



D4,1 - Identificatie van regionaal en nationaal beleid inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoefte op het gebied van MVO voor de hout- en

Versie - 25 maart 2021



Inhoudsopgave

Inleiding	5
1. Doel van het document	6
Beleid inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften op Europees niveau ...	9
2. Overzichtstabel wetgevingsbeleid	10
Beleid inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften op nationaal/regionaal niveau	11
3. Spanje	12
Materialen en methoden van het Spaanse onderzoek.....	12
Achtergrondonderzoek en nationaal/regionaal beleid.....	13
Lijst van beleidsmaatregelen inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt en in het stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding	20
Conclusie.....	31
4. Italië	33
Materialen en methoden van het Italiaanse onderzoek.....	33
Achtergrondonderzoek en nationaal/regionaal beleid.....	34
Lijst van beleidsmaatregelen inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt en in het stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding	42
Conclusie.....	45
5. Slovenië.....	46
Materialen en methoden van het Sloveense onderzoek	46
Achtergrondonderzoek en nationaal/regionaal beleid.....	47
Lijst van beleidsmaatregelen inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt en in het stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding	52
Conclusie.....	56
6. Polen	57
Materialen en methoden van het Poolse onderzoek	57
Achtergrondonderzoek en nationaal/regionaal beleid.....	58
Lijst van beleidsmaatregelen inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt en in het stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding	63

Conclusie	67
7. Duitsland	68
Materialen en methoden van het Duitse onderzoek	68
Achtergrondonderzoek en nationaal/regionaal beleid	68
Lijst van beleidsmaatregelen inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt en in het stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding	83
Conclusie	85
8. België	86
Materialen en methoden van het Belgische onderzoek	86
Achtergrondonderzoek en nationaal/regionaal beleid	87
Lijst van beleidsmaatregelen inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt en in het stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding	94
Conclusie	102
4. Bronnen	105
Website	109
5. Website	110



Het ALLVIEW-project is een nieuw transnationaal samenwerkingsplatform dat Centres of Vocational Excellence (CoVE's) binnen de hout- en meubelsector met elkaar verbindt. ALLVIEW heeft operationele doelstellingen op regionaal, nationaal en Europees niveau die gericht zijn op een innovatieve aanpak om het beroepsonderwijs en de beroepsopleiding te moderniseren.

1

Inleiding

1. Doel van het document

Het doel van dit document is om de status van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) in de meubel- en houtsector te analyseren.

In dit document analyseerde het partnerconsortium van het project "**ALLVIEW - Alliance of Centres of Vocational Excellence in the Furniture and Wood sector**" enkele wetgevende instrumenten die MVO in de verschillende Europese landen reguleren. Bij het onderzoek is rekening gehouden met de drie pijlers waarop MVO is gebaseerd. Deze drie pijlers zijn:

- Duurzaamheid.
- Inclusiviteit.
- Toegankelijkheid.

Door middel van dit onderzoek wil het consortium het Europese, nationale en regionale beleid met betrekking tot de hierboven genoemde pijlers analyseren om de beste praktijken te identificeren en richtlijnen te ontwikkelen met betrekking tot MVO om te verspreiden binnen de meubel- en houtsector.

Dit document vormt de basis voor toekomstige discussies over de potentiële impact van MVO op:

- Ondersteuning van een duurzaam beheer van de hulpbronnen, verhoging van het gebruik van hernieuwbare energiebronnen.
- De ondernemingen verbinden met het idee van circulaire economie.
- Ondersteuning van de inzetbaarheid van specifieke doelgroepen op de aangesproken ondernemingen, gekoppeld aan het nationale en Europese beleid.
- Ondersteuning van de capaciteit van de onderneming om mensen met lagere kansen aan te nemen en te betrekken, het ontwikkelen van win-winstrategieën.
- Het creëren van centra van beroepsexcellentie, in staat om mensen op te leiden met een andere startpositie (of profiel of competenties of ...).
- Het identificeren van de zwakke punten in regionaal en nationaal beleid inzake inclusie, zowel op het gebied van vacatures als in de omgeving van beroepsonderwijs en -opleiding.
- Het identificeren van de speciale behoeften die niet gerelateerd zijn aan de (potentiële) job-taken en het ontwikkelen van netwerken voor specifieke doelgroepen via de banden met de no-profit sector.

Dit rapport is het derde deel van een meer uitgewerkt volledig rapport, dat bestaat uit 3 specifieke rapporten die MVO als leidraad hebben.

De eerste betreft de MVO met betrekking tot afvalpreventie en de circulaire economie, de andere twee documenten zijn gebaseerd op de thema's migranten en vluchtelingen en op de inclusie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt en in opleiding en onderwijs.

Dit volledige rapport is gebaseerd op een structuur die bestaat uit de volgende secties:

1. Een algemeen overzicht van MVO.
2. Beleid inzake hulpbronnen circulaire economie en afvalpreventie.
3. Beleid inzake de integratie van migranten en vluchtelingen op de arbeidsmarkt en het stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding.
4. Beleid inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften in:
 - Onderwijssysteem (VET) systeem.
 - Arbeidsmarkt.
 - Werkomgeving.
 - Werktaken.
5. Conclusie.

Dankzij dit onderzoek wil het partnerconsortium het bewustzijn rond MVO op Europees niveau vergroten, niet alleen rekening houdend met de aspecten met betrekking tot duurzame milieuthema's, maar ook met betrekking tot inclusiviteit en toegankelijkheid, gericht op een breder scala van mensen met minder kansen, zoals migranten, gehandicapten en mensen met sociale achterstand in het algemeen.



2

**Beleid inzake de toegankelijkheid
van mensen met speciale behoeften
op Europees niveau**

2. Overzichtstabel wetgevingsbeleid

Naam EU-beleid	Beschrijving	Link
Toegankelijkheidswet, Richtlijn 2019/882/EU inzake toegankelijkheidseisen voor producten en diensten	Deze wet heeft tot doel de goede werking van de interne markt te verbeteren en belemmeringen voor het vrije verkeer van toegankelijke producten en diensten weg te nemen en te voorkomen.	Link
Verordeningen inzake de rechten van passagiers met beperkte mobiliteit op het belangrijkste vervoermiddel	Dankzij deze verordening moeten gehandicapten en personen met beperkte mobiliteit, ongeacht of deze worden veroorzaakt door een handicap, leeftijd of een andere factor, mogelijkheden hebben om gebruik te maken van passagiersdiensten en cruises die vergelijkbaar zijn met die van andere burgers. Gehandicapten en personen met beperkte mobiliteit hebben dezelfde rechten als alle andere burgers met betrekking tot vrij verkeer, keuzevrijheid en non-discriminatie.	Link
Richtlijn 2016/2102/EU inzake de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties	Dankzij deze richtlijn was het mogelijk om de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties te creëren en te reguleren.	Link
EU-parkeerkaart	Als een persoon een handicap heeft die leidt tot beperkte mobiliteit, kan hij/zij recht hebben op een EU-parkeerkaart voor gehandicapten in het land waar hij/zij woont, die in alle EU-landen moet worden erkend. Wanneer u buiten het eigen land reist, moet deze EU-parkeerkaart u toegang geven tot een aantal parkeerrechten en -faciliteiten die specifiek zijn voor het land dat de persoon met een handicap bezoekt. De relevante autoriteit in het land van verblijf is verantwoordelijk voor de afgifte van de kaart, op basis van het gestandaardiseerde parkeerkaartmodel van de EU, in overeenstemming met de lokale procedures.	Link
EU-richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling op het gebied van werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden	Een EU-richtlijn en een groot deel van het EU-arbeidsrecht die gericht is op de bestrijding van discriminatie op grond van handicap, seksuele geaardheid, godsdienst of overtuiging en leeftijd op de werkplek.	Link

3

**Beleid inzake de toegankelijkheid van
mensen met speciale behoeften op
nationaal/regionaal niveau**

3. Spanje

Materialen en methoden van het Spaanse onderzoek



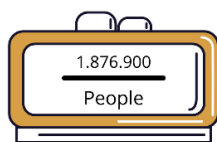
De zoekmethodologie voor het Spaanse onderzoek is verdeeld in twee delen, enerzijds de informatiebronnen, die zijn gebundeld in nationale en regionale staatsbladen; evenals gespecialiseerde websites op het gebied van handicaps en toegankelijkheid van banen, aan de andere kant.

- [Discapnet](#) is een initiatief om de sociale en arbeidsintegratie van mensen met een handicap te bevorderen. Het omvat een informatiedienst voor organisaties, beroepsbeoefenaren, mensen met een handicap en hun gezinnen en een platform voor de ontwikkeling van acties ter bevordering van de deelname aan het economische, sociale en culturele leven van mensen met een handicap.
- [Officieel Staatscourant \(BOE\)](#) Het Staatsblad is het officiële Spaanse nationale staatsblad gewijd aan de publicatie van wetten, bepalingen en handelingen van verplichte invoeging.
- [Accessibilitas](#) is een digitaal platform gepromoot door de ONCE Foundation en de Royal Board on Disability met als doel het genereren en verspreiden van kennis over universele toegankelijkheid te bevorderen.
- [Het Staatsblad van de regio Murcia \(BORM\)](#), waarmee bekendheid wordt gegeven aan de juridische effectiviteit en / of kennis van wetten en administratieve bepalingen van algemene aard.
- [Het State Disability Observatory \(OED\)](#) is een technisch instrument ten dienste van burgers, overheidsdiensten, de universiteit en de derde sector, voor het samenstellen, systematiseren, actualiseren, genereren en verspreiden van informatie met betrekking tot gehandicapten.
- [Het Observatorium voor Handicaps en arbeidsmarkt van de Stichting ONCE \(Odismet\)](#), gespecialiseerd platform voor kennisbeheer om mensen met een handicap bewust te maken van de werkelijke situatie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt, bestaande ongelijkheden zichtbaar te maken en de uitvoering van maatregelen te bevorderen die gericht zijn op het geleidelijk verminderen van deze ongelijkheden.

Daarnaast is een reeks trefwoorden gedefinieerd om het meest relevante beleid te identificeren: bijvoorbeeld: handicap, speciale behoeften, baan, toegankelijkheid, werkgelegenheid, arbeidsmarkt, inclusie, integratie en toegankelijkheid.

Achtergrondonderzoek en nationaal/regionaal beleid

A DIVERSE GROUP



**with disabilities from
16 to 64 years old.
(6.2% of the
workforce).**

Figuur 1. Aantal personen met een handicap in Spanje (Eigen uitwerking). Bron: Odismet

Naar schatting 1.876.900 mensen met een handicap woonden in 2019 in Spanje. In het algemeen worden mensen met een handicap meer gediscrimineerd dan niet-gehandicapten. Deze omstandigheid wordt vermenigvuldigd wanneer factoren zoals geslacht, leeftijd, habitat of etnische afkomst worden toegevoegd. Al deze ongelijkheden nemen toe in crisissituaties, zoals de COVID-19-pandemie aantoont.

Het Spaanse Staatsobservatorium voor Personen met een Handicap waarschuwde voor de verschillende situaties waarmee mensen met een handicap worden geconfronteerd als gevolg van de gezondheidscrisis veroorzaakt door covid-19, waardoor hun kwetsbaarheden zijn toegenomen.

Het Spaanse Staatsobservatorium voor Personen met een Handicap waarschuwde voor de verschillende situaties waarmee mensen met een handicap worden geconfronteerd als gevolg van de gezondheidscrisis veroorzaakt door covid-19, waardoor hun kwetsbaarheden zijn toegenomen.

De pandemie en de geïmplementeerde maatregelen hebben geleid tot:

- Het bestaan van gezondheidsprotocollen die mensen met een handicap en/of ouderen uitsluiten van ziekenhuiszorg.
- Barrières zijn aanzienlijk toegenomen in toegankelijkheid.
- Inclusief onderwijs en het gebrek aan ondersteunende leerkrachten.
- Economische impact.

Dit rechtvaardigt de noodzaak voor overheidsdiensten om ervoor te zorgen dat mensen met een handicap een actief onderdeel zijn van de sociale en economische wederopbouw van het land, zoals geëist door het Spaanse Comité van Vertegenwoordigers van Mensen met een Handicap in zijn manifest voor de Internationale Dag van Personen met een Handicap die op 3 november wordt gehouden.

De ontwikkeling naar een meer inclusieve samenleving betekent verbetering van de arbeidsomstandigheden en opleidingsniveaus, maar vooral het bevorderen van sociale verantwoordelijkheid. Maar het binomiale handicap/werk is een probleem dat verder gaat dan: het gebrek aan inclusie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt is een probleem dat niet alleen kan en mag worden opgelost en dat ons allemaal aangaat. Situaties zoals de coronacrisis zorgen ervoor dat de ongelijkheid toeneemt, maar ook dat er nieuwe kansen ontstaan of zouden moeten ontstaan.

Integratie van mensen met speciale behoeften in het beroepsonderwijssysteem

Opleiding is een sleutelfactor voor de sociaal-beroepsmatige inclusie van mensen met een handicap. Ongeacht het type handicap hebben mensen met een opleiding meer kans om de

arbeidsmarkt te betreden. Aanvankelijk verschilt het percentage mensen met een hogere opleiding significant tussen mensen met en zonder beperking, precies 19,5%. In beide

TRAINING

	Disabled person	Person without disability
No studies	4,5 %	0,4 %
Primary	19,1 %	7,1 %
Secondary	59,5 %	56,1 %
Higher	16,9 %	36,4 %

Key to labour integration

segmenten is het voortgezet onderwijs goed voor meer dan de helft van de groep. Onder de algemene bevolking, het percentage van mensen zonder opleiding is vrijwel onbestaande, terwijl onder mensen met een handicap stijgt tot 4,5% (83.600 mensen).

In termen van geslacht hebben vrouwen een grotere aanwezigheid op het niveau "Geen studies", hoewel ze ook een groter gewicht hebben in het hoger onderwijs. Mensen tussen 25 en 44 jaar hebben het hoogste

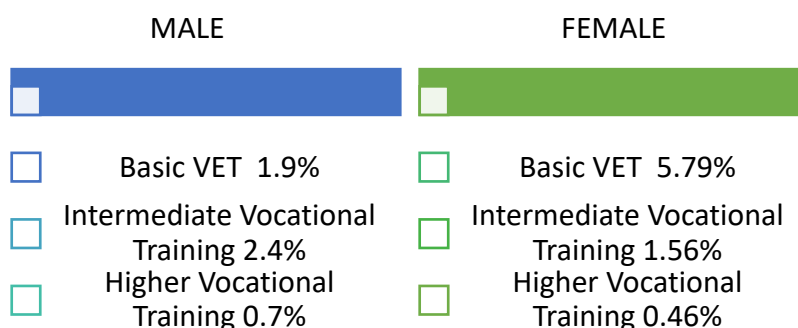
Figuur 2. Percentage gehandicapten en niet-gehandicapten en opleiding (Eigen uitwerking). Bron: Odismet

opleidingsniveau, terwijl jongeren met een hogere opleiding amper 3,9% halen (vergeleken met 13,3% van de jongeren zonder handicap). Als we rekening houden met het type handicap, hoe hoger de mate van handicap, hoe lager het opleidingsniveau dat ons ertoe zou moeten brengen na te denken over de vraag of alle nodige middelen worden ingezet om de toegang tot onderwijs voor dit segment van de bevolking te garanderen.

Het is een bekend feit dat de eerste oplossing voor een briljante toekomst training is. Van het totale aantal mensen met een handicap tussen 16 en 64 jaar (1.876.900) volgde 7,9% (148.300) onderwijs. Aan de andere kant is het cijfer voor de algemene bevolking 19,7%. Nogmaals, de gegevens tonen een mindere aanleg voor training en mogelijk grotere barrières en moeilijkheden bij de toegang tot en ontwikkeling van trainingsprocessen voor mensen met een handicap.

Bovendien mogen we leerlingen met speciale onderwijsbehoeften niet vergeten. Deze leerlingen hebben permanente onderwijsbehoeften, als zodanig beoordeeld door de psychopedagogische onderwijspsychologieteams, die zijn ingeschreven in gewone scholen of in centra voor speciaal onderwijs. Deze studenten worden, op basis van type handicap, als volgt ingedeeld: gehoor, motorisch, mentaal, visueel, ernstige persoonlijkheidsstoornissen / autisme en meervoudige handicaps. Het percentage is vastgesteld op 2,6%, wat overeenkomt met 212.807 studenten met speciale onderwijsbehoeften in het Spaanse onderwijssysteem. Ongeveer 8 op de 10 van deze leerlingen zijn geïntegreerd in reguliere scholen. Deze omstandigheid vertegenwoordigt een belangrijke evolutie in de integratie van de groep en een vooruitgang in de richting van de volledige integratie van mensen met een handicap.

Met betrekking tot beroepsonderwijs en -opleiding toont de volgende figuur de gegevens van leerlingen met speciale onderwijsbehoeften die zijn afgeleid van een handicap die in het academiejaar 2017/2018 zijn ingeschreven in het algemeen onderwijs.



Figuur 3. Niet-universitaire onderwijsstatistieken 2017/2018 academiejaar. Bron: MEC. (Eigen uitwerking)

Naast het bovenstaande verwijzen alle Spaanse koninklijke besluiten op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding naar de term toegankelijkheid bij het vaststellen van alle beroepskwalificaties en het vaststellen van de basisaspecten van de studieprogramma's. Om studenten met speciale onderwijsbehoeften continuïteit te bieden en in te spelen op groepen met specifieke behoeften, kan het directoraat-generaal Evaluatie en territoriale samenwerking andere beroepsopleidingsprogramma's van variabele duur, die aan hun behoeften zijn aangepast, opzetten en toestaan. Deze programma's kunnen beroepsopleidingsmodules van een basiskwalificatie voor beroepsopleiding en andere passende opleidingsmodules omvatten die op hun behoeften kunnen worden afgestemd.

Bovendien moedigen alle professionele gezinnen aan "om te voldoen aan de normen van kwaliteit, universele toegankelijkheid en 'Design for all people' die van invloed zijn op hun professionele activiteit". Op deze manier moet het curriculum worden ontwikkeld in de didactische programmering of curriculaire ontwikkeling, het bevorderen of creëren van een cultuur van preventie van beroepsrisico's in de ruimtes waar de verschillende professionele modules worden onderwezen, evenals het bevorderen van een cultuur van respect voor het milieu, excellentie in het werk, naleving van kwaliteitsnormen, creativiteit, innovatie, gendergelijkheid en respect voor gelijke kansen, 'Design for all people' en universele toegankelijkheid, vooral met betrekking tot mensen met een handicap.

Integratie van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt

In Spanje heeft een persoon recht op een invaliditeitscertificaat als de handicap meer dan 33% bedraagt, plus gepensioneerden van de sociale zekerheid die een erkend invaliditeitspensioen hebben, degenen die zich in een situatie van erkende arbeidsongeschiktheid bevinden.¹

¹ Koninklijk Besluit Koninklijk Besluit 1/2013

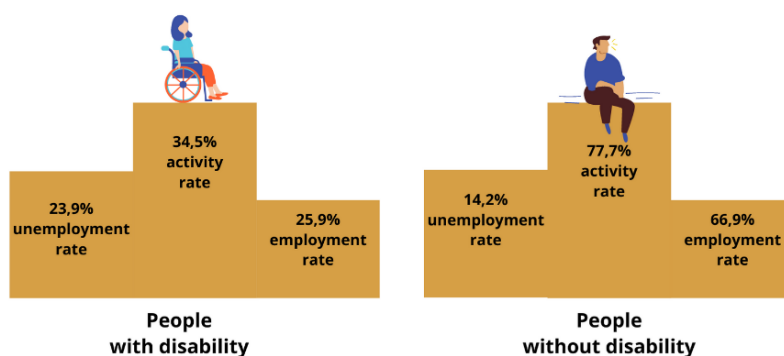
Participatiegraad: in Spanje zijn er 1.876.900 mensen met een handicap in de werkende leeftijd (6,2% van de bevolking) en daarvan heeft slechts 34% een baan. Kortom, iets meer dan een derde van de groep is actief in termen van werkgelegenheid, d.w.z. 1.238.400 mensen met een handicap bevinden zich buiten de arbeidsmarkt, waardoor het een segment is dat speciale aandacht en analyse vereist, omdat ze een belangrijk volume van de bevolking vormen.²

Arbeidsparticipatie: de arbeidsparticipatie is het resultaat van het delen van de werkzame bevolking door de totale beroepsbevolking (16-64 jaar) en wordt uitgedrukt in procenten. Het is de gebruikelijke manier om te weten hoeveel de beroepsbevolking van een land vertegenwoordigt. De gegevens voor mensen met een handicap (25,9%) verschillen aanzienlijk van de algemene bevolking, die 66,9% bedraagt, dus slechts één van de vier mensen met een handicap is werkzaam.

Werkloosheidspercentage: dit cijfer voor de gehandicapte bevolking is 23,9%, dus we kunnen bevestigen dat werkloosheid mensen met een handicap in grotere mate treft dan mensen zonder een handicap.

Only one in four people with disabilities has

EMPLOYMENT



Figuur 4. Vergelijking van activiteits-, werkgelegenheids- en werkloosheidscijfers voor mensen met en zonder handicap in Spanje (Eigen uitwerking). Bron: Odismet

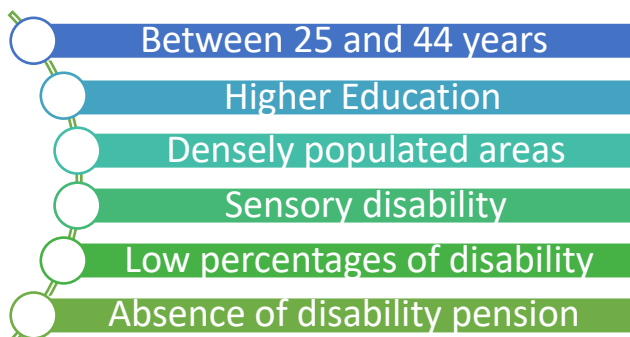
Percentage langdurig werklozen:

tDe langdurig werklozen zijn de aanvragen die langer dan 365 dagen bij de openbare diensten voor arbeidsvoorziening zijn geregistreerd of personen die op de laatste werkdag van de referentiemaand zijn geregistreerd. In 2019 waren in totaal 79.523 personen met een handicap langdurig werkloos. Dit is 53,7% van het totale aantal

werkzoekenden met een handicap.

² Gegevens van het Nationaal Instituut voor de Statistiek gepubliceerd aan het einde van 2019

Werving: volgens gegevens van de Spaanse openbare dienst voor arbeidsvoorziening werden in 2019 in totaal 354 991 contracten gesloten met personen met een handicap en 157 565 personen met een handicap aangenomen, wat erop wijst dat dezelfde persoon met een



Figuur 5. Variabelen die de werkactiviteit bevorderen. Bron: Odismet. (Eigen uitwerking)

aantoon. Zo worden slechts 9 op de 100 contracten gericht op mensen met een handicap voor onbepaalde tijd tot stand gebracht.

handicap gemiddeld 2,25 keer per jaar wordt aangenomen, waaruit het tijdelijke en onzekere karakter van de aanwerving blijkt. Bovendien is slechts de 10,1% procent van deze contracten gerelateerd aan de industriesector, omdat de dienstensector de belangrijkste bron van werkgelegenheid blijft. Tijdelijke contracten waren goed voor 90,1% van het totaal, wat opnieuw de onzekerheid van de arbeidsmarkt

Er is nog steeds weinig informatie beschikbaar om een diepgaande analyse te maken met betrekking tot de werving in 2020 en hoe COVID-19 deze heeft beïnvloed. We kunnen het probleem van werving echter niet aanpakken zonder de beschikbare gegevens te verstrekken die de effecten en gevolgen van de pandemie op de werkgelegenheid laten zien.

In die zin weten we al dat de vernietiging van contracten in 2020 ten opzichte van het voorgaande jaar 30% is. Het valt nog te bezien hoe het herstel van de werkgelegenheid in 2021, gezien het feit dat, de vernietiging van meer dan 100.000 contracten voor mensen met een handicap zal geen gemakkelijke taak zijn om te herstellen. Over het algemeen lijkt het jaar niet te zijn begonnen met te veel

tekenen van herstel, de som van alle contracten in Spanje in de eerste twee maanden van het jaar is de laagste in 6 jaar.

In 2020, 248,486

CONTRACTS



were made to people with disabilities (1.6% of the total)
Hiring falls by 30% due to the pandemic

Figuur 6. Totaal van contracten gemaakt aan mensen met een beperking in 2020 (Eigen uitwerking). Bron: Odismet

Specifieke contracten voor personen met een handicap

SPECIAL EMPLOYMENT CENTERS



Are key to labor inclusion for people with disabilities. These represent 26.3% of the contracts made.

Figuur 7. Centra voor Speciaal Onderwijs noteerden het hoogste volume van deze werving (Eigen uitwerking). Bron: Odismet we al hebben aangegeven.

Specifieke contracten, die een belangrijke pijler van tewerkstelling vormen voor mensen met een handicap, worden ernstig bedreigd door het debacle veroorzaakt door COVID-19. In 2020 werden in totaal 86.706 specifieke contracten gesloten voor mensen met een handicap in Spanje, wat neerkomt op 1,6% van het totaal.

Dit benadrukt dus de effecten van de pandemie op de werkgelegenheid van mensen met een handicap, zoals

Centra voor speciaal onderwijs registreerden het hoogste volume van deze werving, wat wijst op hun belang bij het behoud van de werkgelegenheid van mensen met een handicap, zelfs als COVID-19 ook zijn aanwezigheid heeft gemaakt met banenverlies onder hen oplopend tot 21,5%. Daarnaast laten de eerste maanden van 2021 geen bijzonder optimistische cijfers zien voor hun herstel, aangezien de som van de contracten in januari en februari de laagste is sinds 2016.

De beroepen met de hoogste volumes contracten voor mensen met een handicap zijn schoonmaak (58.797), productiemedewerkers (30.008), bouwmeesters (9.388), administratieve medewerkers (5.870) en gokverkoopmedewerkers (5.461), wat het werk van de arbeidsintegratie van deze groep laat zien.

Arbeidsomstandigheden en loopbaantrajecten

Voltijdse tewerkstelling blijft prevaleren boven deeltijdwerk. Deeltijdarbeid heeft echter een geleidelijke en steeds opmerkelijkere groei doorgemaakt, tot 38,7% van het totale aantal contracten, bijna vier punten meer dan de algemene bevolking.

Tijdelijke contracten zijn goed voor 90,1% van het totaal, wat nogmaals de onzekerheid van de arbeidsmarkt benadrukt. Zo worden slechts 9 op de 100 contracten gericht op mensen met een handicap voor onbepaalde tijd vastgesteld.

Job instability

**Only 9% of contracts
are permanent
38.7% are part-time
jobs**



*Figuur 8. Mate van stabiliteit en tijdelijkheid en type werkdag van mensen met een handicap loontrekkenden (Eigen uitwerking).
Bron: Odismet*

19.946,2 € gross / year.

**The SALARY of people with
with disabilities is 17% lower.**



**The SALARY of women with
with disabilities is 15.8% lower
than the salary of men.**

Figuur 9. Gemiddeld bruto jaarsalaris van personen met een handicap (Eigen uitwerking). Bron: Odismet

De gegevens tonen lagere salarissen onder mensen met een handicap dan in de algemene bevolking, precies 4.186,3 € bruto per jaar minder, wat 17% minder is dan de bevolking als geheel.

Genderdiscriminatie is ook duidelijk onder de groep, met vrouwenlonen die € 3.142,5 lager zijn dan die van mannen. Dit punt toont expliciet de dubbele discriminatie die handicap en geslacht met zich meebrengen. Dit punt toont expliciet de dubbele discriminatie veroorzaakt door handicap en geslacht. Tijdelijkheid betekent ook een aanzienlijke verlaging van de lonen, die is het bewijs van de onzekerheid die er mee gepaard gaat.

Lijst van beleidsmaatregelen inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt en in het stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding

NR.1

NAAM VAN HET BELEID	<p>Koninklijk Besluit 870/2007 regelt het ondersteunde werkgelegenheidsprogramma als maatregel ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap op de gewone arbeidsmarkt.</p> <p><i>Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.</i></p>
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2007
LAND	Spanje
THEMA	Toegang tot werk van mensen met speciale behoeften
ALGEMENE BESCHRIJVING	Overeenkomstig artikel 37, lid 1, van wet 13/1982 van 7 april 1982 betreffende de sociale integratie van gehandicapten moet het werkgelegenheidsbeleid voor werknemers met een handicap in de eerste plaats gericht zijn op hun integratie, onder voorwaarden die de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in het gewone arbeidsstelsel waarborgen, of, bij gebreke daarvan, op hun integratie in het productiesysteem door middel van de speciale formule van beschermde arbeid, via speciale arbeidsbureaus.
DOELSTELLINGEN	Het doel van dit koninklijk besluit is om de gemeenschappelijke inhoud van het programma van tewerkstelling met steun te regelen als een maatregel voor de arbeidsintegratie van mensen met een handicap in de gewone arbeid het gewone werksysteem, met inachtneming van de bepalingen van artikel 37.1 van wet 13/1982, van 7 april, op de sociale 13/1982, van 7 april, over de sociale integratie van gehandicapten.
ACTIVITEITEN	<p>Ondersteunde werkgelegenheidsacties worden uitgevoerd in het kader van ondersteunde werkgelegenheidsprojecten, zoals:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Begeleiding, advies en begeleiding van de persoon met een handicap, het opstellen van een werkaanpassingsprogramma voor elke werknemer. b) Outreachwerk en wederzijdse bijstand tussen de werknemer die profiteert van het ondersteunde werkgelegenheidsprogramma, de werkgever en het personeel van het bedrijf die taken delen met de werknemer. De werkgever en het personeel van het bedrijf die taken delen met de werknemer met een handicap. c) Ondersteuning van de werknemer bij de ontwikkeling van sociale en gemeenschapsvaardigheden, zodat hij / zij zich in de beste omstandigheden kan verhouden tot de werkomgeving. d) Specifieke opleiding van de werknemer met een handicap in de taken die inherent zijn aan het werk.

- e) Monitoring van de werknemer en evaluatie van het proces van invoeging in de baan. Deze acties zijn gericht op het opsporen van behoeften en het voorkomen van mogelijke obstakels, zowel voor de mogelijke obstakels, zowel voor de werknemer als voor het bedrijf dat hem in dienst neemt, die de doelstelling van inschakeling en duurzaamheid in de werkgelegenheid in gevaar kunnen brengen.
- f) Advies en informatie aan het bedrijf over de behoeften en processen voor de aanpassing van de functie.

RESULTATEN	De uiteindelijke ontvangers van het ondersteunde werkgelegenheidsprogramma zijn werknemers met een handicap die bij de openbare diensten voor arbeidsvoorziening zijn geregistreerd als werkloze werkzoekenden, evenals werknemers met een handicap die zijn ingehuurd door speciale arbeidsbureaus. <ul style="list-style-type: none"> a) Personen met cerebrale parese, personen met een psychische aandoening of personen met een verstandelijke beperking met een erkende mate van handicap gelijk aan of groter dan 33%. b) Personen met een lichamelijke of zintuiglijke beperking met een erkende mate van handicap gelijk aan of groter dan 65%.
LINK	Link
NR.2	
NAAM VAN HET BELEID	Koninklijk Wetsbesluit 1/2013 van 29 november houdende goedkeuring van de geconsolideerde tekst van de Algemene Wet op de rechten van personen met een handicap en hun sociale inclusie. <i>Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.</i>
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2013
LAND	Spanje
THEMA	Mensen met een handicap en sociale inclusie
ALGEMENE BESCHRIJVING	Het verlangen naar een volledig leven en de behoefte aan persoonlijke vervulling drijven alle mensen, maar deze aspiraties kunnen niet worden vervuld als de rechten op vrijheid, gelijkheid en waardigheid worden beperkt of genegeerd. Dit is vandaag de dag nog steeds het geval voor vrouwen en mannen met een handicap die, ondanks de onmiskenbare sociale vooruitgang, deze rechten beperkt vinden in hun toegang tot of gebruik van omgevingen, processen of diensten die niet zijn ontworpen met hun specifieke behoeften in gedachten of die uitdrukkelijk beperkend zijn voor hun deelname eraan. Met deze wet krijgen ze de mogelijkheid van een betere toegang tot de arbeidsmarkt, evenals een reeks hulpmiddelen voor dit doel, zowel voor bedrijven als voor de werknemers met speciale behoeften zelf.
DOELSTELLINGEN	Het doel van deze wet is het recht op gelijke kansen en behandeling te waarborgen, evenals de daadwerkelijke en effectieve uitoefening van rechten door personen met een

handicap op voet van gelijkheid met andere burgers, door de bevordering van persoonlijke autonomie, universele toegankelijkheid, toegang tot werk, inclusie in de gemeenschap en zelfstandig leven, en de uitbanning van alle vormen van discriminatie, overeenkomstig artikel 9, 2, 10, 14 en 49 van de Spaanse grondwet en het Internationaal Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en de door Spanje geratificeerde internationale verdragen en overeenkomsten. Het voorziet ook in het systeem van overtredingen en sancties die de basisvoorwaarden garanderen op het gebied van gelijke kansen, non-discriminatie en universele toegankelijkheid voor mensen met een handicap.

ACTIVITEITEN	<p>Specifieke maatregelen om gelijke kansen, non-discriminatie en universele toegankelijkheid te waarborgen.</p> <p>Overheidsdiensten bevorderen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de uitoefening van de rechten van personen met een handicap onder gelijke voorwaarden reëel en doeltreffend is op alle gebieden van het leven.</p> <p>De begunstigden van de in dit hoofdstuk bedoelde bijzondere steunregeling en economische voordelen zijn vrijgesteld van de bijdrage voor de consumptie van farmaceutische specialiteiten.</p> <p>De overheidsdiensten zullen de nodige acties ontwikkelen voor de coördinatie van sociale en gezondheidszorg.</p> <p>De bevoegde overheidsdiensten bevorderen plannen voor de preventie van beperkingen en de intensivering van handicaps.</p> <p>Overheidsdiensten zorgen voor het behoud van adequate zorgdiensten door de coördinatie van rehabilitatie- en revalidatiemiddelen en -diensten op het gebied van gezondheid, werkgelegenheid, onderwijs en sociale diensten.</p>
---------------------	--

LINK	Link
-------------	----------------------

NR.3

NAAM VAN HET BELEID	<p>Besluit TES / 1060/2020, van 11 november, waarbij de subsidies voor het behoud van banen van mensen met een handicap in speciale arbeidsbureaus worden verhoogd, met een buitengewoon karakter in 2020.</p> <p><i>Orden TES/1060/2020, de 11 de noviembre, por la que se incrementan, con carácter extraordinario durante 2020, las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, establecidas en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.</i></p>
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2020
LAND	Spanje
THEMA	Banen voor mensen met een handicap in speciale arbeidsbureaus.
ALGEMENE BESCHRIJVING	Besluit waarbij speciale arbeidsbureaus steun ontvangen voor het scheppen en in stand houden van arbeidsplaatsen. Subsidies voor het behoud van banen voor mensen met een handicap in speciale arbeidsbureaus zijn gekoppeld aan het minimum interprofessioneel

loon dat op elk moment van kracht is. Het is daarom essentieel om de steunmaatregelen voor de speciale arbeidsbureaus aan te passen aan de evolutie van het minimumloon, gezien de bijkomende overweging dat niet alle loonkosten onderworpen zijn aan de subsidie van 50 procent van het minimumloon, ondanks de stijging van deze kosten. Zeker in de huidige situatie als gevolg van de crisis veroorzaakt door COVID-19.

DOELSTELLINGEN	<ul style="list-style-type: none"> • Creatie van nieuwe banen • Behoud van bezette posten • Verevening van de loonvoorwaarden
ACTIVITEITEN	Het personeel van de speciale arbeidsbureaus moet voor ten minste 70% bestaan uit werknemers met een handicap.
RESULTATEN	Dit besluit beoogt een correct gebruik van de openbare middelen te waarborgen. Het voorziet in een verhoging van de subsidies voor het behoud van banen voor mensen met een ernstige handicap die bijzondere moeilijkheden ondervinden bij de toegang tot de gewone arbeidsmarkt, in speciale arbeidsbureaus, om ervoor te zorgen dat zij niet alleen de verhoging van het interprofessionele minimumloon aankunnen, maar ook de bijzondere omstandigheden voor werkgelegenheid en de economie die dit jaar 2020 zijn voortgebracht door de COVID-19-gezondheidspandemie, zonder de redelijkerwijs vereiste bijdrage aan de bedrijven die eigenaar zijn van deze speciale arbeidsbureaus te vervangen om een deel van de verhoging van het minimum interprofessioneel loon op zich te nemen.
LINK	Link

NR.4

NAAM VAN HET BELEID	<p>Besluit van 4 maart 2019 van de voorzitter van de regionale dienst voor werkgelegenheid en opleiding, die het besluit van 8 juni 2016 van de voorzitter van de regionale dienst voor werkgelegenheid en opleiding wijzigt, van de regelgevende grondslagen van subsidieprogramma's ter bevordering van de arbeidsintegratie van mensen met een handicap</p> <p><i>Orden de 4 de marzo de 2019, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se modifica la Orden de 8 de junio de 2016, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad</i></p>
NIVEAU	Regionaal (R. Murcia)
JAAR	2019
LAND	Spanje
THEMA	Bevordering van de integratie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt
ALGEMENE BESCHRIJVING	Het doel van dit besluit is het reguleren van de toekenning van subsidies die gericht zijn op de financiering van de loonkosten die voortvloeien uit het behoud van banen die worden bezet door mensen met een handicap, door middel van economische compensatie voor het verlenen van diensten van algemeen economisch belang die zijn ontwikkeld door de Speciale Arbeidsbureaus. Dit bedrag dekt een deel van de kosten

die de Bijzondere Arbeidsbureaus maken bij de uitvoering van de diensten van economisch belang. Aangezien het om een vooraf bepaald bedrag gaat, dat in geen geval hoger mag zijn dan de economische kosten van de geleverde diensten, is het niet nodig parameters vast te stellen om mogelijke overcompensatie te voorkomen en terug te vorderen.

DOELSTELLINGEN

Het doel van dit besluit is de wettelijke grondslagen vast te stellen voor subsidies die door de regionale dienst voor werkgelegenheid en opleiding, hierna "SEF" genoemd, aan begunstigde entiteiten moeten worden toegekend met het oog op:

- Het bevorderen van beschutte werkgelegenheid voor mensen met een handicap, door de oprichting of uitbreiding van speciale arbeidsbureaus en het behoud van banen die door mensen met een handicap in deze centra worden bezet.
- De integratie van mensen met een handicap op de gewone arbeidsmarkt vergemakkelijken door middel van innovatieve vormen van arbeidsintegratie, zoals ondersteunde bureaus voor werkgelegenheids- en werkgelegenheidsbegeleiding en integratie.
- Het stimuleren van het inhuren van mensen met een handicap door bedrijven op de gewone arbeidsmarkt, hetzij rechtstreeks, hetzij als medewerkers in innovatieve vormen van integratie op de arbeidsmarkt

ACTIVITEITEN

Het scheppen van stabiele werkgelegenheid in speciale arbeidsbureaus. Het doel van dit subprogramma is om elk initiatief dat betrekking heeft op het creëren van stabiele werkgelegenheid voor mensen met een handicap gedeeltelijk te financieren. De subsidiemodaliteiten van dit deelprogramma zijn:

- Technische assistentie.
- Investing in vaste activa.
- Gedeeltelijke rentesubsidie op leningen verkregen van kredietinstellingen voor de verwerving van vaste activa.

Behoud van banen". Het doel van dit subprogramma is het consolideren en ondersteunen van het behoud van banen die zijn gecreëerd voor gehandicapte werknemers in speciale arbeidsbureaus.

Programma Arbeidsintegratie van mensen met een handicap in speciale arbeidsbureaus.

LINK

[Link](#)

NR.5

NAAM VAN HET BELEID	<p>Koninklijk Besluit 368/2021 van 25 mei betreffende positieve actiemaatregelen ter bevordering van de toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen met beperkte intellectuele capaciteit.</p> <p><i>Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite</i></p>
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2021
LAND	Spanje
THEMA	Toegang tot werk
ALGEMENE BESCHRIJVING	<p>Met het oog op de arbeidsgewijze toegang tot de beoogde positieve-actiemaatregelen moet worden verstaan een persoon met beperkte intellectuele capaciteit en de begunstigde werkgevers; zodra de subjectieve reikwijdte is gedefinieerd. In een ander hoofdstuk wordt de specifieke lijst van positieve-actiemaatregelen vastgesteld die het best passen bij het persoonlijke en professionele profiel van de groep, teneinde hun toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen en de verwachtingen en opties van arbeidsintegratie op de gewone arbeidsmarkt te bevorderen.</p>
DOELSTELLINGEN	<p>Het doel ervan is, in overeenstemming met de zesde aanvullende bepaling van de aanpassing aan het Internationaal Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, een reeks positieve actiemaatregelen vast te stellen ter bevordering van de toegang tot gewone arbeid voor mensen met beperkte intellectuele capaciteit die deze situatie officieel hebben erkend.</p>
ACTIVITEITEN	<p>De richtlijn voorziet in de mogelijkheid voor werkgevers om de in artikel 12 bedoelde subsidies aan te vragen die ten laste komen van de bevoegde openbare diensten voor arbeidsvoorziening, teneinde de nodige aanpassingen op de werkplek door te voeren en belemmeringen of belemmeringen weg te nemen die het werk van personen met een verstandelijke handicap verhinderen of belemmeren. En om barrières of obstakels weg te nemen die het werk van personen met beperkte intellectuele capaciteit verhinderen of belemmeren.</p> <p>Er wordt vooruitgang geboekt bij het bereiken van doelstelling 8.5 van de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling, het bereiken van volledige en productieve werkgelegenheid en fatsoenlijk werk voor alle vrouwen en mannen, met inbegrip van jongeren en personen met een handicap, en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde.</p>
LINK	Link

NR.6

NAAM VAN HET BELEID	<p>Decreet nr. 93/2011 van 27 mei betreffende de toegang tot en het verschaffen van banen voor mensen met een handicap in de openbare functie van het openbaar bestuur van de regio Murcia</p> <p><i>Decreto nº 93/2011, de 27 de mayo, sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia</i></p>
NIVEAU	Regionaal (R. Murcia)
JAAR	2011
LAND	Spanje
THEMA	Toegang tot banen voor mensen met een handicap
ALGEMENE BESCHRIJVING	De toegang tot overheidswerk, interne promotie en het scheppen van banen voor personen met een handicap als bedoeld in dit decreet is gebaseerd op de beginselen van gelijke kansen, non-discriminatie, universele toegankelijkheid en compensatie van nadelen.
DOELSTELLINGEN	Heeft tot doel de nodige maatregelen te bevorderen, zodat de toegang, interne promotie en het bieden van banen voor mensen met een handicap in het ambtenarenapparaat van het openbaar bestuur van de regio Murcia onder gelijke voorwaarden met andere aanvragers wordt uitgevoerd.
ACTIVITEITEN	<p>RESERVERING VAN PLAATSEN VOOR MENSEN MET EEN HANDICAP IN OPENBARE WERKGELEGENHEIDSAANBIEDINGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij openbare aanbiedingen van werkgelegenheid zal een quotum van niet minder dan 7% van de vacatures worden gereserveerd om te worden vervuld door mensen met een handicap, zodat geleidelijk ten minste 2% van het totale personeel van de administratie van de regio Murcia zal worden bereikt, als zij slagen voor de selectieve tests en dat, op het juiste moment, zij accrediteren de aangegeven mate van invaliditeit en compatibiliteit met de uitvoering van de overeenkomstige taken en functies. • Een quotum van ten minste 5% van de vacatures wordt gereserveerd voor personen met een handicap met een mate van handicap gelijk aan of groter dan 33%, onder de voorwaarden die zijn aangegeven in de openbare aanbieding voor arbeidsvoorziening. <p>TOEGANG VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP VIA HET ALGEMEEN STELSEL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Van het algemene quotum van 7% van de vacatures zal een quotum van niet minder dan 5% worden toegewezen, in alle gebieden van de administratie van de regio Murcia, aan gehandicapten met een mate van handicap gelijk aan of groter dan 33%. • De examens moeten, wat het toegangssysteem, het soort toetsen, het aantal oefeningen en de syllabus betreft, samenvallen met de toetsen voor toelating tot de openbare selectieprocedure.

- Als de kandidaat van de gehandicapte ploeg slaagt voor de overeenkomstige oefeningen, geen plaats krijgt en zijn/haar totale score hoger is dan die van andere kandidaten van de vrije ploeg, wordt hij/zij, in volgorde van score, opgenomen in de lijst van geslaagde kandidaten van de vrije ploeg.

TOEGANG VOOR MENSEN MET EEN VERSTANDELIJKE BEPERKING VIA EEN SPECIFIEK SYSTEEM

- Van het algemene quotum van 7% van de vacatures wordt een quotum van ten minste 2% toegewezen door middel van een afzonderlijke oproep tot het indienen van aanvragen aan personen met een verstandelijke handicap, overeenkomstig artikel 3.3, met uitzondering van niet-universitair onderwijzend personeel en, in het geval van de gezondheidsdienst van Murcia, in het geval van personeel dat zorgtaken verricht.
- De oproepen voor deze posten, de uitvoering en ontwikkeling ervan, en de uitvoering van de tests of examens, worden onafhankelijk van die van de rest van de aanvragers van de vrije ploeg en van de handicapploeg uitgevoerd. De inhoud van de tests zal er fundamenteel op gericht zijn na te gaan of de kandidaten beschikken over het basisrepertoire van het gedrag en de essentiële kennis die hen in staat stelt de functies van de functies uit te voeren.

RESERVERING VAN PLAATSEN VOOR INTERNE PROMOTIE

- De tests moeten, wat het toegangssysteem, het soort tests, het aantal oefeningen en de syllabus betreft, samenvallen met de tests voor toegang via de gewone interne promotieroute.
- De selectieve tests zullen voor alle kandidaten dezelfde inhoud hebben, ongeacht de dienst waarvoor zij kiezen, onverminderd de noodzakelijke aanpassingen die, vanwege elke handicap, van het selectieorgaan kunnen worden gevraagd. Tijdens de selectieprocedure zal een gedifferentieerde behandeling worden gegeven aan de twee ploegen, over de lijsten van de toegelatenen, de oproepen voor de oefeningen en de lijst van succesvolle kandidaten.

OPLEIDING

6. Werknemers met een handicap hebben voorrang op cursussen die worden georganiseerd door de School voor Openbaar Bestuur van de regio Murcia als ze geschikt zijn voor de handicap en gerelateerd zijn aan de functies van de baan.
7. Voor de ontwikkeling van deze cursussen zullen de nodige aanpassingen en redelijke aanpassingen worden gedaan, zodat mensen met een handicap op gelijke voorwaarden kunnen deelnemen aan de trainingsprocessen.

RESULTATEN

Aanvragers die geslaagd zijn voor de selectieprocedure voor de categorie handicaps kunnen verzoeken dat de instantie die om sollicitaties vraagt, de volgorde van prioriteit voor de selectie van de aangeboden vacatures wijzigt om redenen van persoonlijke afhankelijkheid, reismoeilijkheden, soort handicap of andere soortgelijke redenen, die

naar behoren moeten worden geaccrediteerd. De voor de oproep tot het indienen van aanvragen verantwoordelijke instantie beslist over een dergelijke wijziging wanneer deze naar behoren gerechtvaardigd is en beperkt zich tot het aanbrenge van de minimaal noodzakelijke wijzigingen in de volgorde van prioriteit om de persoon met een handicap toegang tot de post mogelijk te maken.

LINK	Link
NR.7	
NAAM VAN HET BELEID	<p>Besluit FOM / 926/2019 van 26 juli, waarin de wettelijke grondslagen voor de toekenning van ENAIRE-subsidies voor arbeidsinvoeging en werkgelegenheidscreatieactiviteiten voor mensen met een handicap worden vastgesteld.</p> <p><i>Orden FOM/926/2019, de 26 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de ENAIRE destinadas a actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.</i></p>
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2019
LAND	Spanje
THEMA	Werkgelegenheidssubsidies
ALGEMENE BESCHRIJVING	Subsidie of steun aangeboden door het overheidsbedrijf ENAIRE voor de promotie, opleiding en tewerkstelling van mensen met een handicap.
DOELSTELLINGEN	Het doel van dit besluit is het vaststellen van de wettelijke grondslagen voor de toekenning door ENAIRE van subsidies voor de ontwikkeling van arbeidsintegratie en het scheppen van banen voor mensen met een handicap.
RESULTATEN	De begunstigden van de subsidies waarin is voorzien, onder de in deze regels vastgestelde voorwaarden, kunnen stichtingen of verenigingen van openbaar nut zijn die naar behoren zijn geregistreerd en gevestigd op het Spaanse grondgebied, waarvan het bedrijfsdoel onder meer beroepsopleiding, arbeidsbemiddeling of het scheppen van banen voor mensen met een handicap is, die een project presenteren dat gericht is op de ontwikkeling van arbeidsbemiddelings- en werkgelegenheidsactiviteiten die de integratie van deze mensen op de arbeidsmarkt mogelijk maken.
LINK	Link

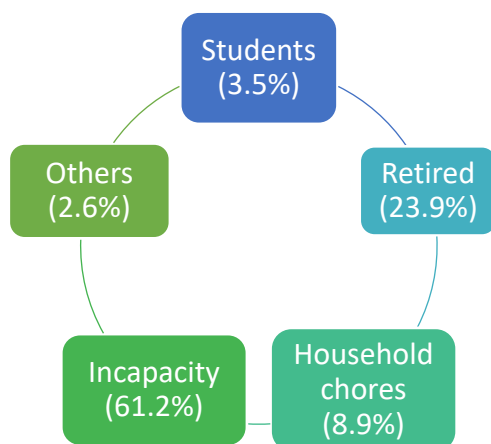
NR.8

NAAM VAN HET BELEID	<p>Order EFP / 938/2018, waarin de wettelijke basis van beurzen voor het uitvoeren van trainingspraktijken voor mensen met een verstandelijke beperking bij het ministerie van Onderwijs en Beroepsopleiding wordt vastgesteld.</p> <p><i>Orden EFP/938/2018, por la que se establecen las bases reguladoras de las becas para la realización de prácticas formativas de personas con discapacidad intelectual en el Ministerio de Educación y Formación Profesional.</i></p>
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2018
LAND	Spanje
THEMA	Integratie in de beroepsopleiding
ALGEMENE BESCHRIJVING	<p>Het ministerie van Onderwijs en Beroepsopleiding voert verschillende acties uit die gericht zijn op het bieden van uitgebreide zorg aan mensen met een handicap, niet alleen op het gebied van formele opleiding, maar ook op het gebied van bijscholing, omdat het begrijpt dat dit een cruciale factor is voor het bereiken van de volledige arbeids- en sociale integratie van de mensen die deel uitmaken van deze groep en met name die van mensen met een verstandelijke handicap. De sociale en arbeidsintegratie van mensen met een verstandelijke handicap rechtvaardigt de noodzaak om unieke opleidingsacties uit te voeren die hen voorbereiden op hun toegang tot de arbeidsmarkt en de verwerving van de strategieën, vaardigheden en persoonlijke en professionele competenties vergemakkelijken die nodig zijn voor hun ontwikkeling in een genormaliseerde arbeidsomgeving.</p>
DOELSTELLINGEN	<p>Het doel van dit besluit is de wettelijke grondslagen vast te stellen voor de toekenning, op basis van concurrentievermogen en in overeenstemming met de beginselen van objectiviteit en publiciteit, van steun voor de opleiding van mensen met een verstandelijke handicap. Deze steun zal de vorm aannemen van opleidingsbeurzen en zal worden uitgevoerd in de kantoren van het Ministerie van Onderwijs en Beroepsopleiding binnen het opleidingsspecialisme van kantoorassistent of iets dergelijks en in die andere die in de oproepen tot het indienen van aanvragen zijn vastgesteld.</p> <p>Het doel van deze beurzen is bij te dragen tot de opleiding van mensen met een verstandelijke handicap die zijn geïntegreerd in programma's of routes voor individuele arbeidsintegratie op het moment van goedkeuring van de oproep tot het indienen van aanvragen. De opleiding die door de beurzen wordt verkregen, zal een aanvulling vormen op de opleiding die is voorzien in deze programma's of routes die worden uitgevoerd door openbare of particuliere entiteiten zonder winstoogmerk die de werkgelegenheidsmethodologie toepassen met steun om de arbeidsintegratie van de groep waaraan de subsidies zijn gericht, te vergemakkelijken.</p>
LINK	Link

NR.9

NAAM VAN HET BELEID	<p>Koninklijk besluit 1147/2011 van 29 juli, dat de algemene organisatie van de beroepsopleiding in het onderwijssysteem vaststelt.</p> <p><i>Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.</i></p>
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2011
LAND	Spanje
THEMA	Integratie in de beroepsopleiding
ALGEMENE BESCHRIJVING	<p>De verschillende acties op het gebied van de beroepsopleiding zijn geïntegreerd in het nationale stelsel van kwalificaties en beroepsopleiding, waarvan een van de belangrijkste doelstellingen is het bevorderen van een kwalitatief hoogstaand opleidingsaanbod, bijgewerkt en geschikt voor degenen voor wie het bedoeld is, in overeenstemming met de kwalificatiebehoeften van de arbeidsmarkt en persoonlijke verwachtingen van professionele promotie.</p>
DOELSTELLINGEN	<p>Beroepsopleiding in het onderwijsstelsel wordt gedefinieerd als de reeks opleidingsacties die erop gericht zijn mensen te kwalificeren voor de uitoefening van verschillende beroepen, voor hun inzetbaarheid en voor actieve deelname aan het sociale, culturele en economische leven.</p> <p>Deze opleidingen bieden voldoende aandacht, onder voorwaarden van universele toegankelijkheid en met de nodige ondersteunende middelen, in elk geval aan personen met een handicap.</p> <p>Begrijp de organisatie en kenmerken van de overeenkomstige productieve sector, de mechanismen van professionele integratie, de arbeidswetgeving en de rechten en plichten die voortvloeien uit arbeidsverhoudingen.</p>
ACTIVITEITEN	<p>Alle opleidingscycli zullen de nodige opleiding omvatten om meer te weten te komen over leermogelijkheden, werkgelegenheidskansen, arbeidsorganisatie, bedrijfsrelaties, basisarbeidswetgeving, evenals de rechten en plichten die voortvloeien uit arbeidsverhoudingen, teneinde de toegang tot werk of re-integratie op de arbeidsmarkt met gendergelijkheid en non-discriminatie van mensen met een handicap te vergemakkelijken.</p> <p>Voorwaarden bieden die toegang, verkeer en communicatie voor personen met een handicap mogelijk maken, in overeenstemming met de bepalingen van de toepasselijke wetgeving inzake de bevordering van toegankelijkheid en de opheffing van belemmeringen, onverminderd redelijke aanpassingen die moeten worden aangenomen.</p> <p>De beoordeling van het leren van studenten in beroepsopleidingen zal worden uitgevoerd door middel van beroepsmodules. De beoordelingsprocessen zullen worden aangepast aan de methodologische aanpassingen waaraan gehandicapte studenten mogelijk zijn onderworpen en hun toegankelijkheid tot de beoordelingstests zal worden gegarandeerd.</p>
LINK	Link

Conclusie



De meest recente beschikbare gegevens registreren in totaal 1.876.900 mensen met een handicap tussen de 16 en 64 jaar, wat neerkomt op 6,2% van het talent in ons land. Sinds 2008 is de groep met 795.100 mensen gegroeid, wat betekent dat sinds dat jaar de prevalentie met 3,8 punten is gestegen. In grote lijnen vertonen de indicatoren met betrekking tot opleiding en werkgelegenheid opmerkelijke verschillen tussen de algemene bevolking en mensen met een handicap, wat de complexiteit en barrières voor de groep aantoont.

Figuur 10. Tewerkstelling van personen met een handicap (Eigen uitwerking). Bron: INE

Ten eerste bestaat onderwijsinclusiviteit niet uitsluitend uit het bevorderen van gelijke kansen bij de toegang tot onderwijs, maar ook uit het bevorderen van gelijke kansen op het gebied van duurzaamheid en in de succesvolle promotie van studenten, ongeacht hun capaciteiten of onderwijsbehoeften. Onderwijsbeleid dat een inclusief onderwijsmodel en de compenserende functie van onderwijs ondersteunt, is essentieel om de sociale en arbeidsinclusiviteit van mensen met een handicap te bevorderen. Dit onderwijsbeleid is positief voor zowel de verbetering van de onderwijsontwikkeling van mensen met een handicap als mensen zonder handicap, aangezien een inclusieve school een meer inclusieve en rechtvaardige samenleving zal bevorderen.

Degree of disability inclusion

in Spanish companies:



7 out of 10 salaried workers work in non-inclusive work environments with people with disabilities.

Daarom lijkt het noodzakelijk om verbetering op opleidingsniveau te bevorderen, met name in het Spaanse beroepsonderwijs en -opleiding.

Een inclusieve opleiding maakt het bijvoorbeeld niet alleen mogelijk dat een persoon met een visuele beperking kan gaan studeren om zich kandidaat te stellen voor overheidsexamens, maar ook dat hun toekomstige collega's (zonder visuele beperking) ook het vermogen zullen hebben om te

Figuur 11. Inclusie diploma in Spaanse bedrijven (Eigen uitwerking). Bron: Odismet

begrijpen dat inderdaad een visuele beperking geen belemmering is voor deze persoon om de oppositie te overwinnen. Dat zou de authentieke educatieve, sociale en arbeidsinclusie van mensen met een handicap zijn: de erkenning van het verschil in capaciteiten tussen alle mensen als een feit van sociale pluraliteit in plaats van als een handicap. Deze mentaliteitsverandering is wat moet worden veralgemeend in het hele Spaanse openbaar bestuur.

Ten tweede, als we het hebben over handicaps op de arbeidsmarkt, kunnen we een onderscheid maken tussen zichtbare en onzichtbare handicaps. Zo zijn er bedrijven en werknemers die niet weten dat ze collega's met een beperking hebben, omdat het misschien geen verstandelijke beperking is, of omdat de werknemer misschien niet in een rolstoel zit. En toch is het voor mensen met functionele diversiteit in Spanje niet gemakkelijk om werk te vinden (minder dan een derde van hen heeft een baan).

Mensen met een handicap vertegenwoordigen ongeveer 10% van de Spaanse bevolking en behoren tot degenen die het meest getroffen zijn door de Covid-19-crisis. De gegevens in Spanje bevestigen dit ook: volgens een studie gepubliceerd door het Observatorium voor Handicap en arbeidsmarkt van de ONCE Foundation, zou ongeveer 60% van de mensen met een handicap die werken hun baan kunnen verliezen als gevolg van de gezondheids- en sociale crisis als gevolg van de huidige pandemie en het tijdelijke karakter van hun contracten. Maar naast een bedreiging biedt de Covid-19-crisis ons ook een kans om na te denken over de rol van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt.³

In de woorden van Óscar Martínez, mede-oprichter van het Zotikos Collective en auteur van het boek *Altering the disability. Manifesto in favour of people (2010)*: **"Het feit dat je een beperking hebt, is niet de belangrijkste focus van het probleem, maar eerder het feit van het leven in een samenleving die niet inclusief is. Het begint bij de wieg"**. Zoals we eerder hebben verklaard, **"school is de eerste gesegregerde ruimte en als je opgroeit waar er geen diverse mensen zijn, later, als je een werkgever of een werknemer bent, neem je geen mensen met een handicap aan omdat je ze niet kent, je hebt nooit met hen samengewoond, noch ben je ooit in contact geweest met mensen met een handicap. Ook is er de angst dat de medewerker zich niet gaat bemoeien met het bedrijf en hoe collega's zullen reageren"**, aldus hem.

Er zijn vacatures voor mensen met een beperking en andere vacatures die voor iedereen toegankelijk zijn. In het laatste geval kan het melden van de handicap positief zijn, maar het niet melden ervan is het recht van de werknemer. Over het algemeen is de belangrijkste zorg van de kandidaat vaak het al dan niet vermelden van zijn of haar handicap in het CV.

Opggericht op basis van de eerste "wet op de sociale integratie van gehandicapten" in 1982, was de goedkeuring in 2013 van de algemene wet op handicaps een belangrijke wetgevende doorbraak, omdat het voor het eerst alle bestaande voorschriften op dit gebied verenigde, om ervoor te zorgen dat handicaps op alle gebieden worden gedekt. Het voorziet in een quotum dat bedrijven met meer dan 50 werknemers verplicht om 2% van de banen te reserveren voor mensen met een handicap. De wet heeft echter een maas in de wet gecreëerd die bedrijven in staat stelt om uit te besteden aan dienstverlenende bedrijven die wel werknemers met een handicap hebben, in plaats van mensen met functionele diversiteit in hun eigen teams op te nemen. De integratie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt is echter meer een

³ Odismet

menselijke kwestie dan een technische of procentuele kwestie. Om deze reden zijn nieuwe initiatieven, naast die welke door de staat worden gepromoot, belangrijk.

Net als in dit werkpakket van het ALLVIEW-initiatief, omvat een andere van de mogelijke oplossingen sociale verantwoordelijkheid en de sensibilisering van degenen die de toekomstige recruiters van personeel in bedrijven zullen zijn. Nogmaals, we spreken over training vanwege onderwerpen en training over verschil en diversiteit moet worden bevorderd.

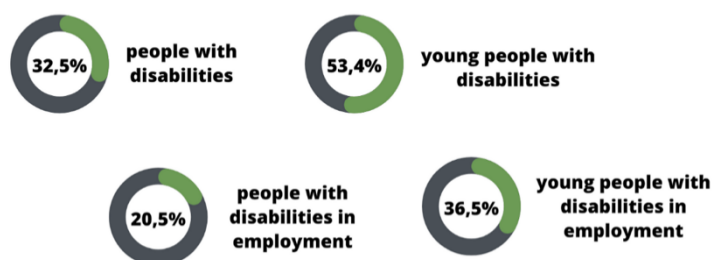
Bovendien ervaren mensen met een handicap discriminatie die hun kwaliteit van leven bepaalt en is er een dubbele discriminatie van geslacht en handicap.

Having a job does not avoid the situation of

RISK OF POVERTY

or social exclusion.

Risk of poverty rate in Spain:



Figuur 12 Veel gehandicapten in Spanje lopen het risico op armoede of sociale uitsluiting (Eigen uitwerking). Bron: Odismet

4. Italië

Materialen en methoden van het Italiaanse onderzoek

In Italië komt de basiswetgeving op het gebied van het gehandicaptenbeleid overeen met die van de Italiaanse Republiek. Om deze reden is de belangrijkste informatiebron in verband met dit argument de nationale wet 68/99.



Een speciale vermelding verdient de art.14 van de wet 68/99 die de regio de bevoegdheid geeft om de "**Regionaal gevonden voor de tewerkstelling van gehandicapten**" te creëren.

Dat geeft aanwijzingen voor de regionale programma's van de werkgelegenheid en de volgende diensten. De regels en administratieve organen van het Fonds worden bij regionaal recht vastgesteld.

Om deze reden was het Italiaanse onderzoek gebaseerd op drie verschillende beleidsniveaus: Europees, nationaal en regionaal, waarbij niet alleen informatie werd ontleend aan de officiële wetgeving van de Italiaanse regering, maar ook aan de regionale. Ook is een rapport geraadpleegd dat in het referentiegedeelte van dit document wordt genoemd.

Achtergrondonderzoek en nationaal/regionaal beleid

Opname van mensen met speciale behoeften in het beroepsonderwijssysteem

Op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding in Italië wordt het recht op onderwijs aan leerlingen met een handicap uitgeoefend door middel van schoolintegratie, wat voorziet in de verplichting van de staat om adequate ondersteunende maatregelen voor te bereiden. De lokale autoriteiten en de nationale gezondheidsdienst dragen ook bij aan deze maatregelen op lokaal niveau, met eigen bevoegdheden. De schoolgemeenschap en de lokale diensten hebben daarom de taak om "de leiding te nemen" en te zorgen voor het educatieve leven en de algehele groei van de persoon met een handicap. Deze collectieve inzet heeft een zeer specifiek doel: de voorwaarden voorbereiden voor de volledige deelname van de persoon met een handicap aan het sociale leven, waarbij alle mogelijke obstakels en barrières, fysiek en cultureel, die tussen sociale participatie en het echte leven van mensen met een handicap kunnen staan, worden weggenomen.

Wet 104/92 erkent en beschermt de deelname aan het sociale leven van mensen met een handicap, op plaatsen die er fundamenteel voor zijn: school, tijdens de kindertijd en adolescentie en werk, op volwassen leeftijd. Een reconstructie van het wetgevingsproces met betrekking tot integratie, en de bijbehorende beginselen, is opgenomen in de ⁴⁵⁶"Richtsnoeren voor de integratie van leerlingen met een handicap", uitgegeven met een nota van 4 augustus 2009.

Het ministerie van Onderwijs, Universiteit en Onderzoek voert verschillende begeleidende maatregelen uit om de integratie te bevorderen: ondersteuning van leerkrachten, financiering van projecten en activiteiten voor integratie, opleidingsinitiatieven voor ondersteunend en curriculair onderwijzend personeel, alsmede administratief, technisch en hulppersoneel. Het observatorium voor de integratie van mensen met een handicap is een nationaal adviserend en proactief orgaan over schoolintegratie.⁷

Op territoriaal niveau hebben andere organen tot taak initiatieven voor te stellen om het integratieproces uit te voeren en te verbeteren: de GIP's ("Provinciale Interinstitutionele Werkgroepen", gevormd door vertegenwoordigers van lokale overheden, ASL's en verenigingen van gehandicapten) en GLH ("Werkgroepen voor de integratie van gehandicapten", gevormd door het hoofd van de school, de betrokken leerkrachten, ouders en gezondheidspersoneel). De taak van de GLH is bijzonder belangrijk, omdat het tot doel heeft

⁴ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092Go108/sg>

⁵ Artikelen 12, 13, 14, 15, 16 en 17

⁶ Artikelen 18, 19, 20, 21 en 22

⁷ <https://www.miur.gov.it/>

het geïndividualiseerde onderwijsplan te ontwikkelen, dat het onderwijstraject van de leerling met een handicap bepaalt en adequate interventie garandeert om hun potentieel te ontwikkelen.

Certificering van een handicap is de voorwaarde voor het toewijzen van ondersteunings- en integratiemaatregelen aan leerlingen met een handicap. Het presidentieel besluit van de ministerraad - 23/02/2006 n. 185 "*Verordening tot vaststelling van procedures en criteria voor de identificatie van de leerling als persoon met een handicap, overeenkomstig artikel 35, lid 7, van wet nr. 289 van 27 december 2002*"⁸, in artikel 1 identificeert een "collegiaal orgaan" dat behoort tot de Nationale Gezondheidsdienst voor de certificering van leerlingen met een handicap. Bovendien, artikel 2 van het betreffende besluit van de eerste minister, waarin vereist is dat functionele diagnoses worden uitgevoerd volgens de internationale classificaties van de Wereldgezondheidsorganisatie die de mogelijke ernst van de handicap moeten aangeven.

Leerlingen met een beperking worden ingedeeld in de gemeenschappelijke klas waarin het integratieproces plaatsvindt. De zorg- en onderwijsverantwoordelijkheid van de leerling met een beperking ligt bij de voltallige Klassenraad. In deze raad is er een leerkracht die de leerlingen met een beperking zal ondersteunen in haar/zijn activiteiten.

Inderdaad, de DPR 970/1975 waarmee deze beroepsfiguur wettelijk werd vastgesteld (later beter gekarakteriseerd in wet 517/77) definieert hem / haar als een "gespecialiseerde" leraar. Deze specialist zal samen met curriculaire leraren, gebaseerd op het geïndividualiseerde onderwijsplan, de methoden voor integratie van individuele leerlingen met een handicap definiëren.⁹

De leerkracht voor ondersteunende activiteiten wordt door het schoolhoofd door het schoolhoofd aangevraagd op basis van de inschrijvingen van leerlingen met een handicap; de kwantificering van de uren voor elke leerling wordt geïdentificeerd rekening houdend met de functionele diagnose, het dynamische functionele profiel en het daaruit voortvloeiende geïndividualiseerde onderwijsplan, volgens wet 104/92, en de geldende wettelijke beperkingen.

Artikel 40 van wet 449/1997 voorzag in de activering van een personeelspost ter ondersteuning van elke 138 leerlingen die de openbare scholen van de provincie bezochten. Wet 296/2006 en wet 244/2007 hebben het bovengenoemde criterium voor de vorming van het personeel door het recht op ondersteunende functies ingetrokken en een nieuwe parameter vastgesteld die op nationaal niveau niet hoger mag zijn dan het gemiddelde van één leraar per twee leerlingen met een handicap.¹⁰¹¹

Artikel 2 van presidentieel decreet 122/2009, Reglement voor de coördinatie van de regels inzake de evaluatie van leerlingen, bepaalt dat ondersteunende leerkrachten, mede-eigenaars

⁸ https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_06.pdf

⁹ <http://www.integrazionescolastica.it/article/464>

¹⁰ https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf

¹¹ Financieringswet 2008

van de klas, deelnemen aan de evaluatie van alle leerlingen. Bovendien, als een leerling met een handicap wordt toevertrouwd aan meerdere leerkrachten van ondersteuning, uiten ze zich met één stem.¹²

In de periode van de pandemie heeft afstandsonderwijs sommige leerlingen met een handicap van school gestuurd. 23% van de leerlingen met een handicap nam tussen april en juni 2020 niet deel aan de DAD. Uitgaande van het aantal studenten met een handicap is er nog steeds een groei: in het schooljaar 2019-2020 stegen leerlingen met een handicap die Italiaanse scholen bezoeken met +13 duizend, wat neerkomt op 3,5% van de leden. Degenen met een andere specifieke leerstoornis (SpLD) stegen met 60 duizend. Tegelijkertijd is er ook een toename van het aantal ondersteunende leerkrachten, ook al heeft 37% geen specifieke opleiding.

Het nieuws op het gebied van toegankelijkheid is erg slecht: voor motorische handicaps is de beschikbaarheid van hulpmiddelen voor leerlingen met een zintuiglijke handicap zeer kritisch (2%). Tussen april en juni 2020 nam meer dan 23% van de leerlingen met een handicap (ongeveer 70 duizend) niet deel aan de lessen die plaatsvonden met DAD, vergeleken met 8% van de niet-deelnemers zonder handicap. Het scenario verschilt echter heel erg van regio tot regio.

Het waren vooral studenten met ernstige pathologieën, of studenten die behoorden tot contexten met een hoog sociaal-economisch ongemak, die grotere problemen hadden.

De gevonden redenen waren:

- de ernst van de handicap (27%);
- het gebrek aan medewerking van familieleden (20%);
- sociaal-economische tegenspoed (17%);
- het ontbreken van specifieke leermiddelen (3%);
- de moeilijkheid om het onderwijsplan voor inclusie (IEP) aan te passen aan afstandsonderwijs (6%);

Aan de kant van de ondersteunende leerkrachten verbetert de leerling-leraarratio, gelijk aan 1,7 leerlingen per leraar voor ondersteuning: het is beter dan die voorzien in wet 244/2007 die een waarde van 2 aanbeveelt. Ondersteunende leerkrachten in het schooljaar 2019/2020 zijn iets meer dan 176.000, maar het aantal gespecialiseerde leerkrachten is nog onvoldoende, sterker nog, de vraag naar deze cijfers stijgt jaar na jaar sneller dan het aanbod toeneemt. Om deze reden worden leraren in 37% van de gevallen geselecteerd voor ondersteuning uit de curriculaire lijsten; dit zijn leerkrachten die zijn geïdentificeerd om te reageren op het gebrek aan leraren voor ondersteuning, maar die geen specifieke opleiding hebben om de leerling met een handicap beter te ondersteunen. Dit fenomeen komt vaker voor in de noordelijke regio's, terwijl het in het zuiden afneemt.

De autonomie- en communicatieassistenten die samenwerken met ondersteunende leraren om de communicatie voor studenten met een handicap te vergemakkelijken en de ontwikkeling van hun vaardigheden te stimuleren, waren meer dan 57.000. Deze gespecialiseerde actoren, gefinancierd door lokale autoriteiten, kunnen van fundamenteel

¹² https://www.istruzione.it/esame_di_stato/Primo_Ciclo/normativa/allegati/dpr122_2009.pdf

belang zijn voor afstandsonderwijs, de leerling ondersteunen en gezinnen ontlasten van een soms zeer belastende inzet. De beschikbaarheid van deze professionele figuren varieert sterk op het grondgebied.

De relatie tussen Italiaanse scholen en technologie is nog steeds moeilijk, zelfs wanneer toegepast op ondersteuning voor handicaps: uit de enquête bleek dat in één school op 10 geen leraren voor ondersteuning een specifieke cursus volgden voor gebruik in specifieke onderwijstechnologieën voor leerlingen met een handicap, en er zijn minder dan 60% van de scholen waar alle leraren deze hulpmiddelen gebruiken. Ook ontbreekt het in Italië aan een op de vier scholen aan computerstations die zijn aangepast aan de behoeften van leerlingen met een handicap.

In het lopende jaar zijn er nog te veel fysieke barrières aanwezig op scholen: slechts één op de drie is toegankelijk voor leerlingen met een motorische handicap, ook met aanzienlijke territoriale verschillen.

De kwestie van inclusiviteit op school heeft niet alleen betrekking op leerlingen met een handicap: leerlingen die gepersonaliseerde onderwijstrajecten nodig hebben, zijn ook degenen met specifieke leerstoornissen (SpLD), significante pathologieën, maar niet voldoende om een erkende certificering te hebben (stoornissen specifieke ontwikkelingsstoornissen), of leerlingen die afkomstig zijn uit kansarme sociaal-culturele achtergronden of buitenlandse studenten die de Italiaanse taal en cultuur niet kennen. In deze gevallen spreken we van andere SEN (speciaal onderwijs). In Italië, leerlingen met een speciale onderwijsbehoefte die niet onder de behoeften van wet 104 valt.

Inclusie van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt

Wat het gebied van handicaps betreft dat verband houdt met de arbeidsmarkt en de werkomgeving, heeft de wet nr. 68 van 1999 "*Verordeningen inzake het recht op werk van gehandicapten*"¹³ in Italië ook wel de wet op "gerichte plaatsing" de toegankelijkheid van personen met een handicap op de arbeidsmarkt genoemd.

Artikel 1 van wet 68/99 bepaalt: "deze wet heeft tot doel de integratie en de arbeidsintegratie van gehandicapten in de arbeidswereld te bevorderen door middel van ondersteunende diensten en gerichte plaatsing".¹⁴

Van 1999 tot vandaag is deze wet ingrijpend gewijzigd, waardoor de beschermingsmaatregelen voor gehandicapte werknemers en kwetsbare personen zijn toegenomen.

¹³ <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>

¹⁴ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>

Met gerichte plaatsing bedoelt de wet een reeks *"maatregelen waarmee mensen met een handicap adequaat kunnen worden beoordeeld dankzij hun werkvaardigheden en maatregelen die het mogelijk maken om hen op de juiste plaats te plaatsen, door middel van taakanalyse, ondersteuning, positieve acties en oplossingen voor problemen in verband met omgevingen, hulpmiddelen en interpersoonlijke relaties op de werkplek en in relaties"*.

Artikel 14 van wet 68/99 bepaalt dat elke regio in Italië het "Regionaal Fonds voor de werkgelegenheid van gehandicapten" opricht, dat moet worden toegewezen aan de financiering van de regionale programma's voor arbeidsbemiddeling en aanverwante diensten. De werkwijze en de administratieve organen van het Fonds worden bepaald door regionale wetten.¹⁵

De instelling van verplichte aanwerving vloeit voort uit de gerichte plaatsing. Bedrijven met meer dan 14 werknemers moeten een quotum reserveren dat bestemd is voor: civielgehandicapten met een percentage arbeidsongeschiktheid van 46 tot 100%, werkgerelateerde arbeidsongeschiktheid met een percentage handicaps van meer dan 33%, gehandicapten voor dienst (voormalige ambtenaren, inclusief militairen), oorlogsinvaliden en burgers met een handicap, blinden en doofstomme mensen.

Circulaire 99/2016 van het "Istituto Nazionale Previdenza Sociale" – INPS- (Nationaal Instituut voor Sociale Zekerheid) verduidelijkte de omvang van de bijdragevermindering die de Banenwet biedt voor bedrijven die werknemers met een handicap in dienst nemen.^{16,17}

De bestuursnota van 23 januari 2017 geeft verduidelijkingen over de aanwervingsverplichtingen voor werkgevers die 15 tot 35 werknemers tewerkstellen, alsook voor politieke partijen, vakbonden, organisaties die zonder winstoogmerk actief zijn op het vlak van sociale solidariteit, bijstand en rehabilitatie.¹⁸

De bepaling van het aantal in dienst te nemen gehandicapten wordt gegeven door de berekening, onder de werknemers, van alle werknemers die met een arbeidsovereenkomst worden ingehuurd.

Met de inwerkingtreding van wetsbesluit nr. 185 / 2016, tot wijziging van wet 68/99, worden werknemers die al gehandicapt waren vóór het aangaan van de arbeidsrelatie, zelfs als ze niet in dienst zijn genomen via verplichte plaatsing, meegeteld in het reservequotum, maar ze moeten een vermindering van de arbeidscapaciteit hebben die gelijk is aan of groter is dan 60¹⁹% of groter dan 45% in het geval van verstandelijke en geestelijke handicaps. Het wetsbesluit nr. 185/2016, tot wijziging van artikel 15 - lid 4 van wet nr. 68/99, verhoogt de sancties voor het niet nakomen van de verplichting om gehandicapten in dienst te nemen.

¹⁵ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>

¹⁶ <https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%2099%20del%2013-06-2016.htm>

¹⁷ <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx>

¹⁸ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/Nota-direttoriale-23012017-prot-41-454.pdf>

¹⁹ [clilavoro.gov.it/Normative/Decreto Legislativo 24 settembre 2016 n.185.pdf](http://clilavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_24_settembre_2016_n.185.pdf)

Het wetsdecreet n.76 van 28 juni 2013, omgezet in wet nr. 99, om de naleving van het beginsel van gelijke behandeling van personen met een handicap te waarborgen, legde vervolgens de verplichting vast voor publieke en private werkgevers om redelijke "aanpassingen" op de werkplek aan te nemen, om mensen met een handicap volledige gelijkheid met andere werknemers te garanderen.²⁰

Vanaf 1 januari 2018 zijn bedrijven met 15 werknemers verplicht om een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen. Voorheen ontstond de verplichting alleen bij nieuwe aanwervingen en konden werkgevers binnen twaalf maanden na de datum van de nieuwe extra aanwerving (de zestiende) aan deze verplichting voldoen. Nu vereist het hebben van 15 tot 35 werknemers dat de werkgever een gehandicapte werknemer in dienst neemt. Niet-EU-burgers die regelmatig in Italië verblijven en door een van de Italiaanse instanties die verantwoordelijk zijn voor de erkenning van handicaps als gehandicapt zijn erkend, vallen ook onder de berekening van de categorieën die worden beschermd door wet 68/99. Zodra de verklaring van invaliditeit of het behoren tot de categorieën beschermd volgens de criteria van artikel 18 van wet 68/99, registratie in de werkgelegenheidslijsten van wet 68/99 is vereist in het arbeidsbureau van de eigen stad of district.

Het wetsdecreet van 17 maart 2020, nr. 18 - "Maatregelen ter versterking van de Nationale Gezondheidsdienst en economische ondersteuning voor gezinnen, werknemers en bedrijven in verband met de epidemiologische noodsituatie van COVID-19" - voorziet in artikel 40 in de opschorting, gedurende twee maanden vanaf de inwerkingtreding, van de "Nakomingen met betrekking tot de verplichtingen bedoeld in artikel 7 van de wet 12 maart 1999, 68".²¹

Daarom worden vanaf 18 maart 2020 voor alle werkgevers, publiek en privaat, de arbeidsverplichtingen geregeld door wet nr. 68/99 en de daaruit voortvloeiende verplichtingen worden bepaald door artikel 7 van dezelfde wet. De opschorting heeft betrekking op de verplichtingen die zowel betrekking hebben op gehandicapten als op degenen die behoren tot de andere beschermde categorieën als bedoeld in artikel 18, lid 2, van wet 68/99.

Uiterlijk op 31 januari van elk jaar moeten werkgevers die ten minste 15 werknemers in dienst hebben die in aanmerking komen voor de toepassing van de wetgeving inzake gerichte arbeid - wet 68/99 - het informatieprospectus (PID) over de situatie van het personeel dat op 31 december van het voorgaande jaar in dienst was, doorgeven. De mededeling is voor particuliere ondernemingen alleen verplicht indien zich ten opzichte van het laatst toegezonden prospectus wijzigingen in de werkgelegenheidssituatie hebben voorgedaan die de verplichting wijzigen of de berekening van het aan gehandicapten toe te wijzen quotum beïnvloeden.

Gezien de wijzigingen die zijn aangebracht door wetsbesluit nr. 75 van 25 mei 2017, zijn overheidsdiensten echter verplicht om het elektronische prospectus te verzenden, ongeacht of

²⁰ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/28/13G00123/sg>

²¹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg>

er al dan niet wijzigingen zijn aangebracht in het prospectus dat het voorgaande jaar is verzonden.²²

De verplichting om werknemers van de categorie gehandicapten in dienst te nemen, wordt tijdelijk opgeschort voor bedrijven:

- Het ondergaan van bedrijfsherstructurering, reorganisatie of conversie.
- In buitengewone loonintegratie-interventie, beperkt tot de duur van de interventie.
- In een faillissementssituatie.
- In vereffening.
- Dat bepaalt dat solidariteitscontracten beperkt zijn tot de duur van de solidariteit.
- Tot zes maanden na het laatste ontslag.

In de hierboven genoemde gevallen kan de bevoegde provinciale dienst gedurende de periode waarin de onderneming wacht op de vergunning, de schorsing verlenen voor een periode van ten hoogste drie maanden, die eenmaal kan worden verlengd. De gedeeltelijke vrijstelling van de verplichting om gehandicapten in dienst te nemen, heeft betrekking op werkgevers die vanwege de bijzondere omstandigheden van de bedrijfsactiviteit niet het volledige percentage kunnen bezetten en, op vertoon van het specifieke verzoek, de vergunning hebben verkregen voor gedeeltelijke vrijstelling van de verplichting om in dienst te nemen. Het kan worden toegekend in aanwezigheid van productieactiviteiten met de volgende kenmerken:

- Vermoeidheid van de werkprestaties.
- Gevaar dat inherent is aan het type activiteit.
- Bijzondere methoden voor het uitvoeren van de werkactiviteit.

De vrijstelling wordt verleend voor een periode van maximaal 12 maanden, met vervaldatum op 31 december van elk jaar. Bedrijven zijn verplicht om een bijdrage te betalen aan het Regionaal Fonds voor het recht om met mensen met een handicap te werken. Bedrijven moeten dit bedrag betalen voor zowel elke werkdag als voor elke gehandicapte werknemer die niet wordt aangenomen.

Particuliere werkgevers en openbare economische instanties die werknemers in dienst hebben die werknemers in dienst hebben met de betaling van een INAIL-premietarief gelijk aan of hoger dan 60 per duizend, kunnen de vrijstelling van de verplichting zelf certificeren. Zij moeten aan het Nationaal Fonds voor het recht op arbeid van gehandicapten een vrijstellingsbijdrage betalen voor elke werkdag voor elke gehandicapte werknemer die niet in loondienst is.

Wat betreft het plan voor de uitvoering van de wet op de tewerkstelling van personen met een handicap, geven de informatie voor de jaren 2014-2015 in het VIII-verslag aan het Parlement een interessant beeld van de belangrijkste trends. Aan de kant van de registratie op de lijsten van verplichte plaatsingen vinden we een geleidelijke verhoging van de jaarlijkse quota over de periode van twee jaar, met stijgingen in 2015 van maximaal 23% ten opzichte van 2012 en met

²² <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sq>

een voorraadcijfer dat overeenkomt met 775 duizend geregistreerd in het afgelopen jaar waargenomen. In 2014 registreerden elke 2,5 nieuwe registraties ook 1 annulering, waarbij de verhouding steeg naar 3,6 tegen 1 in 2015.

Hoewel de gegevens niet op uniforme wijze op het gehele nationale grondgebied aanwezig zijn, weerspiegelt de kwalificatie die eigendom is van de leden een publiek waarvoor de concentratie van leden van beide geslachten die in het bezit zijn van ten hoogste het middelbaar schoolcertificaat (respectievelijk ongeveer 72% voor mannen en 67% voor vrouwen in beide jaren) een inzetbaarheidstekort aan het licht brengt, Bevestigd door de opvallende onevenwichtigheden in vergelijking met het algemene kwalificatieniveau van de Italiaanse bevolking in de werkende leeftijd.

De belangrijkste positieve gegevens komen van de observatie van de gestarte werken. Ze bereikten 29.000 in 2015, na lange jaren van gestage daling over het hele nationale grondgebied, met een verhouding tussen registraties en goodwill die in 2015 op 3,2 stond. De toename van de toegang tot werk treft mannen meer dan vrouwen in procenten en lijkt meer in het algemeen te profiteren van de veranderingen die zijn ingevoerd met d.lgs 151/2015, althans op basis van de vergelijking van de maandelijkse gemiddelden van goodwill die ongeveer na de inwerkingtreding van het betrokken decreet van 2.000 naar 3.000 gingen. Ook de aanwerving is aanzienlijk toegenomen, tot 36.000 eenheden in 2015, waarbij het aandeel van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zoals in het begin gemeld, een percentage van 61% van het totaal in 2015 en een grote meerderheid vormen ook bij de werkgevers in overheidsdienst (74% in 2015).²³

Een analyse uit 2018 over de werkgelegenheid van gehandicapten in Italië deelt de gehandicapten in als gehandicapten met ernstige beperkingen, gehandicapten met niet-ernstige beperkingen en gehandicapten zonder beperkingen en meldt de volgende gegevens: 13,6% van de gehandicapten met ernstige beperkingen bekleedt een functie als manager, ondernemer of freelancer; 32,4% is kantoormedewerker; 37,9% werkt als arbeider of leerling en 16,2 werkt zelfstandig. Verder bekleedt 15,2 van de arbeidsgehandicapten met niet-ernstige beperkingen functies als manager, ondernemer of zzp'er; 34% zijn kantoormedewerkers; 34,3% werkt als blue collar of leerling en 16,5 werkt zelfstandig. Tot slot bekleedt 16,8 van alle personen met een beperking een functie van manager, ondernemer of zzp'er; 32,9% zijn kantoormedewerkers; 35,1% werkt als arbeider of leerling en 15,3 werkt zelfstandig.²⁴

²³ <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>

²⁴ <http://dati.disabilitaincifre.it>

Lijst van beleidsmaatregelen inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt en in het stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding

NR.1

NAAM VAN HET BELEID	Wet 68/99 "Norme per il diritto al lavoro per i disabili" / "Legge sul Collocamento Mirato"
NIVEAU	Nationaal
JAAR	1999
LAND	Italië
THEMA	Arbeidsmarkt - Werkomgeving
ALGEMENE BESCHRIJVING	<p>Met gerichte plaatsing bedoelen we de set van "tools die het mogelijk maken om mensen met een handicap adequaat te evalueren in hun werkvaardigheden en ze op de plaats te plaatsen die geschikt is, door middel van taakanalyses, vormen van ondersteuning, positieve acties en oplossingen van problemen die verband houden met omgevingen, hulpmiddelen en interpersoonlijke relaties op de werkplek".</p> <p>De belangrijkste begunstigden zijn: gehandicapten (artikel 8); burgerlijke invaliden met een percentage invaliditeit van meer dan 45%; gehandicapten met een arbeidsinkrimp van meer dan 33%; oorlogsinvaliden; doof; blinden (gedeeltelijk blinde mensen zijn ook inbegrepen); gewone invaliditeit (IO) (wet 222/84); slachtoffers van terrorisme, plicht en georganiseerde misdaad en getuigen van gerechtigheid (wet 407 / 98); blinde telefonistes (wet 113/85); blinde fysiotherapeuten.</p> <p>Onder "beschermde categorieën" (art.18): slachtoffers van terrorisme, plicht en georganiseerde misdaad en getuigen van justitie (wet 407/98); Wezen en weduwen van slachtoffers van terrorisme, georganiseerde misdaad, plicht en getuigen van justitie (wet nr. 6/2018) uitsluitend in plaats van de hoofdgerechtigde persoon en zelfs als ze niet in een staat van werkloosheid verkeren (wet 407/98); familieleden en equivalenten van slachtoffers van terrorisme, georganiseerde misdaad en plicht (wet 407/98); wezen en weduwen van overledenen als gevolg van oorlog, werk of dienst, of als gevolg van de verergering van invaliditeit die voor dergelijke oorzaken zijn gemeld; echtgeno(o)t(e) en kinderen van personen die als zeer gehandicapt zijn erkend als gevolg van oorlog, dienst en werk, uitsluitend in plaats van de hoofdgerechtigde persoon; vluchtelingen; gelijkgestelde wezen en weduwen van gesneuvelden op het werk, om redenen van dienst en oorlogsdoden; wezen van een ouder na moord gepleegd op de ouder door de echtgenoot, zelfs als ze wettelijk gescheiden of gescheiden zijn (wet nr. 4 van 11 januari 2018).</p>
DOELSTELLINGEN	<p>Het voorziet in de gerichte plaatsing van mensen met een handicap.</p> <p>De technische comités, bestaande uit ambtenaren en deskundigen op sociaal en medisch-juridisch gebied, bijgestaan door een tripartiete commissie die vakbonden en verenigingen van gehandicapten omvat, moeten een geïndividualiseerd programma vaststellen voor elke persoon die op de provinciale werkgelegenheidslijsten is ingeschreven. De technische commissie:</p>

- Evalueert de vaardigheden en het arbeidspotentieel van gehandicapte werknemers
- Definieert de tools voor arbeidsbemiddeling en gerichte plaatsing
- Bereidt een bijlesplan voor arbeidsbemiddeling voor
- Oriënteert gehandicapte werknemers naar opleiding of professionele updates
- Begeleidt werkgevers bij methodologieën voor de tewerkstelling van gehandicapten
- Biedt werkplekcontroles om de voortgang van arbeidsbemiddeling te beoordelen
- Werkt mee aan het opstellen van opleidings- en omscholingstrajecten

ACTIVITEITEN

Wet 68/99 voorziet in de oprichting op regionaal en provinciaal niveau van diensten voor de arbeidsbemiddeling van gehandicapte werknemers, die, in samenwerking met de sociale, gezondheids-, onderwijs- en opleidingsdiensten van het grondgebied, voorzien in de planning, uitvoering en verificatie van de interventies die gericht zijn op het bevorderen van de arbeidsbemiddeling van de begunstigden van deze wet.

Wet 68/99 specificeert wie de begunstigden van de gerichte plaatsing zijn:

- Gehandicapten in de werkende leeftijd met een handicap van meer dan 45%
- Arbeidsongeschikten met een handicap van meer dan 33%
- Invaliden voor oorlog of dienst
- Mensen die blind, doof of dom zijn

Personen die verplicht zijn om mensen met een handicap in dienst te nemen:

- overheidsinstanties
- Politieke partijen
- Vakbonden
- Non-profit organisaties
- Particuliere bedrijven / entiteiten

Bedrijven met meer dan 50 werknemers → 7% van de gehandicapten in vergelijking met het totale aantal werknemers

Bedrijven met 35-50 werknemers → 2 personen met een handicap

Bedrijven met 15-35 werknemers → 1 gehandicapte

Interne invaliden, of personeel dat na indiensttreding arbeidsongeschikt wordt, kunnen niet worden gerekend tot de gehandicapte werknemers die overeenkomstig de wet zijn ingehuurd als zij een vermindering van de arbeidscapaciteit van minder dan 60% hebben geleden.

LINK

[Link](#)

NR.2

NAAM VAN HET BELEID	Wet 104/92
NIVEAU	Nationaal
JAAR	1992
LAND	Italië
THEMA	Onderwijssysteem (beroepsonderwijs en -opleiding)
ALGEMENE BESCHRIJVING	<p>Erkent en beschermt de deelname aan het sociale leven van mensen met een handicap, op plaatsen die daarvoor fundamenteel zijn: school, tijdens de kindertijd en adolescentie (artikelen 12, 13, 14, 15, 16 en 17) en werk, op volwassen leeftijd (artikelen 18, 19, 20, 21 en 22).</p> <p>Het sanctioneerde het principe van evaluatie van het onderwerp met betrekking tot concrete werk-relatieve vaardigheden.</p> <p>In het geval van ernstige handicaps, wanneer de persoonlijke autonomie wordt beperkt tot het punt waarop permanente hulp nodig is, is wet 104/1992 van toepassing op iedereen: Italiaanse burgers, buitenlanders, staatlozen. Om rechten te hebben op de vergunningen: ouders, echtgenoot en tweedegraads familieleden. Voor derdegraads familieleden kunnen ze het alleen gebruiken als de ouders en echtgenoot 65 jaar oud zijn. Vergunningen kunnen ook worden aangevraagd als de klant er baat bij heeft.</p> <p>De leerling met een beperking wordt ingedeeld in de gemeenschappelijke klas waarin het integratieproces plaatsvindt. De verantwoordelijkheid en onderwijsverantwoordelijkheid van de leerling met een beperking ligt dus bij de voltallige Klassenraad, waarvan de leerkracht lid is voor ondersteunende activiteiten. De leerkracht voor ondersteunende activiteiten wordt door het schoolhoofd door het schoolhoofd aangevraagd op basis van de inschrijvingen van leerlingen met een handicap; de kwantificering van uren voor elke leerling wordt geïdentificeerd rekening houdend met de functionele diagnose, het dynamisch functioneel profiel en het daaruit voortvloeiende geïndividualiseerde onderwijsplan.</p>
DOELSTELLINGEN	Het doel van schoolintegratie is de ontwikkeling van het potentieel van de persoon met een handicap in leren, communicatie, relaties en socialisatie. De school geeft niet alleen les, maar biedt elke leerling ook de mogelijkheid om zijn potentieel te realiseren.
ACTIVITEITEN	<p>Het Ministerie van Onderwijs, Universiteit en Onderzoek voert verschillende begeleidende maatregelen uit om de integratie te bevorderen: ondersteuning van leerkrachten, financiering van projecten en activiteiten voor integratie, opleidingsinitiatieven voor ondersteunend en curriculair onderwijzend personeel, alsmede administratief, technisch en hulp personeel. Het observatorium voor de integratie van mensen met een handicap is een nationaal adviserend en proactief orgaan op het gebied van schoolintegratie.</p> <p>Op territoriaal niveau hebben andere organen tot taak initiatieven voor te stellen om het integratieproces uit te voeren en te verbeteren: de GLP's ("Provinciale Interinstitutionele Werkgroepen", gevormd door vertegenwoordigers van lokale overheden, ASL's en verenigingen van gehandicapten) en GLH's ("Werkgroepen voor de integratie van gehandicapten", gevormd door het hoofd van de school, de betrokken leerkrachten, ouders en gezondheidspersoneel). De taak van de GLH is bijzonder belangrijk, omdat het</p>

onder andere tot doel heeft het geïndividualiseerde onderwijsplan te ontwikkelen, dat het onderwijstraject van de leerling met een handicap bepaalt en adequate interventie garandeert om hun potentieel te ontwikkelen.

LINK

[Link](#)

Conclusie

Op het gebied van handicaps in verband met de arbeidsmarkt en de werkomgeving regelt in Italië wet nr. 68 van 1999 "Voorschriften voor het recht op werk van gehandicapten", ook wel de wet op "gerichte plaatsing" genoemd, de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt voor gehandicapten.

Met gerichte plaatsing bedoelt de wet een reeks ***"maatregelen waarmee mensen met een handicap adequaat kunnen worden beoordeeld dankzij hun werkvaardigheden en maatregelen die het mogelijk maken om hen op de juiste plaats te plaatsen, door middel van taakanalyse, ondersteuning, positieve acties en oplossingen voor problemen in verband met omgevingen, hulpmiddelen en interpersoonlijke relaties op de werkplek en in relaties"***.

De instelling van verplichte aanwerving vloeit voort uit de gerichte plaatsing. Bedrijven met meer dan 14 werknemers moeten een quotum reserveren dat bestemd is voor: civielgehandicapten met een percentage arbeidsongeschiktheid van 46 tot 100%, werkgerelateerde arbeidsongeschiktheid met een percentage handicaps van meer dan 33%, gehandicapten voor dienst (voormalige ambtenaren, inclusief militairen), oorlogsinvaliden en burgers met een handicap, blinden en doofstomme mensen. De beschermde categorieën omvatten:

- Italiaanse vluchtelingen;
- wezen en weduwen van overledenen als gevolg van werk;
- oorlog of dienst en gelijkwaardig:
- slachtoffers van plicht;
- slachtoffers van terrorisme en georganiseerde misdaad

In de sector beroepsonderwijs en -opleiding in Italië is het recht op onderwijs voor leerlingen met een handicap geregeld volgens de huidige wetgeving. Dit gebeurt door middel van schoolintegratie, die voorziet in de verplichting van de staat om adequate ondersteunende maatregelen voor te bereiden. De lokale autoriteiten en de nationale gezondheidsdienst dragen ook op lokaal niveau bij aan deze maatregelen, met eigen competenties. De schoolgemeenschap en de lokale diensten hebben daarom de taak om "de leiding te nemen" en te zorgen voor het onderwijsleven en de algehele groei van de persoon met een handicap. Deze collectieve inzet heeft een zeer specifiek doel: de voorwaarden voorbereiden voor de volledige deelname van de persoon met een handicap aan het sociale leven, waarbij alle

mogelijke obstakels en barrières, fysiek en cultureel, die tussen sociale participatie en het echte leven van mensen met een handicap kunnen staan, worden weggenomen.

Wet 104/92 erkent en beschermt de deelname aan het sociale leven van mensen met een handicap, in het bijzonder op plaatsen die daarvoor fundamenteel zijn: school, tijdens de kindertijd en adolescentie (artikelen 12, 13, 14, 15, 16 en 17) en werk, op volwassen leeftijd (artikelen 18, 19, 20, 21 en 22). Een reconstructie van het wetgevingsproces met betrekking tot integratie, en de bijbehorende beginselen, is opgenomen in de "Richtlijnen voor de integratie van leerlingen met een handicap", uitgegeven met een nota van 4 augustus 2009.

Het ministerie van Onderwijs, Universiteit en Onderzoek voert verschillende begeleidende maatregelen uit om de integratie te bevorderen: ondersteuning van leerkrachten, financiering van projecten en activiteiten voor integratie, opleidingsinitiatieven voor ondersteunend en curriculair onderwijzend personeel, evenals administratief, technisch en hulppersoneel. Het observatorium voor de integratie van mensen met een handicap is een nationaal adviserend en proactief orgaan over schoolintegratie.

De beste manier om het systeem van werkgelegenheid voor mensen met een handicap te verbeteren, kan worden gericht op twee verschillende aspecten:

- het economische aspect, het geven van meer steun aan de bedrijven en meer prikkels die de werkgever ervan kunnen overtuigen dat het nodig is voor werknemers met een handicap;
- aan de andere kant is de ethische factor van fundamenteel belang, dankzij het vergroten van het bewustzijn over dit onderwerp.

5. Slovenië

Materialen en methoden van het Sloveense onderzoek



De rechten van gehandicapten in de Republiek Slovenië worden niet gewaarborgd door één overkoepelende wet, maar door verschillende wetten die de verschillende rechten van gehandicapten op verschillende gebieden regelen:

- Tenuitvoerlegging van de Wet gelijke behandeling;
- Wet gelijke kansen voor personen met een handicap;
- Wet arbeidsverhoudingen;
- Wet beroepsrevalidatie en arbeidsbemiddeling van gehandicapten;
- Wet op de pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- Wet betreffende de sociale zorg voor geestelijk en lichamelijk gehandicapten;
- Bouwwet;
- Sloveense wet op de gebarentaal;
- Wet gehandicaptenorganisaties;

In Slovenië is het gebied van de bescherming van personen met een handicap geregeld in ongeveer zeventig wetten die direct of indirect de positie, rechten en plichten van mensen met een handicap regelen. De belangrijkste wetten en verordeningen die de rechten van gehandicapten in de bestaande Sloveense wetgeving definiëren, zijn:

- de wet betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling;
- de wet gelijke kansen voor gehandicapten;
- de Wet sociale integratie;
- de Wet rehabilitatie en tewerkstelling gehandicapten (ZZRZI);
- de Wet op de pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- de Wet zorg en zorgverzekering;
- de Wet op de sociale bescherming;
- de Wet arbeidsverhoudingen;
- de Wet veiligheid en gezondheid op het werk;
- de Wet regulering arbeidsmarkt;
- de Wet gehandicaptenorganisaties;
- de Wet oorlogsveteranen;
- de Wet oriëntatie kinderen met speciale behoeften.

Het Sloveense onderzoek is gebaseerd op de analyse van de bovengenoemde wetten/wetten.

Achtergrondonderzoek en nationaal/regionaal beleid

In Slovenië ligt het aandeel van personen met een handicap naar schatting tussen 12% en 13% van de bevolking. Aan 8% van de personen met een handicap is op grond van verschillende wetten een invaliditeitsverklaring afgegeven; de overige 5% zijn personen met een ernstige lichamelijke handicap.²⁵

Personen met een handicap vormen daarom een belangrijke groep die in gelijke mate kan bijdragen aan de ontwikkeling van de samenleving; hun vaardigheden zijn echter niet volledig ontwikkeld, vanwege tal van obstakels en de verminderde toegankelijkheid die ze in hun leven tegenkomen.

Sinds 1991 heeft Slovenië het concept van ontwikkelingsstrategie voor de bescherming van personen met een handicap aangenomen, dat belangrijk is voor de volgende vijf aspecten:

- Het gaf een moderne definitie van handicap gebaseerd op een filosofie van mensenrechten en niet op een medisch model.
- Het omvat een geïntegreerde methode voor het aanpakken van handicapkwesties.
- Het benadrukt dat mensen met een handicap recht hebben op een zelfstandig leven.
- De strategie definieert de status en financiering van gehandicaptenorganisaties.
- Personen met een handicap, vertegenwoordigers van de staat en deskundigen waren betrokken bij het opstellen van het document.

²⁵ volgens schattingen van gehandicaptenorganisaties en/of hun lidmaatschap

Slovenië brengt ook de beginselen van sociale rechtvaardigheid en gelijke kansen voor iedereen in de praktijk, wat het op 30 november 2006 heeft bewezen met de goedkeuring van het actieprogramma voor gehandicapten voor 2007-2013, en later toen de Nationale Vergadering van de Republiek Slovenië op 2 april 2008 de wet aannam tot ratificatie van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en het facultatief protocol bij het Verdrag betreffende de Rechten van personen met een handicap. Hiermee werd de Republiek Slovenië een van de eerste landen ter wereld die zonder voorbehoud het Verdrag en het Facultatief Protocol ratificeerde. Daardoor werden de twee documenten onderdeel van het nationale recht en rechtstreeks toepasselijk.

Naast het verdrag werden bij de voorbereiding van het programma de basisdocumenten van de VN ook nageleefd aan de standaardregels inzake gelijke kansen voor personen met een handicap en het Wereldactieprogramma voor personen met een handicap, het EU-actieprogramma en het actieplan van de Raad van Europa ter bevordering van de rechten en de volledige participatie van personen met een handicap in de samenleving: verbetering van de levenskwaliteit van personen met een handicap in Europa 2006-2015.²⁶

De Republiek Slovenië heeft in artikel 14 van de grondwet bepaald dat aan iedereen gelijke mensenrechten en fundamentele vrijheden worden gegarandeerd, ongeacht de persoonlijke omstandigheden. In de wijzigingen van artikel 14, die op 15 juni 2004 in werking zijn getreden, wordt handicap gedefinieerd als een persoonlijke omstandigheid. De grondwet van de Republiek Slovenië 4 benadrukt uitdrukkelijk het recht van gehandicapten op gelijkheid voor de wet en onderstreept dat niemand mag worden gediscrimineerd om redenen van handicap.

Daarom hebben personen met een handicap volgens de Grondwet dezelfde rechten en plichten als anderen. In dit verband moet echter rekening worden gehouden met hun speciale behoeften en moeten gelijke behandeling en de verwezenlijking van alle mensenrechten worden gewaarborgd.

Opname van mensen met speciale behoeften in het beroepsonderwijssysteem

In Slovenië is, wat het schoolsysteem in het algemeen betreft, de Wet op de **oriëntatie van kinderen met bijzondere behoeften** van toepassing, die in juni 2000 door de Nationale Vergadering van de Republiek Slovenië is aangenomen, en in 2003 zijn instructies voor de uitvoering ervan aangenomen.

Zij hebben het ook aangevuld met het Wijzigingsreglement. Dit gebied wordt ook gedefinieerd in de volgende internationale documenten: Coordinated Policy and Rehabilitation of Persons with Disabilities van de Raad van Europa (1992) en de UN Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities.

²⁶ COM 2003 650 en COM 2005 604

Het onderwijsgebied van kinderen en adolescenten met speciale behoeften wordt ook ruim gedefinieerd in het Witboek over onderwijs in de Republiek Slovenië. Andere wet- en regelgeving die ook het onderwijsveld van kinderen en jongeren met speciale behoeften bepaalt en regelt, zijn:

- Wet op de basisschool;
- Wet kleuterschool;
- Regels over de organisatie en de wijze van werken van commissies voor de begeleiding van kinderen met speciale behoeften en over de criteria voor het bepalen van het type en het niveau van tekorten, obstakels of aandoeningen van kinderen met speciale behoeften;
- Regels voor de procedure voor het begeleiden van kinderen met speciale behoeften;
- Richtlijnen voor educatieve programma's met aangepaste implementatie en extra professionele ondersteuning voor een negenjarige basisschool;
- Instructies voor de implementatie van beroeps- en secundaire onderwijsprogramma's met aangepaste implementatie en aanvullende professionele hulp;
- Richtlijnen voor het curriculum voor kleuterscholen in programma's met aangepaste implementatie en aanvullende professionele hulp;
- Instructies aan het Centrum voor Maatschappelijk Werk over de wijze van uitvoering van de taken van schoolbesturen, die worden bepaald door de Wet op de oriëntatie van kinderen met speciale behoeften.

Inclusie van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt

De werkloosheid van mensen met een handicap is in Slovenië hoger dan de werkloosheid van andere actieve bevolking. Vandaag vertegenwoordigen mensen met een handicap een speciale groep op de arbeidsmarkt, die zich al richt op de secundaire arbeidsmarkt in het arbeidsproces. Het gevolg van discriminatie en verwaarlozing van mensen met een handicap komt tot uiting in de banen die mensen met een handicap bekleden.

In Slovenië zijn de maatregelen van de wet op de arbeidsrevalidatie en de tewerkstelling van gehandicapten (ZZRZI) bedoeld om de inzetbaarheid van mensen met een handicap te vergroten en de voorwaarden te scheppen voor hun gelijke deelname aan de arbeidsmarkt door belemmeringen weg te nemen en gelijke kansen te creëren. Deze wet regelt het recht op beroepsrevalidatie en andere kwesties in verband met de tewerkstelling van personen met een handicap en definieert andere vormen en stimulansen voor de tewerkstelling van personen met een handicap, en de wijze van financiering daarvan. Het definieert ook de soorten toezicht en de autoriteiten en instellingen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering ervan.

Artikel 3 van de ZZRZI bepaalt dat een persoon met een handicap degene is die de status van persoon met een handicap heeft verworven in overeenstemming met deze of op grond van andere voorschriften; een persoon ten aanzien van wie een bevoegde autoriteit, door middel van een besluit, de blijvende gevolgen van lichamelijke of geestelijke beperkingen of ziekte heeft bepaald en wiens vooruitzichten op het veiligstellen van, het behoud en de vooruitgang in de werkgelegenheid worden aanzienlijk verminderd.

Artikel 4 van dezelfde wet bepaalt dat beroepsrevalidatie diensten omvat die worden verricht met het oog op de opleiding van personen met een handicap voor passend werk, om hen te helpen werk te vinden en te behouden en om daarbinnen vooruitgang te boeken of van loopbaan te veranderen.

De Employment Rehabilitation and Employment of Disabled Persons Act definieert beroepsrevalidatie als een dienst die wordt verleend met als doel een gehandicapte persoon op te leiden voor passend werk, werk, behoud en promotie of het veranderen van zijn professionele carrière. De ZZRZI definieert veertien soorten beroepsrevalidatiediensten. ZZRZI verving de Training and Employment of Disabled People Act 1976. Het doel van ZZRZI is om het aantal werkende gehandicapten te vergroten en tegelijkertijd voorwaarden te scheppen voor hun gelijke deelname aan de arbeidsmarkt door belemmeringen weg te nemen en gelijke kansen op werk te creëren voor alle artikelen.²⁷

Beroepsrevalidatie wordt uitgevoerd als een openbare dienst binnen het netwerk van aanbieders van beroepsrevalidatie. Dit netwerk omvat openbare instellingen en andere rechtspersonen of natuurlijke personen die een concessie voor arbeidsrehabilitatie nodig hebben om hun activiteiten uit te voeren.

Artikel 5 van de ZZRZI verbiedt uitdrukkelijk discriminatie van personen met een handicap tijdens het dienstverband.

De ZZRZI regelt het gebied:

- rehabilitatie van de werkgelegenheid;
- soorten werk voor mensen met een handicap;
- programma's voor sociale inclusie;
- een quotasysteem voor de tewerkstelling van personen met een handicap;
- financiële en andere stimulansen voor de tewerkstelling van mensen met een handicap.

In 2004 is Slovenië toegetreden tot de Europese landen die bepaalde verplichte tewerkstelling van mensen met een handicap en de maatregelen die zijn genomen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van mensen met een handicap op de normale arbeidsmarkt in stand blijft en werklozen de mogelijkheid hebben om weer aan het werk te gaan en aan het werk te gaan.

Een quotasysteem voor de tewerkstelling van personen met een handicap betekent de verplichte tewerkstelling van een bepaald aantal mensen met een handicap of het sluiten van zakelijke samenwerkingsovereenkomsten met de voorgeschreven minimumarbeidskosten of de betaling van bijdragen ter bevordering van de werkgelegenheid van mensen met een handicap in het invaliditeitsfonds.

Elke werkgever die een in de Republiek Slovenië geregistreerde natuurlijke of rechtspersoon is en ten minste 20 werknemers in dienst heeft, is verplicht het quotum na te leven. Een

²⁷ ZZRZI, artikel 13

buitenlandse diplomatieke en consulaire missie, een gehandicaptenbedrijf en een arbeidsbureau zijn niet aansprakelijk voor het quotum.

Het Invaliditeitsfonds is verantwoordelijk voor het toezicht op en het toezicht op de uitvoering van het quotasysteem. Het quotasysteem werd ingevoerd door de Wet rehabilitatie en tewerkstelling van gehandicapten.²⁸

De integratie van gehandicapten op de arbeidsmarkt vormt een van de grootste uitdagingen voor het sociaal en arbeidsmarktbeleid. Mensen met een gezondheidsbeperking worden geconfronteerd met een reeks werkgelegenheidsbarrières, niet in de laatste plaats omdat recente veranderingen in technologie en globaliseringstrends hebben geleid tot een verschuiving naar hooggekwalificeerde banen. Er is dus een verminderde vraag naar minder gekwalificeerde soorten arbeid, waarin gehandicapten oververtegenwoordigd zijn.

De Wet arbeidsverhoudingen regelt de arbeidsverhoudingen tussen een werknemer en een werkgever. Op verschillende plaatsen regelt het ook de specifieke kenmerken van de arbeidsstatus van werknemers en andere gehandicapten. Artikel 6, derde lid, ZDR bepaalt het verbod van discriminatie op de arbeidsmarkt. Tijdens de duur van de arbeidsrelatie en na de beëindiging ervan mag de werkgever de werknemer niet in een ongelijke positie brengen als gevolg van arbeidsongeschiktheid.²⁹

ZPIZ-1 - Het doel van een arbeidsongeschiktheidsverzekering is om verzekerden die door een handicap een andere arbeidsgeschiktheid hebben, te voorzien in een opleiding voor werk en werk of verhuizing die past bij de resterende arbeidscapaciteit. Het biedt verschillende rechten op basis van werk. Een verzekerde die een van de rechten van de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft verworven, wordt een werkende gehandicapte persoon genoemd. Dit heeft een bijzondere status van de rechtspositie van de verzekerde. Het pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringsstelsel in de Republiek Slovenië omvat verplichte verzekeringen op basis van solidariteit tussen de generaties, verplichte en vrijwillige aanvullende verzekeringen en verzekeringen op basis van persoonlijke pensioenspaarrekeningen.

De verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering is één enkele verzekering die de invaliditeit dekt, ongeacht de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid, een verplichte verzekering omvat in geval van letsel op het werk en beroepsziekten (beroepsrisico's) en in geval van letsel buiten het werk en ziekte (algemene risico's). De houder en aanbieder van verplichte verzekering is het Instituut voor pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekering van Slovenië.³⁰

Artikel 62 van ZPIZ-1 definieert vier oorzaken van invaliditeit. Op basis van invaliditeit kan de verzekerde dus verwerven: het recht op beroepsrevalidatie, het recht om over te stappen naar

²⁸ 2004

²⁹ Hereinafter ZDR

³⁰ Hereinafter ZPIZ

een andere baan en het recht op deeltijdwerk. De oorzaken van invaliditeit zijn persoonlijke risico's en deze zijn onderverdeeld in:

- beroepsrisico's (arbeidsongevallen, beroepsziekten);
- algemene, niet-beroepsmatige risico's (letsel buiten het werk, ziekte).

ZPIZ-2 - De wet op de pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft belangrijke maatregelen op verschillende gebieden ingevoerd; de belangrijkste daarvan zijn zeker de hernieuwde pensioenvoorwaarden, de rechten van verplichte pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en de beoordeling van pensioenen en de harmonisatie daarvan. Naast het toelichten van de bepalingen, gaf hij ook inzicht in de wijze van uitvoering en de interpretatie ervan in de rechtspraak van de arbeids- en sociale rechtbanken en de Hoge Raad en in de praktijk van het Grondwettelijk Hof.³¹

Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap - Het werd aangenomen door de Algemene Vergadering van de VN in december 2006 en in artikel 27 (Arbeid en werkgelegenheid) spreekt de eerste alinea over de erkenning van "het recht van personen met een handicap om op dezelfde manier te werken als anderen, inclusief het recht op levensonderhoud op de arbeidsmarkt. een werkomgeving die open, inclusief en toegankelijk is voor alle mensen met een handicap".³²

Lijst van beleidsmaatregelen inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt en in het stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding

NR.1

NAAM VAN HET BELEID	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov - Wet op de beroepsrevalidatie en tewerkstelling van personen met een handicap
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2004
LAND	Slovenië
THEMA	Arbeidsmarkt; Werkomgeving; Werktaak
ALGEMENE BESCHRIJVING	Deze wet regelt de basiswet die het recht op arbeidsrehabilitatie en bepaalde kwesties van tewerkstelling van gehandicapten regelt, en bepaalt andere vormen, maatregelen en prikkels voor hun werk en de wijze van financiering ervan.

³¹ ZPIZ-2

³² Staatsblad van de Republiek Slovenië, nr. 37/08

Deze wet bepaalt ook de soorten toezicht en de organen en instellingen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van deze wet.

DOELSTELLINGEN Het doel van de wet is de inzetbaarheid van mensen met een handicap te vergroten en voorwaarden te scheppen voor hun gelijke deelname aan de arbeidsmarkt door belemmeringen weg te nemen en gelijke kansen te creëren. Om banen te behouden bij het creëren van nieuwe banen voor mensen met een handicap, biedt de Republiek Slovenië werkgevers die mensen met een handicap in dienst hebben boven het quotum dat is voorgeschreven door het decreet tot vaststelling van het quotum voor mensen met een handicap aan bedrijven met een handicap in het arbeidsbureau in de vorm van materiële prikkels. de mate van invaliditeit van gehandicapte werknemers en hun aandeel in het totale aantal werknemers.

Het belangrijkste doel van beroepsrevalidatie is om gehandicapten passende individuele hulp te bieden om hun capaciteiten te identificeren, om actief deel te nemen aan de planning om hun probleem op te lossen met als doel werk te behouden of nieuw werk te vinden.

ACTIVITEITEN Beroepsrevalidatie zijn diensten die worden aangeboden met het oog op:

- de gehandicapte opleiden voor passend werk
- een baan krijgen
- behoud van werkgelegenheid
- voorschotten in de werkgelegenheid of veranderen je professionele carrière

RESULTATEN Beroepsrevalidatie vindt plaats door middel van beroepsrevalidatiediensten, die qua omvang en complexiteit zijn aangepast aan de behoeften van de revalidator. Beroepsrevalidatie wordt uitgevoerd als een openbare dienst. De normen voor de diensten voor beroepsrevalidatie en het netwerk van het netwerk van aanbieders van beroepsrevalidatie zijn opgesteld door het Ontwikkelingscentrum voor arbeidsrevalidatie van het Instituut voor Revalidatie van de Republiek Slovenië en aangenomen door de minister die verantwoordelijk is voor de bescherming van handicaps.

LINK [Link](#)

NR.2

NAAM VAN HET BELEID **Zakon o delovnih razmerjih-** Wet arbeidsverhoudingen

NIVEAU Nationaal

JAAR 2013

LAND Slovenië

THEMA Arbeidsmarkt; Werkomgeving; Werktaak

ALGEMENE BESCHRIJVING Deze wet regelt arbeidsrelaties die worden aangegaan door een arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een werkgever, in overeenstemming met de richtlijnen van de Raad.

DOELSTELLINGEN De doelstellingen van de wet zijn de integratie van werknemers in het werkproces, het waarborgen van een gecoördineerd verloop van het werkproces en het voorkomen van werkloosheid, het in aanmerking nemen van het recht van werknemers op vrijheid van werk, waardigheid op het werk en het beschermen van de belangen van werknemers op de arbeidsmarkt. De doelstellingen van de wet betreffende de integratie van werknemers in het arbeidsproces, het waarborgen van een geharmoniseerd arbeidsproces en het voorkomen van werkloosheid, rekening houdend met het recht van werknemers op vrijheid van werk, waardigheid op het werk en bescherming van de belangen van werknemers in de arbeidsrelatie.

RESULTATEN Gereguleerd werkgebied voor gehandicapten

VERBINDEN [Link](#)

NR.3

NAAM VAN HET BELEID Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov - Besluit tot vaststelling van het arbeidsquotum voor personen met een handicap

NIVEAU Nationaal

JAAR 2014

LAND Slovenië

THEMA Arbeidsmarkt; Werkomgeving; Werktaak

ALGEMENE BESCHRIJVING Deze verordening bepaalt het aandeel van gehandicapte werknemers in het totale aantal werknemers bij elke werkgever (hierna "quotum" genoemd), het bewijs van de naleving van de quota, de berekening en betaling van verplichtingen en stimulansen voor de tewerkstelling van gehandicapten, de bijstand aan werkgevers als gevolg van gehandicapte werknemers op grond van de "de minimis"-regel en het toezicht.

De verordening bepaalt:

- het aandeel van gehandicapte werknemers in het totale aantal werknemers in een individu
- aan de werkgever (quotum),
- bewijs van naleving van het contingent,
- boekhouding en betaling van verplichtingen; en
- stimulansen voor de tewerkstelling van mensen met een handicap, steun aan werkgevers in het belang van werknemers
- gehandicapten onder de "de minimis"-regel en -toezicht.
- Elke werkgever die in dienst is, kan het quotum van ten minste 20 personen halen.

NR.4

NAAM VAN HET BELEID	Konvencija o pravicah invalidov - Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2008
LAND	Slovenië
THEMA	Het gebied van de bescherming van de rechten en waardigheid van personen met een handicap, dat de bevordering van de mensenrechten, de beginselen van gelijke kansen en gelijke behandeling en de preventie van discriminatie van personen met een handicap waarborgt.
ALGEMENE BESCHRIJVING	Het doel van dit Verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige en gelijke genot door personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden, en het bevorderen van respect voor hun natuurlijke waardigheid. Mensen met een handicap zijn mensen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die verband houden met een verscheidenheid aan oorzaken, die net als anderen volledig en effectief aan de samenleving kunnen deelnemen.
DOELSTELLINGEN	In de overeenkomst staat wat landen moeten doen om ervoor te zorgen dat mensen met een handicap dezelfde rechten hebben als alle anderen.
ACTIVITEITEN	Alle landen moeten alles doen wat in hun macht ligt om ervoor te zorgen dat mensen met een handicap gelijke toegang hebben tot huisvesting, onderwijs, gezondheidszorg en sociale bescherming als andere mensen. Zij moeten betrokken worden bij het opstellen van nieuwe wetten en in de politiek ook bij de gehandicapten.
RESULTATEN	Er is een Comité voor de rechten van personen met een handicap opgericht om toezicht te houden op de uitvoering van de bepalingen van het Verdrag door middel van het periodieke rapportagesysteem van de Staten die Partij zijn. De Staten die Partij zijn dienen periodieke rapporten in bij het Comité, het Comité onderzoekt de periodieke rapporten en doet suggesties en aanbevelingen aan de betrokken Staat.
LINK	Link

NR.5

NAAM VAN HET BELEID	akon o trgu dela - Wet regulering arbeidsmarkt
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2020
LAND	Slovenië

THEMA	Arbeidsmarkt
ALGEMENE BESCHRIJVING	De wet regelt de arbeidsmarktmaatregelen van de staat om de verlening van openbare diensten op het gebied van werkgelegenheid en actief werkgelegenheidsbeleid en de werking van het werkloosheidsverzekeringsstelsel te waarborgen, bepaalt de aanbieders van maatregelen, schrijft voorwaarden en procedures voor voor de uitoefening van individuele rechten en diensten deze wet, regelt de wijze van financiering van maatregelen en toezicht, evaluatie en controle over de implementatie ervan, en het reguleren van de levering van werk aan werknemers aan de gebruiker.
DOELSTELLINGEN	Het doel van de wet is om de zekerheid van werkzoekenden, met name werklozen en personen van wie de werkgelegenheid in gevaar is, te vergroten door het optreden van de staat op de arbeidsmarkt te versnellen. Het doel is een netwerk op te zetten van aanbieders van levenslange loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling, dat de vrije keuze van werk of beroep mogelijk maakt in overeenstemming met de competenties en werkgelegenheidskansen van het individu, en het bereiken van een zo hoog mogelijk niveau van werkgelegenheid. Het vergroten van de zekerheid en het vergroten van de inzetbaarheid worden ook gewaarborgd door middel van actieve werkgelegenheidsbeleidsmaatregelen die gericht zijn op opleiding en onderwijs in overeenstemming met de behoeften van de arbeidsmarkt, het bevorderen van werkgelegenheid en het creëren van nieuwe banen. In overeenstemming met deze wet heeft een ieder toegang tot of recht op advies en bijstand voor zover nodig om zijn werkloosheid te voorkomen en weg te werken, en de verplichting om hier actief aan bij te dragen. Het doel van de wet is ook om de veiligheid van verzekerden in geval van werkloosheid buiten hun schuld of tegen hun wil te waarborgen door geldelijke uitkeringen te verstrekken in overeenstemming met de beginselen van wederkerigheid en solidariteit.
RESULTATEN	Deze wet zet de volgende EU-richtlijnen om in de rechtsorde van de Republiek Slovenië: <ul style="list-style-type: none"> • Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid • Richtlijn 2006/123/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 betreffende diensten op de interne markt
LINK	Link

Conclusie

Ondanks vele wettelijke voorschriften die op internationaal en nationaal niveau zijn aangenomen en die discriminatie verbieden en maatregelen voor gelijke behandeling bieden, worden gehandicapten nog steeds geconfronteerd met belemmeringen die hun deelname aan de open arbeidsmarkt belemmeren. Na 2000 is het aantal nieuwe juridische bronnen over de verstrekking van mensenrechten (voor gehandicapten) op internationaal niveau gewijzigd en tegelijkertijd is expliciet gedacht aan het werkterrein. In tegenstelling tot de meeste goedgekeurde documenten op dit gebied, mogen zij geen aanbevelend karakter hebben en derhalve bindend zijn voor de lidstaten of ondertekenaars (bv. Richtlijn 2000/78/EG van de Raad

betreffende een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep; VN-Verdrag inzake de rechten van de mens van personen met een handicap).

Werkgelegenheid is een van de belangrijkste factoren bij het bieden van meer kansen voor zelfstandig wonen, evenals voor gelijke actieve betrokkenheid op andere gebieden van het individuele en gemeenschapsleven. De herziening van de positie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt in Slovenië en in andere landen bevestigt echter dat mensen met een handicap in de praktijk niet dezelfde reële kansen hebben op werk, behoud van werk en promotie.

Het in dienst nemen van mensen met een handicap kan ook een kans zijn voor werkgevers, omdat het bieden van gelijke kansen en het integreren van diversiteit betekent het creëren van een organisatie die creativiteit en innovatie aanmoedigt, uitnodigt en erkent. In de toekomst zal het concurrentievermogen en het succes van organisaties in het voordeel zijn van personeelswerkers die over voldoende competenties beschikken in verband met de tewerkstelling van gehandicapten, aangezien dergelijke kennis effectief kan worden gebruikt bij de succesvolle integratie van andere categorieën werknemers. Dit zal in de nabije toekomst relevant zijn, aangezien de arbeidsmarkt al demografische veranderingen weerspiegelt in de richting van een verhoging van de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking, wat het scheppen van verschillende banen en de efficiënte organisatie van flexibelere arbeidsprocessen vereist. Succesvolle personeelspraktijken en de positieve effecten die door hen worden geconditioneerd, kunnen alleen volledig worden bereikt door die werkgevers die niet alleen de tewerkstelling van mensen met een handicap als een last zien, maar ook weten hoe ze kansen en voordelen voor de organisatie kunnen herkennen.

6. Polen

Materialen en methoden van het Poolse onderzoek

De informatieverzameling in Polen is verzameld via verschillende websitebronnen. Het algemene onderzoek begon op de website van het Poolse parlement over de kwestie van wetgeving om een uitgebreid overzicht te krijgen.³³

Alle beleidsmaatregelen en normen die momenteel in Polen van kracht zijn, op nationaal en regionaal niveau, zijn grondig geanalyseerd.

Het bronmateriaal waren de gegevens op de website van het Bureau van de Gevolmachtigde van de Overheid voor Gehandicapten.³⁴

³³ isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp

³⁴ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,11,biuro>

De informatieverzameling was gebaseerd op het doorzoeken van de statistische jaarboeken, d.w.z. databases van het Centraal Bureau voor de Statistiek in Polen. Daarnaast kwam de informatie uit bibliografische bronnen en raadplegingen. De informatie op de websites van n³⁵on-government organisaties die zich bezighouden met mensen met speciale behoeften kwesties werd ook bestudeerd.

Achtergrondonderzoek en nationaal/regionaal beleid

Opname van mensen met speciale behoeften in het beroepsonderwijssysteem

De opname van mensen met speciale behoeften in het beroepsonderwijssysteem in Polen is wettelijk gegarandeerd. Hoewel Polen nog steeds wordt gedomineerd door het zogenaamde speciaal onderwijs, d.w.z. op scholen gewijd aan kinderen en adolescenten met een handicap. Dit is het model dat vandaag in Europa wordt erkend als een vorm van onderwijs van gesegregeerde aard, d.w.z. het scheiden van niet-gehandicapte en niet-gehandicapte kinderen van elkaar. Dit veroorzaakt een depressie sociale vaardigheden van deze mensen en resulteert vaak in falen in een poging om studies te vergaren en daarom te blijven met kwalificaties die niet voldoende zijn voor een ambitieuzere baan. Meestal wordt dit uiteindelijk tewerkgesteld in de beschutte sector, waardoor ze verder worden geïsoleerd van de rest van de samenleving. Vaak krijgen deze mensen echter helemaal geen baan en daarom moeten ze allemaal de financiële gevolgen van deze gang van zaken dragen.

Een poging om deze situatie op te lossen is de oprichting van integratieafdelingen of integratiescholen. Integratieonderwijs wordt ook genoemd in het besluit van de minister van Onderwijs, dat op 1 september 2011 in werking is getreden. Deze programma's definiëren de reikwijdte van de onderwijsvereisten die voortvloeien uit het curriculum voor de individuele behoeften van de student, evenals de reikwijdte van gespecialiseerde revalidatie- en revalidatieactiviteiten voor sociaal onangepaste studenten. Gehandicapte studenten worden zo mensen die "speciale trainingsvoorwaarden nodig hebben" in detail beschreven in de beslissingen over de noodzaak van speciaal onderwijs.

Volgens artikel 70, leden 1 en 4, van de grondwet van de Republiek Polen heeft iedereen recht op onderwijs. Overheidsinstanties zorgen voor universele en gelijke toegang van burgers tot onderwijs.

Artikel 24 van het VN-Verdrag (Verenigde Naties) inzake de rechten van personen met een handicap zorgt ervoor dat mensen met een handicap toegang hebben tot universeel hoger onderwijs, beroepsopleiding, volwassenenonderwijs en een leven lang leren, zonder discriminatie en op voet van gelijkheid met anderen. Daartoe zorgen de staten die partij zijn, waaronder Polen, ervoor dat er redelijke aanpassingen worden getroffen voor mensen met een handicap.

Artikel 23 van het VN-Verdrag inzake de rechten van het kind, waarin de bijzondere behoeften van een gehandicapt kind worden erkend, wordt uitgegaan van bijstand die waar mogelijk

³⁵ <https://stat.gov.pl/>

kosteloos zal worden verleend, rekening houdend met de financiële middelen van ouders of andere personen die voor een kind zorgen, en moet ervoor zorgen dat een gehandicapt kind daadwerkelijk toegang heeft tot onderwijs, wetenschap, gezondheidszorg, revalidatiezorg, beroepsopleiding en recreatieve mogelijkheden, geïmplementeerd op een manier die leidt tot het bereiken van de hoogst mogelijke mate van integratie in de samenleving en persoonlijke ontwikkeling van het kind, inclusief zijn culturele en spirituele ontwikkeling.

Art.1 punten 5 en 5a van de wet van 7 september 1991. over het onderwijssysteem (Staatsblad van 2004, nr. 256, punt 2572, zoals gewijzigd) stelt dat het Poolse onderwijsstelsel met name voorziet in: de mogelijkheid om onderwijs te ontvangen in alle soorten scholen door gehandicapte en sociaal onaangepaste kinderen en adolescenten, op basis van individuele ontwikkelings- en onderwijsbehoeften en -aanleg, evenals de zorg voor gehandicapte studenten door de uitvoering van een geïndividualiseerd onderwijsproces mogelijk te maken; formuleren en curricula en revalidatieklassen.

Inclusie van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt

In poolse officiële statistieken worden juridische en biologische handicaps onderscheiden. Wettelijk gehandicapten zijn personen die in het bezit zijn van een geldig invaliditeitscertificaat dat is afgegeven door een bevoegde instantie. Biologisch gehandicapte mensen zijn mensen die een vermindering voelen in hun vermogen om basisactiviteiten uit te voeren die geschikt zijn voor hun leeftijd. Gegevens over het aantal gehandicapten worden in Polen verzameld tijdens de nationale volkstelling die om de 10 jaar plaatsvindt. De laatste Nationale Volkstelling was uitgevoerd van 1 april 2021 tot 30 juni 2021. Op dit moment zijn de gegevensverzameling en -analyse aan de gang.³⁶³⁷

Daarom zijn de laatste gegevens over gehandicapten afkomstig van de laatste nationale volkstelling van 2011. Opgemerkt moet worden dat de vragen over handicap niet-verplicht waren en bijna 1,5 miljoen mensen weigerden deze te beantwoorden. De gegevens verzameld in de Nationale Volkstelling van Bevolking en Huisvesting uitgevoerd in 2011 geven aan dat er 4,7 miljoen gehandicapten in Polen zijn. Het betekent dat gehandicapten ten minste 12,2% van de bevolking in Polen uitmaken, tegenover 14,3% in 2002. Bijna 46,1% van alle gehandicapten is man, dus de rest, 53,9%, is vrouw.³⁸³⁹

In 2019 heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (GUS) een document opgesteld met relevante informatie over 'Mensen met een handicap'.⁴⁰ Dit document was de tweede landelijke studie over gehandicapten, opgesteld door de medewerkers van het Bureau voor de Statistiek in Krakau.

Eind 2019 werkten de meeste mensen met een handicap in middelgrote en grote ondernemingen in de privésector (76,8%). 344,3 duizend mensen met een handicap werkten,

³⁶ Led door Centraal Bureau voor de Statistiek in Polen - GUS

³⁷ <https://stat.gov.pl/en/news/national-census-of-population-and-housing-2021,49,1.html?contrast=default>

³⁸ <https://stat.gov.pl/spisy-powszechnie/nsp-2011/>

³⁹ Avolgens de volkstelling in 2002

⁴⁰ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html>

voornamelijk op het gebied van administratieve diensten en ondersteunende activiteiten (31,4%), waaronder detective- en beveiligingsactiviteiten (19,9%) en serviceactiviteiten in verband met het handhaven van de orde in gebouwen en het ontwikkelen van groene gebieden (8,7%). Een op de vier personen met een handicap werkte in de industrie (24,2%). 10,3% van de mensen met een handicap werkte in de gezondheidszorg.



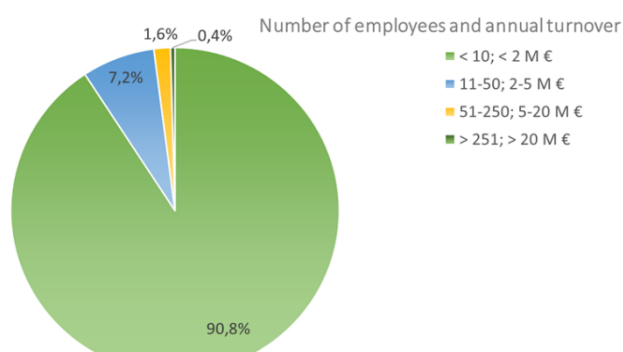
Volgens de gegevens van de socialeverzekeringsinstelling (ZUS) waren er in december 2019 2,4 miljoen mensen in Polen die pensioen- en invaliditeitsuitkeringen ontvingen en / of verzekerd waren door premiebetalers die een certificaat van invaliditeit of een verklaring van arbeidsongeschiktheid hadden.

53,7% van de mensen met een handicap of arbeidsongeschiktheid zijn mannen.

Figuur 13 Aantal personen met een verklaring van arbeidsongeschiktheid of arbeidsongeschiktheid per bevolking van 10 000 door woiwodschappen in 2019 (Comprehensive IT System of The Social Insurance Institution – KSI ZUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/>)

De hoogste waarde van het aantal mensen met een certificaat per 10 duizend mensen werd geregistreerd in het woiwodschap Lubuskie (886). De indicator overschreed 700 mensen in de volgende woiwodschappen: Wielkopolskie (711) en Świętokrzyskie (710). Aan de andere kant woonde het laagste aantal mensen met een handicap of arbeidsongeschiktheid per 10 000 inwoners in Mazowieckie (455). Bovendien was de waarde van de indicator lager dan 500 mensen in de volgende woiwodschappen: Opolskie (463) en Podlachië (483) (figuur 1).

De werkzaamheidsgraad van mensen met een beperking in het vierde kwartaal van 2020 was 17%.⁴¹



Figuur 14 Structuur van de meubelsector in Polen

Met betrekking tot de meubel- en houtsector is er geen specifieke informatie over de tewerkstelling van mensen met speciale behoeften. In Polen wordt de industrie gekenmerkt door veel entiteiten van verschillende groottes. Daar is overheersing van kleine bedrijven (figuur 2, vaak familiebedrijven) zonder MVO, beleid met betrekking tot de werkgelegenheid van gehandicapten. De

⁴¹ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-rynku-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2020-r-12,45.html>

grootte van het bedrijf is echter geen bepalende factor. Activiteiten worden niet geformaliseerd door MVO.

Hieronder vindt u enkele belangrijke rechtshandelingen en voorschriften in Polen die de inclusie van gehandicapten op de arbeidsmarkt bepalen:

- **De grondwet van de Republiek Polen van 2 april 1997.** In artikel 69 Rechten van gehandicapten stond: ***"de overheid verleent gehandicapten bijstand bij het veiligstellen van hun bestaan, de voorbereiding op het werk en de sociale communicatie"***.
- **De wet op de beroeps- en sociale rehabilitatie en de tewerkstelling van personen met een handicap⁴².** Deze wet is van toepassing op personen met een handicap met een officiële bevestiging van dit feit. Het regelt zaken als:
 - beoordeling van handicaps;
 - rehabilitatie van personen met een handicap in de zin van een reeks activiteiten, met inbegrip van beroepsrevalidatie, die erop gericht zijn een persoon met een handicap te helpen passend werk en beroepsbevordering te vinden en te behouden door hem in staat te stellen gebruik te maken van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en uitzendbureau;
 - aanvullende rechten van personen met een handicap afhankelijk van de geschatte mate van invaliditeit, bv. extra werkonderbrekingen, extra verlof (10 dagen), vrijstelling van werk met recht op compensatie, opleiding voor personen met een handicap;
 - specifieke verplichtingen en rechten van werkgevers met betrekking tot het in dienst nemen van personen met een handicap;
 - taken en organisatie van diensten voor mensen met een handicap, met inbegrip van de gevolmachtigde van de regering voor gehandicapten, samen met het samenwerkende bureau en de afdeling voor beroepsrevalidatie en overheidssteun, de nationale adviesraad voor gehandicaptenzaken en het nationaal fonds voor de rehabilitatie van gehandicapten.

Het belangrijkste instrument om werkgevers aan te moedigen mensen met een handicap in dienst te nemen, is de verplichting om rekening te houden met de arbeidsparticipatie van mensen met een handicap, die werd geregeld in artikel 2, artikel 21, en artikel 22 van de wet van 27 augustus 1997 betreffende beroeps- en sociale rehabilitatie en werkgelegenheid voor personen met een handicap⁴³. Om de werkgever in staat te stellen aan deze verplichting te voldoen, is het noodzakelijk om een passend niveau van de arbeidsparticipatie van mensen met een handicap te bereiken. Het is het maandelijkse percentage mensen met een handicap in de totale werkgelegenheid, berekend op basis van voltijds werk. Werkgevers uit de open arbeidsmarkt hebben twee niveaus van de arbeidsparticipatie van mensen met een handicap. De eerste is algemeen van toepassing op elke werkgever met minimaal 25 voltijdse

⁴² Staatsblad van 2021, item 573

⁴³ Staatsblad van 2021, nr. 573, zoals gewijzigd

werknemers en bedraagt 6%. Aan de andere kant is het tweede niveau van de arbeidsparticipatie voor mensen met een handicap 2% en het is van toepassing op openbare en particuliere universiteiten, hogescholen, openbare en particuliere scholen en instellingen voor lerarenopleidingen. Hetzelfde niveau van de indicator werd ook vastgesteld voor zorg- en onderwijs- en revalidatiecentra. Een werkgever die een bepaald niveau van de werkzaamheidsgraad van mensen met een handicap niet bereikt, is verplicht om maandelijks een bijdrage aan PFRON te leveren.⁴⁴

Andere handelingen zijn:

Verordening van de Ministerraad van 12 april 2012 betreffende nationale interoperabiliteitskaders, de minimumvereisten voor openbare registers en de uitwisseling van informatie in elektronische vorm en de minimumvereisten voor ICT-systemen - Alle websites en openbare IT-systemen die openbare taken uitvoeren, moeten voldoen aan minimale toegankelijkheidseisen (Web Content Accessibility Guidelines) zoals beschreven in de verordening.⁴⁵

Reglement van de minister van Arbeid en Sociaal Beleid en de minister van Cultuur en Nationaal Erfgoed op de lijst van bibliotheken, organisaties van blinden of zwakke personen en organisaties waarvan het statutair doel is om op te treden ten behoeve van blinden of zwakke personen (geconsolideerde tekst van 29 september 2015).⁴⁶

Hieronder een lijst van overheidsorganisaties die te maken hebben met mensen met een handicap:

- **Staatsfonds voor de rehabilitatie van gehandicapten (PFRON).** De missie van het Fonds is het bevorderen van de volledige deelname van gehandicapten aan het beroeps- en sociale leven. Het zorgt ervoor dat de werkgelegenheid en personeelsbeloningen behouden blijven door werknemerssalarissen te subsidiëren. Zij ondersteunen ondernemers en boeren bij het betalen van sociale premies. Zij betalen voor de deelname van een gehandicapte aan ergotherapie workshops⁴⁷.
- **De gevolmachtigde van de regering voor gehandicapten samen met het samenwerkende bureau.** De meervoudige taken zijn vastgelegd in de wet op de beroeps- en sociale rehabilitatie en de tewerkstelling van personen met een handicap.⁴⁸
- **De Nationale Adviesraad voor Personen met een Handicap.** De Raad is een advies- en adviesorgaan voor de gevolmachtigde.

Parallel aan rechtshandelingen en activiteiten zijn er ook niet-gouvernementele organisaties die personen met een handicap ondersteunen en helpen. Deze organisaties worden soms

⁴⁴ Het Staatsfonds voor de rehabilitatie van gehandicapten, <https://www.pfron.org.pl/>

⁴⁵ Staatsblad van 2017, item 2247

⁴⁶ Staatsblad van 2015, item 1644

⁴⁷ <https://www.pfron.org.pl/en/contact/>

⁴⁸ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people>

financieel ondersteund door de overheid. Gouvernemente en niet-gouvernemente organisaties werken met elkaar samen.

- **Het Diversiteitshandvest** is een vrijwillige, schriftelijke verbintenis van het bedrijf of de openbare instelling om gelijke behandeling en diversiteit op de werkplek te implementeren. Het is een internationaal initiatief ter bevordering van diversiteit en gelijke kansen op de arbeidsmarkt, ongeacht geslacht, ras, seksuele geaardheid, etniciteit, leeftijd, handicap of religie. In 2012 is ook in Polen het Diversiteitshandvest aangenomen.⁴⁹
- **Het programma "Włącz się (Nederlands: doe mee)"** is gebaseerd op samenwerking tussen maatschappelijk geëngageerde bedrijven en NGO's gericht op professionele activering van mensen met een handicap, slachtoffers van huiselijk geweld, gevangenisverlaters, daklozen, jongeren met sociaaleconomische problemen. Het programma "Włącz się" (Spaans: Incorpora) werd geïnitieerd door stichting "la Caixa" in 2006. Het wordt sinds 2012 in Polen geïmplementeerd. In 2016 werd de coördinator van "Włącz się" in Polen het Instituut voor Structureel Onderzoek.⁵⁰
- **De Vereniging voor blindenzorg** die 3 onderwijsinstellingen runt in Laski, Rabka en Sobieszewo. Ze bieden goed onderwijs voor blinde kinderen vanaf de eerste maanden van het leven tot toelatingsexamens en beroepsexamens. Ze runnen ook huizen in Żułów en Niepołomice, waar ze zorg verlenen aan blinde volwassenen met extra handicaps.⁵¹

Lijst van beleidsmaatregelen inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt en in het stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding

NR.1

NAAM VAN HET BELEID	Grondwet van de Republiek Polen van 2 april 1997
NIVEAU	Nationaal
JAAR	1997
LAND	Polen
THEMA	Onderwijssysteem (beroepsonderwijs en -opleiding); Arbeidsmarkt; werkomgeving; Werktaken

⁴⁹ <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci>

⁵⁰ <https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/>

⁵¹ <https://www.laski.edu.pl/en/node/17>

ALGEMENE BESCHRIJVING Het bestaan van gehandicapten veiligstellen

DOELSTELLINGEN De overheidsinstanties verlenen gehandicapten bijstand bij het veiligstellen van hun bestaan, de voorbereiding op het werk en de sociale communicatie.

RESULTATEN wetgeving waarin staatsverplichtingen, aanvullende rechten voor mensen met een handicap, zoals financiële bijstand, aanvullende opleiding, regulerende manieren om mensen met een handicap te helpen zo zelfstandig mogelijk te functioneren in de samenleving, oprichting van organisaties en kantoren die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering en eerbiediging van deze zaken en voor de communicatie met mensen met een handicap.

LINK [Link](#)

NR.2

NAAM VAN HET BELEID Reglement van de minister van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid van 27 oktober 2016 betreffende de Nationale Adviesraad voor Personen met een Handicap

NIVEAU Nationaal

JAAR 2016

LAND Polen

THEMA Onderwijssysteem (beroepsonderwijs en -opleiding); Arbeidsmarkt; werkomgeving; Werktaken

ALGEMENE BESCHRIJVING Definitie van de werkwijze van de Raad

DOELSTELLINGEN

- De procedure voor de benoeming van de leden van de Nationale Adviesraad voor Personen met een Handicap,
- organisatie en werkwijze,
- termijnen voor het indienen van kandidaten voor leden van de Raad

ACTIVITEITEN Indiening bij de gevolmachtigde van de regering voor gehandicapten: - voorstellen voor projecten gericht op de integratie van gehandicapten, - voorstellen voor oplossingen om tegemoet te komen aan de behoeften van gehandicapten die het gevolg zijn van een handicap; - adviezen over documenten die door de gevolmachtigde aan de Raad zijn voorgelegd, met inbegrip van ontwerpen - rechtshandelingen die van invloed zijn op de situatie van gehandicapten; financiële plannen en de verslagen van het Fonds, - overheidsactieprogramma's voor mensen met een handicap en informatie over de uitvoering ervan, - jaarlijkse informatie over de activiteiten van de Raad.

RESULTATEN Het uitvaardigen of wijzigen van regelgeving met betrekking tot de situatie van gehandicapten

LINK [Link](#)

NR.3

NAAM VAN HET BELEID	Aankondiging van de maarschalk van de Sejm van de Republiek Polen van 15 september 2017 betreffende de publicatie van de uniforme tekst van de Wet op de gebarentaal en andere communicatiemiddelen
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2017
LAND	Polen
THEMA	Arbeidsmarkt
ALGEMENE BESCHRIJVING	Het verlenen van bijstand bij communicatie, met name via gebarentaal, met name in administratieve zaken
DOELSTELLINGEN	Identificeer passende regelgeving om ervoor te zorgen dat dove mensen met het publiek kunnen communiceren; rechten definiëren waarop doven recht hebben
ACTIVITEITEN	<p>een in aanmerking komende persoon heeft krachtens de wet het recht om:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) het gebruik van een pleegpersoon in contacten met de overheidsinstanties, systeemeenheden, medische entiteiten, de politie, de staatsbrandweer en gemeentelijke bewakers en vrijwilligerseenheden die in deze gebieden actief zijn; 2) dienstverlening of kennisgeving van rechthebbenden in contact met overheidsinstanties; 3) het subsidiëren van de kosten van onderwijs van rechthebbenden, hun gezinsleden en andere personen die permanent of rechtstreeks contact hebben met rechthebbenden met betrekking tot de Poolse gebarentaal, het gebarentaalsysteem en de manieren om gebarentaalsysteem en manieren van communicatie van doofblinde personen op verschillende niveaus;
RESULTATEN	Tenuitvoerlegging van de wet
LINK	Link

NR.4

NAAM VAN HET BELEID	Wet van 23 oktober 2018 betreffende het Solidariteitsfonds
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2018
LAND	Polen
THEMA	Onderwijssysteem (beroepsonderwijs en -opleiding); Arbeidsmarkt

ALGEMENE BESCHRIJVING het fonds heeft tot doel sociale, professionele, gezondheids- en financiële steun te verlenen aan personen met een handicap en, na de inwerkingtreding van bovengenoemde wet, ook financiële steun te verlenen aan gepensioneerden en gepensioneerden

DOELSTELLINGEN het Fonds heeft tot doel overheids- en departementale programma's uit te voeren op het gebied van ondersteuning voor mensen met een handicap, taken in verband met het bevorderen en ondersteunen van een ondersteuningssysteem voor mensen met een handicap, taken op het gebied van innovatieve oplossingen ter ondersteuning van mensen met een handicap

ACTIVITEITEN

- Het verzamelen van fondsen ten behoeve van het Fonds.
- Uitvoering van de doelstellingen van het Fonds (de minister die verantwoordelijk is voor sociale zekerheid stelt een jaarlijks actieplan op ter ondersteuning van gehandicapten voor een bepaald kalenderjaar).
- Bevordering en ondersteuning van een systeem van ondersteuning van mensen met een handicap in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

RESULTATEN The Found werkt regelmatig door fondsen te verzamelen en voor elk jaar een jaarplan te realiseren.

LINK [Link](#)

NR.5

NAAM VAN HET BELEID Aankondiging van de maarschalk van de Sejm van de Republiek Polen van 23 februari 2021 betreffende de publicatie van de uniforme tekst van de wet op de beroeps- en sociale rehabilitatie en de tewerkstelling van personen met een handicap

NIVEAU Nationaal

JAAR 2021

LAND Polen

THEMA Onderwijssysteem (beroepsonderwijs en -opleiding); Arbeidsmarkt; werkomgeving; Werktaken

ALGEMENE BESCHRIJVING de wet heeft betrekking op de beroeps- en sociale rehabilitatie van gehandicapten en de arbeidsregelingen voor gehandicapten

DOELSTELLINGEN De doelstellingen van de wet zijn:

- Beoordeling van handicaps;
- rehabilitatie van personen met een handicap - aanvullende rechten van personen met een handicap, afhankelijk van de beoordeelde mate van handicap;
- specifieke verplichtingen en rechten van werkgevers met betrekking tot het in dienst nemen van personen met een handicap;
- taken en organisatie van diensten voor mensen met een handicap.

ACTIVITEITEN

Een reeks activiteiten, met name organisatorische, therapeutische, psychologische, technische, opleidings-, educatieve en sociale activiteiten die gericht zijn op het bereiken, met de actieve deelname van mensen met een handicap, het hoogst mogelijke niveau van functioneren, levenskwaliteit en sociale inclusie.

Het vaststellen van specifieke verplichtingen en rechten van werkgevers met betrekking tot de tewerkstelling van gehandicapten om hen te helpen gehandicapten in dienst te nemen.

Oprichting van de Nationale Adviesraad voor Personen met een Handicap.

Het regelen van de taken en verplichtingen van het Staatsfonds voor de rehabilitatie van gehandicapten.

Het regelen van de taak van de gevolmachtigde van de regering voor gehandicapten samen met het samenwerkende bureau en de afdeling.

Het geven van training gewijd aan de specifieke behoeften van mensen met een handicap.

Het regelen van bijzondere rechten en plichten van sociale werkplaatsen en werkplaatsen.

RESULTATEN

- beoordeling van de mate van invaliditeit,
- toewijzing van financiële bijstand,
- u te helpen bij het vinden van passend werk,
- het geven van opleidingen,
- ervoor te zorgen dat de rechten van mensen met een handicap worden geëerbiedigd

LINK

[Link](#)

Conclusie

Elk type handicap heeft beperkingen. Door ze te kennen, kunnen de gehandicapte persoon beter worden begrepen. Soms heeft één persoon meer dan één type beperking, bijvoorbeeld dove mensen of mensen met een lichamelijke en verstandelijke beperking. Deze coëxistentie beperkt de capaciteiten van deze mensen in grotere mate dan het gevolg zou zijn van eenvoudige optelsom. Er zijn barrières tussen een persoon met een beperking en de fysieke, virtuele en sociale omgeving. Het bestaan van belemmeringen vloeit voort uit een handicap en vormt een beperking van de activiteit in het leven van een persoon met een handicap.

In Polen zijn er rechtshandelingen die de bescherming van de rechten en waardigheid van mensen met een handicap garanderen. Deze handelingen worden voortdurend aangepast aan vele aspecten van het leven en hun vervulling wordt bewaakt en aangepast aan de huidige behoeften. Deze wetten zijn ook van toepassing op het bedrijfsleven. Ze zijn bedoeld om alle werkgevers te begeleiden die van plan zijn mensen met een handicap in dienst te nemen en implementeren strategieën voor maatschappelijk verantwoord ondernemen om MVO-strategieën nuttig te maken bij het in dienst nemen van mensen met een handicap en hen passende werk- en loopbaanomstandigheden te bieden. Gouvernemente en niet-gouvernemente organisaties, die eerder mensen hebben geïnterviewd die elke

stakeholdergroep vertegenwoordigen (mensen met een handicap en werkgevers), streven ernaar uit te zoeken welke acties moeten worden ondernomen en geïmplementeerd om het werkgelegenheidsniveau van werknemers met een handicap in een bedrijf te verhogen, zodat deze werknemers tevreden zijn met hun werk bij het bedrijf en dus dat hun identificatie met het bedrijf op een hoog niveau is.

7. Duitsland

Materialen en methoden van het Duitse onderzoek



Het Duitse onderzoek begon op de webpagina van het Duitse federale bureau voor de statistiek om een overzicht te krijgen van mensen met speciale behoeften. Een speciale vermelding verdient de microcensus 2019, een rapport op basis van de levenssituaties van gehandicapten in Duitsland dat om de twee jaar door het federale bureau voor de statistiek wordt verstrekt. De volgende stap was de webpagina van de Federale Regeringscommissaris voor Zaken met betrekking tot Personen met een Handicap. Van hieruit kon een lus worden gemaakt naar de wetgeving in Duitsland voordat informatie van andere ministeries werd onderzocht. Ten slotte werden gespecialiseerde websites en officiële opiniepeilingen over het onderwerp mensen met een handicap onderzocht en zorgvuldig geanalyseerd met betrekking tot trefwoorden zoals handicap, beroepsonderwijs en -opleiding, arbeidsmarkt en inclusie.

Achtergrondonderzoek en nationaal/regionaal beleid

Alle mensen zijn gelijk en hebben dezelfde rechten. Dit komt tot uiting in artikel 3 van het Duitse Grundgesetz⁵² als een grondrecht en garandeert gelijkheid voor de wet, gelijkheid van de seksen en verbiedt discriminatie en voorkeur op basis van bepaalde kenmerken. Maar er zijn meer wetten en beleid om de rechten van gehandicapten in Duitsland te waarborgen. Een overzicht hiervan is te vinden op de webpagina van de Federale Regeringscommissaris voor De Materie. Het heeft betrekking op de UN-BRK (UN-Behindertenrechtskonvention; VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap), BGG (Behindertengleichstellungsgesetz; Wet gelijke kansen voor gehandicapten), SGB IX (Neuntes Sozialgesetzbuch, boek IX van het Sociaal Wetboek), BTHG (Bundesteilhabegesetz; Federale participatiewet) en AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; Algemene wet gelijke behandeling).⁵³⁵⁴⁵⁵⁵⁶⁵⁷

⁵² <https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz>

⁵³ <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

⁵⁴ https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/11/Germany_Equality-for-Persons-with-Disabilities-Act-BGG.pdf

⁵⁵ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/

⁵⁶ <https://www.gesetze-im-internet.de/bthg/>

⁵⁷ <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

De federale regeringscommissaris voor aangelegenheden (Jürgen Dusel) wordt door het federale kabinet benoemd voor één zittingsperiode. Het staatscoördinatiebureau dat is opgericht met de federale regeringscommissaris voor aangelegenheden met betrekking tot personen met een handicap heeft in wezen drie taken:

- Betrokkenheid van het maatschappelijk middenveld, met name personen met een handicap en andere relevante belanghebbenden op verschillende actiegerieden bij het uitvoeringsproces (een forum voor informatie en discussie)
- Raakvlak tussen het maatschappelijk middenveld en het staatsniveau
- PR- en bewustmakingscampagnes om een multiplicatorfunctie op verschillende niveaus te hebben

Om deze taken te vervullen heeft het staatscoördinatiebureau een Adviesraad voor Inclusie opgericht. De Adviesraad Inclusie wordt ondersteund door vier speciale commissies op verschillende thematische gebieden. De werkzaamheden van de Adviesraad voor Inclusie en de bijzondere comités worden gecoördineerd door een secretariaat ten kantore van de Federale Regeringscommissaris.⁵⁸

Op 3 mei 2008 is het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap; kortweg UN-BRK) in werking getreden. Duitsland was een van de eerste staten die het verdrag - samen met het bijbehorende facultatieve protocol - op 30 maart 2007 ondertekende. Het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap is het eerste universele internationale rechtverdrag dat de erkende catalogus van mensenrechten, zoals uitgedrukt in het Internationaal Handvest van de Rechten van de Mens, aanpast aan de situatie van mensen met een handicap. Het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap is onderverdeeld in 2 internationale verdragen, het Verdrag met 50 artikelen en het Facultatief Protocol met 18 artikelen. Met de goedkeuring van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap hebben de Verenigde Naties niet alleen de eerste bindende universele bron van mensenrechten voor mensen met een handicap gecreëerd, maar tegelijkertijd kwesties met betrekking tot mensen met een handicap opgenomen in het hele mensenrechtensysteem van de Verenigde Naties. De kernverklaringen van het Verdrag worden weergegeven door 8 beginselen in artikel 3 van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en die het kader vormen voor de interpretatie van de afzonderlijke normatieve bepalingen van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Het verwijst naar:

⁵⁸ <https://www.behindertenbeauftragter.de/Languages/EN/english-node.html#doc4178obodyText2>

- 1) Respect voor waardigheid en individuele autonomie, met inbegrip van de vrijheid om zelfbepaalde beslissingen te nemen.
- 2) Verbod op discriminatie.
- 3) Volledige en effectieve deelname aan inclusie in de samenleving.
- 4) Respect voor de diversiteit en acceptatie van mensen met een handicap als onderdeel van menselijke diversiteit en menselijkheid.
- 5) Gelijke kansen.
- 6) Toegankelijkheid.
- 7) Gelijkheid tussen mannen en vrouwen.
- 8) Respect voor de ontwikkeling van vaardigheden van kinderen met een handicap en respect voor hun recht om hun specifieke identiteit te behouden.

Artikel 26 van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap heeft betrekking op rehabilitatie. De verdragsluitende staten Link zich ertoe doeltreffende en passende maatregelen te nemen, zodat mensen met een handicap het hoogste niveau van onafhankelijkheid, uitgebreide fysieke, mentale, sociale en professionele vaardigheden en volledige deelname aan alle aspecten van het leven kunnen bereiken en behouden.

Artikel 27 gaat over werk en werkgelegenheid. De verdragsluitende staten erkennen het recht van mensen met een handicap om te werken. Dit omvat het recht om de kost te kunnen verdienen met eigen werk. Dit vraagt om een open, inclusieve en toegankelijke arbeidsmarkt voor mensen met een beperking, waarin zij vrij hun werkomgeving kunnen kiezen. De verdragsluitende staten verbinden zich ertoe de verwezenlijking van het recht op werk voor mensen met een handicap te waarborgen en te bevorderen, onder meer door de vaststelling van relevante wettelijke bepalingen. De afzonderlijke regelingen van artikel 27, lid 1, letters a-k behandelen verschillende aspecten van de arbeidsparticipatie op de algemene arbeidsmarkt. Het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap noemt onder meer een verbod op discriminatie, het recht op eerlijke arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld met betrekking tot betaling), toegang tot de arbeidsmarkt (onder meer door loopbaanadvies, arbeidsbemiddeling, beroepsopleiding en beroepsontwikkeling), de tewerkstelling van gehandicapten in overheidsdienst en een handicapvriendelijke vormgeving van arbeidsomstandigheden. Met name met de regelgeving van SGB IX (zie hieronder) heeft Duitsland reeds een breed scala aan wettelijke bepalingen gecreëerd die essentiële gebieden van de bepalingen van artikel 27 van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap met betrekking tot werk en werkgelegenheid in het nationale recht implementeren (zie met name de artikelen 49, 50, 168 en volgende, alsmede 185 en 187 SGB IX). Het Duitse Instituut voor de Rechten van de Mens is het controleorgaan van de VN-BRK.⁵⁹

De BGG (Wet gelijke kansen gehandicapten) is van kracht sinds 1 mei 2002 (laatstelijk gewijzigd bij wet van 19 juli 2016). Het doel is om de achterstand van gehandicapten weg te nemen en te voorkomen, en om de gelijke deelname van mensen met een handicap aan het leven in de

⁵⁹ <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/monitoring-stelle-un-brk/die-un-brk>

samenleving te garanderen en hen in staat te stellen een zelfbepaald leven te leiden. Er wordt rekening gehouden met hun speciale behoeften (zie rubriek 1 BGG).

Toegankelijkheid staat centraal in de wet. Met de verplichting tot toegankelijkheid houdt de wet gelijke kansen voor mensen met een handicap rekening met het discriminatieverbod in de basiswet (artikel 3, lid 3, zin 2, van het Grundgesetz): de overheid mag gehandicapten en niet-gehandicapten niet zonder dwingende reden verschillend behandelen en daardoor gehandicapten in staat stellen om op voet van gelijkheid aan het leven deel te nemen, gevolgen voor de samenleving (zie artikel 7, onderafdeling 2 BGG).

Bijdragen aan de toegankelijkheid zijn bijvoorbeeld publicaties in gemakkelijke taal voor mensen met een verstandelijke beperking, het wegnemen van ruimtelijke barrières voor rolstoelgebruikers, het contrastrijke ontwerp van de leefomgeving voor slechtzienden en communicatie door middel van gebarentolken. De erkenning van de Duitse gebarentaal als zelfstandige taal is hierbij van bijzonder belang (zie paragraaf 6 BGG).

De belangrijkste aandachtspunten van het BGG zijn:

- het creëren van toegankelijkheid op het gebied van bouw en transport
- het creëren van toegankelijkheid in administratieve procedures door federale overheden
- het recht om gebarentaal en andere communicatiemiddelen te gebruiken
- het barrièrevrije ontwerp van informatietechnologie (bijvoorbeeld barrièrevrij ontwerp van websites volgens de barrièrevrije informatietechnologieregelgeving [BITV])
- Facilitering van Bondsdag en Europese verkiezingen (bijv. via barrièrevrije stembureaus en stembiljetsjablonen)

Het nieuwe instrument van **doelovereenkomst** dat met de Disability Equality Act is gecreëerd, wordt gebruikt om barrièrevrije toegang te creëren. Als er geen wettelijke vereisten zijn voor barrièrevrije toegang, kunnen er overeenkomsten worden gesloten tussen verenigingen en bedrijven die de betrokkenen in staat stellen om regels te maken voor het creëren van barrièrevrije toegang. De onderhandelingspartners zijn bedrijven of bedrijfsverenigingen en verenigingen erkend door het federale ministerie van Arbeid en Sociale Zaken die de belangen van gehandicapten vertegenwoordigen. Zij hebben het recht om onderhandelingen over doelovereenkomsten te beginnen. Over de inhoud van de doelovereenkomsten wordt vrij onderhandeld en ontworpen door de contractpartners. De bij de totstandkoming betrokken contractspartijen zijn gebonden aan de doelovereenkomst. Onderhandelingen over doelovereenkomsten moeten worden gerapporteerd aan het register van doelovereenkomsten dat is opgezet bij het federale ministerie van Arbeid en Sociale Zaken, waarin de onderhandelingspartijen en het onderwerp van de onderhandelingen worden genoemd.

Figuur 1 toont het BGG in het kort: 1) aanpassing aan het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, 2) verbetering van de toegankelijkheid in de federale overheid, 3) versterking van de gemakkelijke taal, 4) Federaal Bureau voor Toegankelijkheid, 5) arbitragecommissie in geschillen, 6) bevordering van de deelname van verenigingen van mensen met een handicap.



Figuur 15: Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Het begrip handicap wordt zelfstandig en sluitend gedefinieerd in SGB IX (lid 2, lid 1,^{1e} zin). De term "ernstige handicap" is hierop gebaseerd (lid 2, lid 2); het richt zich ook op een aanzienlijke ernst van de handicap. Verder bevat SGB IX alle wettelijke voorschriften voor de revalidatie en participatie van mensen met een handicap. In hoofdstuk 1 van SGB IX wordt de zelfbeschikking van gehandicapten en hun uitgebreide deelname aan het leven in de samenleving genoemd als het sociaal-politieke doel van alle participatiediensten. Het beschrijft wat de verschillende diensten voor participatie tot stand moeten brengen, welke service-inhoud ze hebben en wie de verantwoordelijke provider is. De belangrijkste focus van SGB IX kan als volgt kort worden beschreven:

8. Het doel van de sociale uitkeringen is het bevorderen van de participatie van mensen met een handicap of mensen met een risico op een handicap op alle gebieden van de samenleving, met name in het beroepsleven. Dit doel moet snel, doeltreffend, economisch en op lange termijn worden bereikt met diensten voor medische, beroeps- en sociale rehabilitatie.
9. Uitkeringsgerechtigden genieten uitgebreide keuzerechten en kiesrecht (zie artikel 8 SGB IX). De afzonderlijke takken van de sociale zekerheid blijven verantwoordelijk voor de verschillende revalidatiediensten. De procedure voor het verduidelijken van de verantwoordelijkheid omvat termijnen voor de behandeling van aanvragen (zie de artikelen 14-15 SGB IX).
10. Rekening houdend met de fundamentele verschillen tussen de bijstandsuitkeringen (SGB XII) en de uitkeringen van de andere dienstverleners, worden zowel de jeugdzorgverleners als de bijstandsverleners opgenomen in de groep revalidatieaanbieders.
11. In het geval van integratiebijstand in het kader van SGB IX is het gebruik van inkomen en vermogen van gehandicapten of ouders van gehandicapte kinderen nieuw geregeld in artikel 135 SGB IX. Echtgenoten en levenspartners zullen in de toekomst niet meer worden gebruikt.
12. Er wordt rekening gehouden met genderspecifieke lasten voor gehandicapte vrouwen en vrouwen met een risico op een handicap, evenals met de speciale behoeften van gehandicapte kinderen en kinderen met een risico op een handicap.
13. Er wordt voor gezorgd dat de diensten voor medische revalidatie en deelname aan het beroepsleven ook psychologische en educatieve ondersteuning omvatten.
14. Om ernstig gehandicapten te helpen een opleiding of baan te krijgen, is het recht op noodzakelijke werkbijstand van de integratiebureaus ook gerechtvaardigd voor de revalidatieaanbieder (artikel 49, lid 8, zin 1, punt 3, en zin 2 van SGB IX).

De wet ter versterking van de participatie en zelfbeschikking van mensen met een beperking - Federale Participatiewet (BTHG) - is een zogenaamde artikelwet. Het verandert regelgeving in verschillende bestaande wetten. De BTHG werd op 29 december 2016 afgekondigd in de Federal Law Gazette.

De bepalingen van de wet treden in werking in 4 hervormingsfasen. De eerste wijzigingen, waaronder die in de wet voor ernstig gehandicapten, zijn de dag na de aankondiging of op 1 januari 2017 doorgevoerd - de laatste wijzigingen treden in werking op 1 januari 2023.

De focus van de BTHG ligt op de hervorming van SGB IX en integratiebegeleiding. De integratiebijstand wordt uit het "welzijnsstelsel" van de bijstand gehaald en geïntegreerd in het nieuw geformuleerde SGB IX. Integratiebijstandsuitkeringen worden gefinancierd en duidelijk gescheiden van de uitkeringen voor levensonderhoud.

De Algemene Wet gelijke behandeling bevat voorschriften ter voorkoming of opheffing van nadelen in het privaatrecht en arbeidsrecht op grond van ras, etnische afkomst, geslacht, godsdienst of overtuiging, **handicap**, leeftijd of seksuele identiteit. Het civielrechtelijke discriminatieverbod regelt gevallen waarin het sluiten van een contract, bijvoorbeeld met een

gehandicapte, zonder objectieve reden wordt geweigerd vanwege een houding die vijandig staat tegenover gehandicapten. De wet geeft de goed beschermde groepen mensen juridische claims tegen werkgevers en particulieren die het discriminatieverbod overtreden. Zowel directe als indirecte nadelen zijn niet toegestaan. Niet alleen gehandicapte werknemers worden beschermd, maar ook werknemers die vergelijkbaar zijn met werknemers, bijvoorbeeld bezoekers van werkplaatsen voor gehandicapten (WfbM, zie hieronder). De wet gebruikt de term "nadeel" in plaats van "discriminatie" om duidelijk te maken dat niet elk verschil in behandeling dat gepaard gaat met benadeling discriminerend is. Voor bepaalde gevallen is uitdrukkelijk een andere behandeling toegestaan. Bij overtreding van het discriminatieverbod voorziet de Algemene Wet gelijke behandeling in schadevergoeding en schadeclaims. De bewijslastregeling is gunstig voor de benadeelden. Wie zichzelf benadeeld ziet, hoeft alleen maar feiten geloofwaardig te maken die suggereren dat hij benadeeld is. De andere partij, bijvoorbeeld de werkgever, moet bewijzen dat er geen nadeel is. De Algemene Wet gelijke behandeling voorziet in de goedkeuring van de ondersteuning van antidiscriminatieverenigingen. Verder werd een federaal antidiscriminatiebureau opgericht.

Eind 2019 woonden er ongeveer 7,9 miljoen ernstig gehandicapten in Duitsland (in totaal 10,4 miljoen mensen met een handicap). Als het Duitse federale bureau voor de statistiek (*Statistisches Bundesamt*; Destatis) meldt ook, dat was ongeveer 136.000 (1,8%) meer dan eind 2017. Voor de periode van 2009 tot en met 2017 was er een stijging van 9%. Naast de demografische ontwikkeling is de belangrijkste reden hiervoor een toename van mensen met psychische problemen. Het aantal mensen met een handicap en een migratieachtergrond is bijzonder sterk toegenomen, met 30% tussen 2009 en 2017⁶⁰

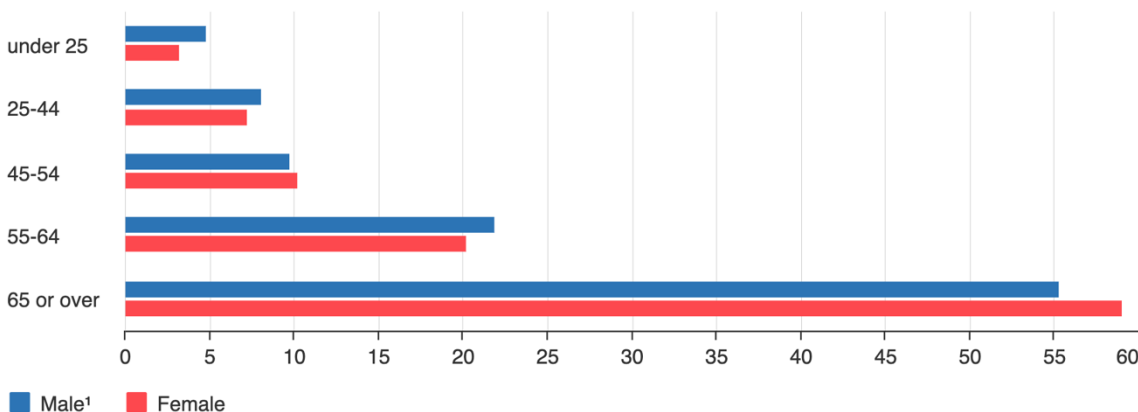
Het aandeel ernstig gehandicapten in de totale bevolking in Duitsland bedroeg 9,5%. Iets meer dan de helft (50,4%) was man, 49,6% was vrouw. Ernstig gehandicapten zijn mensen die een handicap van ten minste 50 jaar hebben gekregen en een geldig identiteitsbewijs hebben afgegeven door de pensioenkantoren.

Handicaps komen vooral voor bij ouderen: ongeveer een derde (34%) van de ernstig gehandicapten was 75 jaar en ouder. 44% behoorde tot de leeftijdsgroep tussen 55 en 74 jaar. Slechts 2% waren kinderen en adolescenten jonger dan 18 jaar.

⁶⁰ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/behinderung/teilhabebericht-bundesregierung/>

Severely disabled people in 2019, by age

Percentage of all severely disabled people per gender



¹ Includes the categories "Gender diverse" and "Not stated" in accordance with the Civil Status Act (PStG).

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021

Figuur 16: Ernstig gehandicapten in 2019, naar leeftijd.

Met bijna 89% werd het merendeel van de handicaps veroorzaakt door een ziekte.

58% van de ernstig gehandicapte mensen had een lichamelijke handicap: bij 25% werden de inwendige organen of orgaansystemen aangetast. Bij 11% waren de armen en/of benen beperkt in hun functie, bij nog eens 10% waren de wervelkolom en romp aangetast. Blindheid of slechtziendheid was aanwezig in 4% van de gevallen. Nog eens 4% leed aan gehoorverlies, evenwichts- of spraakstoornissen.

In totaal had 13% van de ernstig gehandicapte mensen een verstandelijke of emotionele beperking, in 9% van de gevallen waren cerebrale stoornissen aanwezig.

Bij bijna een kwart van de zwaar gehandicapten (23%) bepaalde het pensioenbureau de hoogste mate van arbeidsongeschiktheid van 100.

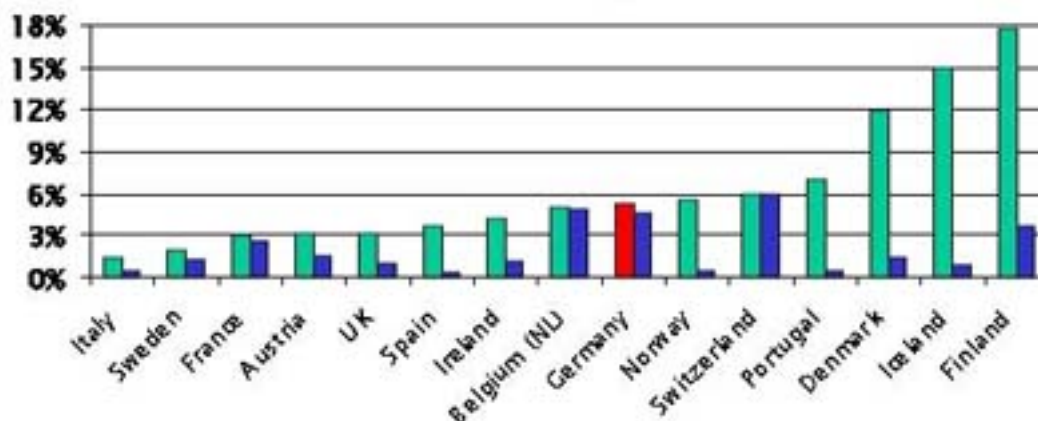
Raadpleeg voor meer informatie de GENESIS-database van het Duitse federale bureau voor de statistiek.

Opname van mensen met speciale behoeften in het beroepsonderwijssysteem

Duitsland heeft een zeer selectief schoolsysteem. Dit is een algemeen begrip geworden in het publieke debat na PISA. Er wordt gezocht naar de juiste school voor het betreffende kind, en niet naar de school die geschikt is voor het kind. Dit leidt tot vergaande beslissingen voor de betrokkenen. De basis is de aanname van ogenschijnlijk objectieve en relatief onveranderlijke persoonlijkheidskenmerken. Naast leeftijd zijn dit in wezen talent en handicaps.

Het aandeel van het speciaal onderwijs in Duitsland is ongeveer 5,6% van alle Duitse leerlingen. De volgende figuur laat in een internationale vergelijking zien hoe hoog het percentage leerlingen met geïdentificeerde speciale onderwijsbehoeften is in de landen van de EU (groene kolom of Duitsland rood gemarkeerd). De relatie tot het aandeel van het onderwijs in speciale instellingen is te zien aan de blauwe kolom:

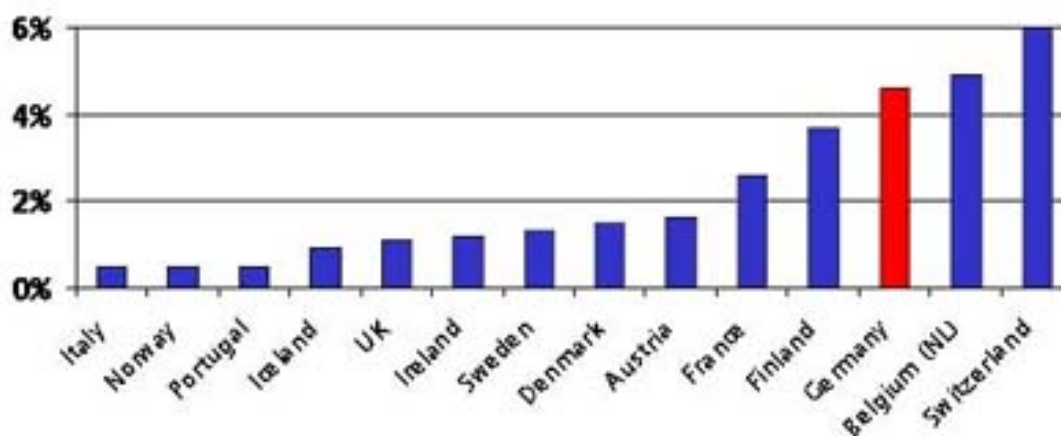
Anteil der SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf (davon in Sondereinrichtungen (blaue Säule))



Figuur 17: Aandeel leerlingen met speciale onderwijsbehoeften en hun aandeel in speciale instellingen (blauwe kolom)

De figuur toont Duitsland in een middenpositie, maar het is anders als men rekening houdt met de locatie van speciale onderwijsondersteuning (blauwe kolom): In Scandinavische landen vindt ondersteuning plaats op de reguliere school en slechts in geringe mate in speciale instellingen. Als men het aandeel van het buitengewoon onderwijs in scholen voor speciaal onderwijs vergelijkt, staat Duitsland bovenaan. Dit is te zien in de volgende afbeelding.

SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Sondereinrichtungen



Figuur 18: Leerlingen met speciale onderwijsbehoeften in speciale instellingen

Duitsland blijft zich ontwikkelen in de richting van het scheiden van maatregelen tegen de internationale trend en tegen politieke intentieverklaringen. De ontwikkeling laat een gestage toename zien van het aandeel scholieren dat van 1995 tot 2003 naar een speciaal onderwijs gaat. Hierdoor ontstaat een enorm nadeel voor kinderen uit armoedesituaties. De voormalige VN-mensenrechtencommissaris Muñoz heeft dit bijvoorbeeld nadrukkelijk bekritiseerd. In de context van schoolsucces en sociale status neemt Duitsland een trieste topositie in.

De EU verklaarde: "Er zijn "onderzoeksresultaten die suggereren dat in sommige gevallen een te vroege differentiatie van studenten in afzonderlijke scholen van verschillende typen op basis van talent een negatieve invloed heeft op de prestaties van kansarme leerlingen" (EU geciteerd uit Demmer 2007, p. 27). "Bovendien blijkt uit onderzoeksresultaten dat het negatieve effecten kan hebben op de prestaties van kansarme leerlingen als de leerlingen op jonge leeftijd worden verdeeld over verschillende soorten scholen, afhankelijk van hun capaciteiten" (EU geciteerd uit Demmer 2007, p. 28).

Een schoolstructuur gericht op selectie leidt tot een duidelijk nadeel voor kinderen uit armoede, met een migratieachtergrond en met een handicap, aldus de conclusie van de mensenrechtenfunctionaris.

Een blik op de PISA-winnaar Finland onthult een heel andere structuur van onderwijsbegeleidingshulpmiddelen. Daar krijgt 21% van alle leerlingen speciale onderwijsondersteuning tijdens hun schooltijd, in Duitsland is dat 5,6%. In Finland vindt de ondersteuning voornamelijk plaats in de reguliere school en concentreert zich op de eerste schooljaren, in Duitsland is het precies het tegenovergestelde.^{61,62}

In totaal had 16% van de gehandicapten tussen de 25 en 44 jaar er geen algemeen eindexamen. Mensen zonder handicap op die leeftijd waren beduidend minder vaak zonder diploma (4%). Aan de andere kant had 17% van de gehandicapten een Abitur en 38% van de niet-gehandicapten in deze leeftijdsgroep. Figuur 19 toont de totale aantallen over alle leeftijdsgroepen. Het toont duidelijk aan dat gehandicapten een lager schooldiploma hebben dan niet-gehandicapten.

school graduation	total		men		women	
	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled
	1 000	%	1 000	%	1 000	%
total						
without school graduation	677	6,7	354	6,9	322	6,4
Haupt-(Volks-)schulreife	4 934	48,7	2 574	50,4	2 360	47,0
Realschule	2 633	26,0	1 144	22,4	1 489	29,7
Fachhochschulreife.....	603	6,0	376	7,4	227	4,5
Hochschulreife (Abitur)	1 258	12,4	650	12,7	608	12,1
without specification.....	25	0,2	13	0,3	12	0,2
total ...	10 129	100	5 111	100	5 018	100

Figuur 19: Gehandicapten en niet-gehandicapten – hoogste eindexamen school (2019)

Door het niveau van beroepskwalificaties tussen gehandicapten en niet-gehandicapten te vergelijken, kan een groot verschil worden vastgesteld. Terwijl 12,7% van de niet-gehandicapten een academische graad behaalt, doet slechts 6,3% van de gehandicapten dit. Uit de statistieken blijkt dat meer dan de helft (56,4%) van de gehandicapten een

⁶¹ https://www.imhplus.de/index.php?option=com_content&view=article&id=638%3Ainklusion-deutschland-im-eu-vergleich&catid=17%3AEntwurf&Itemid=181&lang=de

⁶² Dieter Katzenbach, Joachim Schroeder: "Ohne Angst verschieden sein können" Über Inklusion und ihre Machbarkeit - gepubliceerd in: Zeitschrift für Inklusion-online 01/2007 - <http://bidok.uibk.ac.at/library/inkl-01-07-katzenbach-angst.html>

stage/beroepsstage als hoogste beroepskwalificatie heeft. Meer gegevens zijn te vinden in figuur 20.

professional qualification	total		men		women				
	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled			
	1 000	%	1 000	%	1 000	%			
total									
no professional qualification.....	2 295	22,5	24,3	902	17,5	22,1	1 393	27,6	26,4
still in school or vocational training	123	1,2	10,1	71	1,4	10,7	53	1,0	9,5
apprenticeship, professional internship	5 751	56,4	46,5	3 036	58,9	46,5	2 715	53,8	46,5
Fachschulabschluss	1 040	10,2	9,9	560	10,9	10,0	479	9,5	9,9
Fachhochschulabschluss	429	4,2	6,3	281	5,5	7,8	148	2,9	4,8
academic degree	642	6,3	12,7	351	6,8	13,2	291	5,8	12,1
without specification.....	41	0,4	0,3	22	0,4	0,3	20	0,4	0,3
total	10 199	100	100	5 153	100	100	5 046	100	100

Figuur 20: Gehandicapten en niet-gehandicapten – hoogste beroepskwalificatie (2019)

In de beroepsopleiding stagneert het aantal stagiairs met een handicap grotendeels. Het aantal stagiairs met erkende ernstige handicaps is sinds 2014 met 7,7% gestegen - hun aandeel van alle stagiairs bleef echter ongewijzigd en was 0,7% in 2017.

De inclusiegraad op reguliere scholen is de laatste jaren sterk gestegen. Tien jaar na de ratificatie van het UN CRPD is er een hoge mate van instemming onder de bevolking voor de doelstellingen van volledige en effectieve participatie van mensen met een handicap in de samenleving. Volgens een opiniepeiling is bijna de hele bevolking (94%)⁶³ er voorstander van dat kinderen met en zonder handicap de kans krijgen om in hun vrije tijd samen op te groeien. Maar slechts 66% van de totale bevolking is voorstander van gemeenschappelijk onderwijs op scholen. Ongeveer de helft van de ondervraagden is van mening dat bijzonder goed presterende kinderen worden vertraagd in hun vakspecifieke leren en ongeveer 60% van de respondenten is van mening dat leraren niet voldoende zijn opgeleid om de uitdagingen van schoolinclusie het hoofd te bieden en dat klassen te groot zijn voor inclusieve lessen.⁶⁴

Niettemin richt het Duitse beroepsonderwijs en -opleiding zich steeds meer in de richting van inclusie, omdat inclusie erop gericht is dat alle mensen deelnemen aan de samenleving, ongeacht hun individuele disposities en uitgangspunten. Het doel is om inclusieve onderwijssystemen te hebben waarin diversiteit als een kans wordt gezien en als een hulpbron wordt gebruikt. De beroepsopleiding voor gehandicapten vindt plaats op verschillende rechtsgrondslagen en niveaus en op verschillende leerlocaties. Een belangrijke pijler is de duale beroepsopleiding volgens §64 - §66 Wet op de beroepsopleiding of §42k - §42n Ambachtswet. In het spectrum van de beroepsopleidingsstructuren en het beroepsopleidingsaanbod voor gehandicapten zijn er drie hoofdpijlers op federaal niveau:

⁶³ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/schule/AktionMensch/>

⁶⁴ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/schule/AktionMensch/>

- 1) Duale beroepsopleiding op basis van de Wet op de beroepsopleiding en de Ambachtscode.
- 2) De ondersteunde werkgelegenheid.
- 3) Beroepsopleiding in werkplaatsen voor gehandicapten.

Wat essentieel is voor de duale beroepsopleiding is de prioriteit van de opleiding in erkende "reguliere" opleidingsberoepen, de toekenning van een achterstandscompensatie bij opleidingen en examens en het instrument "opleidingsverordening", dat gekwalificeerde opleiding in gespecialiseerde praktische beroepen mogelijk maakt in het geval van een speciaal type en ernst van de handicap. Voor deze gespecialiseerde stageberoepen, de hoofdcommissie van het BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung; Federaal Instituut voor Beroepsopleiding) heeft besloten tot een kaderregeling en beroepsspecifieke modelreglementen, die uniforme nationale kwaliteitsnormen vastleggen en deze beroepsopleidingen verenigbaar maken met "reguliere" opleidingen. Essentiële elementen van deze federaal gestandaardiseerde BIBB-oriëntatiemerken die door de wet worden verstrekt, zijn de professionele bekwaamheid om te handelen, operationele fasen, een ondersteuningsplan en een aanvullende revalidatie-pedagogische kwalificatie voor trainers. Deze trainers en professionals staan voor nieuwe uitdagingen vanuit het perspectief van inclusie. Hun kwalificatie is dan ook steeds meer in de belangstelling komen te staan en wordt besproken. De invoering van de regelingen voor de examens voor voortgezette opleiding voor opleiders in beroepsopleiding en bijscholing was een essentiële stap in het proces van erkenning van het belang van de kwaliteit van het personeel in de beroepsopleiding. De volgende voorbeelden laten zien hoe relevante inhoud voor inclusieonderwijs kan worden geïmplementeerd in het kader van pedagogische cursussen, in

de lerarenopleiding, in de kwalificatie van opleiders en in speciale kwalificatieaanbiedingen voor specialisten:⁶⁵

- Aanvullende pedagogische revalidatiekwalificatie voor opleiders: Het hoofdcomité van het BIBB voorziet in een aanvullende pedagogische kwalificatie voor opleiders door middel van bijscholing op in totaal acht competentiegebieden. De hier opgedane kennis moet worden opgenomen in de opleiding voor gespecialiseerde beoefenaars (artikel 66 BBiG / sectie 42m HwO) om de kwaliteit van de opleiding voor mensen met een handicap te waarborgen.
- Voortgezette opleiding op het gebied van werkgelegenheid en beroepsontwikkeling: "Door de beroepsbekwaamheid uit te breiden, moet de onderzochte geschoolde werknemer voor werkgelegenheid en beroepsontwikkeling in staat zijn om persoonsgerichte beroepsopleidings- en werkgelegenheidsmaatregelen uit te voeren, evenals werkgerelateerde maatregelen voor gehandicapten om hen in staat te stellen deel te nemen aan het beroepsleven" (Verordening betreffende het examen voor de erkende erkende specialist voor voortgezette opleiding gecertificeerd specialist voor werkgelegenheid en professionele ontwikkeling).
- Bijscholing in integratiebegeleiding met het concept van ondersteunde tewerkstelling.
- Deeltijds masterdiploma in inclusief onderwijs aan de Universiteit van Bremen voor docenten.⁶⁶

Verder is er een individueel project van de BIBB genaamd DABEL (Digitalisering in bedrijfsopleidingen voor mensen met een beperking). De centrale vraag van het project is in hoeverre de toenemende digitalisering voor de incompany training van mensen met een beperking inclusie belemmert of bevordert (digitale kloof). Om antwoorden te vinden, zullen in het kader van het project analyses worden uitgevoerd op basis van een extra module van het BIBB-bedrijfspanel over kwalificatie en competentieontwikkeling (BIBB-kwalificatiepanel). Naast de algemene digitale apparatuur van het bedrijf, wordt het gebruik van arbeidsmiddelen, ondersteunende technologieën en barrièrevrije software en leermiddelen in verband met de incompany trainingsdeelname van mensen met een handicap onderzocht.⁶⁷

In 2020 werden 7.233 nieuw afgesloten opleidingscontracten in beroepen voor mensen met een handicap gemeld. Dit komt overeen met een aandeel van 1,5% in alle nieuw afgesloten opleidingscontracten. Maar ten opzichte van 2019 daalde dit aantal met 5,7%. Dalingen werden opgetekend op alle gebieden: industrie en handel (-4,3%), ambacht (-7,5%), landbouw (-8,1%) en huishouding (-4,3%).

Laten we eens kijken naar mensen met een handicap in de duale opleiding. Bijna een kwart van alle bedrijven die actief zijn in opleiding heeft de afgelopen vijf jaar stagiairs met een handicap in dienst gehad. Slechts 10% gebruikt de theorie-gereduceerde training voor mensen met een handicap als onderdeel van een training tot specialist. Bedrijven die al een werknemer met een

⁶⁵ <https://www.bibb.de/de/1551.php>

⁶⁶ <https://www.bibb.de/de/66312.php>

⁶⁷ <https://www.bibb.de/de/95750.php>

handicap in dienst hebben, hebben 40% meer kans om jongeren met een handicap op te leiden dan bedrijven zonder werknemers met een handicap. Over het algemeen willen de meeste bedrijven meer ondersteuning, bijvoorbeeld via sociaal-educatieve ondersteuning en vaste externe contactpersonen die kunnen helpen met alle vragen met betrekking tot de opleiding van mensen met een handicap.⁶⁸

Inclusie van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt

Gehandicapten nemen minder vaak deel aan de arbeidsmarkt: 69% van de gehandicapten tussen de 25 en 44 jaar had een baan of een beroep, voor niet-gehandicapten van dezelfde leeftijd was dat 88%. Gehandicapten tussen de 25 en 44 jaar waren vaker werkloos. Het werkloosheidspercentage was 5%, het overeenkomstige percentage onder niet-gehandicapten lag op 3%.

Figuur 21 toont de arbeidsparticipatie van gehandicapten en niet-gehandicapten, gesorteerd op leeftijd in detail.

Age	total			men			women		
	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled
	1 000	employment rate		1 000	employment rate		1 000	employment rate	
15 - 25	86	44,0	51,7	51	43,8	54,5	35	44,3	48,7
25 - 45	576	69,2	88,3	300	70,4	93,6	277	67,8	82,8
45 - 55	830	64,8	92,2	433	67,6	95,8	397	62,1	88,6
55 - 60	701	59,0	88,9	377	62,4	93,3	325	55,6	84,5
60 - 65	558	40,9	70,2	306	43,7	76,5	252	38,1	64,4
65 und mehr .	231	4,3	8,8	153	5,8	12,4	77	2,9	6,1
dar.: 15 - 65 ..	2 753	56,6	81,5	1 466	59,0	85,9	1 286	54,2	77,1
total ...	2 984	29,3	66,0	1 620	31,4	72,1	1 364	27,0	60,2

Figuur 21: Gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers en hun arbeidsparticipatie (2019)

De arbeidsparticipatie van mensen met een handicap is aanzienlijk lager dan die van mensen zonder handicap. Hoewel de arbeidsparticipatie is gestegen ten opzichte van 2009, had 53% van de mensen met een handicap in 2017 een baan, terwijl het 81% van de mensen zonder handicap was. Het werkloosheidspercentage van mensen met erkende ernstige handicaps daalde voortdurend van 13,4% in 2015 naar 11,2% in 2019. Dit was echter nog steeds ruim boven het algemene werkloosheidspercentage van 6,5% in 2019.

Figuur 22 toont de gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers op basis van hun positie in de functie en economische deelgebieden. Mensen met een handicap zijn verschillend vertegenwoordigd in verschillende gebieden van de economie. Zij vinden bovengemiddelde kansen in de publieke en private dienstensector; bijna een op de drie werknemers met een handicap (31%) werkt hier. Mensen zonder beperking waren hier slechts vertegenwoordigd met een aandeel van 25%. De bijbehorende gebieden van onderwijs en instructie, evenals gezondheids- en sociale diensten zijn hier bijzonder belangrijk. Meer dan 80% van de mensen met een handicap in de dienstensector werkt er alleen al (totaal 26%).

⁶⁸ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/ausbildung/>

Mensen met een handicap zijn daarentegen nogal ondervertegenwoordigd in de detailhandel, autoreparatie en horeca. Hoewel zij hier slechts met 14% vertegenwoordigd zijn, is het aandeel niet-gehandicapte werknemers daar iets minder dan 18%. De economische gebieden landbouw, bosbouw, visserij en mijnbouw en industrie hebben een evenwichtig aandeel van mensen met of zonder handicap.

position in the job ----- economic sub-area	total		men		women				
	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled			
	1 000	%	1 000	%	1 000	%			
self-employed	191	6,6	9,8	126	8,1	12,1	65	4,9	7,1
civil-servant	125	4,3	4,9	69	4,5	4,7	56	4,2	5,1
employee	1 771	61,6	62,9	802	51,7	54,2	969	73,2	72,9
worker	756	26,3	18,6	538	34,6	24,9	218	16,5	11,4
apprentice	32	1,1	3,8	18	1,1	4,1	15	1,1	3,4
total ...	2 876	100	100	1 553	100	100	1 323	100	100
agriculture, forestry, fishing.....	30	1,0	1,2	21	1,4	1,6	9	0,6	0,9
mining and Manufacturing.....	507	17,6	19,1	380	24,5	26,1	127	9,6	11,2
energy and water supply, waste disposal	46	1,6	1,4	36	2,3	2,0	10	0,8	0,7
construction industry.....	135	4,7	6,8	117	7,5	11,0	19	1,4	2,2
trade, repair of motor vehicles, hospitality.....	408	14,2	17,5	213	13,7	16,2	195	14,7	18,9
transport and storage, communication.....	233	8,1	8,2	173	11,2	11,1	60	4,5	4,9
financial and insurance services.....	80	2,8	3,0	35	2,2	2,7	45	3,4	3,3
real estate and housing, economic	280	9,7	11,4	148	9,5	10,9	132	9,9	12,1
public administration.....	277	9,6	6,7	129	8,3	6,2	149	11,2	7,3
public and private services (without public administration)	880	30,6	24,6	301	19,4	12,1	579	43,8	38,7
education and teaching/health and social affairs	741	25,8	19,9	246	15,9	9,0	495	37,4	32,2

Figuur 22: Gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers naar functie en economische deelgebieden (2019)

In Duitsland is er het initiatief *Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen* (BAG:WfbM; Federale werkgroep voor workshops voor gehandicapten). Ongeveer 700 hoofdwerkplaatsen hebben 320.000 werkplaatsmedewerkers en 70.000 professionals in dienst. Daarvan: bijna 30.000 in het beroepsopleidingsgebied, bijna 270.000 in het werkgebied en ongeveer 20.000 in het financieringsgebied. 75% van alle werkplaatsmedewerkers zijn mensen met een verstandelijke beperking, 21% is verstandelijk beperkt en 4% heeft een lichamelijke beperking.⁶⁹

Daarnaast zijn er inclusiebedrijven. Zij moeten een arbeidsparticipatie hebben van ten minste 30% ernstig gehandicapten. Als werkgevers op de algemene arbeidsmarkt hebben zij zich ontwikkeld tot een belangrijk en stabiel aanbod voor ernstig gehandicapten die bijzonder getroffen worden op het werk. Het aantal inclusiebedrijven in Duitsland neemt al jaren voortdurend toe. In 2019 werden 965 inclusiebedrijven erkend en gefinancierd door de integratiebureaus. Ongeveer 13.550 ernstig gehandicapten werkten samen in alle inclusiebedrijven, waarvan meer dan 12.500 bijzonder arbeidsongeschikten. Het aandeel verstandelijk gehandicapte werknemers in de inclusiebedrijven was 28% in 2019 en mensen met een verstandelijke beperking 24%. Ten opzichte van het jaar ervoor is het aantal verstandelijk gehandicapte werknemers licht gedaald ten opzichte van werknemers met een lichamelijke en meervoudige beperking. In 2019 ondersteunden de integratiebureaus de inclusiebedrijven landelijk met zo'n 102 miljoen euro uit de egalisatieheffing, 8 miljoen euro meer dan in 2018. Bijna 90 miljoen euro of 87% van de totale financiering werd verstrekt om de

⁶⁹ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/ausbildung/>

specifieke lasten te compenseren die voortvloeien uit de tewerkstelling van veel beroepsmatige, bijzonder gehandicapten. Ze dienden om de productiviteit te compenseren in geval van een vermindering van de prestaties en om speciale personeelskosten te dekken voor de ondersteuning van de gehandicapte werknemers. Bijna 11 miljoen euro - dat is ongeveer 12% van de totale financiering voor inclusiebedrijven - vloeide naar investeringsfinanciering voor de bouw, uitbreiding, modernisering en inrichting van werkplekken. De integratiebureaus investeerden bijna 1,8 miljoen euro in het adviseren van bedrijven over zakelijke aangelegenheden.⁷⁰⁷¹

Lijst van beleidsmaatregelen inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt en in het stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding

NR.1

NAAM VAN HET BELEID	Grondwet van Duitsland, Grundgesetz, GG
NIVEAU	Nationaal
JAAR	1949
LAND	Duitsland
THEMA	Basisrechten
ALGEMENE BESCHRIJVING	Basisrechten
DOELSTELLINGEN	De grondrechten zijn bedoeld om burgers te beschermen tegen willekeurige inmenging in hun leven, hun zelfbeschikking en hun eigendom.
LINK	Link

NR.2

NAAM VAN HET BELEID	Wet gelijke kansen voor gehandicapten, Behindertengleichstellungsgesetz, BGG
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2002
LAND	Duitsland

⁷⁰ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/inklusionsbetriebe/>

⁷¹ https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/inklusionsbetriebe/inklusionsbetriebe_bijjahresbericht/

THEMA	Onderwijssysteem (beroepsonderwijs en -opleiding); arbeidsmarkt; werkomgeving; Werktaken
ALGEMENE BESCHRIJVING	Gelijke kansen voor gehandicapten
DOELSTELLINGEN	Het doel van deze wet is het uitbannen en voorkomen van discriminatie van mensen met een beperking.
LINK	Link

NR.3

NAAM VAN HET BELEID	Boek IX van het Sociaal Wetboek, Neuntes Sozialgesetzbuch, SGB IX
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2001
LAND	Duitsland
THEMA	Verbetering van de situatie van gehandicapten, uitkeringen
ALGEMENE BESCHRIJVING	versterking van de participatie en zelfbeschikking van mensen met een handicap, revalidatie
DOELSTELLINGEN	Verbetering van de situatie van gehandicapten, uitkeringen
LINK	Link

NR.4

NAAM VAN HET BELEID	Federale participatiewet, Bundesteilhabegesetz BTHG
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2017
LAND	Duitsland
THEMA	Onderwijssysteem (beroepsonderwijs en -opleiding); arbeidsmarkt
ALGEMENE BESCHRIJVING	Aanvulling op SGB IX, artikelwet
DOELSTELLINGEN	Hervorm verschillende wetten om deze te verbeteren in de context van gehandicapten
LINK	Link

NR.5

NAAM VAN HET BELEID	Algemene wet gelijke behandeling, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2006
LAND	Duitsland
THEMA	Onderwijssysteem (beroepsonderwijs en -opleiding); arbeidsmarkt; werkomgeving; Werktaken
ALGEMENE BESCHRIJVING	Antidiscriminatiewet
DOELSTELLINGEN	Discriminatie voorkomen en elimineren
LINK	Link

Conclusie

Er zijn veel beleidsmaatregelen die betrekking hebben op de rechten en de inclusie van gehandicapten in Duitsland, evenals fondsen en programma's om hun leven, onderwijs en werk /toegang tot de arbeidsmarkt te verbeteren. Maar toch hebben mensen met een beperking het moeilijk op de arbeidsmarkt. Zoals gemeld door het federale bureau voor de statistiek, had bijna 57% van de mensen met een handicap tussen de 15 en 64 jaar een baan of was op zoek naar een baan. Ter vergelijking: de werkzaamheidsgraad van niet-gehandicapten in deze leeftijdsgroep was iets minder dan 82%. Ten opzichte van 2009 is de arbeidsparticipatie van mensen met een handicap (52%) in dezelfde mate gestegen als die van niet-gehandicapten (79%).

Ongeveer 10,4 miljoen mensen met een handicap woonden in 2019 in particuliere huishoudens in Duitsland. Het ging onder meer om iets minder dan 4,9 miljoen mensen in de werkende leeftijd tussen 15 en 64 jaar.

De eerste uitspraken over de mogelijke effecten van de coronapandemie op de integratie van mensen met een beperking op de arbeidsmarkt kunnen waarschijnlijk met de volgende microcensus in 2021 worden gedaan.

Over het algemeen zijn er goede kansen voor mensen met een handicap te zien in de dienstensector: mensen met een handicap zijn verschillend vertegenwoordigd in verschillende gebieden van de economie. Zij vinden bovengemiddelde kansen in de publieke en private

dienstensector; bijna een op de drie werknemers met een handicap (31%) werkt hier. De bijbehorende gebieden van onderwijs en onderwijs, evenals gezondheids- en sociale diensten zijn hier bijzonder belangrijk - in totaal werkt 26% van de mensen met een handicap daar alleen.

Mensen met een handicap zijn daarentegen nogal ondervertegenwoordigd in de detailhandel, autoreparatie en horeca. Hoewel zij hier slechts met 14% vertegenwoordigd zijn, is het aandeel niet-gehandicapte werknemers daar iets minder dan 18%.

Een reden voor de over het algemeen lagere deelname aan het beroepsleven van mensen met een handicap is ook de lagere schoolverlaterskwalificaties: in 2019 had slechts een goede 12% van hen de Abitur. Onder niet-gehandicapten hadden met een goede 28% meer dan twee keer zoveel het hoogste eindexamen. Opvallend is ook het relatief hoge aandeel mensen met een beperking zonder algemeen schooldiploma. 16% tussen de 25 en 44 jaar had in 2019 geen algemeen schooldiploma. Bij niet-gehandicapten was dit percentage slechts 4%.⁷²

Daarom heeft Duitsland op dit gebied nog steeds uitdagingen om echt een gelijke omgeving voor gehandicapten te creëren, maar het kader is vastgesteld.

8. België

Materialen en methoden van het Belgische onderzoek



In België heeft ieder individu het recht om een waardig leven te leiden. De rechten, plichten en wetten die hiervoor van belang zijn, worden door politieke organen besproken, gestemd en vastgelegd in de Belgische Grondwet.

De overheidspublicaties die deze informatie bevatten, worden geproduceerd en verspreid in het Belgisch Staatsblad. 'Het Belgisch Staatsblad/ Le Moniteur belge' heeft een breed scala aan officiële documenten, wetten en andere publicaties uit zowel elektronische als papieren bronnen. Deze zijn te vinden op de website, daarom werd deze bron regelmatig geraadpleegd voor het verzamelen van onderstaande informatie.

In België zijn er een aantal instanties die zich bezighouden met de rechten van personen met een handicap. Twee belangrijke organen zijn de VAPH en GRIP. Vanwege hun expertise op dit gebied werden hun websites ook gebruikt om nauwkeurige informatie te verzamelen.

VAPH is een overheidsorgaan dat zich inzet voor de autonomie en levenskwaliteit van personen met een handicap. Zij ontwikkelen voor deze doelgroep een beleid op het gebied van zorg en ondersteuning en evalueren de uitvoering daarvan. Ze wijzen middelen en budgetten toe en controleren het gebruik ervan.

Daarnaast nemen ze vele andere taken op zich zoals communicatie, juridische dienstverlening, rapportage, etc.

⁷² https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_20_p002.html

GRIP vzw behartigt de belangen van alle mensen met een beperking. Zij streven naar gelijke rechten en gelijke kansen voor deze doelgroep met als doel een inclusieve samenleving te creëren. Het uitgangspunt dat GRIP hanteert is het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Ze richten zich vooral op het regionaal - Vlaams beleidsniveau.

Tot slot werd er heel wat interessante artikels en informatie gevonden op de vdab-website. VDAB is de Vlaamse Overheidsdienst Arbeidsbemiddeling, de instantie die begeleiding biedt naar het werk en werkgelegenheidsondersteunende maatregelen aanbiedt (in Vlaanderen).

Het Belgische onderzoek was gebaseerd op drie verschillende beleidsniveaus: Europees, nationaal en regionaal. De informatie werd niet alleen ontleend aan de officiële wetgeving van de Belgische overheid, maar ook aan die van de Belgische gewesten (die ook gepubliceerd worden in 'Het Belgisch Staatsblad').

Achtergrondonderzoek en nationaal/regionaal beleid

Opname van mensen met speciale behoeften in het beroepsonderwijssysteem

In België is er een bijzondere vorm van onderwijs, met extra ondersteuning voor de leerlingen en studenten, die speciaal secundair onderwijs - BuSO wordt genoemd.

Dit onderwijstraject is gericht op jongeren met een beperking of jongeren met leer- of onderwijsproblemen.

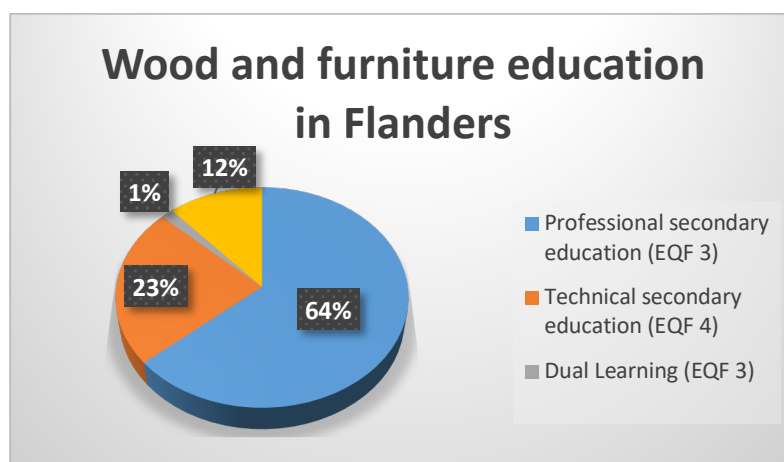
Het studiegebied "hout en meubilair" wordt aangeboden in twee soorten OV₃ en OV₄:

- OV₃ richt zich op sociale en beroepsopleidingen, om de leerlingen/studenten achteraf te integreren in een normale woon- en werkomgeving.
- In OV₄ komen de studierichtingen overeen met het gewone voltijds secundair onderwijs. Er is extra ondersteuning voor leerlingen en studenten.

Op het gebied van hout en meubilair is het mogelijk om 940 leerlingen in BuSO (speciaal voortgezet onderwijs) te tellen, waarvan 62 in OV₄. De hout- en meubelbranche is goed vertegenwoordigd in dit soort onderwijs.

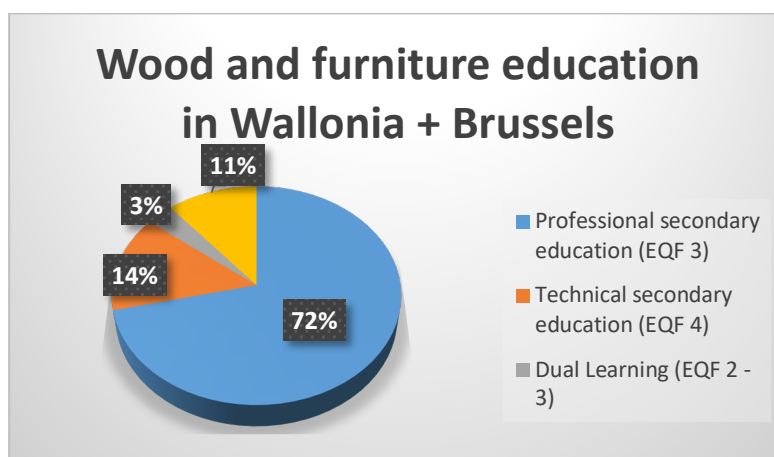
Binnen het regulier voortgezet onderwijs telt het volgende aantal leerlingen:

- In BSO (= Beroepssecundair onderwijs): 5.200 leerlingen (waarvan 60 een duaal leertraject volgen (werken tijdens het leren))
- In TSO (= technisch secundair onderwijs): 1.900 studenten
- In DBSO (= beroepsopleiding): 100 studenten, waarvan er 8 een duaal leertraject volgen en geclassificeerd worden als voltijds BSO
- Syntra stage: 22 studenten, waarvan er 2 een duaal traject volgen en geclassificeerd worden als voltijds BSO)



Figuur 23 Hout- en meubelonderwijs in Vlaanderen

In **Wallonië** liggen de cijfers wat anders: daar tellen we 416 leerlingen in het buitengewoon secundair onderwijs (voor hout en meubelen) tegenover 3.350 leerlingen in het regulier secundair onderwijs in de hout- en meubelsector.



Figuur 24 Hout- en meubelonderwijs in Wallonië en Brussel

Inclusie van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt

Helaas vormt het hebben van een handicap vaak een barrière op de arbeidsmarkt en in de werkomgeving.

Uit onderzoek is gebleken dat mensen met een handicap in België qua werkzaamheidsgraad nog steeds ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt in vergelijking met andere Europese landen. Beleidsmakers erkennen het probleem en verkleinen de handicapkloof op verschillende domeinen.

15. Economisch De vergrijzing en het voortdurend dalende geboortecijfer zijn de reden waarom de beroepsbevolking afneemt, waardoor er een tekort op onze arbeidsmarkt ontstaat. Vacatures worden niet ingevuld, waardoor het voor de bedrijven moeilijker wordt om productief te zijn. Het is daarom zeer nuttig om iedereen aan boord te brengen en te houden.

16. Sociaal De armoedecijfers voor personen met een handicap zijn aanzienlijk hoger dan voor mensen zonder handicap. Het hebben van een baan heeft niet alleen een impact op het financiële welzijn van een persoon, maar heeft ook een grote invloed op het sociale en persoonlijke welzijn van een persoon. Het hebben van een baan vergroot de kans op een kwalitatief en zelfstandig leven.

Een persoon met een arbeidsbeperkende handicap wordt door de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (op wiens gegevens we ons baseren voor deze classificatie) in aanmerking genomen wanneer hij aan ten minste een van de volgende voorwaarden voldoet:

- Hij of zij is ingeschreven in het (Vlaams/Brussel/Waals) Agentschap voor Personen met een Handicap.
- Hij of zij heeft een diploma of certificaat van het speciaal onderwijs, of is een ex-student van dit speciaal onderwijs, zonder enige kwalificatie of certificaat te hebben behaald.
- Hij of zij heeft recht op een inkomensvervangende of inburgeringsuitkering.
- Hij of zij bezit een kopie van een rechterlijke beslissing, die definitief is geworden of een certificaat van een bevoegde federale instelling die een permanente mate van arbeidsongeschiktheid aantoont.
- Hij of zij heeft recht op aanvullende of verhoogde kinderbijslag.
- Hij of zij heeft recht op een invaliditeitsuitkering.
- Beschikt over een certificaat van een arbeidsbeperkende handicap dat is afgegeven door een dienst of arts die is erkend door de openbare diensten voor arbeidsvoorziening.

Ongeveer 600.000 Vlamingen, of 14,4% van de bevolking tussen 15 en 64 jaar, ondervinden hinder op het werk of in hun dagelijks leven, door een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem. Dit aandeel is de afgelopen tien jaar gestegen, hoewel het sinds 2017 stabiel is gebleven. In 2019 was 45,6% van hen aan het werk, een lichte stijging ten opzichte van voorgaande jaren. Er is een groot verschil in arbeidsparticipatie tussen mensen met een beperking "tot op zekere hoogte" (65,0%) en "in grote mate" (27,5%). Van alle werkenden werkte 42,8% in deeltijd. Dat is veel meer dan mensen, die geen handicap hebben (24,0%). Aanpassing van de hoeveelheid werk is dan ook, na aanpassing van het soort taken, de belangrijkste vorm van ondersteuning die personen met een arbeidsbeperkingsbeperking vragen om te kunnen werken.⁷³

⁷³ Study door het Vlaams Departement werk en sociale economie, DWSE, 2019

9,2% van de beroepsbevolking heeft momenteel een arbeidsbeperking. Onder de langdurig werkzoekenden is deze doelgroep goed voor maar liefst 32,3%. Het is duidelijk dat het niet eenvoudig is om werk te vinden met een arbeidsbeperking. Deze groep is goed vertegenwoordigd in de arbeidszorg en bedrijven die gespecialiseerd werk organiseren. Dit is logisch gezien de specifieke maatregelen die er zijn.

In 2019 heeft in Vlaanderen één persoon op zeven (14,4%) tussen 15 en 64 jaar een handicap of langdurig gezondheidsprobleem. Dit komt overeen met 599.000 mensen die hinder ervaren, 309.000 ervaren hinder in ernstige mate (51,6%) en 290.000 in enige mate (48,4%).

In 2009, het startjaar van het meten van deze groep, gaf 10,7% van de Vlaamse bevolking aan hinder te ervaren. Dit aandeel steeg tot 2017 (14,7%) alvorens te stagneren op ongeveer 14%. In de groep personen die problemen ondervinden, zijn er relatief meer vrouwen (51,7%), midden- of lager opgeleiden (40,5%) en mensen tussen de 25 en 54 jaar (56,1%). Vergeleken met de totale bevolking is het mogelijk om een oververtegenwoordiging van mensen van 55 jaar en ouder en lager opgeleiden waar te nemen. Bovendien verandert het profiel wanneer we de groep verdelen op basis van de mate van hinder. Zo ervaren lager opgeleiden ernstige rompslomp (46,3%) terwijl relatief meer gemiddeld opgeleiden (43,8%) in de groep enige verstoring ervaren.

In de Arbeidskrachtenenquête wordt aan alle personen die hinder ondervinden gevraagd welke vorm van ondersteuning nodig is om te werken en welke vorm van ondersteuning zij op dit moment krijgen in hun werksituatie. Meerdere reacties zijn mogelijk. De niet-werkende bevolking omvat zowel werklozen als niet-beroepsactieven, wat erop wijst dat zij moeilijkheden ondervinden. Van deze groep geeft 70,4% aan niet meer in staat te zijn een betaalde activiteit uit te voeren. Dit hoge percentage kan worden toegeschreven aan werklozen die veel ongemak ervaren. Maar liefst 84,7% van deze groep geeft aan geen betaald werk meer te kunnen verrichten. Onder de inactieve mensen die een zekere mate van ongemak ervaren, is dit cijfer 39,9%.

Van de niet-werkenden, die aangeven nog werk te kunnen verrichten, geeft 68,4% aan enige vorm van ondersteuning nodig te hebben. Aanpassing van het soort taken (55,1%) of de hoeveelheid werk (44,4%) zijn de meest gevraagde vormen van ondersteuning. Van de werknemers die ongemak ervaren, heeft meer dan 55% een vorm van ondersteuning nodig om hun werk goed te kunnen doen. Ook hier zijn aanpassing van het soort taken (32,5%) en de hoeveelheid werk (30,3%) de meest gevraagde vormen van ondersteuning. Daarnaast spelen ook hulp van collega's en aangepast materieel een belangrijke rol.⁷⁴

Tot 2003 was de wetgeving in België (met betrekking tot discriminatie van mensen met een handicap of andere klinische problemen) vrij minimaal. Het gaat om de **CAO nummer 38 van 6 december 1983** over de werving en selectie van medewerkers. In de cao stonden verschillende criteria, waarop men tijdens het sollicitatieproces niet mag discrimineren. Een werkgever was

⁷⁴ Study door het Vlaams Departement werk en sociale economie, DWSE, 2019

verplicht om alle sollicitanten gelijk te behandelen, ongeacht hun eigenschappen en uitsluitend gerelateerd aan de functie. Daarom mocht een werkgever geen onderscheid maken op basis van onder meer een handicap of ziektes uit het verleden.

Deze criteria zijn verzameld in art.15-2bis en omvatten leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, nationaliteit, politieke of filosofische overtuiging, lidmaatschap van een vakbond, medische geschiedenis en, sinds 1991, ook ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afkomst. In 1999 werd handicap uiteindelijk toegevoegd aan de lijst van deze criteria.⁷⁵

Ondertussen zijn er enkele kleine aanpassingen gedaan. Een fundamentele antidiscriminatiewet werd echter pas op 25 februari 2003 ingevoerd.

De Belgische **antidiscriminatiewet van 2003** beschermt tegen discriminatie op basis van één of meerdere van de 16 kenmerken, waaronder handicap, huidige of toekomstige gezondheidstoestand en fysieke kenmerken. De wet ging verder dan de algemene richtlijn, die alleen handicaps noemt als een verboden criterium voor discriminatie.

Deze wet creëerde een algemeen verbod op discriminatie en breidde dit uit tot elk discriminatiecriterium. Door de algemeenheid van de wet was het onderscheid tussen directe en indirecte discriminatie irrelevant geworden en waren er geen neutrale criteria meer. Elke ongelijke behandeling was discriminerend. Daardoor was er veel overlap en bemoeienis met het bestaande arbeidsbeleid. Het was vooral door rechterlijke uitspraken, dat de criteria voor discriminatie werden vastgesteld. De essentiële eisen die voortvloeien uit de Europese wetgeving waren moeilijk te verkrijgen.

Mede hierdoor is op **10 mei 2007** een nieuwe Antidiscriminatiewet in het leven **geroepen**. In deze wet is het mogelijk om een uitputtende lijst van verboden criteria voor discriminatie te vinden, waaronder handicap, fysieke kenmerken en huidige of toekomstige gezondheidstoestand.

Alleen voor "handicap" voorziet de wet in "redelijke aanpassingen". De Antidiscriminatiewet is van mening dat een weigering om redelijke aanpassingen te doen ten gunste van een persoon met een handicap een vorm van indirecte discriminatie is.

Concreet verbiedt de wet discriminatie van personen met een handicap. Er kan geen direct onderscheid zijn in arbeidsverhoudingen, dat niet kan worden gerechtvaardigd op basis van een essentieel en bepalend beroepsvereiste. Een weigering om redelijke aanpassingen te doen ten gunste van een persoon met een handicap wordt gezien als een vorm van (indirecte) discriminatie. Artikel 4 van deze wet bepaalt dat redelijke aanpassingen **"passende maatregelen zijn die in een concrete situatie worden genomen en die nodig zijn om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te krijgen tot, deel te nemen aan en vooruit te lopen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij dergelijke maatregelen een onevenredige last vormen voor de persoon die dergelijke maatregelen moet nemen"**.

⁷⁵ CAO nr. 38 kwartaal 14 juli^P, 1999

VN-Verdrag - De Verenigde Naties keurden op 13 december 2006 het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap goed en België ratificeerde dit verdrag op 2 juli 2009. Hieronder wordt het artikel met betrekking tot werk en werkgelegenheid integraal vermeld. Artikel 27 Werk en werkgelegenheid 1: "***De Staten die Partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap om op voet van gelijkheid met anderen te werken; dit omvat het recht op de mogelijkheid om in hun levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaarde banen op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open, zonder uitsluiting en toegankelijk is voor personen met een handicap***". België (en dus ook Vlaanderen) moet hierover rapporteren aan de VN. Het eerste periodieke rapport werd in juli 2011 bij de VN ingediend.

Wat de huidige situatie betreft, heeft de Belgische regering niet stilgezeten als het gaat om het bevorderen van de werkgelegenheid voor mensen met een handicap.

In 2019 werd een Koninklijk Besluit genomen om positieve acties in het belang van mensen met een handicap verder te ontwikkelen. Bedrijven en organisaties mogen positieve acties ontwikkelen om de werkgelegenheid van minderheidsgroepen, waaronder mensen met een handicap, te bevorderen. Bovendien kunnen personen met een handicap een beroep doen op verschillende speciale werkgelegenheidsondersteunende maatregelen.

Tot 1 oktober 2008 was de toegang voorbehouden aan personen die ingeschreven stonden bij het Vlaams Agentschap personen met een handicap, met een positieve beslissing over ondersteuning op het vlak van tewerkstelling. De concrete modaliteiten werden vastgelegd in afzonderlijke verordeningen per maatregel, die werden geïmplementeerd door de administratie van de FAPD. Vanaf oktober 2008 wordt de toegang geregeld volgens het Vlaams decreet van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidsbeperking. De Vlaamse Openbare Dienst voor Arbeidsvoorziening (VDAB) bepaalt of een persoon met een indicatie van een arbeidsongeschiktheid recht heeft op één of meerdere arbeidsondersteunende maatregelen, en dit recht kan voor bepaalde of onbepaalde tijd zijn. De VDAB kent de rechten toe op basis van drie soorten informatie:

1. Een lijst van voorwaarden en/of geschiedenis van de persoon met een indicatie van een arbeidsongeschiktheid, opgesteld door de Raad van Bestuur.
2. Multidisciplinaire informatie.
3. Een gespecialiseerde werkgelegenheidsenquête: binnen de VDAB is er een dienst die aanvragen voor Bijzondere Werkgelegenheidsondersteunende Maatregelen onderzoekt en beoordeelt.

Een werkzoekende, werknemer of student met een arbeidsbeperking of gezondheidsprobleem, komt in aanmerking voor:

- Een gratis tolk voor doven of slechthorenden.
- Vergoeding van aangepaste uitrustingsstukken en kleding.

- Vergoeding van transportkosten.
- Vlaamse steunpremie (VOP): de Vlaamse Steunpremie is een premie die de eventuele extra kosten en lagere productiviteit van een werknemer met een arbeidsbeperking compenseert.

Wat de hout- en meubelsector betreft, is het mogelijk om zeer goed te scoren op de werkgelegenheid van mensen met een handicap op de werkplek.

De Vlaamse Steunpremie komt het meest voor in het uitzendbureau (3,02%), in de groene sectoren (2,73%), in de textielsector (2,45%) en in de hout- en meubelsector (2,14%). In andere sectoren ligt het aantal van deze premies lager dan het (Vlaamse) gemiddelde (<0,71%).

Sinds 1 januari 2019 kan deze premie ook worden aangevraagd voor werknemers met een tijdelijke arbeidsongeschiktheid door een gezondheidsprobleem en wordt deze berekend op het referentieloon van de werknemer. Alle maatregelen worden per individu bekeken met een proces op maat.

In België bestaat ook het gespecialiseerde (aangepaste) werk voor mensen met een handicap. Sinds 1 januari 2019 vervangt het reglement voor dit gespecialiseerde werk het vroegere systeem van sociale werkplaatsen. Gespecialiseerd werk is gericht op mensen met een arbeidsbeperking of een grote afstand tot de arbeidsmarkt: dit zijn werkzoekenden, die door persoonlijke factoren moeite hebben om de arbeidsmarkt te betreden. Concreet gaat het om mensen met een arbeidsbeperking, mensen met psychosociale problemen of langdurig werkzoekenden die een aantal competenties zijn kwijtgeraakt. Zij hebben behoefte aan specifieke begeleiding en ondersteuning op de werkvloer. We maken onderscheid tussen gespecialiseerde werkbedrijven en gespecialiseerde werkafdelingen. Gespecialiseerde werkbedrijven zijn organisaties/bedrijven, waarvan de kerntaak de tewerkstelling van deze doelgroepen is. De economische activiteiten worden hierop aangepast. Een bedrijf dat zijn economische activiteit als kerntaak heeft maar bereid is om te werken aan een meer sociale economie, kan een gespecialiseerde werkafdeling opzetten.

Hieronder wat informatie over de gespecialiseerde werkbedrijven in cijfers:

Hieronder wat informatie over de gespecialiseerde werkbedrijven en hun wetgevingskader:

- Decreet van 12 juli 2013 betreffende gespecialiseerd werk voor collectieve inclusie.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende gespecialiseerd werk voor collectieve inclusie.
- Ministerieel besluit tot uitvoering van de artikelen 13 en 51 van het decreet van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende het maatwerk in collectieve inclusie.
- Ministerieel besluit tot uitvoering van verschillende bepalingen van het decreet van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende het maatwerk in collectieve inclusie.
- Besluit van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel voor dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2019 tot uitvoering van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.

Wat de arbeidszorg betreft, als men door een handicap of gezondheidsprobleem geen werk kan vinden in het reguliere arbeidscircuit of in een gespecialiseerde werkomgeving, kan men nog steeds een beroep doen op arbeidszorg.

Arbeidszorg is beschikbaar voor mensen die vanwege de ernst van hun handicap slechts beperkte taken op zich kunnen nemen. Het gaat vooral om eenvoudige taken en dit voor een paar uur per week. Mensen krijgen geen loon voor deze activiteiten. Zij kunnen hun sociale uitkeringen behouden.

Lijst van beleidsmaatregelen inzake de toegankelijkheid van mensen met speciale behoeften op de arbeidsmarkt en in het stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding

NR.1

NAAM VAN HET BELEID	collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983, over de aanwerving en selectie van werknemers, zoals gewijzigd door de cao's.
NIVEAU	Nationaal
JAAR	1983
LAND	België
THEMA	Arbeidsmarkt
ALGEMENE BESCHRIJVING	In deze cao stonden verschillende criteria waarop in het sollicitatieproces geen discriminatie was toegestaan.



DOELSTELLINGEN Een werkgever was tijdens een procedure verplicht om alle sollicitanten gelijk te behandelen, ongeacht hun eigenschappen.

ACTIVITEITEN Een werkgever was tijdens een procedure verplicht om alle sollicitanten gelijk te behandelen, ongeacht hun eigenschappen.

LINK [Link](#)

NR.2

NAAM VAN HET BELEID	Besluit gelijke arbeidsparticipatie
NIVEAU	Vlaanderen
JAAR	2002
LAND	België - Vlaanderen
THEMA	Arbeidsmarkt
ALGEMENE BESCHRIJVING	Specifieke sectoren (de Vlaamse overheid, onderwijs, VDAB, ...) ontwikkelen een beleid van proportionele arbeidsparticipatie (en positieve actie)
DOELSTELLINGEN	Formuleer een streefcijfer en neem maatregelen om dit te bereiken
ACTIVITEITEN	Opstellen van een gelijkekansenplan (strategisch meerjarenplan en jaarlijkse actieplannen)
RESULTATEN	Inzetten op werving en selectie, inbedden van diversiteit in werving en selectie, verder benutten van potentiële intakekanalen, non-discriminatiebeleid binnen een breder inclusiebeleid, meer focus op competenties, taalbeleid, structurele ondersteuning voor handicaps.
LINK	Link

NR.3

NAAM VAN HET BELEID	Antidiscriminatiewet 2003
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2003
LAND	België
THEMA	Arbeidsmarkt
ALGEMENE BESCHRIJVING	Deze wet beschermt tegen discriminatie op basis van een of meer van de 16 gronden, waaronder 'handicap', 'huidige of toekomstige gezondheid' en 'fysieke kenmerken'.
DOELSTELLINGEN	Deze wet was te algemeen.
LINK	Link

NR.4

NAAM VAN HET BELEID	Antidiscriminatiewet 2007
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2007
LAND	België
THEMA	Arbeidsmarkt
ALGEMENE BESCHRIJVING	Een redelijke aanpassing is een recht voor elke persoon met een handicap.
DOELSTELLINGEN	Elke persoon met een handicap krijgt redelijke aanpassingen.
ACTIVITEITEN	Pas de werksituatie aan volgens de behoeften van het individu. Ze stellen mensen met een arbeidsbeperking in staat om deel te nemen aan het beroepsleven. Deze aanpassingen kunnen materieel, immaterieel en organisatorisch zijn. Materiaal: aanpassing van de werkplek of de selectieproeven, werkzaamheden aan het gebouw om de toegankelijkheid te garanderen. Immaterieel: aanpassingen van het arbeidsreglement, begeleiding, coaching. Organisatorisch: reorganisatie van de taken, aangepast rooster, thuiswerken, parttime baan.
LINK	Link

NR.5

NAAM VAN HET BELEID	Federale overheid: Handistreaming en tewerkstelling van personen met een handicap
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2007
LAND	België
THEMA	Arbeidsmarkt - Werkomgeving
ALGEMENE BESCHRIJVING	Federale overheid: Handistreaming en tewerkstelling van personen met een handicap
DOELSTELLINGEN	het doel bereiken en aanpassen

ACTIVITEITEN	<ol style="list-style-type: none"> 1) wijziging van de huidige aanwervingsprocedures 2) het opleggen van sancties voor het niet naleven van de arbeidsverplichting 3) het optimaliseren van wervingskanalen 4) het integreren van de handicapdimensie in alle organisatorische aspecten en HR-processen 5) bewustmakingsacties 6) het oprichten van een speciaal fonds om de redelijke aanpassingen van werkplekken te financieren 7) de mogelijkheid van redelijke aanpassingen
---------------------	---

RESULTATEN	Resultaat: 1,22% van de werknemers in de federale overheid heeft een handicap. Doelstelling: 3%
-------------------	---

LINK	Link
-------------	----------------------

NR.6

NAAM VAN HET BELEID	Decreet voor gelijke kansen
----------------------------	-----------------------------

NIVEAU	Vlaanderen
---------------	------------

JAAR	2008
-------------	------

LAND	België
-------------	--------

THEMA	Arbeidsmarkt
--------------	--------------

ALGEMENE BESCHRIJVING	Een redelijke aanpassing is een recht voor elke persoon met een handicap
------------------------------	--

LINK	Link
-------------	----------------------

NR.7

NAAM VAN HET BELEID	Decreet Bijzondere Werkgelegenheid ondersteunende Maatregelen en gespecialiseerde diensten Van de Vlaamse Regering
----------------------------	--

NIVEAU	Vlaanderen
---------------	------------

JAAR	2008
-------------	------

LAND	België
-------------	--------

THEMA	Arbeidsmarkt - Onderwijssysteem (BEROEPSONDERWIJS) - werkomgeving
--------------	---

ALGEMENE BESCHRIJVING Mensen met een arbeidshandicap kunnen rekenen op werkgelegenheid ondersteunende maatregelen en gespecialiseerde diensten (www.GTB.be en www.werkplekarchitecten.be).

DOELSTELLINGEN ondersteunende maatregelen te nemen

ACTIVITEITEN loopbaanbegeleiding - overheidssteun (gratis tolk voor doven of slechthorenden, terugbetaling van werkgereedschap en kleding, terugbetaling van transportkosten, Vlaamse ondersteuningspremie, ...)

LINK [Link](#)

NR.8

NAAM VAN HET BELEID Nota aan de Ministerraad van 26 maart 2015

NIVEAU Nationaal

JAAR 2015

LAND België

THEMA Arbeidsmarkt

ACTIVITEITEN Het toevoegen van de handicapdimensie in beleidsontwerp en -uitvoering. Het aanstellen van een beleidsmedewerker om toe te zien op de naleving van de gehandicaptendimensie. Het opstellen van een federaal actieplan 'handistreaming'.

LINK [Link](#)

NR.9

NAAM VAN HET BELEID Koninklijk Besluit re-integratie van langdurig zieken (met arbeidsovereenkomst)

NIVEAU Nationaal

JAAR 2016

LAND België

THEMA	Arbeidsmarkt
ALGEMENE BESCHRIJVING	Mensen met een arbeidsbeperking kunnen terugkeren naar de werkplek op basis van een formeel re-integratieproces
DOELSTELLINGEN	re-integratie van langdurig zieken op de arbeidsmarkt door acties gericht op werkgevers en bedrijfsartsen
ACTIVITEITEN	Het opstellen van een re-integratieplan (bv. aanpassing van werkplek, opleiding en opleiding, andere werken, ...) Outreach en activatie
RESULTATEN	samen met KB De Block: bijna 4.500 routes naar het werk via VDAB / GTB
LINK	Link Link

NR.10

NAAM VAN HET BELEID	Koninklijk Besluit re-integratie van langdurig zieken (zonder arbeidsovereenkomst)
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2016
LAND	België
THEMA	Arbeidsmarkt
ALGEMENE BESCHRIJVING	Mensen met een arbeidsbeperking kunnen terugkeren naar de werkplek op basis van een formeel re-integratieproces
DOELSTELLINGEN	re-integratie van langdurig zieken op de arbeidsmarkt door acties gericht op adviserende Doctor of Health Insurance fondsen
ACTIVITEITEN	Het opstellen van een re-integratieplan (bv. aanpassing van werkplek, opleiding en opleiding, andere werken, ...) Outreach en activatie
RESULTATEN	samen met KB Peeters: bijna 4.500 routes naar het werk via VDAB / GTB
LINK	Link

NR.11

NAAM VAN HET BELEID	Besluit Collectief Maatwerk
NIVEAU	Vlaanderen
JAAR	2016

LAND	België
THEMA	Arbeidsmarkt
ALGEMENE BESCHRIJVING	werkgelegenheid in de sociale economie
DOELSTELLINGEN	Laat mensen met een beperking via bedrijven toe op de arbeidsmarkt voor gespecialiseerd werk.
ACTIVITEITEN	Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt betrekken bij maatwerkbedrijven.
RESULTATEN	Link
LINK	Link

NR.12

NAAM VAN HET BELEID	Decreet Collectief Maatwerk / Gespecialiseerd werk
NIVEAU	Nationaal
JAAR	2019
LAND	België
THEMA	Arbeidsmarkt
ALGEMENE BESCHRIJVING	Bedrijven en organisaties kunnen positieve acties ontwikkelen om de werkgelegenheid van minderheidsgroepen, waaronder personen met een arbeidsbeperking, te bevorderen.
DOELSTELLINGEN	minderheidsgroepen opnemen in positieve acties voor een baan (opmerking: KB alleen geldig voor de particuliere sector)
ACTIVITEITEN	reservering van stages en opleidingen voor kansarme groepen, terbeschikkingstelling van arbeidsbemiddelaars, gereserveerde plaatsen, specifieke aanwervingsreserves, ...
LINK	Link

Conclusie

Het vinden van een baan die is aangepast aan de behoeften van het individu en voldoet aan de verwachtingen van de werkgever is soms een complexe puzzel om op te lossen. Toch kunnen veel opties helpen deze kloof te overbruggen.

Uit onderzoek is gebleken dat 6 domeinen gebruikt kunnen worden om de effectiviteit van een persoon met een beperking te stimuleren (A. Scharle, 2013):

- vroegtijdige activering en begeleiding;
- stimulansen aan de aanbodzijde door de regulering van uitkeringen en subsidies;
- gelijke toegang en extra ondersteuning in het onderwijs;
- loopbaanbegeleiding;
- antidiscriminatie wetgeving en -campagnes;
- loonsubsidies of andere financiële prikkels.

In België wordt met het laatste beleid en de nieuwste wetgeving sterk ingezet op de integratie van deze doelgroep op de arbeidsmarkt. Het doel is om de drempels om deze doelgroep aan te nemen te verlagen, door werkgevers aan te moedigen dergelijke profielen aan te werven. Het beleid is ontworpen om meer mensen met een handicap aan het werk te krijgen en hen duurzaam te laten werken.

Goed beleid inzake arbeidsmarktbeleid en activeringsbeleid is daarbij cruciaal. In België speelt de VDAB (Vlaamse Openbare Arbeidsbemiddeling) hierin een essentiële rol op Vlaams niveau. In Wallonië neemt le Forem (Waalse Openbare Arbeidsbemiddeling) deze taak op zich. VDAB en Forem helpen werkzoekenden met een arbeidshandicap of gezondheidsproblemen om werk te vinden of hun huidige job te behouden. Daartoe werken ze samen met verschillende partners en zorgen ze voor specifieke en geïndividualiseerde begeleiding of gespecialiseerde opleidingen en bemiddeling. De betrokkene krijgt een evaluatie om in aanmerking te komen voor werkgelegenheids ondersteunende maatregelen (overheidssteun).

De Belgische overheid blijft zich elke dag inzetten om mensen met een beperking te ondersteunen op de arbeidsmarkt. Dankzij alle bestaande ondersteunende maatregelen kunnen we voor deze groep een toename van de effectiviteit van deze maatregelen waarnemen. Niettemin blijft het van essentieel belang dat de huidige normen regelmatig worden onderzocht, verbeterd en opnieuw gedefinieerd.



4

Resources

4. Bronnen

- Wet van 23 oktober 2018 betreffende het Solidariteitsfonds; Staatsblad van 2018, item 2192; <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180002192/U/D20182192Lj.pdf>
- Aankondiging van de maarschalk van de Sejm van de Republiek Polen van 15 september 2017 betreffende de publicatie van de uniforme tekst van de wet inzake gebarentaal en andere communicatiemiddelen; Staatsblad van 2015, item 1644; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001824/O/D20171824.pdf>
- Aankondiging van de maarschalk van de Sejm van de Republiek Polen van 23 februari 2021 betreffende de publicatie van de uniforme tekst van de wet op de beroeps- en sociale rehabilitatie en de tewerkstelling van personen met een handicap; Staatsblad van 2021, item 573; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20210000573/O/D20210573.pdf>
- Verordening van de Ministerraad van 12 april 2012 betreffende nationale interoperabiliteitskaders, de minimumvereisten voor openbare registers en de uitwisseling van informatie in elektronische vorm en de minimumvereisten voor ICT-systemen, Staatsblad van 2017; Punt 2247
- Regeling van de minister van Arbeid en Sociaal Beleid en de minister van Cultuur en Nationaal Erfgoed inzake de lijst van bibliotheken, organisaties van blinden of zwakheden en organisaties die wettelijk tot doel hebben ten behoeve van blinden of zwakheden op te treden; Staatsblad van 2015, item 1644
- Reglement van de minister van Gezin, Arbeid en Sociaal Beleid van 27 oktober 2016 betreffende de Nationale Adviesraad voor Personen met een Handicap; Staatsblad van 2016, item 1783; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001783>
- Het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD), Algemene Vergadering van de Verenigde Naties, 13.12.2006, eenenzestigste zitting, resolutie A/RES/61/106
- De grondwet van de Republiek Polen van 2 april 1997; Staatsblad nr. 78, post 483; <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
- Het Wereldactieprogramma betreffende gehandicapten, Algemene Vergadering van de Verenigde Naties, 3.12.1982, resolutie 37/52
- The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities, Algemene Vergadering van de Verenigde Naties, 20.12.1993, achtenveertigste zitting, resolutie 48/96
- Uitgebreid IT-systeem van de sociale verzekeringsinstelling - KSI ZUS
- Hribar K. 2006. Onderwijs aan kinderen en adolescenten met speciale behoeften. Universiteit van Ljubljana, Faculteit der Sociale Wetenschappen, Scriptie - <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Hribar-Katra.PDF>
- Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP-1) - Wet plaatsing van kinderen met speciale behoeften - <http://pisrs.si/web/pregledPredpisa?id=ZAKO5896>

- Publicatieblad van de Republiek Slovenië. 2496. Wet bescherming bijzondere behoeften (ZUOPP), pagina 7105 - <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina?urlid=200054&stevilka=2496>
- Witboek over onderwijs in de Republiek Slovenië – 2e editie - http://pefprints.pef.uni-lj.si/1195/1/bela_knjiga_2011.pdf
- Wet op de basisschool - <http://pisrs.si/.web/pregledPredpisa?id=ZAKO448>
- Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap - <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MK/Zakonodaja-ki-ni-na-PISRS/Kulturna-raznolikost/1c24133420/Konvencija-o-pravicah-invalidov.pdf>
- Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap – Internationale Overeenkomst inzake de rechten van personen met een handicap
- Verdrag inzake de rechten van gehandicapten - Internationale overeenkomst inzake de rechten van gehandicapten - https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Konvencija/Konvencija_LB.pdf
- Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap - <https://www.varuh-rs.si/pravni-temelji-cp/ozn-organizacija-zdruzenih-narodov/konvencija-o-pravicah-invalidov/>
- Quotaregelingen voor gehandicapten - <https://www.euro.centre.org/publications/detail/408>
- Wet regulering arbeidsmarkt - <http://pisrs.si/.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>
- Slovenië: Arbeidsbescherming in verband met bedrijfsoverdrachten - <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/slovenia-employment-protection-in-relation-to-business-transfers>
- Handboek Wij bevorderen de tewerkstelling van mensen met een handicap
- Arbeidsrevalidatie en tewerkstelling van personen met een handicap - <http://pisrs.si/.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>
- Presentaties van de ronde tafel in Kranj – 4 - Passage van jongeren - <https://prehodmladih.si/wp-content/uploads/2020/01/Predstavitve-z-okrogleg-mize-v-Kranju-%E2%80%93-4.pdf>
- Wet arbeidsverhoudingen - <http://www.pisrs.si/.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- Gids voor de rechten van personen met een handicap - https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Zmoremo/Vodnik_po_pravica_h_invalidov.pdf
- Republiek Slovenië, Bureau voor de statistiek; SiSTAT - <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/en/Data/Data/0765506S.px/table/tableViewLayout2/>
- <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/en/Data/Data/0765501S.px/table/tableViewLayout2/>
- Marjetka Doler Tošič Petra Mramor: Gehandicapten in Slovenië – juridische status, rechten en werkgelegenheid, Thesis, Faculteit der Sociale Wetenschappen in Ljubljana, Ljubljana 2007. - <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/Doler-Tosic-Mramor.PDF>
- Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatie wetten. unia.be - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf

- CAO 38/1. (2008, oktober) - <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-038.pdf>
- Belgisch staatsblad. (2004, maart) - https://www.ejustice.just.fgov.be/https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=20040352_93&la=N
- Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatie wetten. unia.be - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- UNIA. (2017, januari). Aan het werk met een handicap. www.unia.be - https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1147-UNIA_brochure_Werk_NL_VERSION_VOOR_DRUK_EN_WEBSITE.pdf
- Belgisch Staatsblad. (2007, 30 juni). 10 MEI 2007. - Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. www.staatsblad.be - https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet
- Personen met een handicap. (z.d.) - https://fedweb.belgium.be/https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap
- BCAPH. (2019). Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt - EVALUATIEVERSLAG 2019 - https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap/bcaph
- Overheid, V. (2007). Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen-en-gelijkebehandelingsbeleid - <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1017082.html>
- KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER. (2015). Nota aan de Ministerraad - Uitvoering van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de Rechten van Personen met een Handicap - https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/note_cm_handicap_nations_unies_nl.pdf
- VDAB. (z.d.-b). Re-integratie - <https://extranet.vdab.be/themas/re-integratie>
- Federale overheidsdienst werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg. (z.d.). Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. www.werk.belgie.be - https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van#toc_heading_3
- Belgisch staatsblad. (2016, 24 november). Titel 8 NOVEMBER 2016. - Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, wat de sociaalprofessionele re-integratie betreft. www.staatsblad.be - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2016/11/24_2.pdf#Page25
- Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling. (2013, 12 juli). codex.vlaanderen.be - <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1023214.html>
- Minderheden Forum. (2021). TIJD VOOR POSITIEVE ACTIE! Inspiratie voor werkgevers met zin voor innovatie - <https://www.minderhedenforum.be/actua/detail/brochure-tijd-voor-positieve-actie>

- Belgisch staatsblad. (2019, 1 maart). 11 FEBRUARI 2019. - Koninklijk besluit tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties - www.staatsblad.be. http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2019021109&table_name=wet
- Departement Werk & Sociale Economie. (2020). GROEPSSECTORFOTO 2020 - <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/37050>
- AAROVA vzw. (2021). Spreekende cijfers. AAROVA Het merk voor uw werk - <https://www.aarova.be/nl/social-profit/cijfers#:~:text=In%20Vlaanderen%20zijn%2067%20maatwerkbedrijven,maatwerkbedrijven%20in%20Vlaanderen%20gestaag%20gestegen>
- Collectief maatwerk | Sociale Economie. (2021). sociale economie Vlaanderen - <https://www.socialeconomie.be/collectief-maatwerk>
- Departement Werk en Sociale Economie. (2019). Jaarrapport sociale economie 2019 - <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/38720>
- Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatiewetten. unia.be - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- VAPH - Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. (2019, mei). Jaarverslag Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap – VAPH - <https://publicaties.vlaanderen.be/download-file/36996>
- SERV. (2019, december). Beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 - https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20191202_BeleidsnotaWerkenSocialeEconomie2019-2024_ADV.pdf
- VDAB. (z.d.). Heb je een gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking? Geraadpleegd op 3 februari 2021, van - <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/default1.shtml>
- Agentschap Innoveren en Ondernemen. (2020, 25 mei). Steun voor werknemers en zelfstandigen met een arbeidshandicap. vlaio.be. <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidi databank/steun-voor-werknemers-en-zelfstandigen-met-een-arbeidshandicap>
- Eweta. (2021). Un plan de deux ans pour la Fédération des Entreprises de Travail Adapté - <https://eweta.be/>

5

Website

5. Website

- https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/spanish_disability_brief.pdf
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales>
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/3educacion-y-formacion-profesional>
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/4politicas-de-empleo-orientadas-las-personas-con-discapacidad>
- <https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-06/INFORME%206%20ODISMET.pdf>
- <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/category/documentos/observatorio/informe-olivenza-observatorio/>
- <https://drive.google.com/file/d/1mLyQEyD2Mlez8YXYdMX3e3huJcqMxGbc/view>
- https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-07/Informe%20resultados_COVID2021.pdf
- https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/ODISMET%20INFOGRAF%C3%8DA%20FINAL%20IMPRESI%C3%93N_v5_accessible.pdf
- <https://www.welcometothejungle.com/es/articles/empleo-discapacidad-espana-situacion-futuro>
- https://www.boe.es/diario_boe/
- <https://www.borm.es/#/home>
- <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info>
- <https://www.odismet.es>
- <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13588-consolidado.pdf>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632&p=20171109&tn=1>
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-14169
- <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2019/numero/1396/pdf?id=775360>
- <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/26/pdfs/BOE-A-2021-8749.pdf>
- [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=142769&IDTIPO=60&RASTRO=c891\\$m5806,5808,5827#TC](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=142769&IDTIPO=60&RASTRO=c891$m5806,5808,5827#TC)
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-12922
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-12497
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13118&tn=1&p=20201230>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>
- <https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%2099%20del%2013-06-2016.htm>
- <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx>
- <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/Nota-direttoriale-23012017-prot-41-454.pdf>

- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/28/13G00123/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg>
- <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>
- <http://dati.disabilitaincifre.it>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg>
- <https://www.miur.gov.it/>
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_06.pdf
- <http://www.integrazionescolastica.it/article/464>
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf
- https://www.istruzione.it/esame_di_stato/Primo_Ciclo/normativa/allegati/dpr122_2009.pdf
- <https://www.istat.it/it/files/2020/12/Report-alunni-con-disabilita.pdf>
- <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Nota_direttoriale_23_gennaio_2017_pro_t.41_454.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_24_settembre_2016_n.185.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/D.L_28_giugno_2013_n.76.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- https://www.istruzione.it/archivio/web/istruzione/prot4274_09.html
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_06.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf
- [http://dati.disabilitaincifre.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i7a94&a2= &n=\\$\\$\\$\\$&o=3U3V416J6K42&v=1V2092BH09OG000000000&p=0&sp=null&l=0&exp=0](http://dati.disabilitaincifre.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i7a94&a2= &n=$$$$&o=3U3V416J6K42&v=1V2092BH09OG000000000&p=0&sp=null&l=0&exp=0)
- <https://www.istat.it/it/archivio/disabili>
- <https://www.istat.it/it/files//2020/02/Alunni-con-disabilita-2018-19.pdf>
- <https://www.istat.it/it/archivio/251409>
- <https://www.istat.it/it/files//2020/12/Report-alunni-con-disabilit%C3%A0.pdf>
- <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>
- <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:1998-07-25:286>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/15/15G00158/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2014/03/07/14G00028/sg>
- <https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/98286dl.htm>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/15/15G00158/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/01/04/007G0259/sg>

- <https://www.internazionale.it/bloc-notes/annalisa-camilli/2018/11/27/decreto-sicurezza-immigrazione-cosa-prevede>
- <https://www.biurokarier.umk.pl/wskazniki-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych-dla-pracodawcow>
- <https://www.pfron.org.pl/en/contact/>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people>
- <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosc>
- <https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/>
- <https://www.laski.edu.pl/en/node/17>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,11,biuro>
- <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001783>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001824/O/D20171824.pdf>
- <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180002192/U/D20182192Lj.pdf>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20210000573/O/D20210573.pdf>
- <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html>
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html>
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-rynku-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2020-r,12,45.html>
- <https://www.biurokarier.umk.pl/wskazniki-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych-dla-pracodawcow>
- [\(https://www.pfron.org.pl/en/contact/\)](https://www.pfron.org.pl/en/contact/)
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people>
- <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosc>
- <https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/>
- <https://www.laski.edu.pl/en/node/17>
- [Isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp)
- <https://stat.gov.pl/>
- <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
- <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/a,608,demographic-data>
- <https://stat.gov.pl/en/news/national-census-of-population-and-housing-2021,49,1.html?contrast=default>

- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html>
 - <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-izobrazevanje-znanost-in-sport/zakonodaja/>
 - <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
 - <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MK/Zakonodaja-ki-ni-na-PISRS/Kulturna-raznolikost/1c24133420/Konvencija-o-pravicah-invalidov.pdf>
 - <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>
 - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
 - https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2004_035293&la=N
 - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
 - https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=20_07051035&table_name=wet
 - https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/mis-sie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap
 - <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1017082.html> ;
 - <https://gelijkekansen.be/>
 - https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2008_036199&la=N
 - https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/note_cm_handicap_nati- ons_unies_nl.pdf
 - <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van>
 - <https://overheid.vlaanderen.be/kb-20161028>
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2016110801
 - <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1023214.html>
 - <https://www.vlaanderen.be/publicaties/de-vlaamse-sociale-economie-jaarrapport>
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=201_9021109&table_name=wet
-
- https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/spanish_disability_brief.pdf
 - <https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>
 - <https://www.odismet.es/banco-de-datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales>
 - <https://www.odismet.es/banco-de-datos/3educacion-y-formacion-profesional>
 - <https://www.odismet.es/banco-de-datos/4politicas-de-empleo-orientadas-las-personas-con-discapacidad>
 - <https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-06/INFORME%206%20ODISMET.pdf>

- <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/category/documentos/observatorio/informe-olivenza-observatorio/>
- <https://drive.google.com/file/d/1mLyQEyD2Mlez8YXYdMX3e3huJcqMxGbc/view>
- https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-07/Informe%20resultados_COVID2021.pdf
- https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/ODISMET%20INFOGRAF%20C3%8DA%20FINAL%20IMPRESI%20C3%93N_v5_accessible.pdf
- <https://www.welcometothejungle.com/es/articles/empleo-discapacidad-espana-situacion-futuro>
- https://www.boe.es/diario_boe/
- <https://www.borm.es/#/home>
- <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info>
- <https://www.odismet.es>
- <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13588-consolidado.pdf>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632&p=20171109&tn=1>
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-14169
- <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2019/numero/1396/pdf?id=775360>
- <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/26/pdfs/BOE-A-2021-8749.pdf>
- [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=142769&IDTIPO=60&RASTRO=c891\\$m5806,5808,5827#TC](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=142769&IDTIPO=60&RASTRO=c891$m5806,5808,5827#TC)
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-12922
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-12497
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13118&tn=1&p=20201230>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>
- <https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%2099%20del%2013-06-2016.htm>
- <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx>
- <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/Nota-direttoriale-23012017-prot-41-454.pdf>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/28/13G00123/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg>
- <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>
- <http://dati.disabilitaincifre.it>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg>
- <https://www.miur.gov.it/>
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_06.pdf
- <http://www.integrazionescolastica.it/article/464>
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf
- https://www.istruzione.it/esame_di_stato/Primo_Ciclo/normativa/allegati/dpr122_2009.pdf
- <https://www.istat.it/it/files/2020/12/Report-alunni-con-disabilita.pdf>
- <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/990681.htm>

- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Nota_direttoriale_23_gennaio_2017_prot.41_454.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_24_settembre_2016_n.185.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/D.L_28_giugno_2013_n.76.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- https://www.istruzione.it/archivio/web/istruzione/prot4274_09.html
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_06.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf
- [http://dati.disabilitaincifre.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i7a94&a2=&n=\\$\\$\\$\\$9\\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$&o=3U3V416J6K42&v=1V2092BHogOGooooo0000&p=o&sp=null&l=o&exp=0](http://dati.disabilitaincifre.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i7a94&a2=&n=$$$$9$$$$$$$$&o=3U3V416J6K42&v=1V2092BHogOGooooo0000&p=o&sp=null&l=o&exp=0)
- <https://www.istat.it/it/archivio/disabili>
- <https://www.istat.it/it/files//2020/02/Alunni-con-disabilita-2018-19.pdf>
- <https://www.istat.it/it/archivio/251409>
- <https://www.istat.it/it/files//2020/12/Report-alunni-con-disabilit%C3%A0.pdf>
- <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>
- <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:1998-07-25;286>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/15/15G00158/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2014/03/07/14G00028/sg>
- <https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/98286dl.htm>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/15/15G00158/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/01/04/007G0259/sg>
- <https://www.internazionale.it/bloc-notes/annalisa-camilli/2018/11/27/decreto-sicurezza-immigrazione-cosa-prevede>
- <https://www.biurokarier.umk.pl/wskazniki-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych-dla-pracodawcow>
- <https://www.pfron.org.pl/en/contact/>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people>
- <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci>
- <https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/>
- <https://www.laski.edu.pl/en/node/17>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,11,biuro>
- <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001783>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001824/O/D20171824.pdf>

- <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180002192/U/D20182192Lj.pdf>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20210000573/O/D20210573.pdf>
- <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html>
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html>
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-rynku-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2020-r-,12,45.html>
- <https://www.biurokarier.umk.pl/wskazniki-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych-dla-pracodawcow>
- (<https://www.pfron.org.pl/en/contact/>).
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people>
- <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci>
- <https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/>
- <https://www.laski.edu.pl/en/node/17>
- [Isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp](https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp)
- <https://stat.gov.pl/>
- <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
- <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/a,608,demographic-data>
- <https://stat.gov.pl/en/news/national-census-of-population-and-housing-2021,49,1.html?contrast=default>
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html>
- <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-izobrazevanje-znanost-in-sport/zakonodaja/>
- <http://www.pisrs.si/.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MK/Zakonodaja-ki-ni-na-PISRS/Kulturna-raznolikost/1c24133420/Konvencija-o-pravicah-invalidov.pdf>
- <http://pisrs.si/.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>
- https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2004035293&la=N
- https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet
- https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap
- <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1017082.html> ;

- <https://gelijkekansen.be/>
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2008036199&la=N
- https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/note_cm_handicap_nations_unies_nl.pdf
- <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van>
- <https://overheid.vlaanderen.be/kb-20161028>
- http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2016110801
- <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1023214.html>
- <https://www.vlaanderen.be/publicaties/de-vlaamse-sociale-economie-jaarrapport>
- http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2019021109&table_name=wet

av Allview

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

