

## **Brief: Commentaar van de Commissie op een verzoek om informatie van de Europese Ombudsman (OI/3/2003/JMA)**

Correspondentie - 13/07/2009

**Zaak** OI/3/2003/JMA - **Geopend op** 19/11/2003 - **Besluit over** 04/07/2007

03-03-2004 **ALGEMEEN**

De Commissie kent een groot belang toe aan gelijke kansen voor gehandicapten en heeft inspanningen geleverd om in haar betrekkingen met personeel en publiek discriminatie van gehandicapten te voorkomen. Ze erkent dat meer moet worden gedaan voor het recht van gehandicapten op volledige deelname aan alle aspecten van het maatschappelijk leven en blijft streven naar positieve ontwikkelingen op dit gebied, en met name naar een groter percentage gehandicapten bij haar personeel.

Meer in het bijzonder heeft de Commissie de afgelopen jaren initiatieven genomen om het beginsel van gelijke kansen voor personeel en sollicitanten met een handicap in praktijk te brengen. Het gaat zowel om wetgevings- als om andere initiatieven.

De wetgevingsvoorstellen houden verband met de wijziging van het ambtenarenstatuut. De complexe en tijdrovende procedure hiervoor is bijna voltooid. De andere voorstellen houden onder meer in dat op verzoek van gehandicapten bij vergelijkende onderzoeken voor speciale faciliteiten wordt gezorgd, dat een nieuwe gedragscode ten aanzien van werknemers met een handicap is goedgekeurd en dat bepaalde beleidsdocumenten in braille beschikbaar worden gesteld.

De Commissie wil gehandicapten tijdens de aanwerving bijstaan en ervoor zorgen dat personeelsleden die een handicap hebben of tijdens hun loopbaan gehandicapt worden zo nodig een aangepaste werkomgeving krijgen en dat voor het verloop van hun loopbaan dezelfde normen gelden als voor andere ambtenaren.

Hierna volgt het antwoord van de Commissie op de twee specifieke vragen van de Ombudsman over:

- de maatregelen die de Commissie neemt om ervoor te zorgen dat gehandicapten niet worden gediscrimineerd in hun betrekkingen met de instellingen, en
- het tijdschema voor de goedkeuring van die maatregelen.



De Commissie antwoordt als volgt :

## **A. Maatregelen**

### **Statuut 1. *Verbod van discriminatie op grond van een handicap***

In het kader van de hervorming heeft de Commissie wijzigingen van het ambtenarenstatuut opgesteld om het toepassingsgebied ervan uit te breiden tot discriminatie op elke in artikel 13 van het EG-Verdrag genoemde grond. Zo wordt duidelijk gesteld dat elke discriminatie op grond van onder meer handicap verboden is (nieuw artikel 1 quinquies, lid 1).

#### *2. Definitie van handicap*

De voorgestelde wetgeving, die in beginsel voor 1 mei 2004 door de Raad wordt goedgekeurd, bevat ook een definitie van wat onder handicap wordt verstaan en draagt het tot aanstelling bevoegde gezag op om positief te reageren op alle redelijke verzoeken van het personeel om speciale faciliteiten en aanpassingen, "redelijke voorzieningen" genoemd. Redelijke voorzieningen zijn in dit verband voorzieningen die voor de instelling geen onevenredig zware belasting vormen (nieuw artikel 1 quinquies, lid 4).

#### *3. Redelijke voorzieningen*

Redelijke voorzieningen dragen ertoe bij dat gehandicapten op het werk op gelijkere voet staan met hun collega's, daar deze voorzieningen van praktisch nut moeten blijken bij de aanwerving en de loopbaan van gehandicapten.

#### *4. Verschuiving van de bewijslast*

De Commissie heeft in het nieuwe statuut de bewijslast verschoven voor klachten over discriminatie die worden ingediend door mensen die vinden dat ze niet gelijk zijn behandeld (nieuw artikel 1 quinquies, lid 5). Als een gehandicapte feiten aanbrengt op grond waarvan kan worden aangenomen dat discriminatie heeft plaatsgevonden, moet de instelling het bewijs leveren dat het beginsel van gelijke behandeling niet is geschonden.

### **Aanwerving door het EPSO**

De publiciteit van het EPSO voor banen bij de Commissie is verbeterd. Ze is er meer op gericht om de belangstelling bij potentiële kandidaten met een handicap te stimuleren en hen ervan te verzekeren dat een handicap geen belemmering vormt voor een loopbaan bij de Commissie. Er is gewerkt aan de toegankelijkheid van interne websites. Gehandicapten die voor een vergelijkend onderzoek slagen, worden bijgestaan bij het zoeken naar een geschikte functie. Binnen een interne dienstoverschrijdende werkgroep bij de Commissie is een subgroep ingesteld die een verslag over de toegankelijkheid van de aanwervingsprocedure voor blinden



en slechtzienden heeft ingediend.

### **Maatregelen voor de aanwerving van gehandicapten**

Tussen het EPSO en het directoraat-generaal Personeelszaken en algemeen beheer (DG ADMIN) is overeengekomen dat het DG een speciaal bericht ontvangt wanneer voor het vergelijkend onderzoek iemand slaagt die heeft aangegeven wegens een handicap speciale voorzieningen nodig te hebben. Het DG werkt dan proactief aan de aanwerving van deze mensen door de diensten.

### **Toegankelijkheid van gebouwen**

Uitgaande van de resultaten van een onderzoek door DG ADMIN van 52 gebouwen in 2002 heeft het Bureau voor infrastructuur en logistiek in Brussel (OIB) een aantal verbeteringen in zijn werkprogramma opgenomen. Een aantal aanpassingen zijn al uitgevoerd; zo zijn de garages en de branduitgangen aangepast, zijn automatische deuren en nieuwe gehandicaptoiletten en deurgrepen (horizontale stangen) geïnstalleerd en is een niet-conforme toegangstrap aangepast.

De nieuwe versie van het handboek met criteria voor gebouwen ( *Manuel des normes applicables à l'Immeuble Type* ), die momenteel ter goedkeuring voorligt, bevat de interne voorschriften voor de toegankelijkheid van de gebouwen, de noodevacuatie en de sanitaire installaties waarnaar de gedragscode ten aanzien van werknemers met een handicap verwijst. De Commissie verbindt zich ertoe waar nodig maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat de gebouwen die ze betreft toegankelijk zijn.

Al deze maatregelen moeten aanzienlijk bijdragen tot de toegankelijkheid van de gebouwen van de Commissie voor zowel bezoekers als personeel. De Commissie erkent dat er meer moet worden gedaan en de verbetering van de toegankelijkheid van de gebouwen die ze betreft, blijft een prioriteit.

### **Toegankelijkheid van documenten**

Om de toegankelijkheid voor blinden en slechtzienden van de belangrijkste documenten voor de hervorming te verbeteren zijn het witboek *Hervorming van de Commissie* en het raadplegingsdocument *Consultative Document on Improving Working Arrangements and Career Perspectives for People with Disabilities* ook in braille uitgegeven. Deze brailledocumenten liggen ter inzage in de centrale bibliotheek van de Commissie en in de bibliotheek van de Gemeenschappelijke Tolken-Conferentiedienst (SCIC) in het Borschettecentrum.

In september 2001 publiceerde de Commissie ook de mededeling e-Europa 2002: toegankelijkheid van websites van de overheid en de inhoud daarvan , die een betere toegankelijkheid van websites voor ouderen en gehandicapten beoogt. Met deze mededeling en met de uitvoering van de maatregelen erin moedigt de Commissie de overige Europese instellingen en de lidstaten aan haar voorbeeld te volgen.



Er wordt al gewerkt om de Europa-website in overeenstemming te brengen met conformiteitsniveau A, dat inhoudt dat een site voldoet aan alle controlepunten van prioriteit 1 van de internationaal erkende richtsnoeren voor de toegankelijkheid van webinhoud van het Web Accessibility Initiative (WAI). Daar de site echter meer dan een miljoen pagina's telt, kost dit heel wat tijd. Om praktische redenen heeft de Commissie besloten alleen nieuwe, gewijzigde of bijgewerkte pagina's aan te passen. De pagina's die al gearriveerd zijn of in de beginjaren van de Europa-site zijn opgesteld, worden dus niet volledig toegankelijk gemaakt.

Enkele toppagina's op de Europa-site (zoals de Europa-thuispagina en die van de Commissie) voldoen al aan conformiteitsniveau A. Ze hebben een logo dat aangeeft dat ze aan de eisen daarvoor voldoen en dat bij het ontwerp van de pagina en van sommige subpagina's op de toegankelijkheid is gelet.

### **Herziene gedragscode**

Tegelijk met de opstelling van het voorstel voor een nieuw statuut en de doelgerichtere aanpak door het EPSO hebben de Commissie en de overige instellingen ook de in 1998 goedgekeurde gedragscode ten aanzien van werknemers met een handicap herzien.

Daar sommige bepalingen in het voorgestelde statuut (zie boven) in de plaats komen van de code van 1998 (bijvoorbeeld de definitie van "handicap" en "redelijke voorzieningen"), werd de code herzien. In de code van 1998 was ook sprake van een afwijking op de leeftijdsgrenzen voor gehandicapte sollicitanten; daar de leeftijdsgrenzen nu zijn afgeschaft, zijn deze afwijkingen niet meer nodig. Uit het werk voor de herziening is een nieuwe gedragscode ten aanzien van werknemers met een handicap (1) [\[Link\]](#) voortgekomen, die de Commissie op 25 november 2003 heeft goedgekeurd.

De herziene code wil gehandicapten meer betrekken bij de uitvoering van en het toezicht op de code. Het is belangrijk dat de rechtstreeks betrokken personeelsleden voor deze procedures worden ingeschakeld, zodat ze erop kunnen toezien dat de code goed in praktijk wordt gebracht.

Algemeen bekeken komen in de gedragscode de volgende thema's aan bod:

- **voorzieningen op het werk** : per geval wordt bekeken welke voorzieningen nodig zijn. In beginsel worden deze voorzieningen dan ook getroffen;
- **aanwerving** : de aanwervings- en selectieprocedures worden aangepast om benadeling van gehandicapte kandidaten te voorkomen;
- **loopbaan** : gehandicapte kandidaten die op een reservelijst staan, kunnen gespecialiseerd advies inwinnen om een post te verwerven. Na hun aanwerving hebben gehandicapte ambtenaren het recht zich volledig te ontplooiën, bijvoorbeeld door opleiding te volgen;



- **werkomgeving** : alle redelijke maatregelen worden genomen om fysieke of technische belemmeringen voor gehandicapt personeel weg te nemen;
- **voorlichting en bewustmaking** : de code wordt onder de aandacht van al het personeel gebracht en cursussen die dieper ingaan op de gehandicaptenproblematiek worden gericht op degenen die er het meest mee te maken hebben;
- **monitoring** : een essentieel element van de uitvoering van de code is een permanent toezicht met het oog op betere procedures voor de toepassing van de code op alle niveaus, zowel bij de aanwervingsprocedure als gedurende de hele loopbaan van de ambtenaren.

De gedragscode is beschikbaar in de elf officiële talen van de Europese Unie op

[http://ec.europa.eu/dgs/personnel\\_administration/human\\_resources\\_nl.htm#114](http://ec.europa.eu/dgs/personnel_administration/human_resources_nl.htm#114) [Link]

De code is ook beschikbaar in braille.

Daar de overige instellingen bij de raadpleging voor de opstelling van de nieuwe code waren betrokken, mag worden aangenomen dat ze de code, met de nodige aanpassingen, overeenkomstig hun eigen procedures zullen aannemen.

Zowel het nieuwe statuut als de nieuwe gedragscode gelden dan voor alle instellingen.

## B. Tijdschema

### Statuut

De Commissie heeft de herziening van het statuut formeel op 18 november 2003 aangenomen. Het voorstel is voor definitieve goedkeuring bij de Raad ingediend en het statuut treedt naar verwachting op 1 mei 2004 in werking.

### Gedragscode

De gedragscode geldt al vanaf 25 november 2003, de datum waarop de Commissie de code heeft goedgekeurd. Met het oog op de uitvoering ervan binnen de Commissie is de directeurs-generaal verzocht in 2004 bij hun personeel voorbereidende enquêtes te houden om referentiegegevens te verzamelen over de gehandicapten die bij de Commissie werken. Punt 8 van de code voorziet in deze enquêtes. Aan de hand van de gegevens moet een anoniem statistisch verslag worden opgesteld over het aantal personeelsleden van de Commissie met een handicap.

Een essentieel element van de uitvoering van de code is een permanent toezicht met het oog op betere procedures voor de toepassing van de code op alle niveaus, zowel bij de aanwervingsprocedure als gedurende de hele loopbaan van de ambtenaren.



De Commissie verzekert de ombudsman dat ze in het kader van de hervorming van haar personeelsbeleid bijzondere aandacht zal blijven besteden aan gehandicapten. De maatschappelijke verscheidenheid moet in de samenstelling van haar personeel tot uiting komen, zodat de Commissie het beschikbare talent zo goed mogelijk kan benutten.

Naast de boven gegeven informatie waarom de ombudsman had gevraagd, wil de Commissie ook toelichting verschaffen bij de integratie van gehandicapte leerlingen op de Europese Scholen. De verantwoordelijkheid voor de Europese Scholen ligt echter bij de raad van bestuur, waarin de Commissie slechts één stem heeft.

## **C. Europese Scholen**

### **Bijzondere onderwijsmaatregelen**

De Europese Scholen hebben in 1999 een onderwijsprogramma voor leerlingen met bijzondere onderwijsbehoeften aangenomen. Dit behelst niet alleen leermoeilijkheden, maar ook de meeste leerhandicaps en lichamelijke handicaps. Het programma legt er de nadruk op dat de leerling zoveel mogelijk in het schoolleven moet worden geïntegreerd. Enkele speciale lessen kunnen buiten de klas worden gegeven, maar de leerling krijgt de meeste lessen in de klas en de leerkracht wordt bijgestaan door een gespecialiseerde kracht die persoonlijk met de leerling werkt.

Voor elke leerling met leermoeilijkheden wordt op basis van zijn niveau en behoeften een programma uitgewerkt door een speciale adviesgroep bestaande uit de directeur, de leerkrachten, de ouders en doorgaans ook een medisch specialist. Op basis hiervan wordt een overeenkomst over de taak van elke partij gesloten. Deze overeenkomst kan jaarlijks worden verlengd en aan de vorderingen van de leerling worden aangepast. Omdat elk geval apart wordt bekeken, zijn er geen individuele financiële beperkingen voor de dienstverlening aan gehandicapte leerlingen.

Naast een verlichting of aanpassing van de vakken en het schoolprogramma worden zo nodig ook speciale voorzieningen getroffen voor de beoordeling van en het toezicht op de vorderingen van de leerling. Het kan gaan om eenvoudige zaken als een verlenging van de toegestane tijd voor een examen of de opstelling van examenvragen in een groter lettertype, maar de maatregelen kunnen ook ingrijpender zijn: de leerling kan bijvoorbeeld worden toegestaan een computer te gebruiken, iemand kan zijn antwoorden opschrijven of hij kan een examen mondeling afleggen. De vorderingen worden vergeleken met persoonlijke doelstellingen, niet met die van de klas. De leerling hoeft niet voor elk vak te slagen om samen met zijn klasgenoten over te gaan. Hierdoor, en door het beginsel van integratie in de klas, blijft hij geïntegreerd in zijn groep.

Het aantal leerlingen in dit programma stijgt elk jaar naarmate het programma bekender wordt. Er wordt nauwlettend op de resultaten toegezien en momenteel wordt gewerkt aan een



herziening van het programma van 1999, die dit voorjaar ter goedkeuring aan de raad van bestuur van de Europese Scholen wordt voorgelegd. Het nieuwe programma integreert de ervaring met goede werkwijzen in de scholen.

### **Toegankelijkheid van de schoolgebouwen**

Veel Europese Scholen zijn gebouwd of aangepast met het oog op de toegankelijkheid voor lichamelijk gehandicapten. Voor onlangs gebouwde of aangepaste scholen (de drie scholen in Brussel en die in Luxemburg en Alicante) zijn de nieuwste toegankelijkheidsnormen in acht genomen. De meeste andere scholen zijn voorzover mogelijk (het gaat soms om oude gebouwen) aangepast, maar sommige scholen hebben geen lift.

Het is aan de lidstaten waar de Europese Scholen zich bevinden om de schoolgebouwen ter beschikking te stellen en te onderhouden. De Commissie kan de nationale instanties wel vragen ervoor te zorgen dat alle gebouwen geschikt zijn en is van plan dit te doen op de volgende vergadering van de raad van bestuur van de Europese Scholen in april 2004.

(1) [\[Link\]](#) C(2003) 4362 van 25.11.2003.