website van de NMBS www.nmbs.be (klik op ‘Reizen in België’ en ‘Praktische info’ – ‘Reizigers met beperkte mobiliteit’).

Op 29 juni 2008 heeft de NMBS met de Belgische Staat een nieuwe **beheersovereenkomst** afgesloten. De NMBS verbindt er zich onder meer toe om in een honderdtal Belgische stations zeven dagen op zeven, van de eerste tot de laatste trein, een assistentiesysteem via een Call Center²¹ in te voeren. De Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap verzorgt de opvolging van deze bepalingen uit de beheersovereenkomst.

Voor klachten over reisomstandigheden met de NMBS kan je terecht bij de Ombudsdienst van de NMBS²².

21 Call Center op 02-528.28.28 (alle dagen tussen 7u en 21u) of via on-line reserverieformulier.

22 Telefonisch op 02-525.40.00 (Nederlands), 02-525.40.01 (Frans), 02-525.40.02 (Duits), per brief naar Kantersteen 4 te 1000 Brussel, via fax 02-525.40.10 of via de website www.b-rail.be/ombudsman.

3. Huisvesting



Een eigenaar van een woning mag niemand discrimineren maar hij mag zijn huurder kiezen. Een voorbeeld: een eigenaar weigert zijn appartement te verhuren aan een persoon met een handicap.

Hij denkt dat de persoon met een handicap het hout rond de deuren zal beschadigen met zijn rolstoel. Dit is discriminatie.

Men mag vragen aanpassingen te doen om zich bijvoorbeeld makkelijker met de rolstoel te kunnen verplaatsen.

Een eigenaar mag niet discrimineren behalve als er een belangrijke reden is, zoals de veiligheid bijvoorbeeld.

Het Centrum heeft brochures gemaakt over woningdiscriminatie.

De brochure voor de huurder heet 'Hoe kan je reageren?'.

De brochure voor de eigenaar heet 'Hoe kan je het vermijden?'.

Deze brochures zijn verkrijgbaar op het Centrum.

- vb De eigenaar van de woning die je wenst te huren vraagt je een hogere waarborg dan normaal, omdat je een verstandelijke handicap hebt. Een immobiliakantoor weigert je een appartement te verhuren, omdat je leeft van tegemoetkomingen voor een persoon met een handicap en je geen beroepsinkomsten hebt.

Inzake toegang tot huisvesting kan discriminatie tegenover personen met een handicap verschillende vormen aannemen.

De eigenaar kan:

- » veiligheidsredenen invoeren;
- » een assistentiehond weigeren;
- » vrezen dat de woning schade oploopt;
- » de persoon die leeft van een tegemoetkoming voor personen met een handicap weigeren, omdat er geen beslag kan worden op gelegd in geval van niet-betaling van de huurprijs, of omdat hij een huurder wenst met een beroepsinkomen.

Discriminerend gedrag kan zich ook voordoen tijdens een telefonisch contact, een bezoek of kan ook uit een advertentie blijken. Naast de eigenaar kan ook het immobiliënkantoor dat de woning moet verhuren daarvoor verantwoordelijk zijn.

Een kandidaat-huurder of een huurder mag **redelijke aanpassingen** vragen.

- vb Tijdens het bezoek mag de plaats worden beschreven door een vertrouwenspersoon van de blinde kandidaat-huurder. Bij ondertekening van de huurovereenkomst of bij de aankoop van een huis zal het document worden voorgelezen door een vertrouwenspersoon van de slechtziende.

Deze aanpassingen zullen er bijvoorbeeld ook voor zorgen dat de persoon met een handicap zich gemakkelijker kan verplaatsen in de gemeenschappelijke delen of in de huurwoning zelf.

- vb Op een moeilijke doorgang kan een extra leuning worden geplaatst (kleine treden, helling, ...).

De eigenaar mag vrij de huur- of verkoopvoorwaarden bepalen, maar hij mag geen discriminerende selectiecriteria hanteren, die niet objectief en redelijk kunnen worden gemotiveerd.

De federale wet van 10 mei 2007 is van toepassing op alle private woningen.

Het Centrum heeft twee brochures gepubliceerd rond discriminatie op de huisvestingsmarkt. De eerste 'Hoe kan je reageren?' is voor huurders; de tweede, 'Hoe kan je het vermijden?' is voor eigenaars. Je kan ze downloaden op www.diversiteit.be (rubriek 'Publicaties' – jaren 2007 en 2008) of je kan ze op eenvoudig verzoek bij het Centrum verkrijgen.

4. Onderwijs



De antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 is niet geldig in het onderwijs.

Maar een decreet (reglement) verbiedt verschillen bij de toegang tot school en onderwijs.

De integratie van kinderen met een handicap in de kleuterklas en de lagere school van het normale onderwijs wordt aangemoedigd.



Een kind met een verstandelijke handicap wordt de toegang tot het gewone onderwijs geweigerd.

Een jong meisje in een rolstoel vindt in de studierichting die ze heeft gekozen geen school die toegankelijk is.

Een dove student moet zijn studies stopzetten, omdat er geen tolk gebarentaal beschikbaar is.

Een jong meisje met suikerziekte mag niet mee op schoolreis, omdat haar leraar geen risico's wenst te lopen.

In die verschillende gevallen is de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 niet van toepassing omdat het onderwijs een gemeenschapsaangelegenheid is.

Maar de Vlaamse en Franse Gemeenschap beschikken over eigen decreten om maatregelen te nemen inzake gelijke kansen en gelijke behandeling in het onderwijs.

In de **Vlaamse Gemeenschap** garandeert het decreet Gelijke Onderwijskansen (september 2002) het recht op inschrijving van alle kinderen in het basis- en secundair onderwijs.

Kinderen met een inschrijvingsverslag voor het buitengewoon onderwijs kunnen terecht in één van de acht types van het buitengewoon onderwijs. Maar ook voor deze leerlingen is er de keuzemogelijkheid om in te schrijven in het gewoon onderwijs. Voor geïntegreerd of inclusief onderwijs kan men een beroep doen op ondersteuning, onder meer via GON (geïntegreerd onderwijs) of ION (inclusief onderwijs voor leerlingen met een verstandelijke beperking). Wanneer de school voor gewoon onderwijs evenwel oordeelt dat de nood aan ondersteuning de draagkracht overstijgt, kan de school weigeren. Voor bemiddeling kan men dan beroep doen op een tussenkomst van het LOP (Lokaal Onderwijs Platform) of een klacht indienen bij de commissie inzake leerlingrechten.

Voor studenten met een functiebeperking die willen verder studeren aan een hogeschool of universiteit is er per instelling een aanspreekpunt voorzien.

In de **Franse Gemeenschap** is dat het decreet van 12 december 2008 dat betrekking heeft op het onderwijspersoneel en de leerlingen. Het decreet verbiedt discriminatie bij de toegang en het volgen van het onderwijs, onder meer op grond van een handicap. Elk onderscheid dient op een objectieve en redelijke manier te worden gemotiveerd.

Een aantal andere maatregelen zijn de volgende:

- » de opvang van kinderen met specifieke behoeften staat ingeschreven in het Onderwijsdecreet ‘Missions’ in de Franse Gemeenschap;
- » de door de AWIPH en de Cocof erkende en gesubsidieerde hulpdiensten voor integratie ondersteunen integratieprojecten voor kinderen met een handicap in het gewoon onderwijs;
- » in het hoger onderwijs krijgen jongeren met een handicap pedagogische begeleiding.

Onlangs werden nieuwe maatregelen goedgekeurd inzake inclusie van kinderen met specifieke behoeften in het gewoon onderwijs.

In samenwerking met de Duitstalige rijksdienst voor personen met een handicap voorziet de **Duitstalige gemeenschap** sinds het begin van de jaren negentig eveneens in geïntegreerd onderwijs voor personen met een handicap.

5. Overheidsdiensten



Een persoon met een handicap moet kunnen deelnemen aan de samenleving.

Een voorbeeld: een gemeente mag een persoon met een handicap niet weigeren als getuige bij een huwelijk omdat die persoon zijn handtekening niet kan zetten, behalve indien die persoon in staat van verlengde minderjarigheid is.

De administratieve kantoren van de gemeente, de politiedienst, het stembureau, ... zijn allemaal overheidsdiensten.

Ze moeten toegankelijk zijn en de persoon aangepaste hulp aanbieden.

De persoon met een handicap mag een redelijke aanpassing vragen.

Op de dag van de verkiezingen bijvoorbeeld, om zich naar het stembureau te verplaatsen.

Gemeenten hebben vaak een consulent voor personen met een handicap.

Dit is een persoon van de gemeente die zich met hulpaanvragen van personen met een handicap bezighoudt.

Zijn mijn gemeente, mijn politiedienst, mijn stembureau, ... aangepast aan mijn behoeften als persoon met een handicap?

De persoon met een handicap moet net zoals elke andere burger, zijn administratieve zaken kunnen afhandelen. Ook moet hij aan het sociale leven kunnen deelnemen.

Daarom moeten de overheden tot wie de persoon zich richt een aantal aanpassingen voorzien om deze persoon met een handicap op te vangen, informatie te verstrekken en aangepaste ondersteuning te verlenen.

Gemeenten hebben trouwens al heel wat initiatieven genomen. De laatste jaren werden adviesraden voor personen met een handicap opgericht of zijn er schepenen van Gelijke Kansen of deskundigen aangesteld, zoals de Handicontacts in Wallonië.

‘Gelijke kansen als mainstreaming in het lokale beleid’ is een brochure van het Centrum in samenwerking met talrijke actoren zoals het Belgian Disability Forum. Daarin staan concrete benaderingen en acties om lokale initiatieven ter bevordering van gelijke kansen en diversiteit te stimuleren en te ondersteunen (lokaal beleid, diensten aan de bevolking, personeelsbeleid en overleg met de bevolking).

Je kan deze brochure downloaden op www.diversiteit.be, onder ‘Publicaties 2008’ (tweede pagina).

Breng je stem uit!

Verkiezingszondag nadert; hoe ga ik naar het stembureau? Zal dat toegankelijk zijn? Ik wens mijn stem in een stembokje uit te brengen om mijn stem geheim te houden. Mag mijn assistent mee als ik bijzitter ben?

De persoon met een handicap moet de kans krijgen te gaan stemmen. Vooraf kan hij alle nuttige informatie verkrijgen om zijn burgerplicht uit te oefenen.

Voor het stemrecht en de organisatie van de verkiezingen gelden speciale regelgevingen (kieswetboek, Ministerieel Besluit van mei 1980). Als een persoon niet kan gaan stemmen omwille van technische, materiële of omgevingsfactoren, of als gevolg van gebrekkige informatie, opvang of begeleiding, is er sprake van discriminatie. Dit geldt ook als er redelijke aanpassingen bestaan die deze hindernissen kunnen opheffen, maar die worden geweigerd.

6. Verzekeringen



Verzekeringen discrimineren soms personen met een handicap.

Een voorbeeld: een autoverzekering is veel duurder voor iemand met een hersenletsel. Verzekeringen mogen meer vragen, maar ze moeten wel een goede reden geven.

Verzekeringen mogen een medisch onderzoek vragen voor ze hun akkoord geven voor een verzekeringscontract.

Vaak krijgen personen met een handicap of personen die aan een ziekte lijden een **extra premie** opgelegd, of worden ze door de verzekeringmaatschappij **wandelen gestuurd**.



Het uitsluiten van een kind met het Downsyndroom van de hospitalisatieverzekering.

Een extra premie voor een schuldsaldoverzekering voor een persoon die zeven jaar eerder kanker heeft gehad.

Een buitensporige extra premie voor een paraplegiepatiënt die een autoverzekering wil.

Volgens het Belgische recht moet een persoon die een verzekeringsovereenkomst wenst af te sluiten de verzekeraar alle informatie over zijn situatie verstrekken, waarmee de verzekeringmaatschappij het te verzekeren risico kan inschatten.

Daarom zal je meestal een gedetailleerde vragenlijst moeten invullen over

je huidige en vroegere gezondheidstoestand, je levenswijze en in bepaalde gevallen ook over antecedenten in de familie.

Verzekeringmaatschappijen hebben het recht de risico's te evalueren en het bedrag van je premie in functie van dit risico aan te passen.

vt Hoe hoger je BMI (Body Mass Index: verhouding gewicht/gestalte), des te hoger je schuldsaldoverzekering (verzekering bij een hypothecair krediet) kan zijn.

Bij de premieberekening kan de verzekeraar een verschillende behandeling toepassen op grond van de gezondheidstoestand of de handicap indien hij daarvoor een objectieve en redelijke motivering heeft.

Maar de antidiscriminatiewetgeving bepaalt dat de door verzekeraars genomen maatregelen – verzekering weigeren, extra premies, uitsluiten van bepaalde risico's – tegenover bepaalde risicogroepen gepast en evenredig moeten zijn.

vt Een verzekeringsmaatschappij mag geen bijpremie van 300% vragen voor de afsluiting van een schuldsaldoverzekering voor een persoon met overgewicht.
Een hogere bijpremie kan gerechtvaardigd zijn als de persoon bijvoorbeeld aan een ernstige degeneratieve ziekte lijdt waarbij statistisch kan worden aangetoond dat hierdoor de sterftkans wordt verhoogd.

Wetgevingen inzake verzekeringen

Twee recente wetten hebben de voorwaarden voor een hospitalisatieverzekering gewijzigd, zowel voor de private verzekeringsmaatschappijen als voor de ziekenfondsen.

- » De wet van 20 juli 2007 inzake privéverzekeringen voorziet in de levenslange afsluiting van overeenkomsten voor de hospitalisatieverzekering en voor de verzekeringen gewaarborgd inkomen. De verzekeraar kan dus niet langer een verzekeringsovereenkomst opzeggen, indien de ziekte na ondertekening ervan optreedt.

Diezelfde wet bepaalt verder dat verzekeraars verplicht zijn **personen die op het ogenblik van het afsluiten van de overeenkomst aan een**

chronische ziekte lijden of een handicap hebben een hospitalisatieverzekering te laten afsluiten, tegen betaling van dezelfde premie als die voor personen die niet aan deze ziekte lijden. De wet voorziet wel in de mogelijkheid voor de verzekeraar om in het geval van een ziekte die al bestond vóór het afsluiten van een overeenkomst, de verzekeringsdekking voor kosten als gevolg van de ziekte of de handicap te beperken.

vb Je bent doof en operatief wordt er bij jou een cochleair implantaat geplaatst. Als je doof was voordat de hospitalisatieverzekering werd afgesloten, zal deze ingreep niet worden terugbetaald.

Je bent doof en breekt je been nadat je van de trap bent gevallen. De hospitalisatieverzekering zal die kosten wel moeten dekken, aangezien ze niet het gevolg zijn van je doofheid.

- » De wet bepaalt ten slotte dat een verzekerde die kon genieten van een door zijn werkgever afgesloten collectieve verzekering, ook nadat hij van job of professioneel statuut is veranderd, zonder vragenlijst in te vullen, of bijkomende medisch onderzoek te ondergaan, van diezelfde verzekeringsdekking kan blijven genieten.
- » De wet van 11 mei 2007 maakt de toegang tot hospitalisatieverzekeringen van ziekenfondsen veel gemakkelijker voor chronisch zieke personen, of personen met een slechte gezondheidstoestand. De enige vereiste is dat ze aan alle wettelijke en reglementaire voorwaarden moeten voldoen om lid te worden van een ziekenfonds. Ziekenfondsen kunnen de aansluitingsleeftijd beperken tot 65 jaar.

7. Horeca en winkels

A. Personen met een handicap: klanten zoals alle anderen?



In restaurants, hotels en winkels zijn personen met een handicap klanten zoals alle andere. Elke vorm van discriminatie is er verboden.

Discriminatie bij het leveren of ter beschikking stellen van goederen of diensten aan het publiek is verboden.

Restaurant- en caféhouders of winkeliers mogen hun klanten op grond van een handicap dus niet anders behandelen, tenzij dit op een objectieve en redelijke manier kan worden gemotiveerd.

vb Portiers weigeren een persoon met hersenverlamming de toegang tot een discotheek, zeggezd 'voor zijn eigen veiligheid'.

Veiligheid is een legitieme doelstelling, maar de door de portiers genomen maatregelen (op bevel van de baas van de discotheek) zijn verkeerd en volledig buiten proportie (ingangsvorbod). De jonge man vormt immers geen verhoogd risico voor de andere bezoekers.

Een persoon met een zware handicap gaat met zijn familie op restaurant. De baas van het restaurant weigert hem de toegang omdat hij 'verantwoordelijk' is voor zijn klanten en voor wat hen zou kunnen overkomen.

Dit is een weinige overtuigende doelstelling. De restauranthouder is immers verantwoordelijk voor zijn restaurant en de diensten die hij aanbiedt, maar niet voor de gezondheidstoestand van zijn klanten. De aangehaalde redenen zijn dus onaanvaardbaar.

Deze voorbeelden tonen aan dat elke situatie en alle aangehaalde motiveringen geanalyseerd moeten worden om te kunnen zeggen of er al dan niet sprake is van discriminatie.

B. Redelijke aanpassingen



In een winkel of een hotel mag de persoon met een handicap hulp en ook een redelijke aanpassing vragen.

Een voorbeeld: wanneer het minder druk is in de supermarkt mag hij de hulp van een bediende vragen om boodschappen te doen.

Handelszaken en horeca-uitbaters moeten ingaan op het verzoek om redelijke aanpassingen aan te brengen.



Een alleenstaande en slechtziende man vraagt in de supermarkt hulp om boodschappen te doen. Via bemiddeling van het Centrum wordt er een oplossing gevonden: hij zal enkel tijdens bepaalde daluren komen en hij zal vooraf, voor de winkelbediende die hem zal helpen, een lijstje opmaken.

De aanpassingen hebben dus niet enkel betrekking op de toegang tot handelszaken maar ook op het gebruik van diensten binnen de handelszaken.

C. Krediet



Kredietinstellingen weigeren soms geld te lenen aan personen met een tegemoetkoming voor personen met een handicap. Omdat zo'n toelage geen echte beroepsinkomen is. Dit is discriminatie.



Wil je een computer aankopen en de betaling over verschillende maanden spreiden? Jammer genoeg weigert de kredietinstelling die met de winkel samenwerkt jou het krediet, omdat je inkomsten geen beroepsinkomsten zijn of omdat de tegemoetkomingen voor een persoon met een handicap niet in beslag kunnen worden genomen in geval van niet-betaling.

De weigering van de kredietmaatschappij is een indirecte discriminatie op grond van een handicap. Enkel het bedrag van het inkomen zou voor een dergelijke aankoop als ontoereikend mogen worden geacht. Tegemoetkomingen voor personen met een handicap kunnen wel degelijk als een stabiel inkomen worden beschouwd, waardoor de terugbetaling is gewaarborgd.

D. Assistentiehonden



Personen met een handicap (vaak slechtziende personen) mogen zich overal door hun assistentiehond laten begeleiden, behalve in keukens van restaurants bijvoorbeeld, of in operatiezalen of ruimtes voor zorgverlening in ziekenhuizen.

Nog al te vaak worden personen met een assistentiehond in handelszaken, restaurants of cafés geweigerd. Dit is in strijd met de federale antidiscriminatiewet en de verschillende recente gewestelijke decreten²³ die de toegang van assistentiehonden tot dergelijke plaatsen toelaten.

Afwijkingen op die reglementen zijn uiterst beperkt omdat de assistentiehond voor de persoon met een handicap essentieel is voor zijn verplaatsingen, veiligheid en autonomie. Een assistentiehond is geen gezelschapsdier, hij is afgericht om de persoon met een handicap bij zijn verplaatsingen te ondersteunen en hem bij een aantal dagelijkse handelingen te helpen.

De enige mogelijke afwijkingen gelden voor ruimtes waar bijvoorbeeld medische handelingen worden gesteld of medische zorgen worden toegediend, of ruimtes waar voedingswaren worden klaargemaakt.

23 Decreet van 23 november betreffende de toegankelijkheid van de voor het publiek bestemde inrichtingen en installaties voor gehandicapte personen met een assistentiehond; Besluit van 2 oktober 2008 van de Waalse Regering tot uitvoering van dit decreet; Ordonnantie van 18 december 2008 van het Brussels Gewest betreffende de toegang van assistentiehonden tot voor het publiek toegankelijke plaatsen; Decreet van 20 maart 2009 houdende de toegankelijkheid van publieke plaatsen voor personen met een assistentiehond.

8. Ontspanning



Een persoon met een handicap mag niet worden geweigerd in een pretpark of een zwembad.

Er moeten aanpassingen gebeuren waardoor de persoon aan de activiteiten kan deelnemen en waardoor zijn veiligheid wordt gegarandeerd.

Een voorbeeld:

- een helling voorzien in het zwembad waardoor iemand met een rolstoel het zwembad in kan.
- begeleiding voorzien.
- de activiteit aanpassen aan een kind met een handicap.

A. Gebrekkige voorzieningen en uitsluiting



Een groep kinderen met een verstandelijke handicap wordt om veiligheidsredenen de toegang tot een attractiepark geweigerd.

Een badmeester vraagt een jonge vrouw met een lichamelijke handicap het zwembad te verlaten, omdat hij schrik heeft dat ze verdrinkt.

Een meisje met autisme wordt niet tot de zwemlessen in groepsverband toegelaten, omdat geen speciaal toezicht kan worden voorzien.

In de ontspanningssector zijn de meest voorkomende problemen behalve de slechte toegankelijkheid van en het gebrek aan de juiste aanpassingen aan de infrastructuur, ook de uitsluiting van kinderen of volwassenen met een handicap van activiteiten die voor een zogenaamd ‘valide’ publiek zijn georganiseerd.

In die gevallen is discriminatie vaak opzettelijk. De persoon met een handicap wordt anders behandeld omwille van veiligheidsredenen en voor de bescherming van andere personen.

Meestal zijn die maatregelen het gevolg van een gebrekkige kennis over de handicap. Dit leidt tot angst en vooroordelen waardoor de beschermingsmaatregelen niet langer in verhouding zijn tot de reële risico's.

B. Wat moet er gebeuren?

Er bestaan verschillende oplossingen:

- » toegankelijke begrijpbare informatie
- » een technische aanpassing
(installeren van een stoel waarmee een persoon in een rolstoel het zwembad in kan);
- » betere toegankelijkheid van de infrastructuur
(naleven van de toegankelijkheidsnormen die van toepassing zijn, of van de aanbevelingen voor oude gebouwen);
- » de inhoud of de organisatie van de activiteiten aanpassen
(al te veel activiteiten waarbij lezen en rekenen komt kijken vermijden; bij het indelen van de groepen rekening houden met de aanwezigheid van een kind met een handicap);
- » begeleiding, assistentie, of een tolk voorzien of toelaten
(een persoon van buiten de organisatie of van een dienst die ondersteuning biedt).

Meer informatie en ideeën vind je heel binnenkort in een informatie- en sensibiliseringsbrochure waaraan het Centrum momenteel werkt, op basis van een studie²⁴ over praktijken en mogelijke redelijke aanpassingen in de goederen- en dienstensector, waar ook ontspanning volop aan bod komt.

24 Studie van het OIVO uit 2008-2009 in opdracht van het Centrum: 'Onderzoek naar redelijke aanpassingen inzake goederen en diensten voor personen met een handicap en personen met een beperkte mobiliteit'.

9. Cultuur



Ook theaters, bioscopen en concerten moeten voor iedereen toegankelijk zijn. Er moeten oplossingen worden gevonden om ze toegankelijk te maken zonder dat het teveel kost.

Een voorbeeld:

- speciale podiums zodat personen in een rolstoel een concert beter kunnen volgen.
- plaatsen voorbehouden voor personen met een handicap en hun familie.

Toneel, bioscoop, concerten, sport- en cultuurevenementen: voor iedereen?

A. Meest frequente problemen

Personen met een handicap worden met heel wat obstakels geconfronteerd als ze cultuurmanifestaties willen bezoeken:

- » problematische toegankelijkheid of gebrek aan passende voorzieningen;
- » weinig informatie over speciaal aangepaste plaatsen bij reservatie;
- » oncomfortabele of helemaal geen aangepaste plaatsen voor personen met een handicap;
- » woekerprijzen (in VIP-zone) of prijzen die niet in verhouding staan tot het geboden comfort en/of de beschikbare keuze;
- » liften buiten dienst of waarvan de toegang verboden is;
- » plaatsen ver van familie of vrienden, ...

B. Goede praktijken

Gelukkig bestaan er ook voorbeelden van hoe het wel moet en we stellen vast dat dit niet altijd veel kost:

- » systeem van toegankelijke en flexibele plaatsen;
- » ringleiding voor slechthorenden;
- » audio-beschrijving voor slechtzienden;
- » verhoogde podia waardoor personen in een rolstoel een beter zicht hebben;
- » voorzieningen waardoor vrienden en familieleden in de buurt van de persoon met een handicap kunnen plaatsnemen, ...

Meer informatie vind je in de studie ‘Evenementen voor allen: aangepaste tickets en plaatsen voor personen met een handicap’²⁵, die het Centrum in samenwerking met gespecialiseerde verenigingen heeft gemaakt. Het Centrum doet er een aantal aanbevelingen aan bevoegde instanties (federale en gewestelijke overheden, brandweerdiensten), organisatoren van evenementen en ticketingbedrijven.

25 Je kan de studie downloaden op de website van het Centrum www.diversiteit.be (rubriek ‘Publicaties’). Je kan ook bellen naar het nummer 0800-12.800 of een e-mail sturen naar epost@cntr.be.





3. HET CENTRUM



1. Rol en opdrachten van het Centrum



Het Centrum houdt zich bezig met alle klachten over discriminatie.

Er kan sprake zijn van discriminatie omwille van leeftijd, godsdienst, handicap, ...

Een klacht indienen bij het Centrum is niet hetzelfde als een klacht indienen bij de politie. Het Centrum geeft advies aan slachtoffers van discriminatie.

Het informeert werkgevers, rechters, politie, verenigingen, ...

Het geeft ook advies aan bevoegde ministeries.

Het Centrum is een onafhankelijke federale overheidsdienst die zijn diensten gratis aanbiedt aan alle publiek.

Op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie wordt het Centrum belast met de behandeling van discriminaties, zonder objectieve en redelijke motivering, op grond van racisme of één van volgende motieven:

- » leeftijd;
- » seksuele geaardheid;
- » burgerlijke staat;
- » geboorte;
- » fortuin;
- » geloof of levensbeschouwing;

- » politieke overtuiging;
- » **huidige of toekomstige gezondheidstoestand;**
- » **handicap;**
- » fysieke of genetische kenmerken;
- » sociale achtergrond.

Twee motieven, die ook in de wet van 10 mei 2007 staan ingeschreven, worden niet door het Centrum behandeld:

- » taal: de regering moet een specifieke instelling aanstellen die deze materie behandelt;
- » geslacht: discriminaties op basis van het geslacht (man, vrouw, transgender) worden door het **Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen**²⁶ behandeld.

Het Centrum treedt op verschillende manieren op:

- » het verleent bijstand en advies aan slachtoffers van discriminatie;
- » het informeert, sensibiliseert en/of geeft opleidingen aan verschillende actoren uit de maatschappij: werkgevers, vakbonden, magistraten, politie, verenigingen, sociale werkers, ...;
- » het formuleert adviezen en aanbevelingen voor bevoegde overheden.

2. Gevolgen van een bij het Centrum ingediende melding



Je kan contact opnemen met het Centrum voor

- een inlichting, raad, advies
- een gewone melding: je kan een discriminatie melden zonder verder stappen te zetten. Het Centrum verzamelt die informatie, die belangrijk kan zijn om later tussen te komen
- een klacht, een vraag om tussen te komen.

Op elke klacht volgt een antwoord. Soms kan het Centrum niet antwoorden en dan stuurt het je naar iemand anders door. Soms zegt het Centrum dat het niet echt om discriminatie gaat en legt het jou uit waarom.

Indien het Centrum vindt dat het wel om discriminatie gaat, kan het een verzoening voorstellen.

Een verzoening is een ontmoeting tussen de verschillende personen:

- het slachtoffer,
- de persoon die verantwoordelijk is voor de discriminatie
- en een persoon van het Centrum.

Door deze ontmoeting kan een oplossing worden gevonden of kunnen de problemen worden hersteld, zonder dat de rechtbank

moet tussenkomen. Indien het slachtoffer akkoord is, kan het Centrum ook beslissen om naar de rechtbank te gaan. Het Centrum neemt dan een advocaat.

Zich tot het Centrum richten, is niet hetzelfde als een formele klacht indienen (zoals men dat bij een politiedienst zou doen).

Voor de volgende gevallen kan je gratis een beroep doen op het Centrum:

- » voor een **inlichting, raad, advies** over de materies die het behandelt;
- » voor een **eenvoudige melding** van een feit (zonder verzoek om tussen te komen): dergelijke initiatieven kunnen nuttig zijn voor ons, ook al komen we in je persoonlijk dossier niet tussen. Het kan immers wijzen op een problematiek, of kan bij andere dossiers worden gevoegd waar dezelfde problematiek aan bod komt;
- » voor een **klacht, een verzoek om tussen te komen**: op elke binnenkomende vraag of melding bij het Centrum zal een antwoord volgen:
 - › ofwel is het Centrum bevoegd en is er een vermoeden van discriminatie. Je klacht zal dan behandeld worden en er wordt bekeken op welke manier het beste wordt gereageerd (verzoening, bemiddeling, gerechtelijke procedure, ...)
 - › ofwel verklaart het Centrum zich niet bevoegd en verwijst het je door;
 - › ofwel meent het dat er geen redenen zijn om te spreken van discriminatie en motiveert het zijn beslissing.

In rechte optreden?

Indien het Centrum meent dat er sprake is van discriminatie in de zin van de wet van 10 mei 2007, dat er geen redenen zijn om een verzoening voor te stellen, of dat die is mislukt, kan het Centrum, na instemming van het slachtoffer en na akkoord van de Raad van Bestuur van het Centrum, beslissen in rechte op te treden.

Het Centrum schakelt een externe advocaat in en de zaak wordt voor een bevoegde rechtbank (rechtbank van eerste aanleg, rechtbank van koophandel, arbeidsrechtbank) gebracht.

3. Hoe reageert het Centrum op je aanvraag?



Het Centrum kan niet alle discriminaties oplossen.

Een voorbeeld:

- een persoon met een handicap vindt geen sociale woning.
- een persoon met een handicap wil een andere bewindvoerder.

Het Centrum bestudeert elke klacht en stelt daarbij volgende vragen:

- Is de discriminatie in België gebeurd?
- Waarom werd je op een andere manier behandeld?
- Is het wel als gevolg van je handicap?
- Heb je getuigen en bewijzen van je discriminatie?
- Op welke plaats is de discriminatie gebeurd?

Het Centrum controleert ook of de discriminatie iets te maken heeft met de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007.

Wanneer het Centrum meent dat er sprake is van discriminatie,

- stelt het een verzoening voor.

Wanneer een vrijetijdscentrum bijvoorbeeld een kind met een handicap weigert, kan het Centrum voorstellen een aanpassing te vinden waardoor het kind aan de activiteiten kan deelnemen, zonder dat dit een probleem is voor de dagorganisatie.

- indien het slachtoffer akkoord is, gaat het Centrum naar de rechtbank.

Een aantal situaties worden als een discriminatie of een onrechtvaardigheid door een persoon ervaren. Niet alle situaties kunnen worden opgelost via de antidiscriminatiewetgeving en/of een tussenkomst van het Centrum.

vb Een persoon met een handicap krijgt geen sociale woning.

Een persoon met een handicap wil een andere bewindvoerder.

Een aantal situaties zullen wel onder het toepassingsgebied van de antidiscriminatiewetgeving vallen en daarvoor zal het Centrum wel kunnen optreden.

vb Een eigenaar weigert zijn appartement te verhuren aan een persoon met een handicap uit schrik dat hij zijn houten deuren met zijn rolstoel zal beschadigen.

De gemeente weigert een persoon met een fysieke handicap als getuige bij een huwelijk, omdat hij niet in staat zou zijn z'n handtekening te zetten.

Elk aan het Centrum voorgelegd geval wordt binnen het kader van de wet van 10 mei 2007 geanalyseerd.

Enkele vragen die je je vooraf moet stellen:

- » Hebben de feiten zich in België voorgedaan? Is dat niet het geval, dan kan het Centrum je doorverwijzen naar een eventuele gelijkaardige instelling in een ander land.

- » Welke redenen zijn aangehaald om je anders of minder goed te behandelen? Is het wel degelijk omwille van je handicap of je gezondheidstoestand dat je anders wordt behandeld? Het Centrum kan de persoon die wordt geacht discriminerend gedrag aan de dag te hebben gelegd, aanspreken om de exacte redenen van zijn gedrag te achterhalen. Het Centrum zal vervolgens zijn motivering analyseren.
- » Heb je bepaalde elementen (brieven, getuigenissen) kunnen verzamelen die op mogelijke discriminatie kunnen wijzen? Is dit niet het geval, dan kan het Centrum je helpen om deze elementen te verkrijgen, door bijvoorbeeld de aangeklaagde persoon aan te schrijven.
- » Vallen de feiten onder het toepassingsgebied van de wet (tewerkstelling, diensten, sport- of cultuuractiviteiten, ...)? *Het antwoord vind je in de voorstelling van de wet (zie hoofdstuk 1).* Het Centrum kan je helpen na te gaan of de feiten al dan niet onder het toepassingsgebied van de antidiscriminatiewet of een andere wetgeving vallen.

Wanneer het Centrum meent dat het om discriminatie gaat, kan het op verschillende manieren optreden:

- » een **verzoening** voorstellen
(wanneer een ontspanningscentrum een kind met een handicap weigert, dan kan het Centrum een aanpassing voorstellen waardoor het kind wel aan de activiteiten kan deelnemen, zonder daarbij de dagorganisaties te verstoren);
- » **optreden in rechte**, na instemming van het slachtoffer en na akkoord van de Raad van Bestuur van het Centrum.

Meestal zal het gaan om een rechtsvordering voor een burgerlijke rechtbank: rechtbank van koophandel, arbeidsrechtbank of rechtbank van eerste aanleg.

Voor ernstige gevallen die onder het Strafwetboek ressorteren, zoals bijvoorbeeld slagen en verwondingen, kan het Centrum:

- » een eenvoudige klacht indienen bij de procureur des Konings;
- » zich burgerlijke partij stellen.

4. Praktische tips in geval van discriminatie



- Alles opschrijven of hulp vragen om op te schrijven wat er is gebeurd, om zeker niets te vergeten.
- Een getuige zoeken.
Een getuige is een persoon die heeft gezien of gehoord wat er is gebeurd.
De getuige kan je helpen om te vertellen wat er is gebeurd.
De getuige wordt beschermd door de wet.
De getuige is niet verplicht om zijn naam aan het Centrum te geven.
- Advies vragen van personen die de antidiscriminatie wet goed kennen.
- Bewijzen bijhouden.
Een bewijs is een spoor van wat er is gebeurd.
Een voorbeeld: een brief, een e-mail, een foto, een sms.
- Vragen stellen aan de persoon die heeft gediscrimineerd.
Hem of haar vragen waarom hij of zij jou zo behandelt.
- Indien er slagen en verwondingen zijn, snel naar een dokter gaan en een medisch attest vragen.

- Indien de situatie erg is, een klacht indienen bij de politie.
Vraag een kopie van wat je aan de politie hebt verteld.
Dit document noemt een proces-verbaal.

Neem nota's

Wanneer feiten, woorden, daden (eenmalig of herhaaldelijk) je discriminerend lijken, kan het nuttig zijn deze incidenten schriftelijk vast te leggen. Probeer zo concreet mogelijk te zijn en noteer de feiten zo snel mogelijk nadat ze zich hebben voorgedaan.

Verzamel getuigenissen

Indien er getuigen zijn, wees er dan zeker van dat ze willen getuigen; zet hun getuigenis indien nodig op papier en noteer hun gegevens. Indien de getuige schrik heeft (voor represailles of negatieve reacties) is het belangrijk hem erop te wijzen dat er organen bestaan (zoals het Centrum), die als tussenpersoon kunnen fungeren en die getuigenissen kunnen opnemen en de vertrouwelijkheid en/of anonimiteit kunnen garanderen. Ook al wordt de getuigenis niet onmiddellijk gebruikt (dit kan enkel met instemming van de getuige), toch kan het dossier op die manier worden vervolledigd. Hoe minder dicht de getuige bij het slachtoffer staat (familie, vriend, ...), des te meer gewicht de getuigenis heeft.

Vraag vooraf advies

Vraag gerust advies vooraleer je een klacht formaliseert en verzamel informatie over de kwalificatie van de feiten (type overtreding of misdrijf), mogelijke procedures, bewijzen die moeten worden voorgelegd, eventuele bescherming, wat de resultaten van een klacht kunnen zijn, ...

Voor nuttige informatie kan je steeds terecht bij gespecialiseerde verenigingen, vakbonden of het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Er zijn ook heel wat informatiedocumenten en -brochures beschikbaar.

Verzamel bewijzen

Het verhaal van het slachtoffer en de eventuele getuigenissen zijn belangrijk, maar niet altijd voldoende. In sommige gevallen is het woord tegen woord. Het is dus essentieel om materiële bewijzen bij te houden die een dossier kunnen stofferen en onderbouwen:

- » een tekst (annonce in een krant, e-mail, brief, handgeschreven aantekening op een document, een tussenkost op een discussieforum op internet, ...);
- » affichefoto's, annonces, tags, ...;
- » boodschappen op een antwoordapparaat of mailbox, sms'sje, ...

Spreek de vermoedelijke dader aan

Het is van belang de vermoedelijke dader van de discriminatie vragen te stellen over de situatie en hem duidelijk te maken dat een bepaalde beslissing onbegrijpelijk is. Probeer uitleg te krijgen bij een situatie (misschien is er wel een valabele uitleg). Zet de gesprekspartner niet met zijn rug tegen de muur door een agressieve of beschuldigende houding aan te nemen. Dit kan schriftelijk gebeuren, of mondeling in aanwezigheid van getuigen.

Laat een medisch attest opmaken

In ernstige gevallen (slagen en verwondingen, pesterijen, ...) is het belangrijk om zo snel mogelijk na de feiten een medisch attest te laten opmaken.

Dien klacht in bij de politie

In ernstige of flagrante gevallen kan een klacht bij de politie worden ingediend. Wie een klacht indient, heeft recht op een kopie van het proces-verbaal van zijn verhoor.

5. Hoe neem je contact op met het Centrum?



Het Centrum heeft een Eerstelijnsdienst. Die ontvangt alle oproepen en boodschappen. Tijdens de week is er het gratis nummer 0800.12.800.

Een ander telefoonnummer is de 02-212.30.00.

Fax: 02-212.30.30,

E-mail: epost@cntr.be

Internet: www.diversiteit.be

Adres om een brief te schrijven:

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding

Koningsstraat 138

1000 Brussel

Het Centrum is bereikbaar:

- » via telefoon: op het gratis nummer van het Centrum 0800-12.800, of via het algemene nummer 02-212.30.00 (telefoonpermanentie van maandag tot vrijdag van 9 tot 12 uur en van 13 tot 17 uur, behalve op maandag en vrijdag namiddag en donderdag de hele dag).
- » via fax: op 02-212.30.30.
- » via e-mail: epost@cntr.be.
- » via onze website www.diversiteit.be: je kan er een formulier invullen om een discriminatie te melden of om contact op te nemen.

- » via de post:
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
Koningsstraat 138
1000 Brussel.
- » Op donderdagmorgen kan je (al dan niet op afspraak) terecht in de lokalen van het Centrum.



4. ADRESSEN- LIJST





Het Centrum werkt samen met vakbonden die werknemers verdedigen.

Het Centrum werkt ook samen met verenigingen die personen met een handicap verdedigen.

Als je gediscrimineerd bent, kan je je vakbond, een vereniging die je kent of rechtstreeks het Centrum contacteren.

1. Partners van het Centrum

Sinds 2003 heeft het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding samenwerkingsprotocollen ondertekend met talrijke verenigingen van en voor personen met een handicap en met de drie Belgische vakbonden.

In het geval van discriminatie kan je contact opnemen met je vakbond, als je lid bent, met een vereniging naar keuze of rechtstreeks met het Centrum.

DE VAKBONDEN

Algemeen Belgische Vakverbond (ABVV)

Nationale studiedienst

Hoogstraat 42

1000 Brussel

t 02-506.82.52

f 02-550.14.06

www.abvv.be

Of je bedrijfsafgevaardigde

Of je dichtstbijzijnde syndicale

permanentie

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB)

Nationaal secretaris

Koning Albertlaan 95

9000 Gent

t 09-242.39.11

f 09-221.04.74

www.aclvb.be

Of je bedrijfsafgevaardigde

Of je dichtstbijzijnde syndicale

permanentie

Algemeen Christelijke Vakverbond (ACV)*Nationale studiedienst*

Haachtsesteenweg 579

1031 Schaarbeek

t 02-246.34.07

f 02-246.30.10

www.acv-online.be

Of je bedrijfsafgevaardigde

Of je dichtstbijzijnde syndicale

permanentie

**VERENIGINGEN VAN OF VOOR
PERSONEN MET EEN HANDICAP****Brailleliga**

Engelandstraat 57

1060 Brussel

t 02-533.32.11

f 02-537.64.26

www.brailleliga.be

**Vlaamse Federatie van Gehandicapten
(VFG) vzw**

Sint-Jansstraat 32-38

1000 Brussel

t 02-515.02.61

f 02-511.50.76

www.vfg.be

**Katholieke Vereniging Gehandicapten
(KVG) vzw**

A Goemarelei 66

2018 Antwerpen

t 03-216.29.90

f 03-248.14.42

www.kvg.be

Westkans vzw

Kerkhofstraat 1

8200 Brugge

t 050-40.73.80

www.westkans.be

Vlaamse Liga tegen Kanker (VLK)

Koningsstraat 217

1210 Brussel

t 02-227.69.69

f 02-223.22.00

www.tegenkanker.be

Fevlado Passage vzw

Stropkaai 38

9000 Gent

1^e verdieping – lokaal 10

t 09-234.14.55

f 09-329.63.36

www.fevlado.be

Inclusie Vlaanderen

Albert Giraudlaan 24

1030 Brussel

t 02-247.28.20

f 02-219.90.61

www.inclusievlaanderen.be

Vlaamse Diabetes Vereniging

Ottergemsesteenweg 456

9000 Gent

t 09-220.05.20

f 09-221.00.82

www.diabetes-vdv.be

**Fédération Francophone des Sourds de
Belgique (F.F.S.B.)**

Rue Van Eyck 11 A/4

1050 Brussel

t 02-644.69.01

f 02-644.68.44

www.ffsb.be

**Altéo – mouvement social de personnes
malades, valides et handicapées**

Chaussée de Haecht 579 BP 40

1031 Brussel

t 02-246.42.26

www.alteoasbl.be

**Association Socialiste de la Personne
Handicapée**

Rue Saint-Jean 32-38
1000 Brussel
t 02-515.06.65
www.asph.be

**Association francophone d'Aide aux
Handicapés Mentaux (AfrAHM)**

Avenue A. Giraud, 24
1030 Brussel
t 02-247.60.10
www.afrahm.be

HANDIPLUS

Jardins de Foutenay
Rue des Champs 67
1040 Brussel
t 02-646.34.76
www.handiplus.be

Oeuvre National des Aveugles

Handicap
Av. Dailly 90-92
1030 Brussel
t 02-241.65.68
www.ona.be

2. ANDERE ADRESSEN

**Centrum voor gelijkheid van kansen en
voor racismebestrijding**

Koningsstraat 138
1000 Brussel
t 0800-12.800 (gratis)
f 02-212.30.30
epost@cntr.be
www.diversiteit.be

Lokale Meldpunten discriminatie

Voor de contactgegevens van het dichtstbijzijnde meldpunt kan je contact opnemen met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

De volledige lijst van alle meldpunten kan je ook terugvinden op de website van het Centrum: www.diversiteit.be

**Instituut voor de Gelijkheid van
Vrouwen en Mannen**

E. Blerotstraat 1
1070 Brussel
t 02-233.41.75
f 02-233.40.32
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
www.igvm.belgium.be

**Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
en Beroepsopleiding (VDAB)**

Klachtenmanager
Consciencestraat 5-7
2800 Mechelen
t 015-28.15.39
f 015-28.16.40
www.vdab.be

**Actiris - Informatie Loket voor
discriminatie bij aanwerving**

Anspachlaan 65
1000 Brussel
t 02-505.78.78
infodiscriminatie@actiris.be
www.actiris.be

**Forem - Le Forem (le service public
wallon de l'emploi et de la formation)**

Direction juridique
Boulevard Tirou 1045
6000 Charleroi
t 071-20.67.03
www.leforem.be

Service bruxellois Phare – Personne Handicapée Autonomie Retrouvée

(ex-Service bruxellois francophone des personnes handicapées)

Rue des Palais 42

1030 Brussel

t 02-800.80.00

f 02-800.80.01

www.phare-irisnet.be

Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH)

Rue de la Rivelaine 21

6061 Charleroi

t 0800-16.061 (gratis)

f 0800-16.062

nvert@awiph.be

www.awiph.be

Vlaamse Agentschap voor Personen met een Handicap

Sterrenkundelaan 30

1210 Brussel

t 02-225.84.11

f 02-225.84.05

informatie@vaph.be

www.vaph.be

Dienststelle für Personen mit Behinderung

Aachener Strasse 69-71

4780 St.-Vith

t 080-22.91.11

f 080-22.90.98

www.dpb.be

Federale Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten

Federale Overheidsdienst

Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten

E. Blerotstraat 1

1070 Brussel (hoofdzetel)

t 02-235.54.01

f 02-235.54.04

tsw@werk.belgië.be

De regionale afdelingen vind je via:

www.werk.belgie.be

Federale Inspectie Welzijn op het Werk

Federale

Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Inspectie Toezicht Welzijn op het Werk

E. Blerotstraat 1

1070 Brussel (hoofdzetel)

t 02-233.45.11

f 02-233.42.31

tww@werk.belgië.be

De regionale afdelingen vind je via:

www.werk.belgie.be

Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie

Departement Werk en

Sociale Economie Inspectie Werk en Sociale Economie

Koning Albert II laan 35 bus 20

1030 Brussel

t 02-553.44.15

f 02-553.42.71

werkgelegenheid.inspectie@vlaanderen.be

www.werk.be

**Werkgelegenheidsinspectie van het
Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

*Bestuur Economie en Werkgelegenheid
Directie Gewestelijke werkgelegenheidsinspectie*

Kruidtuinlaan 20

1035 Brussel

t 02-800.35.00

f 02-800.38.07

gwi@mbhg.irisnet.be

www.brussel.irisnet.be

Waalse Werkgelegenheidsinspectie

*Division de l'Emploi et de la Formation
Professionnelle Inspection de l'Emploi et
de la Formation Professionnelle*

Place de Wallonie 1

5100 Jambes (siège)

t 081-33.44.21

f 081-33.44.22

De regionale afdelingen vind je via:

www.emploi.wallonie.be

Discriminatie van personen met een handicap

Wat is het en wat doe je eraan?

Praktische info en tips

Brussel, juli 2009

Uitgever:

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding

Koningsstraat 138, 1000 Brussel

t 02/212.30.00

f 02/212.30.30

epost@cntr.be

www.diversiteit.be

Redactie: Centrum voor gelijkheid van kansen
en voor racismebestrijding, in samenwerking met
Business Writers en enkele verenigingen van en voor
personen met handicap. We richten onze speciale dank
tot de volgende verenigingen en hun leden: Gelijke
Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap,
Inclusie Vlaanderen, l'AFrAHM (Association
francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux), Altéo
en l'Association Socialiste de la Personne Handicapée.

De teksten 'Easy-to-read' werden geschreven door
L'AFraHM vzw en herwerkt in het Nederlands door
Inclusie Vlaanderen vzw.

© European Easy-to-Read Logo: Inclusion Europe vzw.
Voor meer informatie zie www.inclusion-europe.org/etr

We danken alle personen die hebben meegewerkt aan
deze brochure.

Vertaling: Alphavit

Grafisch concept en opmaak: d-Artagnan

Druk: Perka

Fotografie: Bart De Keyser

Verantwoordelijke uitgever:

Jozef De Witte, directeur van het Centrum voor
gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Cette brochure est aussi disponible en français.

Je kan deze brochure terugvinden op de website van
het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding: www.diversiteit.be
Of je kan ze ook bestellen. Telefonisch: 02-212.30.00
per fax: 02-212.30.30 - per e-mail: epost@cntr.be

