

*Omdat iedereen te maken kan krijgen met een ziekte  
of een ongeval...*

**Voor een beleid  
van (her)integratie  
van personen met een handicap  
op de arbeidsmarkt**

**«Als het  
jou  
morgen**



**overkomt?»**

## Voor een [her]integratie politiek van personen met een handicap op de werkvloer!

Het is tijd om een beleid op touw te zetten voor de (her)integratie van personen met een handicap in jouw bedrijf. Iedereen had met een handicap geboren kunnen worden en daarom moeilijkheden onderkennen op de arbeidsmarkt. Of je kan van de ene dag op de andere een handicap verwerven door een ongeval of ziekte en niet meer in staat zijn om je huidige baan uit te oefenen.

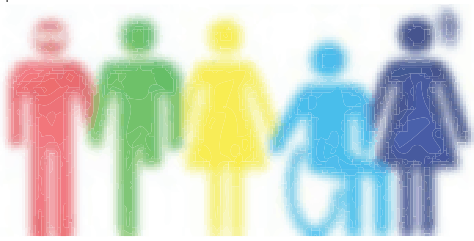
Als je ouder wordt, en langer moet werken door de federale overheidsmaatregelen, zal je dan nog steeds even fit zijn als nu?

### Wat als het morgen jou overkomt?

Elke werknemer loopt het risico om op een bepaald moment in zijn beroepsloopbaan met zo'n situatie geconfronteerd te worden.

Wil je graag proactief reageren, maar weet je niet hoe je in jouw bedrijf het thema 'arbeidshandicap' kan aankaarten





## Stel je de juiste vragen: Hoe stimuleren we de (her) integratie van personen met een handicap op de werkvloer? Hoe gaan we om met het verlies van bepaalde capaciteiten bij

- werknemers met een ziekte, al dan niet beroepsgerelateerd;
- werknemers die een arbeidsongeval hebben?

Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (geratificeerd door België in 2013) omschrijft gehandicapten als “personen met fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen, in wisselwerking met diverse drempels, kunnen beletten om volwaardig en daadwerkelijk deel te nemen aan de samenleving op voet van gelijkheid met andere personen.”



**In België verbiedt de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie**, de discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, **de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap**, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst.

Deze wet is van toepassing op alles wat in verband staat met de arbeidsverhoudingen: voorwaarden voor de toegang tot werk, arbeidsvoorwaarden, loon en verbreking van de arbeidsovereenkomst. Zij bepaalt dat een rechtstreeks onderscheid dat op een handicap is gebaseerd, uitsluitend gerechtvaardigd kan worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten. **Zij benadrukt dat het verboden is om te weigeren om redelijke aanpassingen te doen voor een persoon met een handicap.**



**1****Stel een inventaris of audit op van de situatie van gehandicapte personen in de overlegorganen van jouw bedrijf.****Via het CPBW:**

1. Heeft de onderneming een lijst opgemaakt met gemakkelijk aanpasbare werkposten?
2. Zijn er aanpassingen voorzien om de tewerkstelling van personen met een handicap te stimuleren?
3. Zijn er aanpassingen voorzien voor werknemers die ouder worden en aangepaste arbeidsomstandigheden nodig hebben?
4. ...

**Via de OR**

1. Heeft het bedrijf momenteel personen met een handicap in dienst  
Zo ja, hoeveel? In welk statuut? (arbeiders, bedienden)  
Met welke contracten? (aanneming, contract van bepaalde of onbepaalde duur, uitzendcontracten, studentestage)?
2. Kunnen de contracten voor personen die op de werkvloer komen via een enclave werking voor personen met een arbeidshandicap ook uitlopen in een vast contract in uw bedrijf?
3. Welk werk wordt uitgevoerd door gehandicapte personen (al dan niet na een arbeidsongeval of een beroepsziekte)?
4. Voorziet de onderneming een procedure voor beroepsomschakeling, of voor het invoeren van een speciale reclasseringscel na een arbeidsongeval of een beroepsziekte?
5. Is de onderneming van plan om de uitbesteding te verminderen ten voordele van de interne professionele reclassering (outsourcing)?
6. Zijn de aanwervingsprocedures toegankelijk, open en aangepast aan personen met een handicap?
7. ...

Op de arbeidsmarkt moet de nadruk liggen op de waardering van de talenten, de kennis en de ervaring van de persoon, ongeacht zijn of haar gezondheids-toestand.



Avec le soutien du Conseil non-discrimination et diversité (CND)  
Met de steun van de Raad voor Non-discriminatie en Diversiteit

RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE  
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST



## « Les 6 engagements des organisations syndicales »

L'inclusion et la (ré)intégration des personnes porteuses d'un handicap sur le marché du travail

### 3 Décembre, Journée internationale des personnes handicapées

Au cours des dernières années, la façon d'aborder la question du handicap a beaucoup évolué. Ainsi, on ne parle plus, aujourd'hui, de « personnes handicapées » mais, plus adéquatement, de personnes « porteuses d'un handicap », ce qui permet de bien faire la distinction entre la personne et le handicap qui l'affecte.

En Belgique, les personnes porteuses d'un handicap bénéficient d'une prise en charge spécialisée, au sens de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. L'Europe considère que « l'emploi assisté est un moyen de l'Union Européenne pour permettre aux personnes handicapées ou à tout autre groupe désavantagé d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché libre du travail ». En ce qui nous concerne, nous pensons que l'objectif majeur est l'inclusion de ces personnes dans tous les domaines de la vie sociale et professionnelle. En tant que défenseurs des droits des travailleurs, de tous les travailleurs, les syndicats bruxellois se mobilisent pour soutenir le droit des personnes porteuses d'un handicap à accéder à un emploi de qualité.

Dans ce cadre, ils revendiquent que chaque entreprise recrute, insère ou maintienne au travail des personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites.

## Les syndicats bruxellois formulent six priorités :

- L'accès à l'emploi de personnes porteuses d'un handicap est un droit.
- Chaque entreprise de plus de 50 travailleurs doit embaucher des personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites, quelles qu'en soient les causes (accident, accident du travail, maladie, maladie professionnelle, ...).
- Chaque entreprise doit, en outre, maintenir au travail les personnes affectées d'un handicap en cours de contrat.
- Tout travailleur a droit à un aménagement de son travail ou de son poste de travail ou encore à un reclassement, à la suite d'un aléa de la vie (accident, maladie, vieillissement), l'empêchant d'exercer son métier comme avant. Le travailleur concerné doit en outre être associé à cette recherche, en fonction de ses attentes et de ses compétences.
- Au sein des entreprises, les organes de concertation doivent traiter les questions relatives à l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap, avec une attention particulière à la sécurité du travailleur, à son bien-être et à ses capacités. La question de l'accessibilité de l'emploi à des personnes porteuses d'un handicap fait partie intégrante de la concertation sociale.
- La stigmatisation des personnes porteuses d'un handicap doit être combattue, en levant les obstacles à leur inclusion et en agissant sur les politiques d'emploi et d'inclusion sociale. Un revenu décent doit leur être garanti.
- Les plans de diversité bruxellois doivent prendre en compte la non-discrimination des personnes porteuses d'un handicap et l'insertion durable de celles-ci au sein de l'entreprise.

## “6 doelstellingen van de Brusselse vakbonden”

Inclusie en (re)integratie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap

### 3 December, Internationale dag van personen met een handicap

De voorbije jaren is de benadering van 'handicap' sterk veranderd. Zo spreken we niet langer van "gehandicapt", maar gebruiken we de juistere benaming "personen met een handicap", waarmee we duidelijk onderscheid maken tussen de persoon en de handicap die hij / zij heeft.

In België krijgen personen met een handicap gespecialiseerde opvang in de zin van het VN-verdrag over de rechten van personen met een handicap. Europa vindt dat "begeleid werken een middel van de Europese Unie is om personen met een handicap of andere benadeelde groepen de kans te bieden om op de vrije arbeidsmarkt een betaalde baan te krijgen en te behouden".

Wij vinden het vooral belangrijk dat deze personen een plaats krijgen in alle domeinen van het maatschappelijk leven en in de beroepsfeer.

De Brusselse vakbonden verdedigen de rechten van de werkers, van alle werkers, en ze komen dan ook op voor het recht van personen met een handicap op een kwaliteitsvolle baan.

Daarom eisen de vakbonden dat elke onderneming personen met een mentale en/of lichamelijke beperking zou aanwerven of aan het werk houden.

## De Brusselse vakbonden stellen zes prioriteiten:

- Personen met een handicap hebben recht op werk.
- Elke onderneming met meer dan 50 werkers moet personen met mentale en/of lichamelijke beperking aanwerven (ongeacht de oorzaak van de beperking: [arbeids]ongeval, [beroeps]ziekte, ...).
- Ook moet elke onderneming de personen aan het werk houden die tijdens de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst door een handicap zijn getroffen.
- Elke werker heeft recht op de aanpassing van zijn werk of zijn werkplek, of op herinschikking, wanneer dit vereist is als gevolg van een gebeurtenis (ongeval, ziekte, ouder worden) die beroepsuitoefening zoals voorheen verhindert. De werker moet bovendien bij deze zoektocht betrokken worden, er dient rekening gehouden met zijn verwachtingen en zijn bekwaamheden.
- In de ondernemingen moeten de overlegorganen de inclusie van personen met een handicap behandelen met bijzondere aandacht voor de veiligheid van de werker, voor zijn welzijn en zijn bekwaamheden. De toegang tot werk van personen met een handicap maakt integraal deel uit van het sociaal overleg.
- Stigmatisering van personen met een handicap moet worden bestreden door de hindernissen voor hun inclusie weg te werken en het werkgelegenheidsbeleid en het beleid voor sociale inclusie beter af te stemmen. Men moet hen een waardig inkomen waarborgen.
- In de Brusselse diversiteitsplannen moet de non-discriminatie en de duurzame inschikking van personen met een handicap opgenomen worden.

## Signatures /Handtekeningen

Chris Vannol, Secrétaire général CCE / Federaal secretaris ACV

Philippe Van Muylder, Secrétaire général FGTB / Secretaris-generaal ABVV

Philippe Vandenaabee, Secrétaire régional CGSLB / Regionaal secretaris ACIB

Lucia Baidan, PERMANENT REGIONAL EEN CCE BE / Verbondsecretaris Brusselse Werkloosheids ACV BE

Spirio Houmaye, PERMANENT SYNDICAL - CENTRALE GÉNÉRALE FGTB - ABVV ALGÈME CENTRALE

Mikhael Oufayem, PERMANENT SYNDICAL - CGSLB / Verbondsecretaris ACIB

Céline Frémont, Ministre chargée des Personnes handicapées / Minister belast met personen met een handicap

Blanco Deboett, Secrétaire d'Etat à l'Égalité des Chances / Staatssecretaris voor gelijkheid van kansen

Dieder Gotsis, Ministre chargé de l'Emploi / Didier Gotsis, Minister belast met Werkloosheid



FGTB-ABVV  
Brussel-Brussel



CGSLB  
BRUSSELS  
BRUSSELS

setca  
bbtk  
BRUSSELS

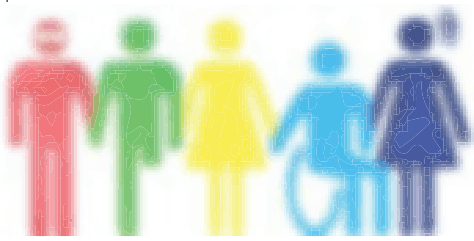


FGTB-ABVV  
Brussel-Brussel



setca  
bbtk  
BRUSSELS

ACV  
Brussel-Brussel



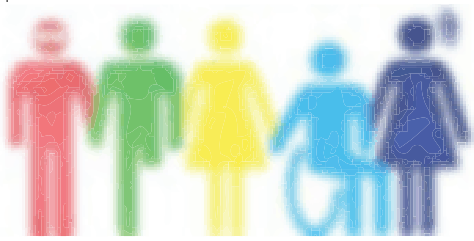
## 2

## Bepaal doelstellingen en plan acties

Welke prioriteiten wil je stellen? Welke acties kan je ondernemen om ze te bereiken? Wat is de toegevoegde waarde ervan voor de personen met een handicap wanneer het aankomt op gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie?

### *Enkele ideeën:*

- Denk na over het soort interne communicatie dat nodig is om de partijen in jouw bedrijf (werknemers, werkgever, afgevaardigden, collega's,...
- Start een voorlichtingsactie om komaf te maken met de vooroordelen en de stereotypen over personen met een handicap (BIJVOORBEELD: «een persoon met een handicap kan het werk niet aan»; «een persoon met een handicap moet steeds geholpen en gesuperviseerd worden»; «personen met een handicap zijn vaak afwezig»; «de arbeidsmarkt is niet gemaakt voor personen met een handicap»; «personen met een handicap zijn niet productief»...);
- ondervraag de OR over de kosten voor het aanpassen van de werkplek na een arbeidsongeval, een beroepsziekte, enz.;
- Voorzie opleidingsacties;
- Leid een vertrouwenspersoon op;
- Heb aandacht voor het onthaal en de ondersteuning van personen die een arbeidsongeval hebben gehad;
- Ontwikkel acties voor de aanwerving en de duurzame integratie van gehandicapte personen in de onderneming (een neutraler en anoniem aanwervingssysteem invoeren);
- Waarborg een onthaal en een systeem van peter-/meterschap;



- Voer een diversiteitsplan met acties voor de werknemers/sters en de gehandicapte werknemers/sters in het bijzonder;
- Waarborg een evenwicht tussen de acties gericht op het externe beeld van de onderneming en de communicatie- en bewustmakingacties voor het personeel.



### **De collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)**

In de cao's afgesloten in de Nationale Arbeidsraad vinden we het principe van gelijke behandeling en het verbod op alle discriminatie op het werk terug:

- \* de cao nr. 38 sexies van oktober 2008 ziet toe op de naleving van het principe van de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie.
- \* de cao nr. 95 van oktober 2008 maakt het mogelijk voor de paritaire comités om de nodige maatregelen te treffen om deze gedragscode te laten toepassen volgens de situatie eigen aan hun sector.
- \* De cao nr. 99 van 20 februari 1999 betreft het bezoldigingspeil van de werknemers/sters met een handicap. Deze cao garandeert het recht van de werknemers/sters met een handicap op een loon dat minstens gelijkwaardig is aan de minima (minimumloon, barema's) die van toepassing zijn op interprofessioneel, sectoraal of de ondernemingsniveau, ongeacht het principe van de vrije loononderhandeling.



## Op het Brusselse niveau: handicap in het Brussels Gewest

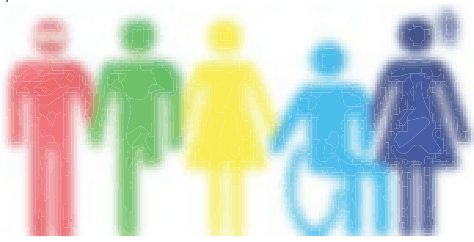
Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft de Europese richtlijnen betreffende de non-discriminatie op basis van de handicap omgezet in verschillende ordonnanties:

**Ordonnantie van 4 september 2008** ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar sector;

**Ordonnantie van 4 september 2008** betreffende de bestrijding van discriminatie en de gelijke behandeling inzake werkgelegenheid;

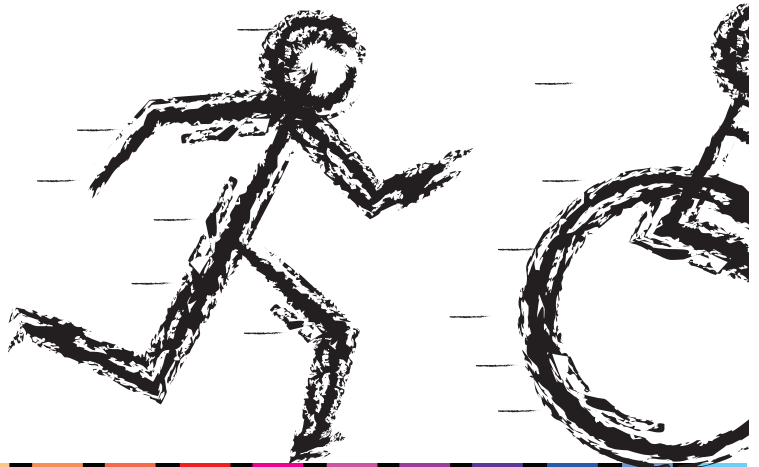
**Ordonnantie van 19 maart 2009** tot wijziging van de ordonnantie van 17 juli 2003, betreffende de Brusselse Huisvestingscode.

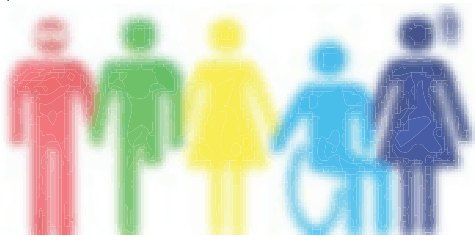
*De Brusselse administratie onderneemt concrete acties, enerzijds om meer personen met een handicap aan te werven en anderzijds om de werkomgeving van de ambtenaren met een handicap te verbeteren. Zo bestaat er bijvoorbeeld de omscholingsovereenkomst voor gehandicapten (beroepsaanpassingscontract, BAC): een opleidingsovereenkomst waarbij gehandicapte personen een beroepsopleiding krijgen in een normale werkomgeving om hen zo op de arbeidsmarkt voor te bereiden. Redelijke aanpassingen voor het*



*personeel en voor de burger (aanpassing van de werkplek en de werkomgeving op basis van de aanbevelingen van deskundigen en de arbeidsgeneesheer, inrichting van specifiek sanitair voor gehandicapte personen, verbetering van de toegang en aanpassing van de signalisatie in de administratieve gebouwen,...).*

Ook op internationaal niveau beschermen heel wat wettelijke regels van de Europese Unie, de Raad van Europa en de Verenigde Naties de personen in al hun diversiteit, en meer bepaald personen met een handicap.





### 3

## Voer gecoördineerde acties uit

### DE DIVERSITEITSPANNEN

De diversiteitsplannen van het Brussels hoofdstedelijk gewest bestaan uit een analyse van de situatie van verschillende groepen in de onderneming en uit een reeks acties die de werkgever op touw moet zetten om de diversiteit op de werkplek te garanderen.

Deze plannen moeten verplicht in overleg met de werknemersvertegenwoordigers uitgewerkt worden. Zij vormen dus een echte kans voor de afgevaardigden om wijzigingen voor te stellen in de procedures van werving en selectie, promotie, opleiding... zodat alle werknemers/sters gelijk behandeld worden, ongeacht hun geslacht, afkomst, leeftijd, onderwijsniveau of gezondheidstoestand.

### **Doelgroepen in de Brusselse diversiteitsplannen:**

Werknemers/sters met een handicap

Werknemers/sters van buitenlandse afkomst

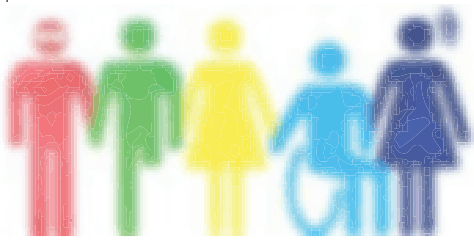
Jonge werknemers/sters (- van 26 jaar)

Werknemers/sters zonder diploma secundair onderwijs

Werknemers/sters met ervaring (+ 45 jaar)

Mannen = vrouwen / gender





## ***Ondersteuning in Brussel:***

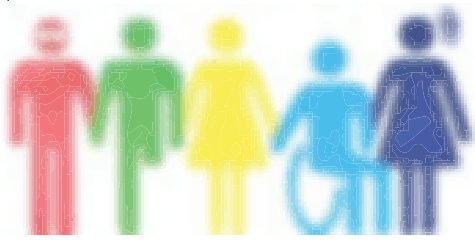
- Logistieke steun van de diversiteitconsulenten van Actiris: coaching bij de behandeling van de gegevens, uitvoeren van een audit van de onderneming, keuze van de mogelijke acties, opstellen van het plan, enz.
- Financiële steun: een tussenkomst ter hoogte van maximum € 10.000, bedrijven kunnen de helft van de kosten die ze maken terugbetaald krijgen tot een plafond van 10.000 euro. een bedrijf dat voor 8000 euro kosten maakt kan dan dus 4000 euro terugkrijgen, een bedrijf dat voor 30000 euro kosten maakt zal enkel de 10.000 euro terugkrijgen.

Mogelijkheid om na 2 jaar een «label» te krijgen bij positieve evaluatie

***Het «diversiteitsplan» = een middel tot verbetering van de arbeidsvoorwaarden rondom de gelijke behandeling van allen en iedereen.***

Aarzel niet om contact op te nemen met je vakbondsdiversiteitconsulent voor meer informatie (zie pagina 17)





## 4

### Evalueer je actieplan (tussentijdse evaluatie en eindevaluatie)

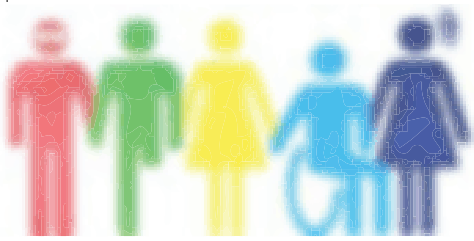
- Is het overleg rond het actieplan binnen je onderneming constructief?
- Leiden de gevoerde acties tot nu toe tot een constructieve oplossing voor de problematiek die in de basisanalyse werd aangestipt?
- Werden de beoogde doelstellingen verwezenlijkt? Welke?
- Welke middelen worden voorzien om de resultaten te verbeteren?
- Welke aanpassingen worden voorzien? Overweeg je actie aan te passen er geen impact is op het niveau van de aanwerving of het behoud van personen met een handicap (Welke actie is het minst/het meest relevant?)
- Wat zijn de nieuwe voorziene acties?
- Werden de begroting en timing gerespecteerd?

#### Enkele efficiënte acties per soort handicap

##### ***Gezichts- stoornis***

Hoe de mobiliteit van de werknemer in de onderneming vergemakkelijken?

- ◇ Door het lichtvolume in de kantoren te verbeteren.
- ◇ Door gebruik te maken van contrasten (aanbrengen van een contrasterende strook op de eerste en laatste trede van een trap).
- ◇ Door een markering in reliëf te plaatsen op de vloeren, de muren en de infodisplays.



### Hoe de leesbaarheid verbeteren?

Door de aanschaf van:

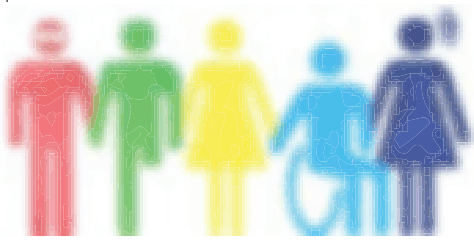
- ◇ vergrotingssoftware of de aankoop van grotere computerschermen;
- ◇ software voor stemsynthese om tekst in geluid om te zetten;
- ◇ een brailleklavier om de gegevens van het scherm om te zetten in brillekarakters;
- ◇ een vergrootglas om gemakkelijker teksten op papier te lezen.

### Hoe de werkomgeving inrichten?

- ◇ Door de gangen vrij te maken om de verplaatsingen in rolstoel of met krukken te vergemakkelijken.
- ◇ Door het kantoor zo in te richten dat nutteloze verplaatsingen vermeden worden (snelle en gemakkelijke toegang tot een computer, fax, telefoon, fotokopieertoestel, kasten,...)
- ◇ Door een parkingplaats voor mensen of personen met een handicap te voorzien, een hellend vlak,...
- ◇ Door aangepast sanitair te voorzien (maar niet geïsoleerd van de andere toiletten voor de personeelsleden).

***Beperkte  
mobiliteit***





## ***Gehoorstoornis***

- ◇ Door lichtsignalen te voorzien voor de telefoon, de toegangsbel van het kantoor, de fax...
- ◇ Door specifieke maatregelen te treffen voor het brandalarm (preventieplan)...

## ***Mentale handicap***

Hoe het werk organiseren en de werkruimte inrichten?

- ◇ de uit te voeren taken duidelijk te omlijnen en af te bakenen en door zich ervan te vergewissen dat de mentaal gehandicapte persoon de toevertrouwde taken goed heeft begrepen;
- ◇ Door het aanbieden van werk met eenvoudige en repetitieve taken, die over het algemeen goed uitgevoerd worden door personen met een mentale handicap;
- ◇ Door doelstellingen op korte termijn te geven die hij/zij snel kan verwezenlijken (schenkt meer voldoening);
- ◇ Door de regelmatige supervisie van een begeleider te voorzien;
- ◇ Door hem/haar niet uit te sluiten van beslissingen van het team, waarvan hij/zij een volwaardig lid is;
- ◇ Door stabiele aanknopingspunten te geven op het niveau van de werkomgeving die hem/haar geruststellen.

*Het is belangrijk dat ook de andere werknemers/sters in het bedrijf op de hoogte zijn van het thema 'handicap' problematiek. Zo kunnen ze de werknemers met een handicap zo goed mogelijk onthalen en hen ondersteunen in de integratie in hun nieuwe werkplek. Daarom moeten er voor hen eveneens opleidingen en/of bewustmakingsacties worden voorzien.*

ETA

## Informeert u voor meer gelijke kansen



**De maatwerkbedrijven**, de vroegere beschutte werkplaatsen, zijn ondernemingen met een sociale roeping maar ook met een economisch doel. Het zijn ondernemingen met een dubbele paradoxale verplichting, die van de economische dynamiek (productie) en die van professionele en sociale inschakeling van personen met een handicap (in maatwerkbedrijven maar ook in de gewone werkomgeving). Slechts 1% van de gehandicapte werknemers/sters in maatwerkbedrijven stroomt door naar de reguliere arbeidsmarkt. De oorzaken van deze situatie zijn goed gekend. Er is weinig motivatie om uit het statuut van maatwerk-werknemer te treden. Om de crisis het hoofd te bieden, beperken de maatwerkbedrijven hun werkterrein hoofdzakelijk uitbestedingscontracten; de beruchte aannemingscontracten.

Dit type contract is gestoeld op een wettelijk kader dat specifiek door elk Gewest wordt bepaald. Wij raden u aan om de verschillende wetteksten te raadplegen:

--> voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

De modaliteiten worden bepaald door een Besluit (2008/1584) van de COCOP betreffende de erkenning, de tegemoetkoming en de subsidiëring van erkende ondernemingen met aangepast werk.

Aan Nederlandstalige kant is de enige Vlaamse beschutte werkplaats in Brussel erkend door het «Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie» (Besluit van 21/10/2005 van de Vlaamse regering).

*Enkele aandachtspunten en informatie indien jouw onderneming beroep doet op dit type contract:*

--> Het aannemingscontract is bij voorkeur een contract van bepaalde duur.

--> Het maatwerkbedrijf blijft de verantwoordelijke voor de werknemers in het aannemingscontract.

--> Het maatwerkbedrijf ziet erop toe dat het werk compatibel is met de capaciteiten en de competenties van de gehandicapte werknemer.

--> Omkadering door een begeleider is een absolute vereiste.

--> Voor de werknemers die werken in een enclave moet erop toegezien worden dat de overlegorganen van het maatwerkbedrijf (OR, CBPW en vakbondsafvaardiging) bevoegd blijven.

--> Het maatwerkbedrijf moet de voorwaarden inzake welzijn en veiligheid van de werknemer vervullen.

*Aan Nederlandstalige kant is de enige Vlaamse « maatwerkbedrijf ». in Brussel erkend door het «Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie» (Besluit van 21/10/2005 van de Vlaamse regering).*



**Het is niet aan de werknemer om zich aan te passen aan de werkplek maar aan de werkgever om de werkplek aan te passen aan de werknemer/ster**

## **Doe beroep op de VAKBONDS DIVERSITEITCONSULENTEN VAN DE 3 VAKBONDEN**

De VAKBONDSCONSULENTEN hebben als specifieke opdracht:

- ☐ de diversiteit op de werkvloer ondersteunen met bewustmakingsacties en opleidingen van de werknemers/sters;
- ☐ aan de werknemersvertegenwoordigers de middelen leveren om de mechanismen van de discriminatie te begrijpen en om concrete acties te ondernemen voor meer diversiteit in hun onderneming;
- ☐ de vertegenwoordigers te helpen in de uitwerking van een «diagnose» van hun onderneming, in gemeenschappelijk front met de drie vakbonden;
- ☐ de vertegenwoordigers helpen om een open klimaat te creëren voor diversiteit binnen hun onderneming opdat de diversiteitsacties door alle werknemers/sters worden gedragen.

**diversities.brussels**



## Info en contact

Voor de ACLVB

Eva Sahin : [eva.sahin@cgsלב.be](mailto:eva.sahin@cgsלב.be)

Boudewijnlaan 8 - 1000 Brussel

02/210.01.03



Voor het ABVV

Samantha Smith : [diversite.bruxelles@fgtb.be](mailto:diversite.bruxelles@fgtb.be)

(02/552.03.55)

Youssef Ben Abdeljelil : [diversiteit.brussel@abvv.be](mailto:diversiteit.brussel@abvv.be)

(02/552.03.36)

Zwedenstraat 45 – 1060 Brussel



Voor het ACV

Rachida Kaaoiss : [diversite.bruxelles@acv-csc.be](mailto:diversite.bruxelles@acv-csc.be)

Emmanuel Wieme : [diversiteit.brussel@acv-csc.be](mailto:diversiteit.brussel@acv-csc.be)

Pletinckxstraat 19 - 1000 Brussel

02/557.85.41/42





# Solidariteit

Nuttige adressen en linken



**De cel Diversiteit van de Raad voor Non-Discriminatie en Diversiteit (RNDD)**

**van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

cellulediversite@actiris.be - 02/505.77.05

[www.diversite.irisnet.be](http://www.diversite.irisnet.be)

**In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherche)**

Paleizenstraat 42 - 1030 Brussel, Tel.: 02 800 8000

Fax: 02 800 8001, [info@phare.irisnet.be](mailto:info@phare.irisnet.be)

[www.phare-irisnet.be](http://www.phare-irisnet.be)

**Steunpunt Arbeid en Handicap**

Van Vaerenberghstraat 6 - 2600 Antwerpen-

Berchem, Tél.: 03/609 54 49 - Fax: 03/ 609 54 41

[info@handicapenarbeid.be](mailto:info@handicapenarbeid.be)

[www.handicapenarbeid.be](http://www.handicapenarbeid.be)

**Waaals agentschap voor de Integratie van gehandicapte personen.**

Administration Centrale.

Rue de la Rivelaine, 21 - 6061 Charleroi

Tél.: 071/205711 Fax.: 071/205102

[info@awiph.be](mailto:info@awiph.be) <http://www.awiph.be>

**Directie-Generaal Personen met een handicap van de Federale Openbare Dienst Sociale Zekerheid,**

Administratief Centrum Kruidtuin, Kruidtuinlaan 50

bus 150 - 1000 Brussel, Tel.: 02/507 87 99

Fax: 02/509 81 85. [handiF@minsoc.fed.be](mailto:handiF@minsoc.fed.be)

[www.handicap.fgov.be](http://www.handicap.fgov.be)





# is aanstekelijk!

## **Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme**

Koningstraat 138 - 1000 Brussel, Tel.: 02/212 30 00

Gratis groene nummer: 0800/12 800

Fax: 02/212 30 30 - [epost@cntr.be](mailto:epost@cntr.be)

[www.diversite.be](http://www.diversite.be)

## **Sociale beweging van zieke, gezonde en gehandicapte personen vzw (ALTEO)**

Haachtsesteenweg 579 bus 40 - 1031 Brussel

Tel.: 02/246 42 26 - Fax: 02/246 49 38

[alteo@mc.be](mailto:alteo@mc.be) - [www.alteoasbl.be](http://www.alteoasbl.be)

[www.aandeslag.be](http://www.aandeslag.be)

## **[www.disability-management.be](http://www.disability-management.be)**

(DM@work –Disability management at work)

## **<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=986837>**

Je kan er onder andere de volgende documenten terugvinden: Aanbeveling REC (2006)5 en Actieplan van de Raad van Europa voor de bevordering van de rechten en de volledige participatie van personen met een handicap aan de maatschappij : de levenskwaliteit van gehandicapte personen verbeteren in Europa 2006-2015.



*Omdat iedereen te maken kan krijgen met een ziekte  
of een ongeval...*

# Voor een beleid van (her)integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt

**ABVV-FGTB**  
Brussel-Bruxelles



Met de steun van de Raad voor Non-discriminatie en Diversiteit



«Als het  
jou  
morgen



overkomt?»