

## **Recht op gelijke behandeling gehandicapten en chronisch zieken wettelijk geregeld**

Gezond, gehandicapt of chronisch ziek; alle mensen hebben in principe recht op gelijke behandeling. Dat staat in de Grondwet. Toch hebben mensen met een handicap of chronische ziekte nog steeds te maken met vooroordelen of stereotypen. De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) is bedoeld om deze vorm van discriminatie te bestrijden.

De nieuwe wet verbiedt ongelijk behandelen vanwege een handicap of chronische ziekte. Voorlopig is dat alleen van toepassing bij de arbeid en het beroep, het beroepsonderwijs en in het openbaar vervoer. Later is een uitbreiding mogelijk naar andere terreinen.

Werkgevers en het beroepsonderwijs krijgen al op 1 december 2003 met de wet te maken. Het openbaar vervoer krijgt uitstel, omdat de wet ertoe leidt dat bussen, trams en treinen moeten worden aangepast en stations verbouwd en dat kost tijd.

### ***Gelijke behandeling is een recht***

De Nederlandse Grondwet verbiedt onderscheid op grond van geloof, politieke gezindheid, ras, geslacht en gronden zoals leeftijd en handicap. Daarnaast zijn er aanvullende wetten en wetsvoorstellen die de gelijke behandeling voor bepaalde gronden regelen. Denk aan de wet gelijke behandeling mannen en vrouwen en het wetsvoorstel gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

De WGBH/CZ sluit hierbij aan. Deze wet verbiedt zowel direct als indirect onderscheid op basis van handicap of chronische ziekte, tenzij er voor de laatste een 'objectieve rechtvaardigingsgrond' is.

Direct onderscheid betekent dat een sollicitant, die het werk wel goed zou kunnen doen, rechtstreeks wordt geweigerd vanwege zijn handicap of ziekte. Maar het kan ook zijn dat een sollicitant wordt geweigerd om redenen die daarmee indirect in verband staan. Denk aan het verbod van een bedrijf om honden mee te nemen. Zo'n maatregel maakt het bedrijf ontoegankelijk voor mensen met een blindengeleidehond.

### ***Soms wél onderscheid***

In enkele gevallen is het wel toegestaan dat er onderscheid wordt gemaakt. Bijvoorbeeld in een situatie waarin de risico's voor de veiligheid en gezondheid van de gehandicapte zelf en andere betrokkenen te groot zijn. Ook mogen er voor mensen met een handicap of chronische ziekte speciale voorzieningen worden getroffen, zoals een speciale parkeerplaats. Dit is toegestaan omdat dit soort voorzieningen bijdragen aan hun participatie in de samenleving. Verder zijn ook maatregelen toegestaan die gericht zijn op 'positieve actie' (voorkeursbeleid). Omdat mensen met een handicap of chronische ziekte in het maatschappelijk leven vaak een achterstand hebben, kan voorkeursbeleid nodig zijn om hen die achterstand te laten inlopen.

Indirect onderscheid is (daarnaast) niet verboden als er een *objectieve rechtvaardigingsgrond* geldt. Bij de beoordeling hiervan geldt:

- dat het doel van regeling, maatregel of praktijk een zeker belang dient dat niets van doen heeft met discriminatie;
- dat het onderscheid geschikt en noodzakelijk moet zijn om dat doel te bereiken.

### ***Aanpassingen***

Soms is het nodig om de omgeving van gehandicapten en chronisch zieken aan te passen, zodat zij gelijkwaardig kunnen deelnemen aan arbeid of onderwijs. Dit kunnen zowel materiële – als immateriële aanpassingen zijn (bijvoorbeeld drempels weghalen of werktijden aanpassen). Er is sprake van discriminatie wanneer een geschikte en noodzakelijke aanpassingen worden geweigerd, zonder dat daartoe zwaarwegende redenen bestaan. Een aanpassing is geschikt als deze een belemmering wegneemt en de zelfstandigheid van de betrokkene bevordert. Een aanpassing is noodzakelijk als niet met andere aanpassing hetzelfde doel kan worden bereikt. Bij deze afweging is medisch of arbeidsdeskundig advies van belang. Ook ervaringen van de betrokkene spelen een rol.

Aanpassingen mogen geen ‘onevenredige belasting’ zijn voor degene die ze moet treffen. Soms is een afweging vereist tussen het belang van de gehandicapte en de belangen van het betreffende bedrijf of instelling. Het gaat hier om een redelijkheidstoets. De volgende afwegingen zijn van belang:

- grootte van de organisatie of instelling
- noodzakelijke investeringen en de kosten voor het aanbrengen van de aanpassing
- operationele en technische haalbaarheid van de aanpassing
- financiële draagkracht van de onderneming of de instelling
- beschikbare financiële tegemoetkomingen (bijvoorbeeld loonkostensubsidies, Wet REA). Als er een tegemoetkoming beschikbaar is, dan is de aanpassing per definitie evenredig

Voor arbeid is ook de duur van de arbeidsrelatie van belang. En voor beroepsonderwijs moet rekening worden gehouden met de mogelijke aantasting van het belang van andere deelnemers. Ook is de aanwezigheid en beschikbaarheid van vergelijkbaar onderwijs in de regio van belang.

De doeltreffende aanpassing en de redelijkheidstoets richten zich op de *individuele situatie*. Iemand die blind is zal andere aanpassingen vragen dan iemand die doof is. En iemand die een rolstoel zit, zal in het ene geval gebaat zijn met een verstelbaar bureau en in het andere geval is er misschien niet eens sprake van bureauwerk.

### ***Zelf kenbaar maken***

Er hoeft niet op voorhand rekening te worden gehouden met verschillende soorten handicaps. Van tevoren aanpassingen treffen, is dus niet verplicht. Uiteraard moeten wel de eisen uit bijvoorbeeld een Bouwbesluit of Arbobesluit worden nageleefd. Het kan wenselijk zijn om bijvoorbeeld bij het inrichten van een gebouw meteen na te denken over hoe mensen met een handicap van het gebouw gebruik kunnen maken.

Een gehandicapte of een chronische zieke moet zelf kenbaar maken dat hij een aanpassing verlangt. Dit geldt in het bijzonder tijdens de sollicitatiefase nu een werkgever op grond van de Wet op de medische keuringen zelf geen vragen mag stellen over gezondheid en ziekteverzuim. In een onderling gesprek of via een arbeidskundig onderzoek kan daarna worden bepaald hoe de aanpassing er precies moet uitzien.

### ***Aanpassing van een gebouw***

Vaak is de aanbieder van arbeid of beroepsonderwijs niet de eigenaar, maar de huurder van een gebouw. Toch heeft hij de plicht om het gebouw aan te laten passen. Als de verhuurder

weigert mee te werken, dan is wettelijk bepaald dat de kantonrechter de huurder kan machtigen om aanpassingen te treffen.

### ***Definitie handicap/ chronische ziekte***

Handicaps en chronische ziekten kunnen fysiek, verstandelijk of psychisch van aard zijn. In het nieuwe wetsvoorstel staat dit verder niet gedefinieerd. Het gaat immers niet om het hebben van een handicap of een chronische ziekte, maar om het gediscrimineerd worden vanwege die mogelijke handicap of chronische ziekte. Of iemand belemmeringen ondervindt vanwege zijn handicap of chronische ziekte, wordt vaak door de situatie bepaald. Daarnaast worden mensen soms gediscrimineerd vanwege het feit dat men dént dat ze een handicap of een chronische ziekte hebben (bijvoorbeeld van een kaal iemand wordt gedacht dat hij kanker heeft).

### ***Arbeid***

Iedereen die te maken heeft met ‘werk’, zoals werkgevers, uitzendbureaus en vakbonden, moet rekening houden met de WGBH/CZ. Deze wet verbiedt onderscheid te maken op grond van handicap of chronische ziekte bij werving en selectie, bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst, bij ontslag, bij arbeidsbemiddeling, in de arbeidsvoorwaarden, bevordering en bij scholing. De werkgever heeft uiteraard de vrijheid de meest geschikte kandidaat te selecteren. Degene die wordt aangenomen moet natuurlijk wel in staat zijn de wezenlijke taken van de betreffende functie uit te voeren.

### ***Beroepsonderwijs***

Beroepsonderwijs moet voor iedereen toegankelijk zijn, ook voor gehandicapten. Dat geldt niet alleen voor het volgen van lessen, maar ook voor stage lopen en examens doen. Iedereen die beroepsonderwijs aanbiedt (openbaar en bijzonder, publiek en particulier gefinancierd) moet zich hieraan houden. Beroepsonderwijs is onderwijs dat gericht is op toetreding tot en functioneren op de arbeidsmarkt. Het gaat dan om praktijkonderwijs in het voortgezet onderwijs, middelbaar en hoger beroepsonderwijs en universitair onderwijs.

Voor gehandicapten en chronische zieken geldt natuurlijk wel de gewone eisen die worden gesteld voor toelating tot het beroepsonderwijs (bijvoorbeeld een VWO-diploma voor universitair onderwijs) ook voor hen gelden.

### ***Openbaar vervoer***

Bij het reizen met openbaar vervoer (bus, trein, tram, metro) mag geen onderscheid worden gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte. Het gaat niet alleen om de toegang tot het vervoer, maar ook om het kopen van een kaartje en het gebruik van reisinformatie. Hierbij staat niet zozeer het individu centraal (zoals bij arbeid en beroepsonderwijs), maar het gaat veel meer om algemene toegankelijkheidseisen die vooraf geregeld zijn. Daarom is voor het openbaar vervoer bepaald dat er algemene toegankelijkheidseisen nodig zijn. Er komt een Algemene Maatregel van Bestuur waarin die eisen zijn vastgelegd. Wanneer de wet ook voor het openbaar vervoer in werking treedt, zal een vervoerder iemand ongelijk behandelen als hij zich niet aan de eisen uit die AmvB houdt.

### ***Gediscrimineerd op grond van handicap of chronische ziekte: wat nu?***

Burgers die vinden dat zij op grond van hun handicap of chronische ziekte worden gediscrimineerd op het terrein van arbeid, beroepsonderwijs of openbaar vervoer kunnen:

- zich tot de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) wenden. De CGB kan, zonder dat hier kosten aan zijn verbonden voor de verzoeker, een onderzoek

instellen naar de mogelijke situatie van ongerechtvaardigd onderscheid en daar vervolgens een oordeel over geven. Dit oordeel is niet juridisch bindend en heeft geen rechtsgevolgen. Mocht het tot een juridische procedure komen, dan kan het oordeel van de CGB bij de rechter worden ingebracht.

- een beroep op de rechter doen. Een burger/ instelling kan ofwel eerst naar de CGB gaan en dan naar de rechter gaan of hij kan zich rechtstreeks tot de rechter wenden. Aan dit laatste zijn wel kosten verbonden voor een klager. Een klager heeft bij een rechter ook een advocaat nodig. De rechter is lijdelijk en kan niet zelf tot onderzoek overgaan. Wel kan de rechter – al dan niet op verzoek van partijen- de CGB vragen om een advies uit te brengen.
- ingeval de klacht uitsluitend betrekking heeft op het stellen van vragen over de gezondheid tijdens de sollicitatiefase of het doen van medisch onderzoek kan een klacht worden ingediend bij de Commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen (CKA). Er is dan sprake van strijdigheid met de WMK. De oordelen van de CKA hebben dezelfde status als de oordelen van de CGB.

In veel plaatsen en regio's bestaan zogenaamde Anti-discriminatiebureaus die burgers en instellingen nader advies kunnen geven over het al dan niet indienen van een klacht en de wijze waarop dat moet gebeuren.

Ingeval van een procedure bij de CGB of rechter zijn er vaste regels over hetgeen partijen moeten bewijzen. Het is allereerst aan de verzoeker om feiten of omstandigheden aan te dragen op grond waarvan een 'vermoeden van onderscheid' ontstaat. Het enkele 'ik ben gediscrimineerd' is hiervoor niet voldoende. Indien de CGB of rechter vinden dat er zo'n vermoeden van onderscheid bestaat, verschuift de bewijslast naar de verweerder ('omkering van de bewijslast'). De werkgever, de onderwijsinstelling of de vervoerder moet dan bewijzen dat hij geen onterecht onderscheid maakt.

Als er sprake is van ongerechtvaardigd onderscheid dan:

- kan dit tot aansprakelijkheid leiden (dat op haar beurt weer tot een schadevergoeding kan leiden)
- kan de verweerder alsnog verplicht worden om een aanpassing te treffen (als het nalaten hiervan de onrechtmatigheid bleek)
- is een contract dat het verboden onderscheid regelt nietig (het contract bestaat juridisch niet en er kan dan ook geen beroep op worden gedaan)
- kan het ontslag dat in strijd is met deze wet worden vernietigd (ontslag geldt dan niet)

### ***EG-implementatiewet***

De WGBH/CZ is nog niet 'af'. In het onderdeel over gelijke behandeling bij de arbeid moeten nog enkele bepalingen worden aangepast aan Europese regelgeving. Deze bepalingen moeten in alle gelijkebehandelingswetgeving veranderen. Dit gebeurt via de 'EG-implementatiewet'. Dit wetsvoorstel ligt momenteel bij de Tweede Kamer. De bedoeling is dat de wet is aangenomen voor 1 december 2003. Als dat ook gebeurt, dan betekent het dat bij de inwerkingtreding van de WGBH/CZ deze wijzigingen meteen van kracht zijn.

De implementatiewet vult de WGBH/CZ aan met de volgende onderwerpen:

- het verbod op intimidatie wordt toegevoegd (aan de algemene norm)
- het verbod op de opdracht tot discriminatie wordt toegevoegd (aan de algemene norm)
- het onderdeel 'arbeidsomstandigheden' wordt toegevoegd aan artikel 4

- het onderdeel 'lidmaatschap van bepaalde organisaties op het gebied van arbeid' wordt toegevoegd aan artikel 4
- introductie van de victimisatie- bescherming (bescherming van mensen die een aanklacht op grond van deze wet indienen of ondersteunen)

Deze onderwerpen veranderen tegelijk en op dezelfde manier ook in de Algemene wet gelijke behandeling.

Voor meer informatie over de Commissie Gelijke Behandeling kunt u terecht bij:

Commissie Gelijke Behandeling (CGB)

Kleinesingel 1-3

Postbus 16001

3500 DA Utrecht

T 030 888 38 88

F 030 888 38 83

E [info@cgb.nl](mailto:info@cgb.nl)

W [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl)

Iedere werkdag van 14.00 uur tot 16.00 uur heeft de CGB juridisch spreekuur.