

Overheden moeten vergaande maatregelen nemen VN-verdrag inzake de rechten van mensen met een beperking

Op 14 juli 2016, tien jaar na de vaststelling door de Verenigde Naties, trad het Verdrag inzake de rechten van personen met een beperking ook in Nederland in werking. Het heeft vergaande gevolgen voor onder meer landelijke en lokale overheden.

In juni vorig jaar overhandigde Nederland het ondertekende verdrag aan de secretaris-generaal van de Verenigde Naties. Daarmee was het eindelijk bekrachtigd. Een maand later trad de overeenkomst in Nederland in werking en sinds 1 januari 2017 is het verplicht om informatie, gebouwen en bedrijven toegankelijk te maken voor mensen met een beperking. Nederland heeft zich dus gebonden aan de afspraak om de inclusieve samenleving een stap dichterbij te brengen. Bij veel overheden, die daarvoor mede moeten zorgen, lijkt de impact van dit mensenrechtenverdrag echter nog niet of onvoldoende te zijn doorgedrongen.

Verwijzend naar de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de internationale mensenrechtenverdragen beklemtoont de VN dat 'eenieder aanspraak heeft op alle daarin genoemde rechten en vrijheden, zonder enig onderscheid van welke aard ook'. Tevens erkennen de ratificerende landen 'dat discriminatie van iedere persoon op grond van handicap een schending vormt van de inherente waardigheid en waarde



van de mens.' Het VN-verdrag verplicht Nederland (en ruim 150 andere deelnemende landen) dan ook om passende maatregelen te nemen en zo te waarborgen dat er verbeteringen plaatsvinden die ten goede komen aan mensen met een beperking. Mocht het betreffende land de verdragsverplichtingen niet nakomen, dan is

er sprake van een mensenrechtenschending.

Het VN-verdrag beslaat tal van deelgebieden, maar is met name gericht op gelijke toegang, gelijke behandeling, mobiliteit, eigen regie en participatie en een fat-

soenlijke levensstandaard. In de woorden van de Verenigde Naties: de participerende landen 'erkennen de noodzaak van een toegankelijke fysieke, sociale, economische en culturele omgeving, de toegang tot gezondheidszorg, onderwijs en informatie en communicatie, ten einde personen met een handicap in staat te stellen alle mensenrechten en fundamentele vrijheden ten volle te genieten'.

Lees verder op de volgende pagina

Het VN-verdrag in de praktijk

De ratificatie van het VN-verdrag heeft onder meer een uitbreiding van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte tot gevolg gehad. Met ingang van 1 januari 2017 moeten overheden, bedrijven en andere organisaties doeltreffende aanpassingen doorvoeren om de toegankelijkheid van goederen en diensten voor mensen met een beperking te waarborgen.

Wat een doeltreffende aanpassing is, is afhankelijk van de specifieke situatie. Zorg- en welzijnsorganisaties nemen een belangrijke positie in bij het vertalen van de regels in het VN-verdrag naar de praktijk. De professionals binnen deze organisaties hebben dagelijks contact met mensen met een beperking. Hierdoor weten zij wat er leeft onder en wat zij nodig hebben.

Voorbeeld

Versa Welzijn is een brede welzijnsorganisatie die opereert in de regio's 't Gooi, Vechtstreek en Eemland. In 2015 veranderde de organisatie haar dienstverlening van aanbodgericht naar vraaggericht. Haar doel is het ondersteunen van de zelfredzaamheid van burgers door belemmeringen weg te nemen. Dit doet de organisatie door een laagdrempelig zorgaanbod en door activiteiten aan te bieden in de eigen omgeving. Versa Welzijn noemt dit de zorg 'verwelzijn'.

Voor een zorgprofessional kunnen de regels in het VN-verdrag vanzelfsprekend lijken. Er zijn ook zaken waar de professional misschien minder snel aan denkt, bijvoorbeeld hoe je iemand herkent met een licht verstandelijke beperking. Om dit te ondervangen, werkt Versa Welzijn regelmatig samen met Sherpa, een regionale zorginstelling die mensen met een beperking ondersteunt.

Door gebruik te maken van de Sherpa-expertise kunnen de professionals van Versa Welzijn kennis vergaren en borgen over deze specifieke doelgroep.

Uit navraag bij deze organisatie blijkt dat men niet goed op de hoogte is van de verdragsinhoud. De visie van Sherpa sluit echter wel aan op het gedachtegoed van het verdrag. Dit blijkt onder meer uit de inspraak die burgers hebben in de dienstverlening van de organisatie. Regelmatig worden er organisatiebrede bijeenkomsten georganiseerd waarin zorgprofessionals ideeën uitwisselen. Bij alles wat zij bedenken vragen zij zich af of er niet onbewust een drempel voor de burger wordt opgeworpen. Om deze vraag te beantwoorden zijn de BewonersAdviesRaden (BARs) in het leven geroepen. BAR-leden zijn inwoners van een bepaalde wijk die de schakel vormen tussen de organisatie en burgers. Zij zijn op de hoogte van de behoeften van burgers en de knelpunten in de dienstverlening. Inspraak en medezeggenschap zijn kernwaarden in het VN-verdrag. Dit blijkt uit het motto 'nothing about us, without us'.

Bewustwording en erkenning

Het VN-verdrag wordt beschouwd als richtinggevend in het streven naar een inclusieve samenleving waarin mensen met een beperking volwaardig kunnen deelnemen. Zorg- en



welzijnsorganisaties kunnen een middel zijn om die doelstelling te bereiken. Zij kunnen met het VN-verdrag in de hand werken aan een breder bestuurlijk en maatschappelijke draagvlak. Samenwerking met burgers, gemeenten en andere organisaties, zoals anti-discriminatievoorzieningen, is hierbij van groot belang.

Ook voor de zorg- en welzijnsorganisaties valt er nog veel te verbeteren. Ze zouden kritisch moeten kijken naar de toegankelijkheid van de eigen organisatie. Is hun pand toegankelijk voor personen met een zintuiglijke beperking? Is de informatie op de website geschreven in begrijpelijke taal? Deze organisaties moeten, net als andere aanbieders van goederen en diensten, ook VN-verdragbestendig zijn. Anti-discriminatievoorzieningen kunnen hierover adviseren.

Slecht gehoor, geen baan

Een man heeft een sollicitatiegesprek voor de functie logistiek medewerker en krijgt een rondleiding in een distributiecentrum. Een uitzendbureau heeft de werving en selectie verzorgd en de man bericht dat de sollicitatie positief was verlopen. Hij wordt echter toch afgewezen, omdat men vanwege zijn slechthorendheid twijfels heeft over de veiligheid op de werkvloer en over zijn productiesnelheid. De ADV dient vervolgens namens de man een klacht in wegens discriminatie op grond van handicap. De ADV wijst het uitzendbureau daarbij op de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Een werkgever handelt in strijd met deze wet als hij/zij vanwege de veiligheid op voorhand personen met een handicap of chronische ziekte uitsluit, zonder onderzocht te hebben of de veiligheidsrisico's met een doeltreffende aanpassing op te heffen zijn. Het uitzendbureau beroept zich in haar reactie op het belang van communicatie vanwege de veiligheid op de werkvloer bij het distributiecentrum. Het is tevens van mening dat het gehoor van de man daarbij een te groot risico vormt. De ADV en de sollicitant zijn echter van mening dat er door het bureau meer in beperkingen dan in mogelijkheden wordt gedacht en dat er geen



moeite is gedaan om te onderzoeken hoe hij het werk, met bijvoorbeeld enkele aanpassingen, wèl kan uitvoeren. Besloten wordt om het College voor de Rechten van de Mens (CRM) om een oordeel te vragen. De ADV stelt een verzoekschrift op en ondersteunt de man bij de CRM-zitting.

Het CRM oordeelt dat het uitzendbureau de man discrimineert vanwege zijn gehoorbeperking, omdat hij werd afgewezen op basis van aannames over zijn beperkingen zonder dit met hem te bespreken. Bovendien was niet onderzocht of er zaken aangepast konden worden, opdat de man de werkzaamheden wel op een veilige manier kon uitvoeren.

Naar aanleiding van dit oordeel besluit het uitzendbureau om maatregelen te treffen. Het oordeel wordt intern gedeeld en besproken om herhaling te voorkomen. Er worden werkinstructies vastgelegd om veiligheidsaspecten bij kandidaten met een beperking te beoordelen en bedrijfsprocessen aangepast. De sollicitant krijgt een persoonlijke brief met excuses en ontvangt alsnog een uitnodiging voor een gesprek om zijn wensen en de mogelijkheden voor werk via het uitzendbureau te bespreken.