



unia.be    

Kader voor inclusief werk

Els Keytsman, Unia



GRIP webinar: inclusie op het werk – 7 okt 2020

Wettelijk kader voor inclusief werk



2006

Verdrag voor de rechten
van personen met een
handicap



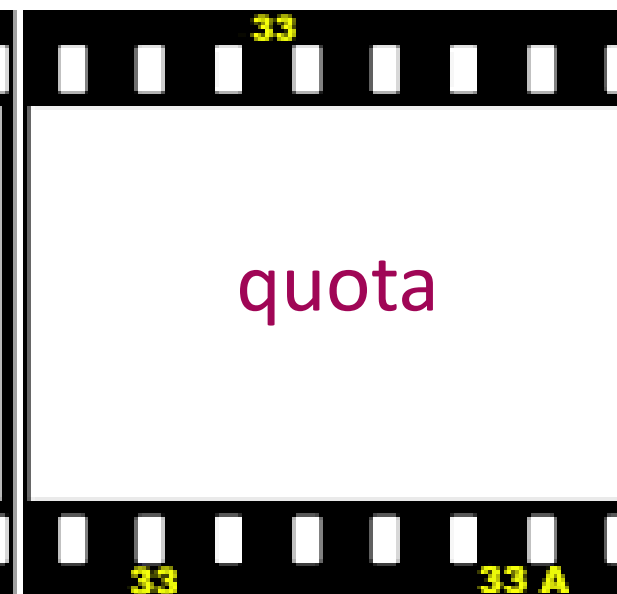
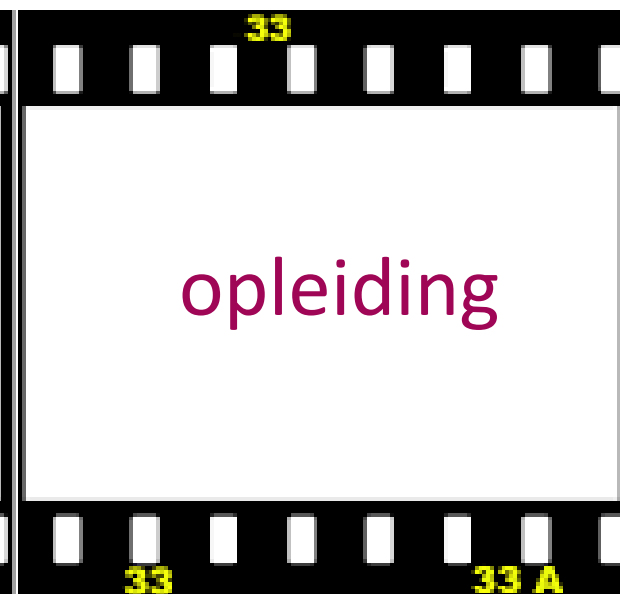
2009



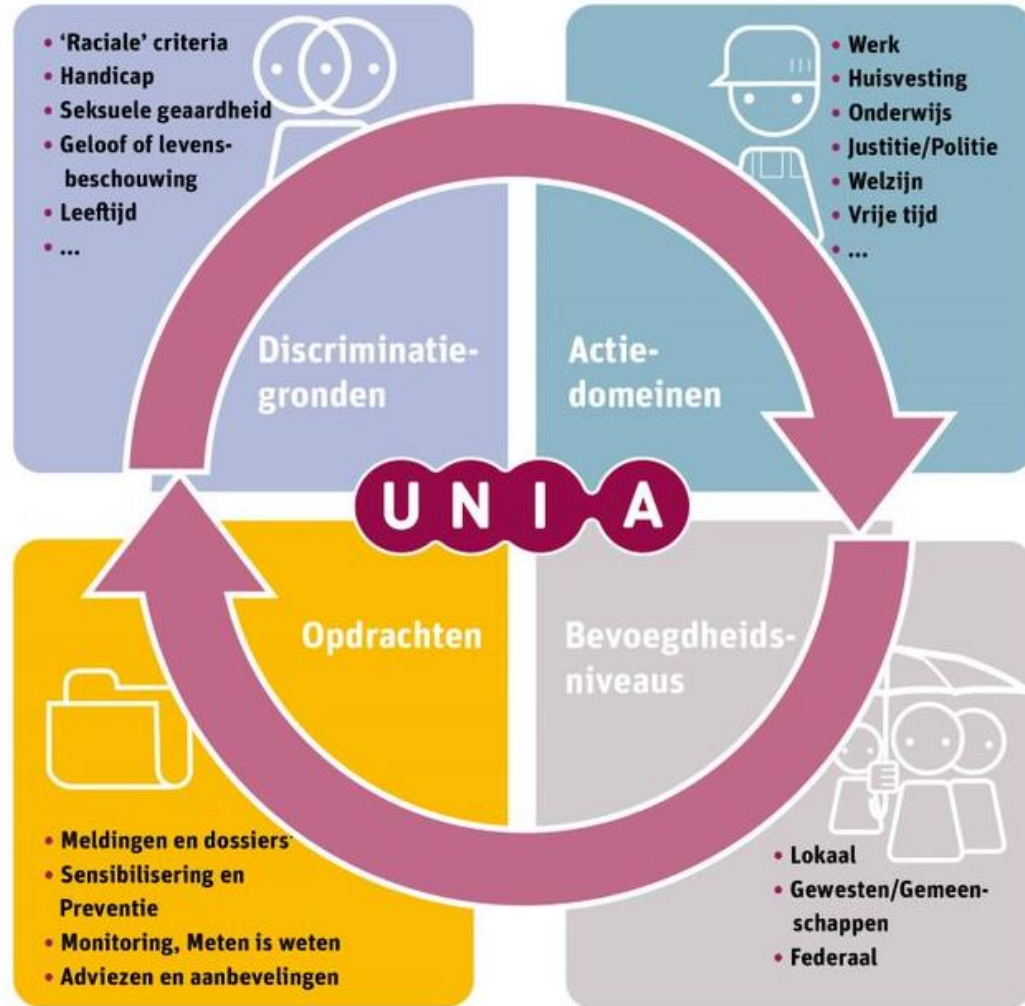
Interfederaal
Gelijkekansencentrum

2011

Bescherming,
promotie en
opvolging



Rol van Unia



meldingen > dossiers

17 criteria, alle domeinen

stand van zaken opvolgen

enquêtes, BCA

adviezen formuleren

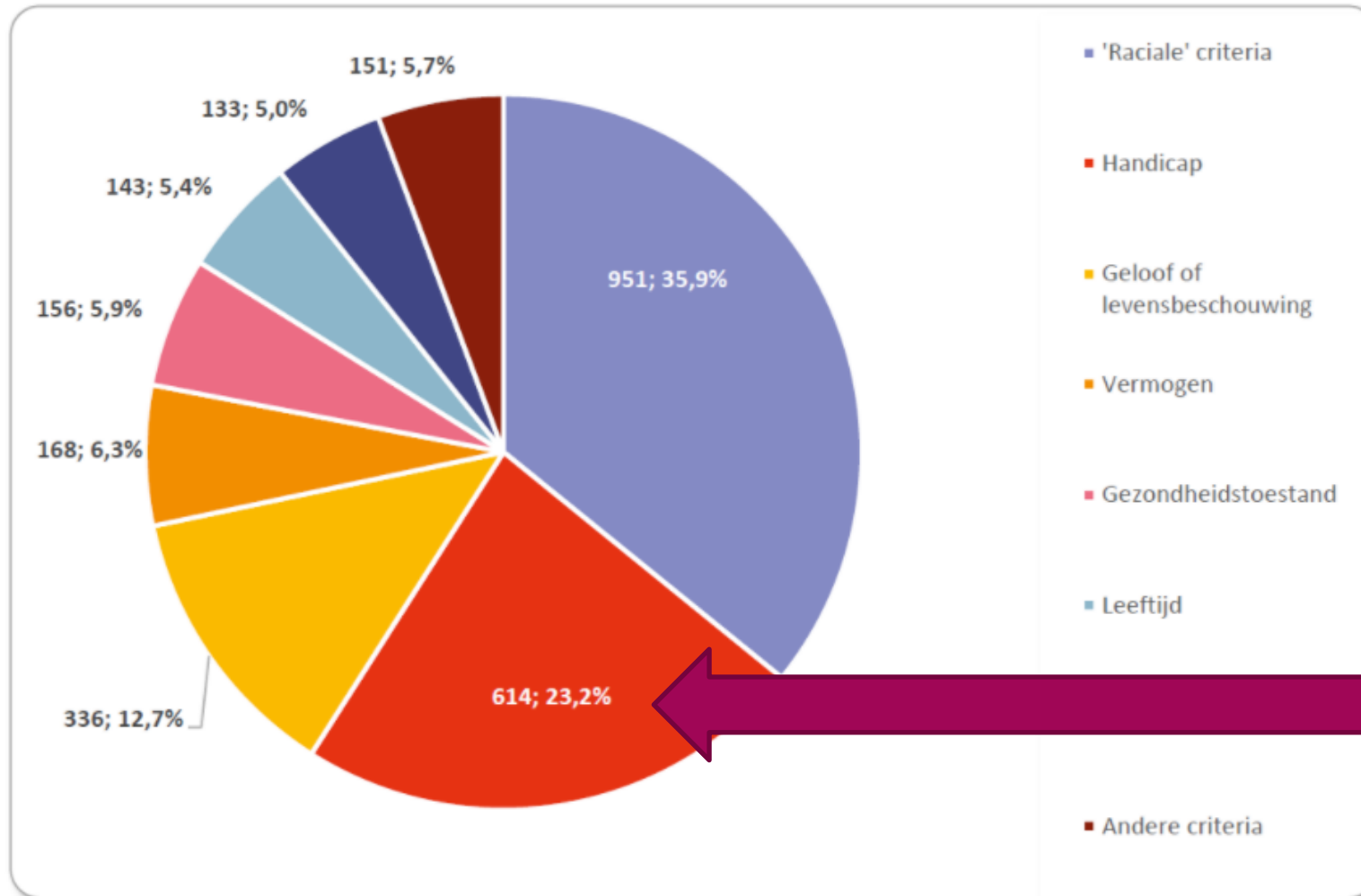
o.a. taskforces

rapporteren

2021 parallelrapport VN

Rol van Unia : dossiers

Grafiek 17: Nieuwe dossiers per criterium in 2019 (n =2.652)



2.652 dossiers

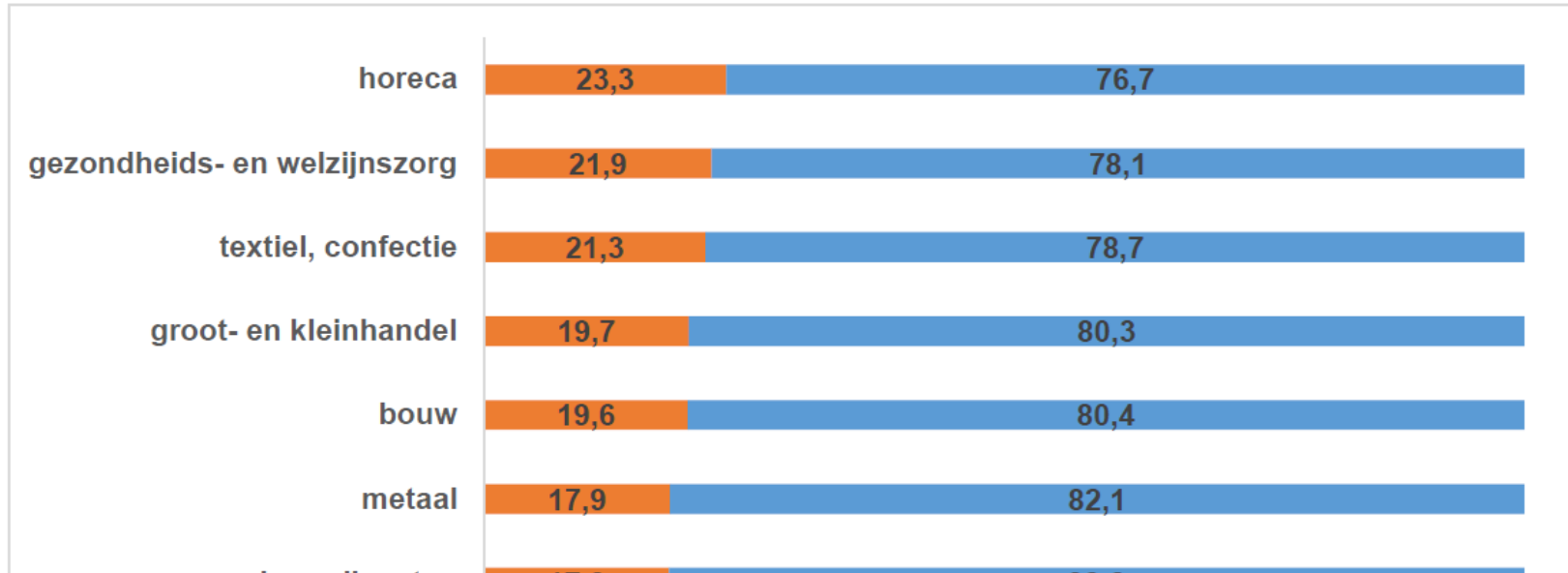
614 handicap

23,2% !

2^{de} hoogste

Sectoren met meer werknemers met een handicap

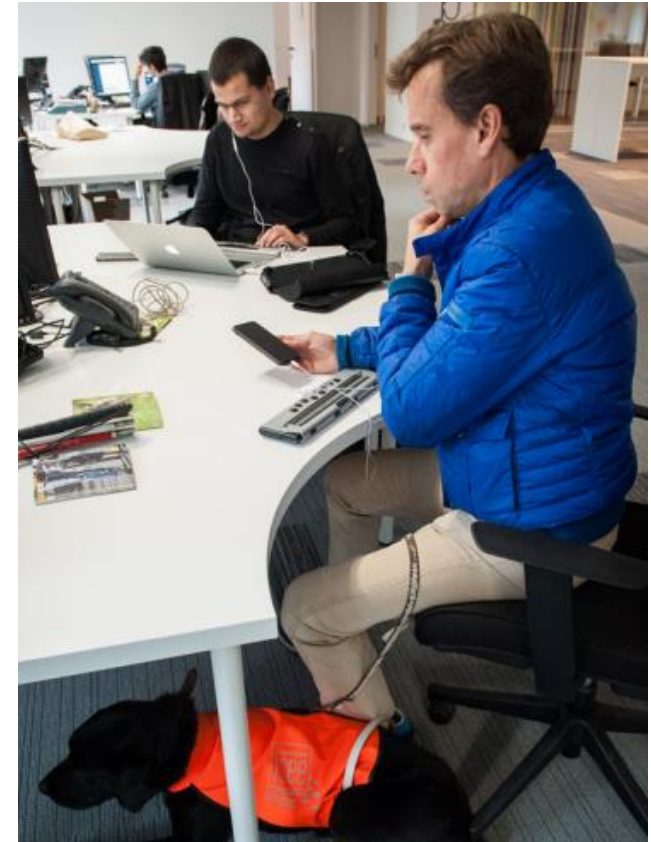
Figuur 7: Aandeel werknemers met een arbeidshandicap naar sector, 2016



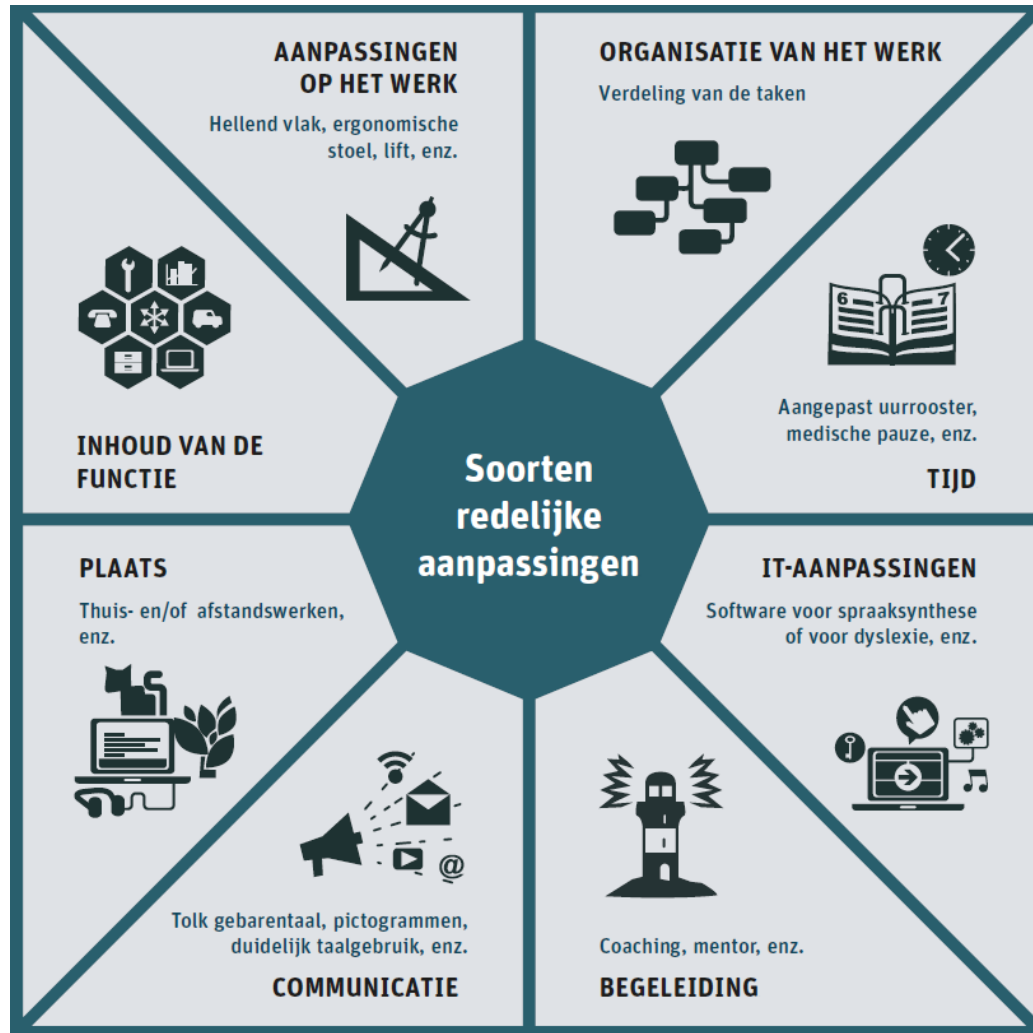
Werkzaamheidsgraad

- personen van Belgische origine **73,7%**
- personen van Maghrebijnse origine **46,5%**
- personen met een arbeidshandicap **45,6%**

Drempels voor werk



Drempels voor werk



1 op 3 ondervindt problemen met de aanvraag om een **redelijke aanpassing** op het werk

WAT IS EEN HANDICAP?

Een handicap ontstaat doordat een omgeving niet aangepast is aan een :

- fysieke
- psychische
- verstandelijke
- of zintuigelijke

beperking.



Opgepast.

Redelijke aanpassingen zijn noodzakelijk om drempels te compenseren. Zo kunnen werknemers met een handicap gelijkwaardig aan het werk.

Een redelijke aanpassing weigeren is discriminerend.

NOOD AAN ADVIES?

Doe beroep op de personeelsdienst, de preventieadviseur, de jobcoach, experts, vakbond, enz.

HEEFT DE PERSOON RECHT OP EEN REDELIJKE AANPASSING OP HET WERK?

1

Heeft de persoon een handicap?

Ja

2

Indien ja, wat heeft de persoon nodig?



3

Welke aanpassingen beantwoorden aan die noden?

Kies de aanpassingen en lijst ze op. Let op, aanpassingen moeten:



- Op maat én efficiënt zijn



- Een gelijkwaardige deelname mogelijk maken



- De zelfstandigheid van de persoon garanderen



- De veiligheid en de waardigheid van de persoon verzekeren

4

Zijn de aanpassingen redelijk?

Voor elke gekozen aanpassing, beantwoord je deze vragen om te weten of de gekozen aanpassing redelijk is:



- Hoeveel kost het (na aftrek van subsidies)?



- Heeft het invloed op de organisatie van het werk?



- Hoeveel personen zullen het gebruiken, hoe vaak en hoe lang?



- Heeft het invloed op de omgeving en/of de collega's?



- Zijn er alternatieve oplossingen?

5

Als de aanpassing onredelijk is, mag je de aanpassing weigeren. Als de aanpassing redelijk is, ga naar 6.



6

Als de aanpassing redelijk is, moet je ze toestaan. Na de goedkeuring:



- Schrijf je de redelijke aanpassing op



- Informeer je de collega's



- Evalueer je regelmatig of de redelijke aanpassing nog beantwoordt aan de noden

Als na evaluatie de aanpassing niet meer beantwoordt aan de noden, start je terug bij 1.

Inclusief beleid betekent ...

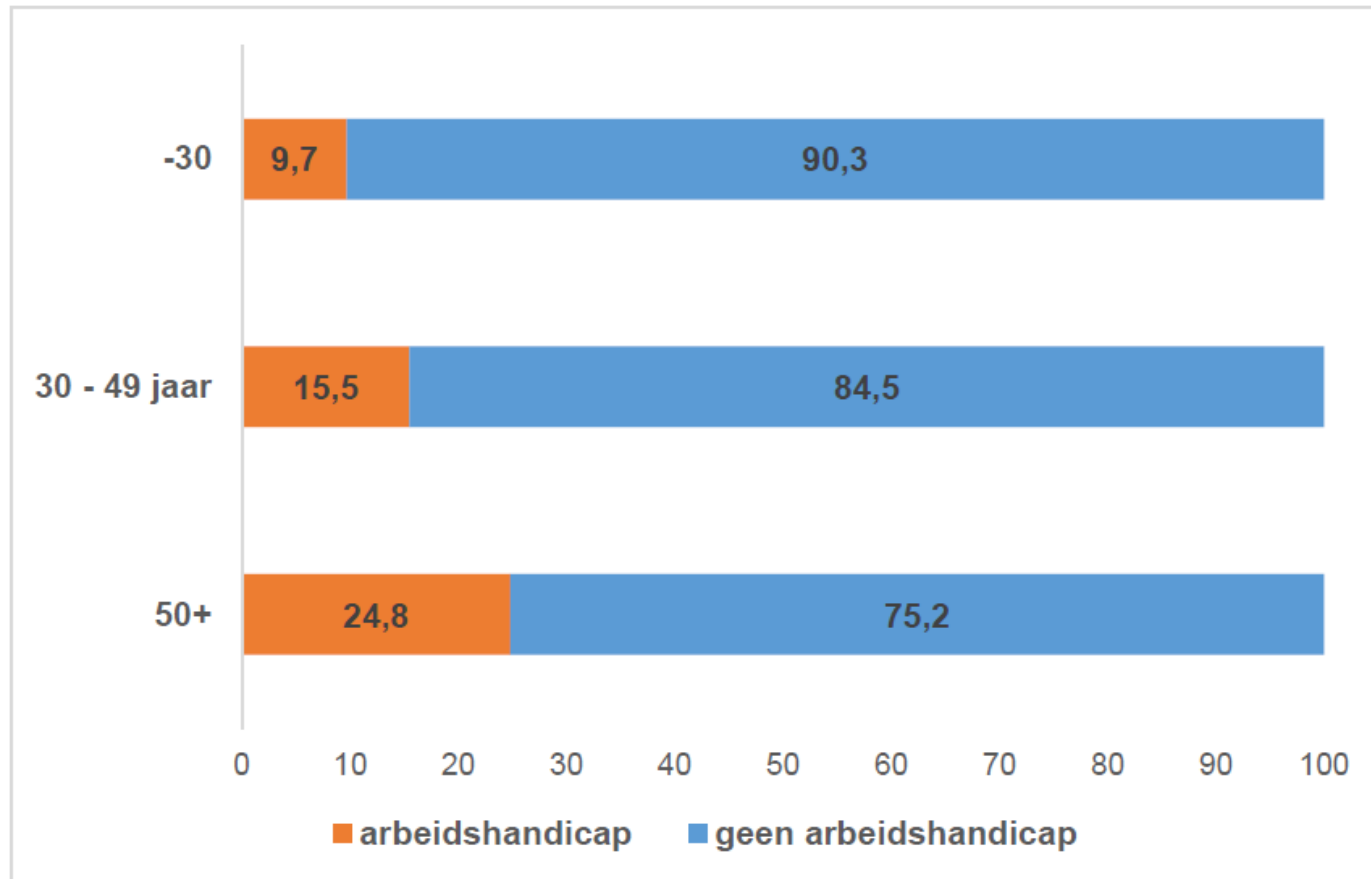


inclusief

- ondernemen
- personeelsbeleid
- leidinggeven
- werken
- samenwerken

Werknemers met een handicap

Figuur 3: Aandeel werknemers met een arbeidshandicap naar leeftijd, 2016



17,8%

Neemt toe:

- ongevallen
- lifestyle
- oudere werknemers

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers, 2016

Is disability innovation the next big startup?



Keith Kirkland | TED Residency

Wearable tech that helps you navigate by touch



Share



Add to list



Like



Recommend



unia.be



Meer weten over het werk van Unia ?

Zie op onze website : www.unia.be

- Onderhandelde oplossingen
<https://www.unia.be/nl/rechtspraak-alternatieven/onderhandelde-oplossingen>
- Rechtspraak
<https://www.unia.be/nl/rechtspraak-alternatieven/rechtspraak>
- In jouw regio
<https://www.unia.be/nl/sensibilisering-en-preventie/in-jouw-regio>

GOOGLE MAPS ON ANDROID NOW TELLS YOU WHEN TO GET OFF BUS OR TRAIN

 JANUARY 2, 2018  VENKAT  GOOGLE, NAVIGATION  2

