

# Voorkom ongelijke behandeling van mensen met een beperking



**Mensen met een beperking hebben nog veel te vaak moeite om aan een (betaalde) baan te komen. Onbewuste vooroordelen en soms ook discriminatie werpen flinke drempels op. Werkgevers moeten zich bewust zijn van deze vooroordelen en zouden vaker naar de mogelijkheden moeten kijken. Alleen dan kunnen zij zorgen voor meer diversiteit en zichzelf een inclusieve werkgever noemen.**

Mensen met een beperking hebben minder vaak een betaalde baan dan mensen zonder een beperking. En dat terwijl mensen met een beperking vaak wel heel graag willen werken. Met aanpassingen op de werkvloer is dit ook mogelijk, al zijn deze niet altijd nodig. In de werving en selectie spelen bewuste of onbewuste vooroordelen een belangrijke rol. Bijvoorbeeld dat mensen met een beperking vaker ziek zouden zijn. Of dat zij extra tijd en aandacht nodig hebben en de werkgever extra geld kosten.

### Vooroordelen over beperking

Door deze vooroordelen wordt het voor mensen met een beperking nog moeilijker om een passende baan te vinden. Hierdoor gaat veel talent verloren en missen werkgevers de meerwaarde van diversiteit op de werkvloer.

Wat als er bijvoorbeeld een sollicitant op gesprek komt die doof is? En die alleen het gesprek kan voeren met een tolk Nederlandse Gebarentaal (NGT)? Mag je werkgever hem dan afwijzen voor een functie waarbij goede beheersing van de Nederlandse en Engelse taal belangrijk is?

### Wat als er bijvoorbeeld een sollicitant op gesprek komt die doof is?

Dat gebeurde toen een dove man belangstelling had voor een ICT-functie bij het Koninklijk Nederlands Meteorologisch Instituut (KNMI). Hij werd door het KNMI uitgenodigd voor een eerste oriënterend gesprek. Daarbij nam hij een tolk Nederlandse Gebarentaal mee. Het gesprek ging niet onaardig, maar het KNMI liet de man weten dat hij meer geschikt was voor een baan die hij zonder tolk NGT zou kunnen uitvoeren.

Tijdens het gesprek bleek namelijk dat mondelinge communicatie wat lastig zou zijn. Het KNMI beloofde het de man te laten weten als er zo'n functie vrij zou komen. Daarna plaatste het KNMI een vacature voor een software developer online, maar de organisatie berichtte de man hier niet over.

Hij vroeg wat de reden daarvoor was en kreeg van de HR-medewerker te horen dat één van de functie-eisen was dat hij goed in het Engels moest kunnen communiceren. Tijdens het oriënterend gesprek was volgens de HR-medewerker gebleken dat dit voor de man een struikelblok was en dat mondelinge communicatie vrijwel niet mogelijk zou zijn. De man klaagde bij het College voor de Rechten van de Mens dat het KNMI hem had gediscrimineerd door hem vanwege zijn doofheid af te wijzen voor de functie.

Het College gaf de man gelijk (oordeelnummer: [2020-26](#)). Waarom?

### Onvoldoende onderzoek door werkgever

Het KNMI had niet genoeg onderzoek gedaan naar de vraag of de dove man wél goed had kunnen communiceren als hij gebruik zou hebben kunnen maken van doeltreffende aanpassingen. Denk bijvoorbeeld aan een app speciaal voor mensen met gehoorproblemen, waarmee spraak wordt omgezet

in geschreven tekst.

Stel dat de man als gevolg van zijn doofheid niet in staat was geweest om de belangrijkste taken van zijn functie uit te voeren, dan was het voor de man onmogelijk om aan de functie-eisen te voldoen en was hij dus niet geschikt.

Maar een werkgever moet bij zo'n afwijzing altijd aantonen dat de organisatie genoeg heeft onderzocht of iemand met een beperking door bepaalde aanpassingen toch het werk kan doen. De werkgever moet hierover in gesprek gaan met de sollicitant met een beperking. Het KNMI had dat niet gedaan en daarmee discrimineerde de organisatie deze man op basis van zijn handicap.

## Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

Bij een vacature mag je niet selecteren op basis van vooroordelen. Daar is sprake van als op basis van eigen aannames over een persoon – mede ingegeven door de beperking – een besluit valt zonder een gesprek te voeren waarin op objectieve wijze de kwaliteiten van de kandidaat worden getoetst die relevant zijn voor de functie. Een werkgever moet hier eerst zorgvuldig onderzoek naar doen. Dat staat in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.

Als een sollicitant het vermoeden heeft dat een werkgever dat onderzoek niet (goed) doet, kan hij naar het College voor de Rechten van de Mens of naar de kantonrechter stappen.

### Werknemer met beperking én mogelijkheden als collega

Werkgevers zijn volgens de Arbowet verplicht beleid te voeren om PSA tegen te gaan. Onder PSA vallen de vormen van ongewenst gedrag als agressie en geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie en pesten.

Heeft iemand met een beperking een plek in uw organisatie gekregen, dan is het zaak dat anderen zoals leidinggevenden en werknemers zich niet schuldig maken aan discriminatie of ander ongewenst gedrag.

Wees duidelijk over de beperkingen én de mogelijkheden van de medewerker en het takenpakket. Licht werknemers voor over hoe ze daarmee om moeten gaan en hoe ze eventueel kunnen helpen.

## Oordeel College niet bindend

Het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens is juridisch niet bindend. Dit houdt in dat het College een werkgever niet kan dwingen om een oordeel op te volgen. Uiteraard is het wel aan te raden om als werkgever gevolg te geven aan de uitspraak. Bovendien moet een rechter het oordeel van het College meewegen als de sollicitant na het oordeel van het College een rechtszaak aanspant.

Oordelen worden altijd openbaar gemaakt, waarbij het College ook de naam van de organisatie bekendmaakt. Een aantal weken na het oordeel benadert het College dan de betreffende organisatie om te vragen welke vervolgacties deze gepland heeft. Het is dus niet raadzaam om een oordeel van het College naast je neer te leggen.

## Aanpassingen

Het onderzoek naar de mogelijkheden van de sollicitant is dus belangrijk. Maar hoe doe je dit nu precies? Allereerst moet de werkgever met de sollicitant zelf in gesprek gaan als duidelijk is dat deze een beperking heeft. Soms is de beperking zichtbaar of merkbaar, maar dat is niet altijd het geval.

Dat iemand slechthorend is, is niet direct te zien. Het kan ook zijn dat een sollicitant er zelf over begint. Dan moet besproken worden welke beperkingen hij door zijn handicap of chronische ziekte denkt te hebben voor het uitoefenen van de functie. Ook moet er gekeken worden naar de vraag of de sollicitant behoefte heeft aan een aanpassing waardoor hij het werk wel kan doen. Voor die aanpassingen is het vaak niet nodig dat jullie organisatie zelf de portemonnee trekt (zie kader).

Is er goed onderzocht welke mogelijkheden er voor aanpassingen zijn? En blijkt de sollicitant alsnog niet geschikt voor de functie? Dan mag je hem afwijzen. Zonder onderzoek mag dit alleen als je werkgever die persoon echt niet geschikt vindt om andere redenen dan zijn handicap. De redenen voor de afwijzing moeten dan wel duidelijk en onderbouwd zijn. Als dit onvoldoende gebeurt, kan het vermoeden ontstaan dat de sollicitant toch is afgewezen vanwege zijn beperking.

### Diverse vergoedingen mogelijk voor aanpassingen

Er bestaan diverse vergoedingen voor aanpassingen, zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Zo kan een werknemer die doof of slechthorend is en een tolk NGT of een schrijftolk nodig heeft, een tolkvoorziening aanvragen bij UWV. Het instituut biedt ook voor allerlei andere aanpassingen vergoedingen.

Op [uwv.nl](http://uwv.nl) vind je hier informatie over. En misschien heeft een werknemer zelf wel een goede aanpassing die hij mee kan nemen naar het werk. Denk aan speciale spraaksoftware. In [Arbo Rendement 10-2020](#) staat een artikel over aanpassingen van werk en werkplek en de diverse mogelijkheden voor vergoeding.

## Talenten

Het is goed om te beseffen dat een organisatie er zelf ook baat bij heeft om iedereen een eerlijke kans te bieden. Organisaties met een divers personeelsbestand beschikken over de talenten van alle groepen op de arbeidsmarkt. Dat heeft positieve effecten voor de organisatie en daarmee ook voor de samenleving als geheel.

Mensen met verschillende achtergronden kunnen vraagstukken op verschillende manieren benaderen. Ook is gebleken dat succesvolle organisaties een divers personeelsbestand hebben met vrouwen, ouderen, medewerkers met een beperking enzovoort.

Zet je werkgever zich in voor diversiteit en een inclusieve bedrijfscultuur waarbij niemand op voorhand wordt uitgesloten, dan kan dat je organisatie verrijken. Juist door mensen met een beperking een eerlijke kans te geven.



Wil je weten of het werving- en selectiebeleid van jouw organisatie voldoet aan de gelijkebehandelingswetgeving? Dan kun je het College vragen om hierover een oordeel te geven.

Dit verdiepingsartikel kwam tot stand in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens, [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl), e-mail: [info@mensenrechten.nl](mailto:info@mensenrechten.nl)

## Dit is een artikel van de redactie van Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kun je een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Arbo Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Arbo Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Arbo Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)