



Garanderen van de veiligheid en gezondheid van werknemers met een handicap

Inleiding



Tekening van Marina Wirlitsch, Europees Jaar voor personen met een handicap 2003

Personen met een handicap moeten een gelijke behandeling krijgen op het werk. Hiertoe behoort ook gelijkheid op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk. Veiligheid en gezondheid mogen niet als excuus worden aangewend om personen met een handicap niet in dienst te nemen of om hun dienstverband niet voort te zetten. Bovendien is een werkplek die toegankelijk, veilig en gezond is voor personen met een handicap ook veiliger, gezonder en toegankelijker voor alle andere medewerkers, klanten en bezoekers. De rechten van personen met een handicap komen aan bod in zowel de Europese antidiscriminatiewetgeving als de wetgeving inzake veiligheid en gezondheid op het werk. Deze wetgeving, die door de lidstaten wordt toegepast in de vorm van nationale wetgeving en regelingen, moet worden aangewend om personen met een handicap eenvoudiger toegang te geven tot de arbeidsmarkt en te voorkomen dat ze ervan worden buitengesloten.

Wettelijke vereisten

Bij de wetgeving voor gelijke behandeling en de wetgeving op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk wordt een soortgelijke benadering gehanteerd en is er geen sprake van tegenstrijdigheid.

Wetgeving op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk vereist van werkgevers dat zij risicoanalyses (in Nederland beter bekend onder de naam risico-inventarisatie en -evaluatie) uitvoeren en gepaste preventieve maatregelen treffen. De prioriteiten zijn de risico's bij de bron te bestrijden en het werk af te stemmen op de werknemers. Naast deze algemene vereisten die voor alle risico's en werknemers gelden, zijn werkgevers verplicht om:

- ✓ bijzonder kwetsbare groepen te beschermen tegen de specifieke gevaren waaraan zij worden blootgesteld (¹);
- ✓ werkplekken zodanig in te richten dat „in voorkomend geval” met gehandicapte werknemers rekening wordt gehouden. Dit geldt met name voor deuren, verbindingswegen, trappen, doucheruimten, wasruimten, toiletten, en werkplekken die rechtstreeks door gehandicapte werknemers worden ingenomen (²);
- ✓ arbeidsmiddelen beschikbaar te stellen die geschikt zijn voor het werk en die door werknemers kunnen worden gebruikt zonder dat hun veiligheid en gezondheid gevaar lopen. Bij de toepassing van minimumvoorschriften dient ten volle rekening te worden gehouden met ergonomische beginselen (³).

Antidiscriminatiewetgeving kan ook eisen dat het werk en de arbeidsmiddelen worden aangepast (⁴). Werkgevers zijn verplicht te voorzien in:

- ✓ redelijke aanpassingen voor personen met een handicap om ze in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten;
- ✓ doeltreffende en praktische maatregelen gericht op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap, bijvoorbeeld aanpassing van gebouwen, uitrusting, arbeidsritme of -tijd, en taakverdeling, of het bieden van opleidings- en integratiemiddelen.

Een **risicoanalyse** houdt in dat zorgvuldig wordt onderzocht welke factoren op de werkplek schadelijk kunnen zijn voor personen, zodat kan worden beoordeeld of de preventieve maatregelen afdoende zijn of dat er meer maatregelen geboden zijn om de gevaren te bestrijden. Het doel is ervoor te zorgen dat niemand letsel oploopt of ziek wordt. Bij een risicoanalyse worden de bestaande gevaren in kaart gebracht en wordt beoordeeld in welke mate deze een risico opleveren, de genomen preventieve maatregelen in aanmerking genomen. De resultaten worden gebruikt om te bepalen wat de geschiktste preventieve maatregelen zijn.

In iedere risicoanalyse dienen de volgende elementen aan bod te komen:

- ✓ het werk, bijvoorbeeld de opzet van de taken, de aard van de werkzaamheden;
- ✓ het individu, bijvoorbeeld eventuele specifieke behoeften in verband met handicaps;
- ✓ arbeidsmiddelen, bijvoorbeeld ondersteunende technologieën en de vraag of arbeidsplaatsen en arbeidsuitrusting zijn aangepast aan individuele behoeften;
- ✓ de werkomgeving, bijvoorbeeld de indeling van de gebouwen, verlichting, verwarming, in- en uitgangen;
- ✓ organisatie en programmering van de werkzaamheden;
- ✓ fysieke gevaren, zoals schadelijke stoffen. Astmapatiënten kunnen bijvoorbeeld gevoeliger zijn voor chemische stoffen die op het werk worden gebruikt;
- ✓ psychosociale risico's zoals stress of pesterij. Handicaps kunnen bijvoorbeeld aanleiding geven tot pesterij op het werk;
- ✓ behoeften op het vlak van voorlichting en opleidingen, bijvoorbeeld het via diverse kanalen voorzien in voorlichting over veiligheid en opleidingen;
- ✓ betrokkenheid van werknemers en vertegenwoordigers van werknemers; raadpleging van deze personen over risico's en preventieve maatregelen.

Risicoanalyse met aandacht voor handicaps en coördinatie met antidiscriminatiemaatregelen

Belangrijk! Streefernaar de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften na te leven zonder dat dit tot discriminatie leidt. Gewoonlijk voorzien zowel de wetgeving inzake veiligheid en gezondheid op het werk als de antidiscriminatiewetgeving in de eis om personen met een

(¹) Richtlijn 89/391/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

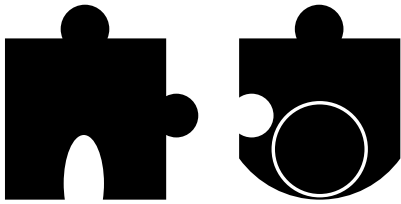
(²) Richtlijn 89/654/EEG van de Raad betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen.

(³) Richtlijn 89/655/EEG van de Raad betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats.

(⁴) Richtlijn 2000/78/EG van de Raad tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

handicap de mogelijkheid te bieden het werk veilig en gezond uit te voeren en gezondheids- en veiligheidsmaatregelen te treffen die voor werknemers met een handicap toegankelijk zijn, zoals opleidingen en speciale uitrusting. Werkelijke conflicten, waarbij naleving van het ene type wetgeving het onmogelijk maakt aan het andere type te voldoen, zijn zeldzaam.

Het proces van het treffen van maatregelen voor werknemers met een handicap dient plaats te vinden in coördinatie met alle elementen van het veiligheidsbeheer en met name de risicoanalyses (zie kader), opdat werkgevers voldoen aan hun verplichtingen uit hoofde van de wetgeving inzake gezondheid en veiligheid op het werk alsmede gelijke behandeling. In alle fasen van het risicobeheersingsproces dient rekening te worden gehouden met aspecten van discriminatiepreventie, zodat werkomgevingen, arbeidsmiddelen en organisatie van het werk waar noodzakelijk zodanig worden veranderd of aangepast dat risico's en discriminatie worden uitgesloten of in ieder geval tot een minimum beperkt.



Tekening van Marie Schimatovich, Europees Jaar van personen met een handicap 2003

Risicoanalyse: ook bij algemene of generieke risicoanalyses kan het nodig zijn om rekening te houden met verschillen tussen individuele werknemers. Men mag er niet van uitgaan dat alle werknemers gelijk zijn, maar men mag ook geen ongegronde veronderstellingen hanteren over de veiligheids- en gezondheidsrisico's die een bepaalde handicap met zich meebrengt. Zo moet men onder meer:

- ✓ groepen werknemers identificeren die mogelijk een hoger risico lopen; en
- ✓ een afzonderlijke beoordeling opstellen inzake de risico's waaraan deze werknemers worden blootgesteld, rekening houdend met zowel de aard en ernst van de handicap als met de werkomgeving;
- ✓ rekening houden met de vaardigheden van personen bij de planning van het werk — werknemers met een handicap beschikken dikwijls over speciale vaardigheden, die niet verloren mogen gaan vanwege een gebrekkige aanpassing van de arbeidsomstandigheden;
- ✓ de desbetreffende personen raadplegen tijdens het proces van de risicoanalyse;
- ✓ advies inwinnen waar dat nodig is. Dergelijk advies kan worden geleverd door diensten en autoriteiten op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk, gezondheidsdeskundigen, veiligheidsdeskundigen (preventieadviseurs) en ergonomen, diensten voor bevordering van werkgelegenheid voor personen met een handicap of organisaties voor personen met een handicap.

Werkgevers zouden er goed aan doen eerst te beoordelen welke maatregelen geboden zijn volgens de antidiscriminatiewetgeving. Vervolgens kan men dan bekijken of er aanvullende maatregelen nodig zijn om te voldoen aan de veiligheids- en gezondheidsvoorschriften, en, zo ja, welke.

Preventie: het leidend beginsel voor preventie is het afstemmen van het werk op de werknemer, en niet andersom. Onder preventieve maatregelen kan men verstaan: verandering van werkzaamheden, werktijden, uitrusting, instructies, omgeving, procedures, ondersteunende technologie en training. Dergelijke maatregelen dienen door de werkgever in overleg met de werknemer met een handicap te worden vastgesteld, aangezien deze werknemer zélf gewoonlijk het beste kan aangeven wat voor maatregelen nodig zijn.

Coördinatie: medewerkers die belast zijn met veiligheidsaspecten, zoals preventieadviseurs, en medewerkers die belast zijn met kwesties inzake gelijke behandeling, zoals personeelshoofden, dienen hun werkzaamheden op elkaar af te stemmen zodat met

beide aspecten zorgvuldig rekening wordt gehouden. Bij beleid ten aanzien van de werkplek en actieplannen met betrekking tot werknemers met een handicap dient rekening te worden gehouden met gezondheid en veiligheid, en in initiatieven ter bevordering van de veiligheid en gezondheid op het werk dienen de behoeften van werknemers met een handicap in aanmerking te worden genomen.

Soms worden werknemers met een handicap aangenomen met tussenkomst van gespecialiseerde instanties voor bevordering van de werkgelegenheid van personen met een handicap. De instantie en de werkgever dienen in hun planning van meet af aan rekening te houden met veiligheids- en gezondheidsaspecten op het werk en de maatregelen dienen te worden geëvalueerd wanneer de persoon in kwestie met de werkzaamheden is begonnen. Werkgevers bijvoorbeeld dienen organisaties voor bevordering van werkgelegenheid te voorzien van een exemplaar van hun risicoanalyse. Gespecialiseerde organisaties kunnen vaak informatie, opleidingen en diensten met betrekking tot geschikte maatregelen leveren. Informatie over risicoanalyses in „beschermde” werkplaatsen vindt u in het gedeelte met veelgestelde vragen (FAQ) van de rubriek over mensen met een handicap van onze website (zie informatie hieronder).

Wanneer spreken we van discriminatie?

De kaderrichtlijn voor gelijke behandeling in arbeid verbiedt discriminatie in arbeid, zowel direct als indirect, op grond van een handicap:

- ✓ men spreekt van directe discriminatie wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander iemand in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een handicap;
- ✓ men spreekt van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde handicap in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt.

Maatregelen voor veiligheid en gezondheid op het werk, die zijn opgesteld om werknemers bescherming te bieden, mogen niet op discriminerende wijze worden gebruikt om personen uit te sluiten van de werkplek of om hen ongunstiger te behandelen dan anderen: bijvoorbeeld door te stellen dat een werknemer in een rolstoel in een noodtoestand niet uit een gebouw zou kunnen ontsnappen of dat een werknemer met een gehoor gebrek niet kan reageren op een brandalarm. Als veiligheid en gezondheid op het werk als grond wordt opgegeven om iemand niet in dienst te nemen of het dienstverband te beëindigen, dient de werkgever door middel van een grondige risicoanalyse en aan de hand van deskundig advies, bijvoorbeeld van een gespecialiseerde organisatie voor handicaps, aan te tonen, dat er sprake is van een ernstig probleem dat niet kan worden overwonnen door middel van aanpassende maatregelen voor de werknemer met een handicap, zoals overplaatsing naar ander werk. Indien een werknemer met een handicap blijkt te worden blootgesteld aan een specifiek risico, mag men er niet van uitgaan dat dit risico geldt voor alle personen met deze handicap, en een dergelijk geval mag niet worden aangewend om automatisch beperkingen op te leggen aan het werk van deze personen.

Tips om werknemers met een handicap redelijke aanpassingen en een veilige en gezonde werkplek te bieden

Toegankelijkheid heeft niet alleen betrekking op de toegang tot gebouwen. Op het werk heeft toegankelijkheid betrekking op het gemak waarmee werknemers de werkruimten kunnen gebruiken, en de mate van zelfstandigheid waarmee ze dit kunnen doen. Dit geldt voor alle soorten handicaps, inclusief handicaps op het vlak van mobiliteit, leervaardigheid, gezichtsvermogen en gehoor. Er zijn tal van goedkope en eenvoudige maatregelen die een wezenlijke verbetering opleveren.

Belangrijk! Reeds in de ontwerp- en planningfase dient rekening te worden gehouden met de behoeften van werknemers met een handicap. Dit is beter dan te wachten tot er een werknemer met een handicap in dienst wordt genomen en dan alsnog veranderingen aan te moeten brengen. Wanneer bijvoorbeeld een

nieuw alarmsysteem wordt geïnstalleerd, dient men automatisch te kiezen voor een systeem dat zowel visueel als akoestisch is. Maatregelen die genomen kunnen worden:

Werkomgeving

- ✓ aanpassen van gebouwen of werkplekken, bijvoorbeeld in de vorm van hellingbanen, liften, lichtschakelaars, treden waarvan de randen voorzien zijn van lichte verf, voelbare waarschuwingsstrips bovenaan trappen, akoestische waarschuwingssignalen, automatische openingsmechanismen op zware deuren, voor rolstoelgebruikers bereikbare en voor visueel gehandicapten lokaliseerbare deurknoppen, bellen en openingsmechanismen, effen, niet-glibberige vloerbedekking;
- ✓ persoon in kwestie een andere werkomgeving bieden, bijvoorbeeld op de begane grond, een beter toegankelijke werkkamer of thuiswerkplek;
- ✓ verwerven of aanpassen van de uitrusting, zoals een brailletoetsenbord of een hands-free telefoon;
- ✓ wijzigen van instructies of referentiemateriaal, bijvoorbeeld visuele of geïllustreerde instructies (pictogram);
- ✓ aanbieden van voorlezers of tolken, zoals een teksttelefoon (minicom) voor doven en een gebarentaaltolk voor bepaalde vergaderingen of gelegenheden;
- ✓ installeren van spraakherkenningssoftware op een computer voor een persoon met een musculoskeletale aandoening aan de bovenarm als gevolg van het werk, of met een visuele handicap; beschikbaar stellen van ZoomText, aantekeningen op disk, e-mail of audiocassette voor personen met een visuele handicap;
- ✓ voorzien in goede verlichting voor visueel gehandicapten en liplezers.

Bewegwijzering

- ✓ onderzoeken hoe het werknemers gemakkelijker kan worden gemaakt zich door een gebouw te bewegen en op hun bestemming te komen;
- ✓ onderzoeken wat er kan worden ondernomen om een visueel gehandicapt werknemer te helpen de weg te vinden in een gebouw (bijvoorbeeld door middel van kleurcontrasten op meubilair, vloerbedekking, muren en deurposten of groeven in de vloerbedekking);
- ✓ aanbrengen van uithangborden met grote duidelijke letters of symbolen zodat ook slechtziende personen deze duidelijk kunnen zien;
- ✓ aanbrengen van uithangborden met braille en met voelbare en groot gedrukte tekst en symbolen bij deurknoppen;
- ✓ gebruik van symbolen en afbeeldingen, zodat uithangborden eenvoudiger te gebruiken zijn voor personen met leerproblemen;
- ✓ aanbrengen van een matte deklaag op uithangborden om spiegeling te voorkomen. Voor een betere leesbaarheid dient de druk te contrasteren met de achtergrond.

Communicatie

- ✓ het aanbieden van alle informatie op het vlak van veiligheid en gezondheid in toegankelijke vormen. Hierbij moet men denken aan schriftelijk materiaal en andere vormen van communicatie, en aan toegankelijkheid voor werknemers met een visuele of auditieve handicap, dyslexie, leerproblemen of psychische stoornissen.

Werkorganisatie en taakverdeling

- ✓ overdragen van bepaalde taken van een persoon met een handicap aan een ander persoon, bijvoorbeeld autorijden;
- ✓ overplaatsen van de werknemer naar een geschiktere locatie.

Werktijden

- ✓ wijzigen van werktijden, bijvoorbeeld naar werken in deeltijd indien opportuun, om de persoon bijvoorbeeld in staat te stellen buiten de spitsuren te reizen;
- ✓ toestaan van verzuim vanwege revalidatie, controle of therapie;
- ✓ mogelijk maken van gefaseerde hervatting van de werkzaamheden.

Opleiding en toezicht

- ✓ nemen van maatregelen om ervoor te zorgen dat een persoon met een handicap niet ongunstig wordt behandeld in verband met opleidingen, instructies en voorlichting op het vlak van veiligheid en gezondheid. Mogelijke maatregelen zijn:
 - ✓ aanpassen van het tijdstip of de locatie van opleidingen;
 - ✓ aanbieden van cursusmateriaal en informatie via een ander medium;
 - ✓ beschikbaar stellen van voorlezers of tolken;
 - ✓ aanbieden van individuele, op de persoon toegesneden opleidingen;
 - ✓ zorgen dat schriftelijk materiaal in eenvoudige taal is opgesteld, zodat het toegankelijk is voor iedereen;
- ✓ zorgen dat programma's voor ondersteunde tewerkstelling voorzien in de behoefte voor opleidingen op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk op het moment dat de plaatsing wordt gepland;
- ✓ aanbieden van eventuele specifieke, aanvullende opleidingen op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk waar werknemers met een handicap behoefte aan zouden hebben in verband met hun werkzaamheden of de specifieke uitrusting waarvan ze gebruik moeten maken;
- ✓ aanbieden van alle specifieke informatie en opleidingen aan managers en personeel, nodig om een werknemer met een handicap te steunen. Personeelsleden die in geval van noodsituaties een ondersteunende functie hebben bij de evacuatie van werknemers met een handicap dienen voor deze taak te worden opgeleid, alsmede in het gebruik van speciale hulpmiddelen voor evacuatie. Personeel met verantwoordelijkheid op het vlak van gelijke behandeling dient een voor deze functie relevante training te krijgen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk.

Promotie en overplaatsing

- ✓ waarborgen dat iedere werknemer die over de juiste professionele vaardigheden en ervaring beschikt in aanmerking kan komen voor promotie of overplaatsing;
- ✓ aanpassen van procedures voor tests of evaluaties;
- ✓ in geval van promotie of overplaatsing: de persoon met een handicap de gelegenheid geven zijn of haar toekomstige werkplek te bezoeken zodat kan worden bepaald of de nieuwe situatie aanleiding geeft tot een behoefte aan speciale maatregelen.



Met toestemming van Lantegi Batuak (www.lantegi.com)

Noodprocedures

Belangrijk! Veel maatregelen ter bevordering van de toegankelijkheid van de werkplek zullen een eventuele evacuatie ook vereenvoudigen.

- ✓ Is het nodig om werknemers met een handicap op een plaats in het gebouw te laten werken vanwaaruit zij het gebouw eenvoudiger kunnen verlaten?
- ✓ Bestaat er behoefte aan **speciale uitrusting**, zoals een evacuatiestoel? Test de uitrusting alvorens tot aanschaf over te gaan, leid het personeel op in het gebruik ervan en draag zorg voor een goed onderhoud. Controleer deze uitrusting tegelijkertijd met de overige uitrusting voor noodsituaties.
- ✓ Zijn de opslagruimten voorzien van de noodzakelijke evacuatie-uitrusting? Zijn deze eenvoudig toegankelijk? Zijn er **specifieke**



personeelsleden aangewezen om bij noodsituaties werknemers met een visuele handicap of werknemers met mobiliteitsproblemen te waarschuwen en te assisteren (evacuatieassistenten)?

- ✓ Zijn er stroboscopische brandalarmsystemen en andere **visuele of vibrerende waarschuwingsinstrumenten** aanwezig ter aanvulling op het akoestische alarm? Zijn er visuele alarmmechanismen aangebracht in alle ruimten, inclusief de sanitaire ruimten?
- ✓ Is bij de aanleg van de evacuateroutes en het opstellen van de noodprocedures **rekening gehouden met de mogelijkheid dat** personen met een handicap zich trager verplaatsen?
- ✓ Zijn alle personen met een handicap bekend met de vluchtroutes en worden zij voorzien van **instructies en opleidingen** in veiligheidsprocedures? Zorg dat de noodprocedures in braillevorm en groteletterdruk en als tekstbestand en cassetteband worden verspreid.
- ✓ Zijn de functionarissen belast met de brand- en evacuatieprocedures voor deze taak **opgeleid**? Tot de opleidingsgebieden behoren: toepasselijke evacuatietechnieken, met name voor het dragen of assisteren van personen die gebruikmaken van mobiliteitshulpmiddelen; het gebruik van eventuele bijzondere evacuatie-uitrusting; opleidingen in elementaire gebarentaal om doeltreffend te kunnen communiceren met personen die doof zijn; en het geven van instructies aan personen die gebruikmaken van hulpdieren.
- ✓ Zijn er **reddingsruimten en -locaties** ingericht die veilig zijn bij direct gevaar?
- ✓ Wordt indien nodig **advies ingewonnen**? Vraag regelmatig om advies bij de plaatselijke brandweer, politie en reddingsdiensten over de te volgen noodprocedures, bijvoorbeeld over de vraag of personen met een handicap op hun werkplek moeten blijven, zich in een vluchtruimte moeten verzamelen of onmiddellijk geëvacueerd moeten worden. Raadpleeg voor specifiek advies organisaties die gespecialiseerd zijn in gehandicapten.
- ✓ Zijn de regelingen voor personen met handicaps opgenomen in de **schriftelijke evacuatieprocedures**?
- ✓ Worden de **regelingen regelmatig geëvalueerd en eventueel aangepast**?
- ✓ Wordt van de werknemers gevraagd om een **lijst** op te stellen van medicatie, allergieën, speciale uitrusting, namen, adressen en telefoonnummers van artsen, apotheken, familieleden en vrienden, en andere belangrijke informatie?
- ✓ Is er een **voorraadpakket** voorhanden met geschikte handschoenen (welke worden gebruikt voor de bescherming van de handen van personen bij het aandrijven van hun rolstoel), reparatiesets voor lekke banden, en extra accu's voor elektrische rolstoelen of scootmobielen?

Raadplegen van werknemers

Het raadplegen van werknemers en hun vertegenwoordigers op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk is een wettelijk

voorschrift. Betrokkenheid van werknemers is ook van fundamenteel belang voor een doeltreffende risicopreventie, aangezien zij over kennis van en ervaring met de werksituatie beschikken, waardoor de werkgever een „reality check“ kan uitvoeren. Derhalve vormt raadpleging van werknemersvertegenwoordigers belast met veiligheids- en gezondheidskwesties een belangrijk element voor het identificeren en elimineren van veiligheids- en gezondheidsrisico's voor werknemers met een handicap. Indien werknemers of werknemersvertegenwoordigers belast met veiligheidskwesties maatregelen nemen zonder dat de werknemers met een handicap zelf worden geraadpleegd, kan het zijn dat zij belangrijke informatie over het hoofd zien. Werknemers met een handicap kunnen over afwijkende, doch relevante ervaring beschikken, waarmee dan rekening kan worden gehouden.

Om dezelfde redenen dienen personen met een handicap alsmede werknemersvertegenwoordigers te worden betrokken in het proces van het aanbrengen van „redelijke aanpassingen“ voor werknemers met een handicap, zoals aanpassing van de planning van de werkzaamheden, de werkomgeving, noodprocedures, enz., en de aanschaf en het gebruik van eventuele speciale uitrusting.

Opleiding gelijke behandeling

Discriminatie hoeft niet opzettelijk te gebeuren. Discriminatie kan optreden als gevolg van gebrek aan begrip, onwetendheid of vooroordeel. Daarom zijn opleidingen op het vlak van gelijke behandeling van personen met een handicap aan te bevelen voor lijnmanagers, al het personeel met verantwoordelijkheden op het vlak van veiligheid en gezondheid, veiligheids- en gezondheidsdeskundigen, werknemersvertegenwoordigers en iedereen die betrokken is bij risicoanalyses en veiligheidscomités (comité voor preventie en bescherming op het werk). Een opleiding inzake gelijke behandeling, die voorziet in de behoefte bij organisaties om diversiteit in elk beleid en alle praktijken te omarmen, is niet compleet wanneer niet wordt ingegaan op veiligheids- en gezondheidskwesties.

Aanvullende informatie

Een onderdeel van de website van het Agentschap is gewijd aan veiligheid en gezondheid op de werkplek met betrekking tot de integratie en verdere tewerkstelling van personen met een handicap op de arbeidsmarkt. Hier vindt men links naar richtsnoeren, advies, casestudies uit de praktijk van de werkplek, uitvoerige informatie over programma's en strategieën op dit gebied, alsmede documenten gewijd aan het betreffende beleidsdebat. Daarnaast zijn er links naar informatiebronnen op nationaal, Europees en mondiaal niveau en een onderdeel met veelgestelde vragen waar men terecht kan voor meer informatie:

http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/

De webpagina van de Europese Commissie inzake kwesties rond personen met een handicap vindt u op http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html

Met toestemming van Lantegi Batukak
(www.lantegi.com)



Kleurcontrast bevordert mobiliteit



Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel. (34) 944 79 43 60, fax (34) 944 79 43 83

information@osha.eu.int