

Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

Handicap of chronische ziekte? Gelijke behandeling wettelijk geregeld

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
Directie Gehandicaptenbeleid

- 1 Wat houdt de wet in? 5
- 2 Gelijke behandeling op het werk 8
- 3 Gelijke behandeling in het beroepsonderwijs 12
- 4 Gelijke behandeling in het openbaar vervoer 14
- 5 Als u ongelijk behandeld wordt 15
- 6 Meer weten? 17

Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

Handicap of chronische ziekte? Gelijke behandeling wettelijk geregeld

Het is in Nederland verboden om iemand ongelijk te behandelen vanwege een handicap of chronische ziekte. Dat staat in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Deze wet is op 1 december 2003 in werking getreden. Het recht op gelijke behandeling geldt allereerst op het werk en in het beroeps- onderwijs. Later zal de wet ook van toepassing zijn op het openbaar vervoer. In deze brochure leest u wat de wet concreet inhoudt.



1 Wat houdt de wet in?

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte verbiedt ongelijke behandeling vanwege een handicap of chronische ziekte. Anders gezegd: het is verboden om mensen te discrimineren omdat ze gehandicapt of chronisch ziek zijn. De wet is van toepassing op drie terreinen: werk, beroepsonderwijs en het openbaar vervoer.

Waarom deze wet?

Ieder mens in Nederland heeft recht op gelijke behandeling. Dat is geregeld in de Grondwet. Discriminatie, op welke grond dan ook, is verboden. Toch is de praktijk soms anders. Zo hebben mensen met een handicap of chronische ziekte wel degelijk te maken met ongelijke behandeling. Vooral in het werk, op school en in het openbaar vervoer stuiten ze op belemmeringen. De regering wil dat mensen met een handicap of chronische ziekte volwaardig kunnen deelnemen aan de maatschappij. Daarom is de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte gemaakt.

Welke handicaps en ziekten?

Alle lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen vallen onder de wet. Met opzet zijn de verschillende handicaps en ziekten niet genoemd. De wet is namelijk ook bedoeld voor mensen die gediscrimineerd worden omdat er wordt gedacht dat zij een handicap of chronische ziekte hebben. Bijvoorbeeld als een sollicitant met een kaal hoofd niet wordt aangenomen omdat de werkgever denkt dat hij kanker heeft. Of als een studente in een rolstoel niet op een opleiding wordt toegelaten omdat men denkt dat zij ook een verstandelijke handicap heeft.

Direct en indirect onderscheid: allebei verboden

Er mag alleen niet direct onderscheid worden gemaakt, ook indirect onderscheid is verboden.

Bij *direct* onderscheid wordt er rechtstreeks gediscrimineerd. Een werknemer krijgt bijvoorbeeld geen promotie, enkel en alleen omdat hij of zij een handicap of ziekte heeft.

Indirect onderscheid is vaak lastiger te zien. Bij indirect onderscheid lijkt het alsof iemand niet vanwege een handicap of ziekte wordt benadeeld, maar in de praktijk leidt die behandeling toch tot onderscheid.

Voorbeeld

In een bedrijf is het verboden om honden mee te nemen naar het werk. Met deze maatregel wordt indirect onderscheid gemaakt. Het betekent immers dat het bedrijf niet toegankelijk is voor werknemers met een blindengeleidehond.

Soms mag onderscheid wel

Het is niet altijd verboden om direct onderscheid te maken. Soms mag het wel:

- Als er risico's zijn voor de gezondheid en veiligheid van de persoon zelf en van anderen (bijvoorbeeld als een operatiearts hepatitis B heeft).
- Als mensen met beperkingen speciale voorzieningen nodig hebben om te kunnen functioneren in de maatschappij (zoals een speciale parkeerplaats of een REA-voorziening); het gaat dan om voorzieningen die mensen zonder handicap niet krijgen.
- Als het om positieve actie gaat die nodig is om een achterstand in te lopen (voorkeursbeleid).

Indirect onderscheid mag op grond van bovenstaande redenen én als het onderscheid 'objectief gerechtvaardigd' is. Er moet dan worden aangetoond dat het onderscheid niets te maken heeft met discriminatie en dat het echt noodzakelijk is.

Voorbeeld

Een vrouw met een nierziekte solliciteert naar de functie van beleidsmedewerker. In de advertentie staat dat vrouwen en gehandicapten uitdrukkelijk worden verzocht te solliciteren. Bij gelijke geschiktheid krijgen zij voorrang. De vrouw wordt in de eerste ronde afgewezen. Ze schakelt de Commissie Gelijke Behandeling in voor een onderzoek. Uit het onderzoek blijkt dat de vrouw is afgewezen op grond van functie-eisen en niet omdat zij chronisch ziek is. De Commissie oordeelt dan ook dat de werkgever niet in strijd met de wet heeft gehandeld.

Gelijke behandeling in Nederland goed geregeld

In de Grondwet staat dat alle mensen in Nederland in gelijke gevallen gelijk moeten worden behandeld. Dit fundamentele recht op gelijke behandeling is in verschillende wetten uitgewerkt. Zo is er de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de Algemene wet gelijke behandeling. In deze laatste wet staat dat er niet mag worden gediscrimineerd vanwege godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat. De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte is hier een aanvulling op. Naar verwachting zal het wetsvoorstel voor gelijke behandeling op grond van leeftijd op het werk binnenkort eveneens in werking treden.



2 Gelijke behandeling op het werk

Iedere werknemer met een handicap of chronische ziekte heeft recht op gelijke behandeling. Dat geldt ook voor sollicitanten en tijdelijke werknemers.

Werkgevers, uitzendbureaus, headhunters en selectiebureaus zijn verplicht om mensen met een handicap of chronische ziekte een gelijke kans te bieden. Het maken van onderscheid is verboden.

Werving en selectie

Sollicitanten hebben recht op gelijke behandeling. Natuurlijk is de werkgever vrij om de meest geschikte kandidaat te kiezen. Maar tijdens de hele sollicitatieprocedure – vanaf de advertentie tot en met het sluiten van de arbeidsovereenkomst – mogen mensen met een handicap of chronische ziekte niet ongelijk worden behandeld. Het enkele feit dat een kandidaat een handicap of chronische ziekte heeft, maakt de kandidaat niet minder geschikt.

Voorbeeld

Een reclamebureau zoekt een copywriter. In de advertentie staat dat de kandidaat een geschreven tekst zonder hulpmiddelen moet kunnen lezen. Hier is sprake van indirect onderscheid omdat deze eis tot gevolg heeft dat blinde of slechtziende mensen onevenredig worden getroffen.

Arbeidsvoorwaarden

Een werkgever mag in de arbeidsvoorwaarden geen onderscheid maken tussen werknemers met en zonder handicap of chronische ziekte. Iemand met een handicap mag dus bijvoorbeeld niet minder salaris krijgen dan iemand zonder handicap die hetzelfde werk doet. Deze regel geldt ook voor alle andere arbeidsvoorwaarden, zoals de vakantieregeling, verlof, reiskostenvergoeding, een promotie of een opleiding. Ook de arbeidsomstandigheden vallen onder de wet.

Ontslag

Werknemers hebben recht op gelijke behandeling bij ontslag. Een werkgever mag hierbij geen onderscheid maken tussen werknemers met en zonder handicap of chronische ziekte. Bij iedere ontslagaanvraag wordt gecheckt of

de werkgever de regels voor gelijke behandeling heeft nageleefd. Is er sprake van ongelijke behandeling, dan kan de werknemer het ontslag nietig laten verklaren bij de rechter.

Bent u gezond?

De Wet op de medische keuringen bepaalt dat er tijdens een sollicitatiegesprek niet mag worden gevraagd naar iemands gezondheid. Er mag geen vragenlijst over de gezondheid worden ingevuld. Ook een medische keuring tijdens een selectieprocedure is in beginsel verboden. Een medische keuring mag alleen om vast te stellen of de sollicitant de functie kan uitoefenen zonder gevaar voor de eigen gezondheid en veiligheid. Zo'n keuring mag pas als de betreffende persoon de laatst overgebleven kandidaat is. Voorafgaand krijgt de sollicitant schriftelijke informatie over het hoe en wat van de keuring.

Soms zijn aanpassingen nodig

Mensen met een handicap of chronische ziekte hebben soms een aanpassing nodig om te kunnen werken. Bijvoorbeeld de drempels uit een kantoor of aangepaste werktijden. Zij moeten dit zelf bij hun werkgever aangeven. Een werkgever mag immers niet naar de gezondheidssituatie vragen. Een werknemer hoeft overigens niet gedetailleerd aan te geven wat voor aanpassing er nodig is. Een werkgever is verplicht om deze aanpassingen speciaal voor de betreffende werknemer te doen. Er zijn twee voorwaarden: de aanpassing moet geschikt zijn én noodzakelijk. Met geschikt wordt bedoeld dat de aanpassing inderdaad een belemmering wegneemt en de zelfstandigheid van de betreffende persoon vergroot. Noodzakelijk wil zeggen dat hetzelfde doel niet op een andere manier kan worden bereikt. De arbodienst kan de werkgever hierbij adviseren.

Een aanpassing moet overigens niet onevenredig belastend zijn. Hierbij spelen mee: de grootte van de organisatie, de kosten van de aanpassing, eventuele financiële tegemoetkomingen, de haalbaarheid en uiteraard de financiële draagkracht van de organisatie. Een kostbare lift aanleggen terwijl de betreffende medewerker een tijdelijk contract heeft, kan wellicht ook op een andere manier worden opgelost. Bijvoorbeeld door het creëren van een werkplek op de begane grond.

Tip

Er zijn wettelijke vergoedingsmogelijkheden om werkgevers tegemoet te komen in de kosten van een aanpassing. Kijk op www.szw.nl of www.ehbw.nl

Vrije beroepen

Ook de vrije beroepen vallen onder de wet. Er mag kort gezegd geen onderscheid worden gemaakt bij de toegang tot en uitvoering van een vrij beroep. Denk bijvoorbeeld aan een maatschap van fysiotherapeuten die op zoek zijn naar een fysiotherapeut om toe te treden tot de maatschap. Zij mogen een fysiotherapeut niet weigeren vanwege diens handicap of chronische ziekte.



Regels voor werkgevers

- In een personeelsadvertentie mogen alleen eisen staan die relevant zijn voor het werk.
- Tijdens het sollicitatiegesprek mogen geen vragen gesteld worden die direct of indirect onderscheid maken op grond van handicap of chronische ziekte.
- Er mogen geen vragen worden gesteld over de gezondheid van een sollicitant. Ook mag niet bij de oude werkgever geïnformeerd worden naar het ziekteverzuim van de kandidaat. Dit is bepaald in de Wet op de medische keuringen.
- Op het werk mag geen onderscheid gemaakt worden tussen werknemers met en zonder handicap of chronische ziekte. Dit geldt voor de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en bij het ontslag.
- Als een werknemer een aanpassing nodig heeft om het werk te kunnen uitoefenen, dan is de werkgever in beginsel verplicht om die aanpassing te doen. De arbodienst kan adviseren over soorten aanpassingen.

3 Gelijke behandeling in het beroepsonderwijs

Het beroepsonderwijs is in Nederland voor iedereen toegankelijk, zo stelt de wet. Er mag geen onderscheid worden gemaakt tussen leerlingen en studenten met en zonder handicap of chronische ziekte. Onderwijsinstellingen, maar ook docenten, decanen en ieder ander die beroepsonderwijs aanbiedt, zijn wettelijk verplicht om zich hieraan te houden. Het maken van onderscheid is verboden.

Mbo, hbo, universiteiten

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte geldt voor alle opleidingen die leerlingen en studenten voorbereiden op een beroep. Concreet gaat het om alle mbo-, hbo- en universitaire opleidingen, openbaar en bijzonder, publiek en particulier onderwijs. Ook het praktijkonderwijs van het speciaal voortgezet onderwijs valt onder deze wet.

Lessen en stages

Het recht op gelijke behandeling geldt voor alle onderdelen van het beroeps- onderwijs: de toegang tot het onderwijs, de lessen zelf, de stages, de voorlichting over de beroepskeuze en de examens. Het feit dat de leerling in de toekomst het beroep niet zal kunnen uitoefenen, is geen reden om de beroepsopleiding te weigeren. Uiteraard moet iemand wel aan de (essentiële) opleidingsvereisten voldoen, bijvoorbeeld een vwo-diploma hebben voor een universitaire opleiding.

Aanpassingen nodig?

Als een leerling of student met een handicap of chronische ziekte een aanpassing nodig heeft, dan moet de school die bieden. Denk bijvoorbeeld aan extra studietijd of aan een aanpassing van het gebouw. De school hoeft pas iets aan te passen als een leerling of student dat aangeeft. Er zijn twee voorwaarden: de aanpassing moet geschikt zijn én noodzakelijk. Met geschikt wordt bedoeld dat de aanpassing inderdaad een belemmering wegneemt en de zelfstandigheid van de betreffende leerling of student vergroot. Noodzakelijk wil zeggen dat hetzelfde doel niet op een andere manier kan worden bereikt. Ook nu geldt: een aanpassing moet geen onevenredige belasting zijn. Hierbij spelen mee: de grootte van de school, de kosten van de aanpassing, eventuele financiële tegemoetkomingen, de haalbaarheid en uiteraard de financiële draagkracht van de school.

Voorbeeld

Een dyslectische eindexamenkandidaat vroeg het schoolbestuur om de eindexamentekst van Nederlands en Duits te mogen meeluisteren via een ingesproken band op een walkman. Het schoolbestuur weigerde dit. De rechtbank oordeelde dat het schoolbestuur onrechtmatig handelde. De faciliteit was een adequaat middel om de nadelige effecten van dyslexie te kunnen compenseren, aldus de rechtbank.

Regels voor het beroepsonderwijs

- Een leerling of student mag niet worden geweigerd op een school voor beroepsonderwijs vanwege een handicap of chronische ziekte.
- In de lessen, tijdens de stages en de examens mag geen onderscheid gemaakt worden tussen leerlingen/studenten met en zonder handicap of chronische ziekte.
- Schooldecanen die voorlichting geven over de beroepskeuze moeten iedereen dezelfde voorlichting geven: zij mogen geen onderscheid maken op grond van een handicap of chronische ziekte.
- Als een leerling of student een aanpassing nodig heeft om de opleiding te kunnen volgen, dan is de school verplicht om die aanpassing te doen.

4 Gelijke behandeling in het openbaar vervoer

Een kaartje kopen, de dienstregeling lezen, in de bus of trein stappen... Voor mensen met een handicap of chronische ziekte valt het vaak niet mee om gebruik te maken van het openbaar vervoer. Het kabinet vindt dat mobiliteit een belangrijke voorwaarde is om volwaardig deel te kunnen nemen aan de maatschappij. Daarom staat er in de nieuwe wet dat het openbaar vervoer op termijn voor iedereen toegankelijk moet zijn, ook voor mensen met een handicap of chronische ziekte.

Wat houdt dit in?

De wet zal op termijn ook op het openbaar vervoer van toepassing zijn. Daarbij gaat het om de toegankelijkheid: de toegang tot het openbaar vervoer, het gebruik van reisinformatie (dienstregeling) en het kopen van een kaartje. Uitgangspunt is dat mensen met een beperking zoveel mogelijk zelfstandig gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer. Dit betekent bijvoorbeeld dat loketten en betaalautomaten toegankelijk moeten zijn, dat de reisinformatie in braille te lezen is en dat er liften zijn naar ieder perron. De precieze toegankelijkheidseisen voor het openbaar vervoer komen in een algemene maatregel van bestuur te staan.

Al het vervoer

Al het openbaar vervoer in Nederland moet toegankelijk worden: bus, trein, tram, metro en trolley. De wet is niet van toepassing op (lucht)vaartuigen, besloten busvervoer en taxi's.

5 Als u ongelijk behandeld wordt...

Wie ongelijk wordt behandeld vanwege een handicap of chronische ziekte, kan een klacht indienen. Hieronder staan de stappen die u kunt zetten.

Naar werkgever of onderwijsinstelling

Bent u van mening dat u ongelijk wordt behandeld, leg uw klacht dan voor aan uw werkgever of onderwijsinstelling. U kunt zich ook wenden tot de klachtenfunctionaris of klachtencommissie van het bedrijf of de onderwijsinstelling. Overleg samen over een oplossing.

Naar de Commissie Gelijke Behandeling (CGB)

Een klacht over ongelijke behandeling kan ook worden voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling. Dit is een onafhankelijke instantie die kijkt of de wetten op het gebied van gelijke behandeling goed worden nageleefd. Zowel particulieren als organisaties kunnen de Commissie inschakelen. Dit geldt ook voor een werkgever of onderwijsinstelling die wil weten of het eigen beleid rechtmatig is. De Commissie Gelijke Behandeling kan een onderzoek instellen en een oordeel geven. Hier zijn geen kosten aan verbonden.

Let wel: de Commissie beoordeelt alleen of er sprake is van ongelijke behandeling. Het oordeel is niet juridisch bindend. In de praktijk worden het oordeel en de aanbevelingen vaak wel opgevolgd. Komt er een juridische procedure, dan kan het oordeel worden voorgelegd aan de rechter.

Naar de rechter

Wie zich gediscrimineerd voelt, kan de zaak voorleggen aan de burgerlijke of bestuursrechter. Dit kan meteen of nadat de Commissie een oordeel heeft uitgesproken. De kosten van de advocaat komen voor eigen rekening. Een rechter mag niet zelf de zaak onderzoeken en is dus afhankelijk van de informatie die de partijen hem voorgeven. De rechter kan wel de Commissie Gelijke Behandeling vragen om advies.

Zo is de procedure

- 1 Wie een verzoek indient bij de Commissie Gelijke Behandeling of de rechter, moet met feiten komen om het verzoek te onderbouwen. Alleen de uitspraak 'ik ben gediscrimineerd' is dus niet voldoende.
- 2 Als de Commissie of rechter vindt dat er een vermoeden van onderscheid is, dan wordt de bewijslast omgedraaid. Dit betekent dat degene die mogelijk onderscheid maakt, met feiten moet komen waaruit blijkt dat er geen onterecht onderscheid wordt gemaakt.
- 3 De Commissie heeft een actieve onderzoekstaak en kan ook zelf op zoek gaan naar bewijsmateriaal.

En dan?

Als er inderdaad sprake is van onterecht onderscheid, wat dan:

- De commissie houdt na het geven van een oordeel contact met partijen om te onderzoeken wat partijen met het oordeel doen
- De rechter kan betrokkene aansprakelijk stellen (dit kan leiden tot een schadevergoeding)
- De rechter kan betrokkene alsnog verplichten om alsnog een aanpassing te doen
- Kan een contract of ontslag nietig worden verklaard (niet geldig)

Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen

Een sollicitant die vragen krijgt van een werkgever over zijn gezondheid of mee moet werken aan een medisch onderzoek, kan een klacht indienen bij de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen. De klacht kan betrekking hebben op de werkgever maar ook op de keuringsarts. Het oordeel van deze Commissie is juridisch niet bindend, net als dat van de Commissie Gelijke Behandeling. Het oordeel kan wel worden voorgelegd aan de rechter.

Wettelijk beschermd

Wie een klacht indient, heeft recht op wettelijke bescherming. Dat houdt in dat er geen maatregelen door een werkgever of onderwijsinstelling tegen iemand mogen worden genomen, vanwege het feit dat hij of zij een klacht heeft ingediend.

6 Meer weten?

www.cgb.nl

Op de website van de Commissie Gelijke Behandeling vindt u informatie over de gelijke behandelingswetgeving en oordelen van de Commissie. Ook kunt u bij de Commissie terecht als u meer wilt weten over te voeren procedures.

Postadres:

Postbus 16001

3500 DA Utrecht

Telefoon (030) 888 38 88

Fax (030) 888 38 83

E-mail: info@cgb.nl

Juridisch spreekuur: iedere werkdag van 14.00-16.00 uur.

www.minvws.nl

Op de website van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport vindt u meer informatie over de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. U kunt ook Publieksvoorlichting bellen: (070) 340 78 90.

U kunt hier de volgende brochures aanvragen:

- Leerling met handicap of chronische ziekte? Informatie voor school-directies, docenten en decanen.
- Gelijke behandeling. Informatie voor werknemers.
- Gelijke behandeling. Informatie voor werkgevers.

www.szw.nl

Op de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is meer informatie te vinden over gelijke behandeling (klik 'werk' of 'loon'). U kunt ook de Informatietelefoon bellen: 0800-9051 (gratis).

U kunt hier de volgende brochures aanvragen:

- Gelijke behandeling. Informatie voor werknemers.
- Gelijke behandeling. Informatie voor werkgevers.
- Meer werken of juist minder? Informatie voor werknemers over de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

www.lvadb.nl

Wie twijfelt over het indienen van een klacht, kan advies vragen bij een anti-discriminatiebureau. Kijk voor het bureau in uw regio op de website van de landelijke vereniging.

www.ehbw.nl

Deze website van de Commissie Werkend Perspectief biedt informatie aan werkgevers en werknemers over werk en gezondheid en aanpassingen. De telefonische helpdesk is iedere werkdag bereikbaar van 12.00 tot 20.00 uur: (020) 480 03 00.

www.cg-raad.nl

De Chronisch zieken en Gehandicaptenraad Nederland biedt collectieve belangenbehartiging en ondersteuning van ledenorganisaties. De site biedt actuele informatie over o.a. gelijke behandeling en beeldvorming.

www.aanstellingskeuringen.nl

Heeft u een klacht over de keuring, wendt u zich dan tot de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen.

Adres:

Postbus 535

3500 AM Utrecht

Telefoon (030) 888 38 99

Uitgave:
Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag

Postadres:
Postbus 20350
2500 EJ Den Haag
Telefoon (070) 340 79 11
Telefax (070) 340 78 34

Publieksvoorlichting:
Telefoon (070) 340 78 90

Internetadres:
www.minvws.nl

November 2003

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

