

Topo Diversiteit Handicap

Topo Diversité Handicap



Pacte territorial
pour l'emploi
en Région
de Bruxelles-Capitale

Territorial Pact
voor de werkgelegenheid
in het Brussels
Hoofdstedelijk Gewest

Topo Handicap

Le handicap fait partie des priorités de votre politique de diversité ? Vous trouverez dans les pages qui suivent des informations utiles pour approfondir votre démarche et élargir votre champs d'actions : les possibilités qui s'ouvrent à vous à Bruxelles, les aides que vous pouvez obtenir, les données disponibles auprès de la Cellule Diversité...

Comment utiliser ce Topo ?

- 1.** Parcourez les domaines sur lesquels vous pouvez agir et sélectionnez les interventions qui correspondent le mieux à vos objectifs
- 2.** Pour chacune d'entre elles, découvrez les possibilités qui vous sont offertes en Région bruxelloise
- 3.** Appelez le 02 505 77 05 ou envoyez un mail à cellulediversite@actiris.be et recevez listes d'organismes spécialisés, adresses et personnes de contacts, exemples de procédures à suivre, soutiens financiers existants et un accompagnement gratuit
- 4.** Passez à l'action !

Mensen met een handicap wordt één van de prioriteiten in uw diversiteitsbeleid? In wat volgt vindt u alle info om hier op door te gaan: welke mogelijkheden biedt Brussel, de steun die u daarbij kunt krijgen, de nodige informatie die u kan bekomen bij de Diversiteitscel,...

Hoe deze Topo praktisch gebruiken?

- 1.** Overloop in wat volgt de thema's waarmee u aan de slag kan en kies daaruit deze die het best aansluiten op wat u wil en kan
- 2.** Ontdek voor elk terrein wat Brussel u biedt
- 3.** Bel 02 505 77 05 of mail naar celdiversiteit@actiris.be en krijg de lijst met gespecialiseerde organisaties, adressen en contactpersonen, de te volgen procedure, financiële steunmaatregelen én gratis begeleiding
- 4.** U bent klaar om er werk van te maken!

Coup d'oeil

Een snelle blik

Les actions que vous pouvez mettre en oeuvre

Au niveau de vos procédures de recrutement

- ▶ Elargir vos canaux de recrutement
- ▶ Aménager vos épreuves de sélection
- ▶ Stimuler l'utilisation des aides financières soutenant l'embauche de collaborateurs handicapés
- ▶ Former vos recruteurs et cadres au recrutement de personnes handicapées

Dans la gestion de votre personnel

- ▶ Accueillir des stagiaires étudiants handicapés
- ▶ Accueillir des chercheurs d'emploi handicapés via un stage
- ▶ Faire appel à des équipes de travailleurs handicapés encadrés
- ▶ Réaliser des aménagements raisonnables pour vos travailleurs handicapés
- ▶ Offrir l'accompagnement adéquat à votre personnel handicapé
- ▶ Créer la fonction de disability manager en interne
- ▶ Etablir des procédures claires en matière de gestion de discriminations liées au handicap

En termes de communication interne

- ▶ Sensibiliser votre personnel à l'intégration de collègues handicapés
- ▶ Participer à la journée internationale des personnes handicapées
- ▶ Proposer des interprètes en langue des signes

Pour votre positionnement externe

- ▶ Rendre votre website accessible à tous
- ▶ Rendre votre entreprise accessible aux clients handicapés
- ▶ Améliorer l'accueil des clients handicapés
- ▶ Recourir à des fournisseurs qui emploient des personnes handicapées
- ▶ Demander le label diversité de la Région de Bruxelles-Capitale

... op de acties waarmee u aan de slag kan

Inzake rekrutering

- ▶ Uitbreiden van de rekruteringskanalen
- ▶ Aanpassen van de selectieproeven
- ▶ Beroep doen op financiële steunmaatregelen
- ▶ Vormen van selectiepersoneel en kaderleden in het rekruteren van mensen met een handicap

Inzake personeelsbeleid

- ▶ Onthalen van (student)stagiaires met een handicap
- ▶ Werkzoekenden met een handicap een stage of een opleiding aanbieden
- ▶ Werken met een team van medewerkers met een handicap
- ▶ 'Redelijke aanpassingen' voor werknemers met een handicap
- ▶ Een werknemer met een handicap begeleiden
- ▶ Een interne 'disability manager' aanstellen
- ▶ Een duidelijke procedure uittekenen rond discriminatie van personen met een handicap

Inzake interne communicatie

- ▶ Uw personeelsleden voorbereiden op de integratie van collega's met een handicap
- ▶ Deelnemen aan de internationale dag van personen met een handicap
- ▶ Gebruik maken van tolken in gebarentaal

Inzake externe positionering

- ▶ Uw website toegankelijk maken voor iedereen
- ▶ Uw onderneming toegankelijk maken voor klanten met een handicap
- ▶ Het onthaal van klanten met een handicap verbeteren
- ▶ Beroep doen op leveranciers die personen met een handicap in dienst hebben
- ▶ Vraag het diversiteitslabel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan

1 Le recrutement

1. Elargir vos canaux de recrutement

A Bruxelles, il existe de nombreux organismes qui collaborent avec des chercheurs d'emploi handicapés. Lorsque vous recherchez de nouveaux collaborateurs, adoptez donc un réflexe simple : en plus des médias traditionnels, diffusez vos offres d'emploi auprès de ces organismes.

Cette démarche efficace et peu coûteuse vous permettra d'élargir instantanément vos canaux de recrutement. Et qui sait ? La « perle rare » que vous embaucherez sera peut-être une personne handicapée.

2. Aménager vos épreuves de sélection

Les épreuves de sélection peuvent être une barrière insurmontable pour les personnes handicapées. S'il est facile d'imaginer les difficultés d'un malvoyant à un test écrit, d'autres obstacles sont nettement plus subtils.

Des spécialistes peuvent vous prêter main forte pour les identifier ! Faites appel à eux : ils vérifieront avec vous la neutralité de vos épreuves de sélection et vous aideront à les adapter (logistique, contenu des tests...).

3. Stimuler l'utilisation des aides financières soutenant l'embauche de collaborateurs handicapés

Recruter des travailleurs en situation de handicap pose des questions nouvelles : les horaires de la personne devront-ils être adaptés ? Travaillera-t-elle de manière autonome ? Va-t-elle pouvoir travailler plein temps ? ...

Les 3 régions proposent aux employeurs des incitants financiers permettant de soutenir les éventuelles adaptations. Une utilisation renseignée et efficace de ces primes peut cependant requérir des différentes parties prenantes (service GRH, responsable hiérarchique direct, conseiller en prévention...) qu'elles soient formées, et puissent mettre en œuvre cette politique sans perte inutile d'énergie tant pour elles-mêmes, l'entreprise dans son ensemble, et pour la personne concernée.

De rekrutering

1. Uitbreiden van de rekruteringskanalen

Veel Brusselse organisaties werken met werkzoekenden met een handicap. Als u op zoek bent naar nieuwe medewerkers, volstaat een eenvoudige reflex: verspreid uw werkaanbiedingen naast de gebruikelijke media ook naar deze organisaties. Door dit te doen breidt u meteen, op een efficiënte en goedkope manier, uw rekruteringskanalen uit. En wie weet is de witte raaf die u aanwerft misschien een persoon met een handicap.

2. Aanpassen van de selectieproeven

Voor personen met een handicap vormen de selectieproeven vaak een onoverkomelijke drempel. Het lezen van een tekst voor een slechtziende bijvoorbeeld. Maar andere moeilijkheden liggen soms veel subtieler.

Specialisten kunnen u helpen om deze drempels te herkennen. Zij gaan na of uw selectieprocedure voldoende neutraal werd uitgetekend en helpen u om deze, daar waar nodig, aan te passen (vormgeving, inhoud van de testen,...).

3. Beroep doen op financiële steunmaatregelen bij het rekruteren van medewerkers met een handicap

Werknemers met een handicap aanwerven roept meteen ook enkele vragen op: moet het uurrooster aangepast worden ? Kunnen ze op een autonome manier werken? Kunnen ze voltijds werken?...

De drie regio's bieden financiële ondersteuning bij de uitvoering van 'redelijke aanpassingen'.

Om op een efficiënte manier gebruik te maken van deze premies is het wel nodig dat de betrokken partijen (HRM-dienst, rechtstreekse hiërarchisch meerdere, preventieconsulent,...) worden voorbereid, zodat zij, het bedrijf en de betrokken persoon hier echt baat bij hebben.



4. Former vos recruteurs et cadres au recrutement de personnes handicapées

Tout le monde n'est pas nécessairement à l'aise lorsqu'il s'agit d'interviewer ou d'évaluer une personne handicapée. Si c'est le cas, vous pouvez facilement surmonter cette embûche à l'embauche !

Il existe en effet des formations spécifiques destinées aux recruteurs et cadres. Souvent à travers de petits jeux de rôle, ceux-ci apprendront toute une série de trucs et astuces pour mener un entretien avec une personne handicapée, analyser son CV, déterminer les éléments à prendre en compte pour son engagement, etc.

4. Vormen van selectiepersoneel en kaderleden in het rekruteren van mensen met een handicap

Niet iedereen voelt zich comfortabel bij het interviewen of evalueren van een persoon met een handicap. Dit hoeft geen probleem te zijn en kan perfect verholpen worden!

Specifieke opleidingen bestaan, zowel voor het selectiepersoneel als voor kaderleden. Via rollenspelen krijgen ze een hele reeks tips die kunnen helpen bij het interviewen van een persoon met een handicap, de analyse van het cv, het bepalen van de elementen waarmee u rekening dient te houden, enz.

Contactez le 02 505 77 05 ou cellulediversite@actiris.be et demandez...

- ▶ Les coordonnées des partenaires « handicap » pour la diffusion de vos offres d'emploi
- ▶ Les personnes de contact à même de vous aider pour la neutralisation de vos épreuves de sélection
- ▶ La liste des formateurs sensibilisant au recrutement de travailleurs handicapés
- ▶ Les personnes de contact et explications pour les aides financières
- ▶ Les exemples de procédures à suivre pour la gestion des soutiens financiers
- ▶ **Le soutien d'un consultant diversité pour mettre en place vos actions de recrutement « handicap »**

Bel 02 505 77 05 of mail naar celdiversiteit@actiris.be voor:

- ▶ De contactgegevens van de partnerorganisaties « handicap » waar u met uw werkaanbieding terecht kunt
- ▶ De contactpersonen die u kunnen helpen bij het neutraliseren van de selectieproeven
- ▶ De lijst van vormingsorganisaties in het rekruteren van personen met een handicap
- ▶ De contactpersonen en de nodige praktische uitleg over financiële steun
- ▶ Voorbeelden over te volgen procedures voor een correct beheer van de premies
- ▶ **De ondersteuning van een diversiteitsconsulent bij het rekruteren**

2 La gestion du personnel

Het personeelsbeleid

1. Accueillir des stagiaires étudiants handicapés

Bruxelles fourmille d'écoles spécialisées, secondaires ou supérieures. Une véritable mine d'or si vous souhaitez accueillir un(e) étudiant(e) handicapé(e) sous contrat de stage...

En effet, quel que soit votre domaine d'activité, vous trouverez une école bruxelloise prête à vous confier ses élèves : commis de cuisine ou de salle, restauration de collectivité, ouvriers polyvalents, ouvriers horticoles, jardiniers, services aux personnes (hôpitaux, maisons de repos, aides-ménagères...), auxiliaires de magasin alimentaire ou vestimentaire (vente, caisse, rayons...), travaux de bureau, textile et habillement, mécanicien garagiste, boulanger, relieur... Sans oublier les étudiant(e)s issu(e)s des écoles supérieures et des universités !

2. Accueillir des chercheurs d'emploi handicapés via un stage ou une formation

A Bruxelles, vous avez la possibilité de conclure des conventions de stage spécifiques qui vous permettent d'accueillir un chercheur d'emploi handicapé pour une période donnée. Une expérience enrichissante et pas seulement pour votre entreprise : cette formule est aussi pour la personne concernée l'occasion de s'initier à des situations professionnelles réelles et quotidiennes du métier qu'elle souhaite exercer. Ne vous privez donc pas de cette solution : c'est gratuit !

3. Faire appel à des équipes de travailleurs handicapés encadrés

Les entreprises de travail adapté proposent des services de sous-traitance. Ces prestations peuvent se réaliser au sein même de votre organisation par une équipe de travailleurs handicapés motivés et encadrés. Ces transferts momentanés de personnes font l'objet d'un contrat d'entreprise. Il s'agit d'une convention claire et précise sur les engagements réciproques qui apportent une solution particulièrement souple et adaptée aux besoins des clients.

1. Onthalen van (student)stagiaires met een handicap

Brussel is rijk aan gespecialiseerde scholen, zowel in het secundair als het hoger onderwijs. Een spreekwoordelijke goudmijn als u een student(e) met een handicap een stagecontract wilt aanbieden...

In welke sector u ook actief bent, u vindt een Brusselse school in die richting: keuken- of zaalhelp, grootkeuken, polyvalente bedienden, tuinbouwarbeider, hovenier, diensten aan personen (ziekenhuizen, rusthuizen, huishoudhulp...), hulpkracht voor voeding- of kledingwinkels (verkoop, kassa, rekken vullen,...), kantoorwerk, textiel en kleding, mecanicien-garagist, bakker, boekbinder... Zonder de studenten te vergeten uit het hoger onderwijs en de universiteiten!

2. Werkzoekenden met een handicap een stage of een opleiding aanbieden

U kunt in Brussel een specifiek stagecontract afsluiten waarbij een werkzoekende met een handicap een tijdje stage kan lopen in uw onderneming. Een verrijkende ervaring en dit niet alleen voor uw bedrijf, maar ook voor de persoon zelf, die een kans krijgt om zich vertrouwd te maken met de dagelijkse realiteit van het beroep dat hij wenst uit te oefenen. Bovendien hoeft u hiervoor niets te betalen!

3. Werken met een team medewerkers met een handicap

U kunt ook via onderaanneming werken met beschutte werkplaatsen. Een team van gemotiveerde en goed begeleide werkers komt ter plaatse het werk uitvoeren. Deze tijdelijke personeelsoverdracht wordt geregeld via een contract. Deze conventie preciseert duidelijk de wederzijdse engagementen en dit op een soepele manier en volledig aangepast aan uw specifieke vraag.

2 La gestion du personnel

Het personeelsbeleid

4. Réaliser des aménagements raisonnables pour vos travailleurs handicapés

Beaucoup d'entreprises qui envisagent de recruter une personne handicapée se posent des questions sur l'organisation de leurs espaces de travail, comment les adapter et dans quelle proportion. Si c'est votre cas, n'hésitez pas à demander conseil voire même à commander un audit : il existe à Bruxelles plusieurs associations qui peuvent vous aider à évaluer les aménagements raisonnablement nécessaires. Vous pourrez ensuite les réaliser en étant certain de n'en faire ni trop ni trop peu.

De même, n'hésitez pas à établir une procédure de gestion des aménagements raisonnables et de former les personnes en charge (conseillers en prévention, médecins du travail, ergonomes, etc.) à cette fin. Objectif ? S'assurer que toute personne impliquée dans la procédure comprenne clairement son rôle, et puisse ainsi contribuer à un aménagement optimal, doté du meilleur rapport entre coût et fonctionnement du collaborateur concerné.

La question des aménagements raisonnables ne s'arrête pas à l'adaptation du poste du travail. Veillez donc à vous assurer de l'égalité de traitement tout au long de la carrière de vos collaborateurs handicapés : prenez en compte l'aménagement raisonnable lors de formations (poste et matériel), de fêtes du personnel, etc.

Notons qu'un nombre relativement réduit de collaborations impliquant une personne handicapée nécessite ce type d'aménagement.

5. Offrir l'accompagnement adéquat à votre personnel handicapé

Après son engagement, un travailleur handicapé peut avoir besoin de recevoir une information et un accompagnement adéquats.

A Bruxelles, près d'une quinzaine d'organismes peuvent vous guider dans cette démarche indispensable à une intégration réussie. Vous pouvez également opter pour la solution du tutorat : désigner en interne une personne qui transmettra à votre collaborateur handicapé tout ce qu'il faut savoir pour travailler et s'épanouir dans votre entreprise.

4. 'Redelijke aanpassingen' voor werknemers met een handicap

Veel ondernemingen die het plan opgevat hebben om een persoon met een handicap aan te werven, stellen zich vragen over de organisatie van de werkplek, hoe ze die moeten aanpassen en in welke mate.

Verschillende organisaties adviseren u hierbij en kunnen een audit uitvoeren: op die manier weet u exact welke 'aanpassingen' redelijkerwijs nodig zijn. U kunt ze daarna laten uitvoeren en er zeker van zijn dat dit voldoet: niet te veel, niet te weinig.

Aarzel zeker ook niet om rond 'redelijke aanpassingen' beleidsmatig te denken en verantwoordelijken daartoe op te leiden (preventieconsulenten, arbeidsgeneesheren, ergonomen, enz). Op die manier zorgt u ervoor dat alle betrokken personen hun rol duidelijk kennen en optimaal kunnen bijdragen tot een correcte verhouding tussen de geïnvesteerde kosten en het functioneren van de betrokken medewerker(s).

Maar 'redelijke aanpassingen' beperken zich niet tot de aanpassing van de arbeidsplaats. Garandeer uw medewerkers met een handicap eenzelfde behandeling en dit tijdens hun volledige loopbaan: hou bijvoorbeeld ook rekening met 'redelijke aanpassingen' tijdens vormingen (plaats en materiaal), personeelsfeesten, enz...

5. Een werknemer met een handicap begeleiden

De persoon met een handicap die u aangeworven hebt, heeft misschien nood aan informatie en een gepaste begeleiding.

Er zijn een vijftiental Brusselse organisaties die u kunnen begeleiden bij deze onmisbare stap tot een geslaagde integratie. U kunt ook kiezen voor een mentor: intern een persoon aanduiden die uw werknemer met een handicap op de hoogte brengt van het reilen en zeilen binnen uw onderneming zodat hij snel zijn plaats vindt en zich, van daaruit, verder kan ontwikkelen.

2 La gestion du personnel

Het personeelsbeleid



6. Créer la fonction de disability manager en interne

Engager une personne handicapée est une chose. Réintégrer un collaborateur devenu invalide suite à un accident ou après une longue maladie en est une autre. Conscientes des enjeux liés à cette problématique, de plus en plus d'entreprises créent la fonction de disability manager. Une possibilité à laquelle vous pouvez également souscrire : plusieurs associations vous proposent leur aide pour organiser cette fonction et pour former la personne qui l'assumera.

7. Etablir des procédures claires en matière de gestion de discriminations liées au handicap

Vous avez ouvert vos portes à des collaborateurs handicapés ? Mais avez-vous pensé à la gestion interne de cette ouverture ? En effet, certains collaborateurs ne sont pas toujours respectueux de la différence et il s'agit pour vous d'éviter tout risque de discrimination et/ou d'harcèlement à l'encontre des collaborateurs handicapés. N'hésitez donc pas à établir une procédure claire de gestion, à communiquer cette procédure et à former les collègues jouant un rôle dans l'amélioration de la capacité de détection et de remédiation à de tels cas de discrimination tels que les conseillers en prévention et les personnes de confiance.

Contactez le 02 505 77 05 ou cellulediversite@actiris.be et demandez...

- ▶ La liste des écoles et personnes de contact « handicap » pour la diffusion de vos offres de stage
- ▶ La liste des entreprises de travail adapté proposant des services de sous-traitance
- ▶ Les personnes de contact et explications pour les aides financières
- ▶ Les associations proposant conseils et audit en matière d'aménagements raisonnables
- ▶ Les personnes de contact des organismes spécialisés dans l'aide à l'accompagnement et l'intégration des travailleurs handicapés
- ▶ Les personnes de contact des associations spécialisées dans la formation et l'organisation des fonctions de disability manager
- ▶ Les exemples de procédures à suivre pour la gestion des procédures de plaintes
- ▶ Le soutien d'un consultant diversité pour mettre en place vos actions de gestion du personnel handicapé

6. Een interne 'disability manager' aanstellen

Een persoon met een handicap aanwerven is één ding. Maar de re-integratie van een medewerker die invalide geworden is na een ongeval of een langdurige ziekte, is nog een andere zaak.

Almaar meer bedrijven worden zich bewust van de uitdagingen die hieraan verbonden zijn en stellen een 'disability manager' aan. U kunt dit ook doen en u hierin laten bijstaan door gespecialiseerde organisaties, zowel in de creatie van de post als in de nodige vorming.

7. Een duidelijke procedure opstellen rond discriminatie van personen met een handicap

U hebt reeds een aantal medewerkers met een handicap in dienst? Sommige medewerkers kunnen hier misschien moeilijker begrip voor opbrengen en voor u is het belangrijk om elk risico op discriminatie/pesterijen te vermijden, ook tegenover medewerkers met een handicap. U kunt hiervoor best duidelijke regels afspreken, die bekend maken en een vorming voorzien voor bijvoorbeeld preventieconsulenten en vertrouwenspersonen zodat ze efficiënter met eventuele discriminatie kunnen omgaan.

Bel 02 505 77 05 of mail naar celdiversiteit@actiris.be voor:

- ▶ Een lijst met scholen waar u uw werkaanbiedingen kunt plaatsen
- ▶ Een lijst van beschutte werkplaatsen die diensten aanbieden voor ondernemingen
- ▶ De contactpersonen en uitleg over de financiële tegemoetkomingen
- ▶ De organisaties die onderzoeken welke 'redelijke aanpassingen' nodig zijn en hierbij raad geven
- ▶ De contactpersonen van organisaties gespecialiseerd in de begeleiding en integratie van werknemers met een handicap
- ▶ De contactpersonen van organisaties zich gespecialiseerd in organisatie en vorming van een 'disability manager'
- ▶ De te volgen procedures om op een correcte manier om te gaan met klachten
- ▶ De ondersteuning van een diversiteitsconsulent bij de uitvoering van al deze acties

3 La communication interne

De interne communicatie



1. Sensibiliser votre personnel à l'intégration de collègues handicapés

Bruxelles compte plusieurs associations qui peuvent vous donner de nombreux conseils pour faciliter l'intégration de collègues handicapés : comment communiquer en interne sur le handicap, comment sensibiliser votre personnel, quelle aides techniques prévoir, etc.

Si le besoin s'en fait sentir, faites également appel à elles pour des formations spécifiques, comme par exemple initier à la langue des signes les collègues qui travaillent avec un collaborateur malentendant.

2. Participer à la journée internationale des personnes handicapées

Le 3 décembre est la journée internationale des personnes handicapées. Profitez donc de cette date pour communiquer un message positif d'ouverture et de respect vers l'ensemble de vos collaborateurs, clients, fournisseurs !

3. Proposer des interprètes en langue des signes

Certains de vos collaborateurs sont sourds ou malentendants ? Pensez à contacter un interprète en langue des signes lors de réunions ou formations de sorte à ne pas exclure ces collaborateurs...

Contactez le 02 505 77 05 ou cellulediversite@actiris.be et demandez...

- ▶ Les coordonnées et personnes de contact des organismes spécialisés dans l'aide à l'intégration des travailleurs handicapés
- ▶ Des exemples de communication positive pour vos sensibilisations et campagnes diverses à l'égard du handicap
- ▶ Les coordonnées des organismes pertinents et explications des primes de soutien à l'intégration
- ▶ Les coordonnées d'interprètes
- ▶ Le soutien d'un consultant diversité pour mettre en place vos actions de communication « handicap »

1. Uw personeelsleden voorbereiden op de integratie van collega's met een handicap

Verschillende organisaties in Brussel kunnen u helpen om de integratie van collega's met een handicap te vergemakkelijken: hoe moet u intern over handicap communiceren, hoe uw personeel hier rond warm maken, welke technieken u hierbij kunt gebruiken,...

Indien nodig kunt u hen ook inroepen voor specifieke vorming, zoals bijvoorbeeld een initiatie gebarentaal voor collega's die een bureau of werkplaats delen met een slechthorende medewerker.

2. Deelnemen aan de internationale dag van personen met een handicap

3 december is de internationale dag van personen met een handicap. Maak gebruik van deze dag om te getuigen of een positieve boodschap te verspreiden die blijkt geeft van uw openheid en respect naar al uw medewerkers, klanten, leveranciers.

3. Gebruik maken van tolken in gebarentaal

Zijn sommige medewerkers doof of slechthorend? Denk er dan aan om een tolk in gebarentaal te voorzien voor uw vergaderingen of vormingen.

Bel 02 505 77 05 of mail naar celdiversiteit@actiris.be voor:

- ▶ De contactpersonen en gegevens van organisaties die gespecialiseerd zijn in de integratie van werknemers met een handicap
- ▶ Voorbeelden van positieve communicatie rond handicap die u kunt gebruiken voor uw campagnes
- ▶ De contactgegevens rond relevante ondersteuningspremies
- ▶ De gegevens van tolken
- ▶ De ondersteuning van een diversiteitsconsulent bij de uitvoering van al deze acties

4

Le positionnement externe

Externe positionering

1. Rendre votre site web accessible à tous

Savez-vous que seuls 9,7 % des sites web belges remplissent les conditions d'accessibilité minimum ? S'y conformer est donc un acte de positionnement externe extrêmement fort...

Pour un site existant, vous pouvez demander un audit avant de réaliser les adaptations nécessaires. Pour un nouveau site, mieux vaut y penser dès le début de sa conception. Plusieurs acteurs peuvent vous conseiller à ce sujet.

2. Rendre vos bâtiments accessibles aux clients handicapés

Vos bâtiments sont-ils facilement accessibles pour vos clients handicapés ? Si vous vous posez la question, cela vaut sans doute la peine de réaliser un audit d'accessibilité. Différents organismes peuvent vous proposer ce service. Il ne vous restera alors plus qu'à réaliser les aménagements nécessaires.

3. Améliorer l'accueil des clients handicapés

Tous les clients ont droit à la même qualité de service, qu'ils soient ou non handicapés. Oui, mais peut-être avez-vous l'un ou l'autre collaborateur qui se demande comment s'y prendre... Dans ce cas, donnez-lui la possibilité de ne plus être « handicapé face au handicap ». Certaines associations proposent conseils et formations visant spécifiquement l'accueil des clients invalides.

4. Recourir à des fournisseurs qui emploient des personnes handicapées

Savez-vous qu'il existe à Bruxelles une multitude de services et de produits proposés par les Entreprises de Travail Adapté (ETA) ? Imprimerie, entretien de jardin, service traiteur, emballage, mailing, salles de séminaire, manutention les plus diverses... Laissez-vous surprendre par leur palette d'activités ! Quel que soit le travail à sous-traiter, il y a toujours une ETA pour le réaliser. Prenez le pli : consultez-les lors de vos appels d'offres et travaillez avec elles comme avec tous vos autres fournisseurs.

1. Uw website voor iedereen toegankelijk maken

Weet u dat slechts 1 op 10 van de Belgische websites voldoet aan de minimale toegankelijkheidsvoorwaarden? Uw website toegankelijker maken, zorgt meteen voor een sterk signaal.

U kunt uw huidige website laten onderzoeken vooraleer de nodige aanpassingen uit te voeren. Dit wordt uiteraard het best van bij de creatie mee in rekening gebracht. Verschillende organisaties kunnen u hier rond adviseren en bijstaan.

2. Uw onderneming toegankelijk maken voor klanten met een handicap

Zijn uw gebouwen gemakkelijk toegankelijk voor klanten met een handicap? Alleen al de vraag stellen, vooronderstelt dat een nader onderzoek de moeite loont. Verschillende organisaties kunnen dit doen. Daarna is het aan u om met 'redelijke aanpassingen' aan de slag te gaan.

3. Het onthaal van klanten met een handicap verbeteren

Alle klanten hebben recht op eenzelfde kwaliteitsvolle dienst of ze nu een handicap hebben of niet. Maar misschien vragen sommige medewerkers zich af waar ze daarvoor moeten op letten. In dat geval kunt u ervoor zorgen dat ze zich "niet gehandicapt voelen tegenover een handicap". Sommige organisaties kunnen u raad geven en voorzien vormingen, specifiek gericht op het onthaal van invalide klanten.

4. Beroep doen op leveranciers die personen met een handicap in dienst hebben

Wist u dat er in Brussel tal van diensten en producten aangeboden worden door organisaties die met mensen met een handicap werken: drukwerk, tuinonderhoud, traiteurdienst, verpakking, mailing, seminariezalen, enz. Laat u verrassen door dit uitgebreide aanbod! Welke taken u ook wenst uit te besteden, er is wel ergens een beschutte werkplaats die hierop kan inspelen. U kunt met hen samenwerken op dezelfde manier als u dat met uw andere leveranciers doet.

4 Le positionnement externe

Externe positionering



5. Demander le label diversité de la Région de Bruxelles-Capitale

Vous souhaitez communiquer votre ouverture à la diversité ? La Région de Bruxelles-Capitale propose aux entreprises ayant implémenté un plan de diversité (de deux ans) de se voir octroyer le label « Nous cultivons la diversité ». Ce label est la reconnaissance d'un engagement pour plus de diversité au sein de votre personnel. Une fois le label obtenu, utilisez-le pour communiquer vers vos collaborateurs, clients, fournisseurs, les différentes réalisations mises en place dans le cadre de votre plan de diversité.

5. Vraag het diversiteitslabel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan

U wenst openlijk te communiceren over uw diversiteitsbeleid? Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kent een diversiteitslabel "Diversiteit, daar werken we mee" toe aan bedrijven die zich gedurende twee jaren geëngageerd hebben in een diversiteitsplan. Dit label is een erkenning. U kunt dit label gebruiken in de communicatie naar uw medewerkers, klanten, leveranciers en hen een duidelijk beeld geven van de keuzes en het beleid waar uw bedrijf voor staat.

Contactez le 02 505 77 05 ou cellulediversite@actiris.be et demandez...

- ▶ Les coordonnées des associations pouvant vous aider à rendre votre site accessible à tous
- ▶ Les coordonnées et personnes de contact des associations proposant des formations à l'accueil des clients handicapés
- ▶ Les coordonnées et personnes de contact des organismes spécialisés dans les audits d'accessibilité
- ▶ La liste des entreprises de travail adapté bruxelloises et de leurs services
- ▶ Le soutien d'un consultant diversité pour mettre en place vos actions de positionnement externe « handicap »

Bel 02 505 77 05 of mail naar celdiversiteit@actiris.be voor:

- ▶ De contactgegevens van organisaties die u kunnen helpen bij het toegankelijk maken van uw website
- ▶ De contactgegevens van vormingsorganisaties in het onthaal van klanten met een handicap
- ▶ De contactgegevens van organisaties gespecialiseerd in toegankelijkheidsaudits
- ▶ De lijst met Brusselse beschutte werkplaatsen en de diensten die ze aanbieden
- ▶ De ondersteuning van een diversiteitsconsulent bij de uitvoering van al deze acties

La législation sur le handicap à Bruxelles

Deux directives européennes

- ▶ 2000/43
- ▶ 2000/78

Une loi belge

- ▶ Discriminations (10 Mai 2007)

Trois ordonnances bruxelloises (4 Septembre 08)

- ▶ Secteur privé
- ▶ Secteur public régional
- ▶ Secteur public local

Définition du travailleur handicapé

Travailleur ou demandeur d'emploi inscrit dont la participation à la vie professionnelle, en ce compris les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi et d'être promu, sont limitées ou entravées durablement et de manière importante due à l'interaction dynamique entre:

- a) des déficiences de nature mentale, physique, psychique ou sensorielle;
- b) des limitations lors de l'exécution d'activités;
- c) des facteurs contextuels personnels et environnementaux.

(cf. Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux plans de diversité et au label de diversité du 7 mai 2009)

Mise au travail des personnes handicapées

Pour les francophones résidant dans la RBC

- ▶ Service bruxellois Phare (Personne Handicapée Autonomie Retrouvée)

Pour les néerlandophones résidant dans la RBC et les personnes résidant en Flandre

- ▶ Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)

Pour les personnes résidant en Wallonie

- ▶ Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH) (l'implantation du lieu de travail n'entre pas en ligne de compte)

Pour les personnes résidant en communauté germanophone

- ▶ Dienststelle für Personen mit Behinderung (DPB) (l'implantation du lieu de travail n'entre pas en ligne de compte)

De Brusselse wetgeving over handicap

Twee Europese richtlijnen

- ▶ 2000/43
- ▶ 2000/78

Een Belgische wet

- ▶ Discriminaties (10 mei 2007)

Drie Brusselse ordonnanties (4 september 08)

- ▶ Privésector
- ▶ Gewestelijke overheidssector
- ▶ Lokale overheidssector

Definitie van een werknemer met een handicap

Werknemer of ingeschreven werkzoekende van wie de deelname aan het professioneel leven, met inbegrip van het verwerven en het behouden van een arbeidplaats en het maken van promotie, langdurig en in belangrijke mate beperkt of belemmerd is of bedreigd wordt, door het samenspel tussen:

- a) functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard;
- b) beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten;
- c) persoonlijke en externe factoren.

(cf. Regeringsbesluit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende diversiteitsplannen en diversiteitslabel van 7 mei 2009)

Tewerkstellen van personen met een handicap

Voor de Nederlandstalige inwoners van het BHG en de inwoners van Vlaanderen

- ▶ Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)

Voor de Franstalige inwoners van het BHG

- ▶ Service Bruxellois Phare (Personne Handicapée Autonome Retrouvée)

Voor de inwoners van Wallonië

- ▶ Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH) (de plaats van tewerkstelling speelt geen rol)

Voor personen van de Duitstalige gemeenschap

- ▶ Dienststelle für Personen mit Behinderung (DPB) (de plaats van tewerkstelling speelt geen rol)

Cellule bruxelloise
pour la Diversité

02 505 77 05

www.diversite.irisnet.be

cellulediversite@actiris.be

Brusselse
Diversiteitscel

02 505 77 05

www.diversiteit.irisnet.be

celdiversiteit@actiris.be



Met de steun van het Europees
Sociaal Fonds
Avec le soutien du Fonds social
européen