



Begeleidingscommissie
voor de aanwerving van personen
met een handicap
in het federaal openbaar ambt

EVALUATIEVERSLAG 2014



Federale Overheidsdienst
Personeel en Organisatie

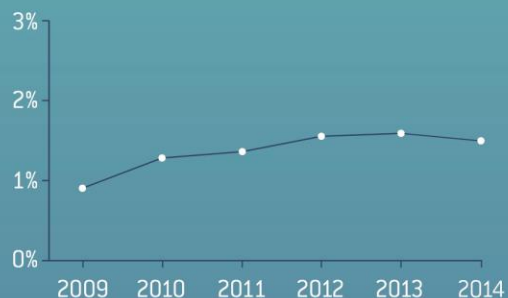
.be

BCAPH - Markante feiten van 2014

1,45 %

HET TEWERKSTELLINGS-PERCENTAGE

van personen die erkend zijn als personen met een handicap (1,39% met de federale politie erbij)



7

HET AANTAL ORGANISATIES

dat het quotum van 3% tewerkstelling van personen met een handicap bereikt of overtreft



HET INZAMELEN VAN DE GEGEVENS

met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap via Pdata, de federale database

INHOUD

INLEIDING.....	4
Deel I : ANALYSE VAN DE GEGEVENS 2014	5
1. KWANTITATIEVE ANALYSE	6
1.1. BETROKKEN ORGANISATIES	6
1.2. TEWERKSTELLINGSGRAAD VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP.....	6
1.3. ATTESTEN	11
1.4. NIVEAU	12
1.5. GESLACHT.....	13
1.6 LEEFTIJDSCATEGORIEËN.....	14
Deel II : AANBEVELINGEN.....	16
1. SENSIBILISERING EN COMMUNICATIE	17
2. WERKEN AAN DE DREPELS BIJ DE INSTROOM.....	18
3. WERKEN AAN DE INTERNE DREPELS	19
4. VOOR DE VOORTZETTING VAN HET WERK VAN DE COMMISSIE.....	20

INLEIDING

De Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) begon haar activiteiten begin 2009. Dit is het zesde evaluatieverslag van de commissie. Het verslag is gebaseerd op de gegevens die zijn ingezameld in 2014.

In 2014 bedraagt de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap bij de federale overheid 1,45% (1,39% inclusief federale politie). Zeven organisaties bereiken of overtreffen het quotum van 3% tewerkstelling van medewerkers met een handicap. Voor de eerste keer sinds de oprichting van de BCAPH is de tewerkstellingsgraad gedaald. Om die daling te verklaren, heeft de BCAPH verschillende hypothesen ontwikkeld in het eerste deel van het rapport. Het betreft onder andere de daling van het globale aantal ambtenaren en de uitstroom wegens pensionering van ambtenaren die erkend zijn als persoon met een handicap.

De tewerkstelling van personen met een handicap moet worden gezien in een [wetgevende en normatieve context](#) die evolueert naar een grotere erkenning van de rechten van personen met een handicap. We herinneren eraan dat het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, dat België in 2009 ratificeerde, het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen, bekrachtigt.

Wat de tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheid betreft, was er een positieve evolutie in de reglementering. Zo is onder andere bepaald dat organisaties die het quotum inzake de tewerkstelling van personen met een handicap niet hebben bereikt, verplicht zijn om voor iedere aanwerving de specifieke lijst te raadplegen, en wordt de federale politie opgenomen in de organisaties waarvoor het tewerkstellingsquotum geldt. Sinds 2014 is een deeltijdse stage voor personen met een handicap mogelijk en de VOP ("Vlaamse ondersteuningspremie") van de VDAB werd aan de erkenningscriteria van een handicap toegevoegd. Die maatregelen werden voorgesteld in de aanbevelingen van voorgaande rapporten van de BCAPH. De commissie verheugt zich over die positieve ontwikkelingen. De aanbevelingen van de BCAPH staan in het tweede deel van dit rapport.

In 2014 heeft de BCAPH zich verder van haar taak gekweten. Ze heeft met name de volgende zaken aangekaart:

- De methode om personen met een handicap die bij de federale overheid werken te registreren in het kader van de wijziging in de input van de gegevens (via Pdata);
- De monitoring van de verplichting om de specifieke aanwervingslijsten te raadplegen voor de organisaties die de 3% niet bereiken: ontmoeting met de korpschef van de Inspectie van Financiën en presentatie door Selor over de werking van die lijsten;
- De communicatiekanalen van Selor over de arbeidsmogelijkheden voor personen met een handicap bij de federale overheid;
- De mechanismen voor de re-integratie op de werkvloer van ambtenaren na een langdurige afwezigheid wegens ziekte.

Een van de sterke punten van de BCAPH is de inzet, de niet aflatende arbeid en de aanvullende bijdrage van elk lid, met het oog op de reflectie over de tewerkstelling van personen met een handicap bij de overheid. In de BCAPH kunnen vertegenwoordigers van de overheid, vakbonden, verenigingen van personen met een handicap, ministeriële kabinetten, enz. gedachten uitwisselen over wat er leeft op het terrein, wat de obstakels en de toekomstige uitdagingen zijn en hoe de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in de federale overheid kan worden verhoogd.

Ten slotte wil ik iedereen die aan dit verslag heeft meegewerkt van harte bedanken: de commissieleden, de FOD P&O en de federale overheidsorganisaties.

Emilie De Smet

Voorzitster van de BCAPH

Deel I

**ANALYSE VAN DE
GEGEVENS 2014**

De Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) heeft, met de steun van de FOD Personeel en Organisatie (FOD P&O), de gegevens voor het jaar 2014 over de tewerkstelling van personen met een handicap in de federale organisaties verzameld. Dit is het eerste jaar dat de inzameling van de gegevens gebeurde via Pdata, de databank van de federale organisaties. Die tool wordt door de correspondenten van de federale administraties periodiek aangevuld met de gegevens van hun personeel. Dankzij Pdata is dus een statistische rapportage mogelijk over personeelskwesties, zoals het aantal medewerkers per organisatie, gerangschikt per geslacht, statuut, leeftijd, niveau, enz. De gegevens bevatten ook het aantal medewerkers met een handicap per organisatie.

Om dit rapport op te stellen, werden de volgende gegevens uit Pdata gehaald:

- het aantal medewerkers met een handicap in dienst (situatie op 31 december 2014)
- de verdeling volgens het geslacht, het niveau, de leeftijdscategorie en de personeelsgegevens (totaal personeelsbestand)

Dankzij de verzamelde gegevens van 2014 kon de commissie een reeks vaststellingen doen en aanbevelingen ter verbetering van de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt formuleren en concretiseren (zie Deel II - Aanbevelingen).

De analyse in dit gedeelte heeft betrekking op de gegevens van 55 federale organisaties, die op 31 december 2014 waren verzameld.

1. KWANTITATIEVE ANALYSE¹

1.1. BETROKKEN ORGANISATIES

De tewerkstellingsgraad van personen met een handicap betreft **55 federale organisaties**.

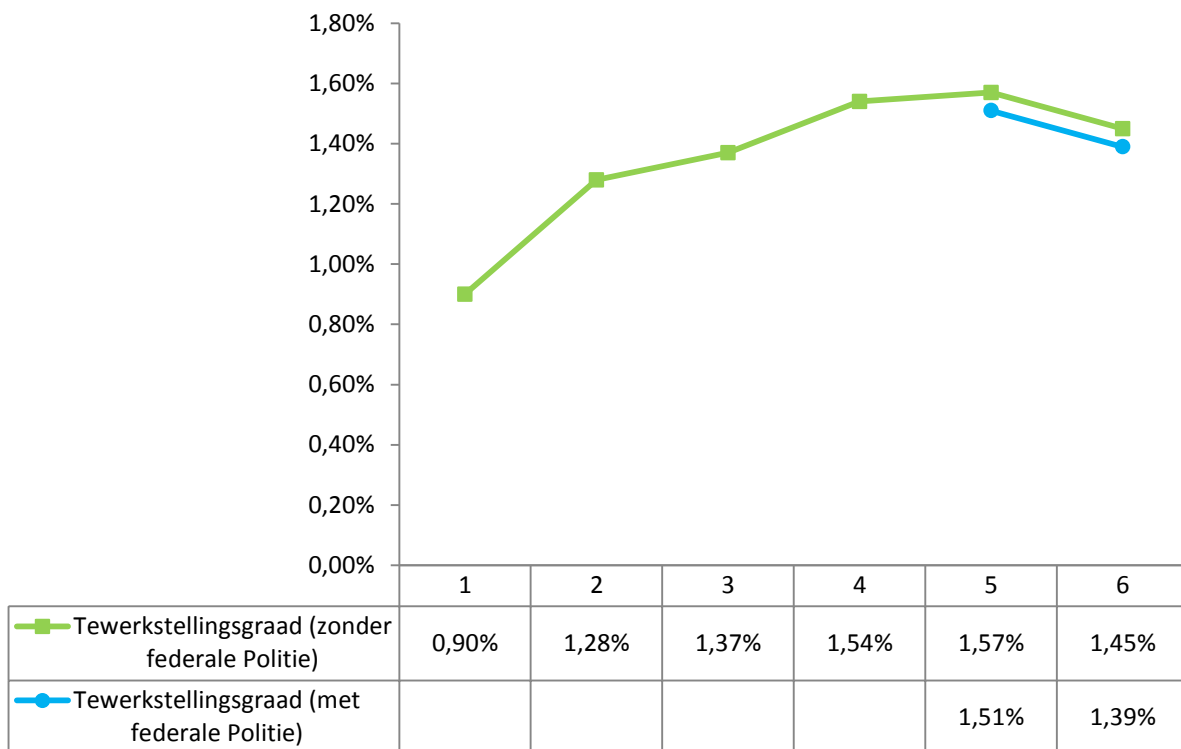
1.2. TEWERKSTELLINGSGRAAD VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

Over alle sectoren heen bedraagt de **tewerkstellingsgraad van personen die erkend zijn als personen met een handicap 1,45%**² (1,39% met de federale politie inbegrepen). Dat cijfer ligt lager dan in 2013 (1,57% en 1,51% met de federale politie inbegrepen). Het tewerkstellingspercentage van de andere jaren was 1,54% in 2012, 1,37% in 2011, 1,28% in 2010 en 0,9% in 2009.

¹ De FOD Economie wou geen individuele gegevens meedelen, alleen totaalgegevens betreffende de tewerkstelling van medewerkers met een handicap.

² De globale tewerkstellingsgraad is de ratio tussen het aantal medewerkers met een handicap en het totale aantal medewerkers in voltijds equivalent.

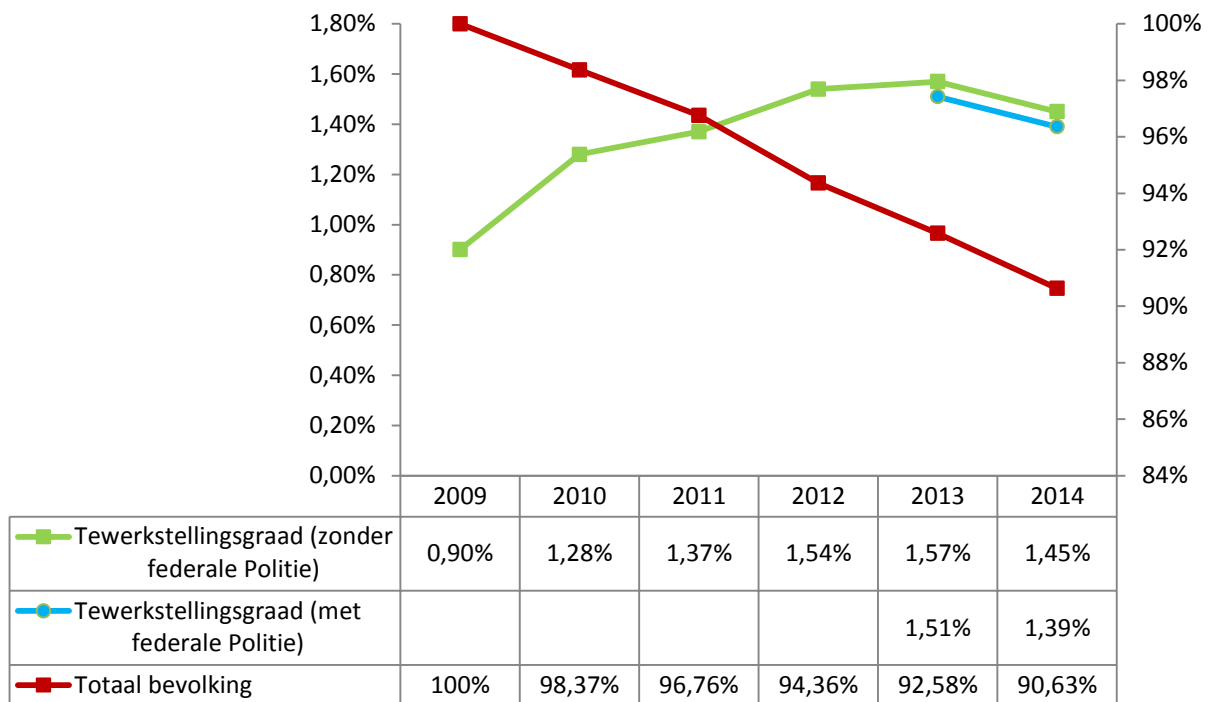
Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap



Om die eerste daling van de tewerkstellingsgraad in 2014 bij de verschillende organisaties te verklaren, kunnen de volgende hypothesen naar voren worden geschoven:

- De pensionering van medewerkers met een handicap verklaart gedeeltelijk de daling van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in bepaalde organisaties.
- Over een periode van 5 jaar is het totale aantal federale ambtenaren met meer dan 7% gedaald.
- Ook de daling van het aantal functies van niveau D, waarin medewerkers erkend als persoon met een handicap oververtegenwoordigd zijn, kan de daling van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap verklaren.

Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap en totaal bevolking



In de volgende tabel zien we waar de verschillende types van organisatie staan, inzake het behalen van het quotum.

	0 - 0,99%		1 - 1,99%		2 - 2,99%		3 en +%		Totaal
FOD/POD ³	4	25%	4	25%	5	31,25%	3	18,75%	16
WI	8	61,54%	3	23,08%	1	7,69%	1	7,69%	13
ION	6	60%	2	20%	0	0%	2	20%	10
OISZ	7	46,67%	4	26,67%	3	20%	1	6,66%	15
FEDERALE POLITIE	1	100%		0%		0%		0%	1
Totaal	26	47,27%	13	23,64%	9	16,36%	7	12,73%	55

Uit die gegevens blijkt dat:

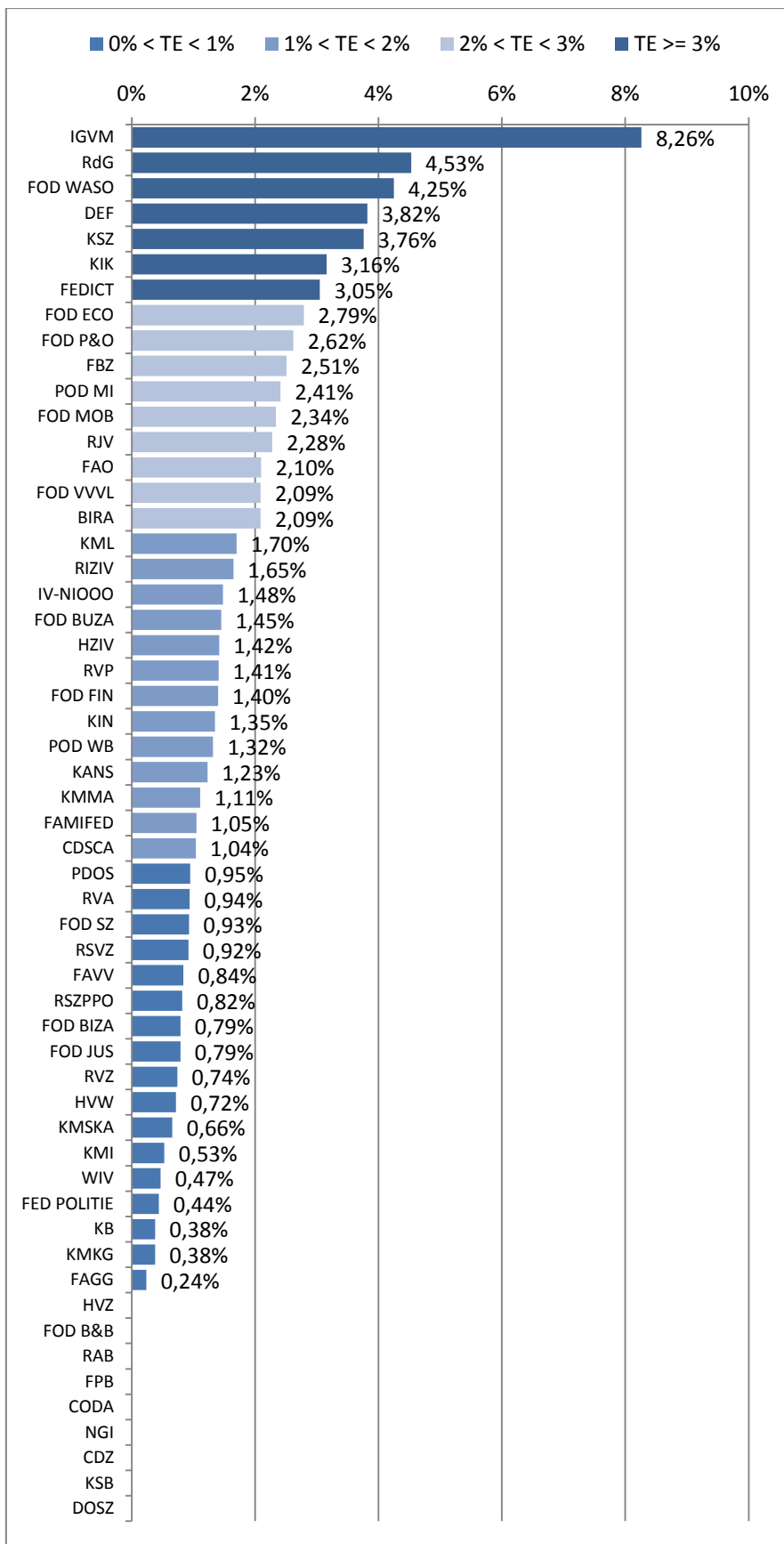
- 47,27% van de organisaties die aan de gegevensinzameling hebben deelgenomen zich tussen 0% en 0,99% situeert.
- 23,64% van de organisaties zich tussen 1% en 1,99% situeert.
- 16,36% van de organisaties zich tussen 2% en 2,99% situeert.
- 12,73% van de organisaties een resultaat van 3% of meer behaalt.

³ Inclusief Ministerie van Defensie.

We wijzen erop dat **7 organisaties** in 2014 **het quotum van tewerkstelling van personen met een handicap bereiken of overstijgen**, tegen 9 organisaties in 2013. De organisaties die in 2014 het quotum bereikten zijn:

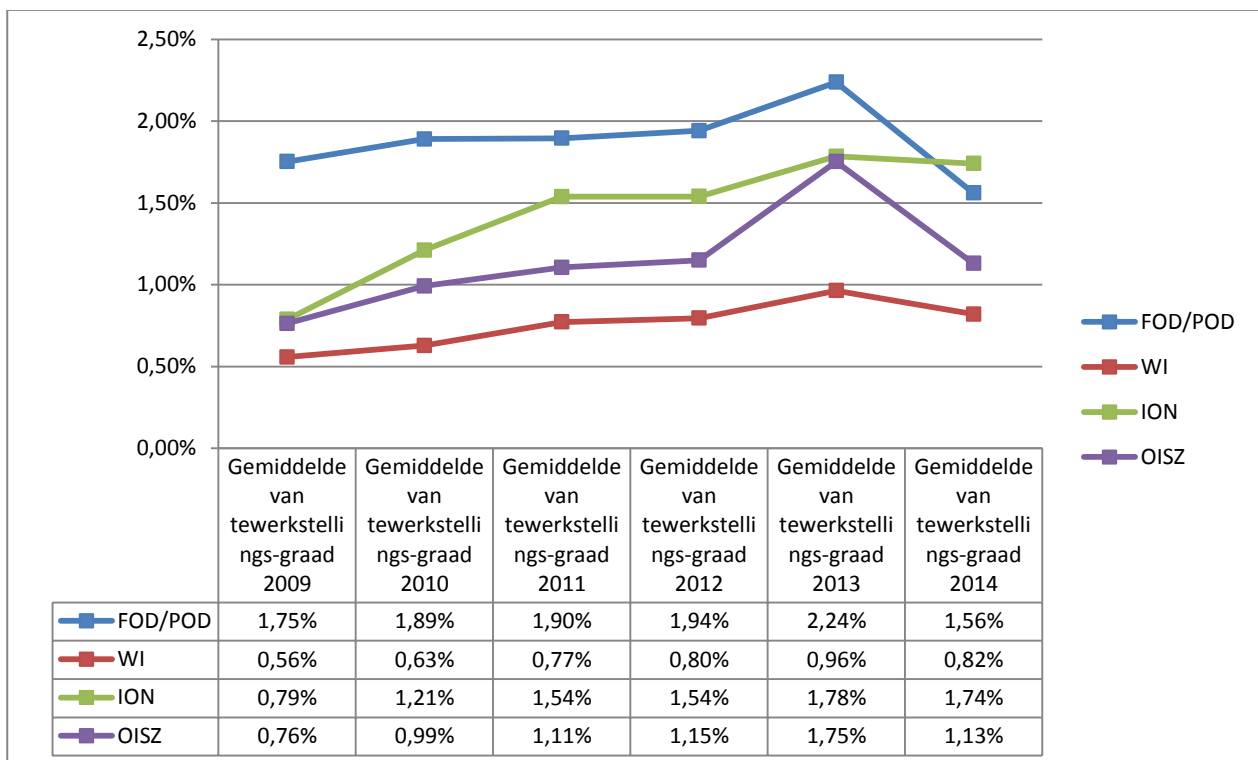
- het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
- de Federale Overheidsdienst Informatie- en Communicatietechnologie
- de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium
- Ministerie van Defensie
- de Regie der Gebouwen
- de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid

Toelichting bij de afkortingen van de organisaties in de volgende grafiek vindt u op [Fedweb](http://www.fedweb.be), het portaal van het federale personeel (www.fedweb.belgium.be) in de samenvattende tabel van de gegevens van de organisaties.



We herinneren eraan dat artikel 3 van het koninklijk besluit van 5 maart 2007 bepaalt dat personen met een handicap 3% moeten vertegenwoordigen van het personeelsbestand van de overheidsdiensten. Dit personeelsbestand wordt berekend in voltijdse equivalenten (VTE) en omvat zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden die voorkomen in de inventaris van het personeelsplan. De personen met de zwaarste handicap (zij die zich kunnen beroepen op een autonomieverlies van ten minste twaalf punten en zij voor wie de hulp van een derde persoon als noodzakelijk werd erkend) tellen dubbel in de berekening van het streefcijfer van 3% van het personeelsbestand.

De volgende grafiek toont de evolutie van de gemiddelde tewerkstellingsgraad per type organisatie



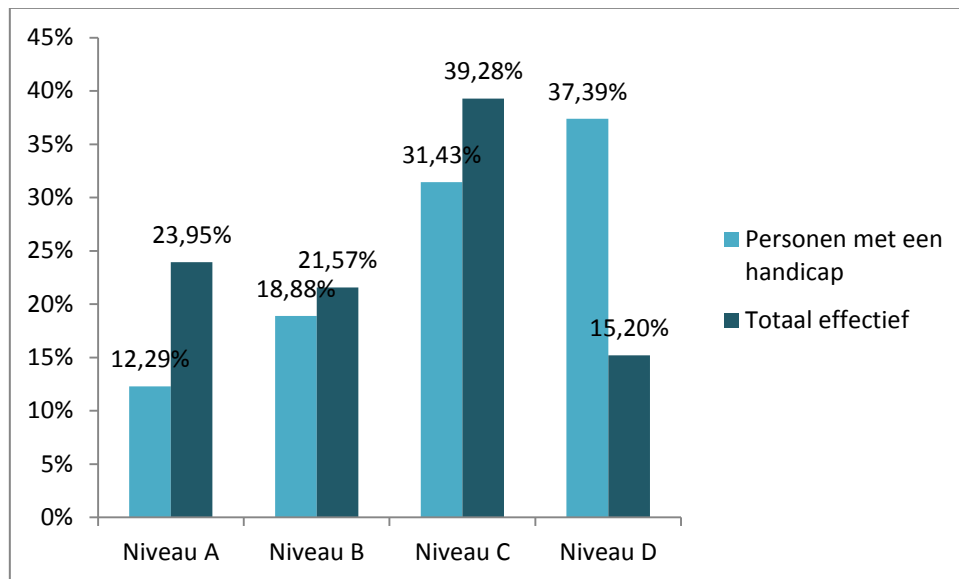
1.3. ATTESTEN

Attesten zijn belangrijk voor de erkenning van een persoon met een handicap in de betekenis van het koninklijk besluit van 5 maart 2007. Een attest ter erkenning van de handicap is dus noodzakelijk om iemand als medewerker met een handicap te kunnen beschouwen en hem in aanmerking te nemen voor het quotum. Bij de vorige evaluaties heeft de BCAPH echter vastgesteld dat de gegevens over de attesten voor een handicap soms onvolledig zijn of ontbreken. Bijgevolg is het zeer moeilijk om een betrouwbaar overzicht te krijgen van de attesten die door de medewerkers met een handicap aangeleverd worden. De redenen houden enerzijds verband met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, die uiteraard gerespecteerd moet worden, en anderzijds met de grote verscheidenheid van attesten.

1.4. NIVEAU

In 2014 is het niveau D oververtegenwoordigd in de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt. Volgens de cijfers gaat het om iets minder dan 40% voor niveau D, meer dan 30% voor niveau C.

Verdeling van de medewerkers met een handicap en van het personeel van de federale overheid per niveau (in %) - gegevens Pdata 2014

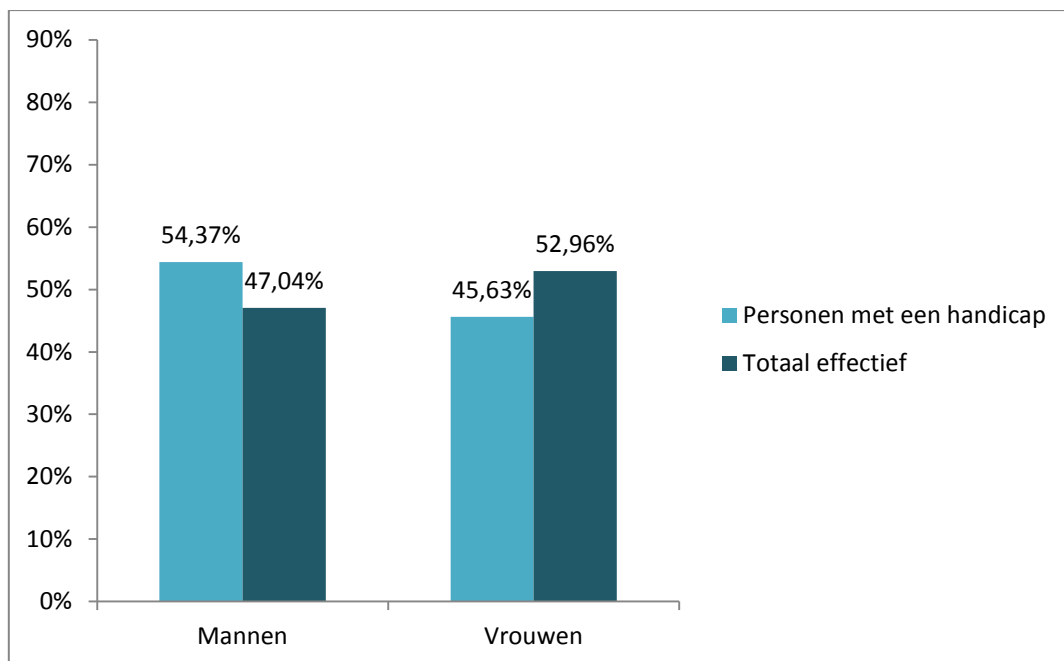


De vergelijking tussen die gegevens en die van de federale overheid toont duidelijk **een oververtegenwoordiging van personen met een handicap in niveau D en een ondervertegenwoordiging in de niveaus A, B en C**. Hoewel de BCAPH een lichte stijging optekent van het aantal medewerkers met een handicap in niveau A en niveau B ten opzichte van de gegevens van 2013, wordt de vaststelling van de eerste werken van de BCAPH bevestigd. De meeste personen met een handicap oefenen een functie van niveau D uit, het niveau waarin in de toekomst minder jobs zullen zijn.

1.5. GESLACHT

De resultaten van de gegevensinzameling tonen een verhouding van **54,37% mannen en 45,63% vrouwen met een handicap** tegenover 47,04% mannelijke en 52,96% vrouwelijke personeelsleden bij de federale overheid. Vrouwen met een handicap blijven ondervertegenwoordigd ten opzichte van de mannen.

Verdeling van de medewerkers met een handicap en van het personeel van de federale overheid per geslacht (in %) - gegevens Pdata 2014

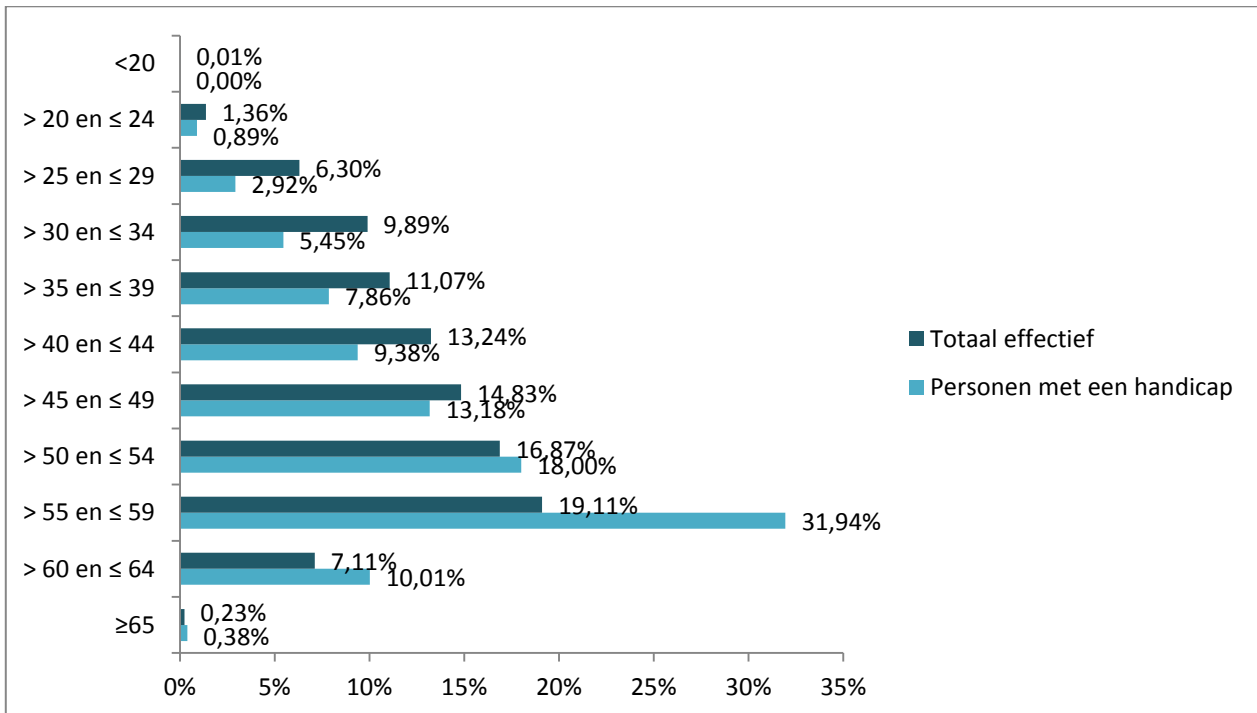


Het verbeteren van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van vrouwen met een handicap is dus een belangrijke uitdaging.

1.6 LEEFTIJDSCATEGORIEËN

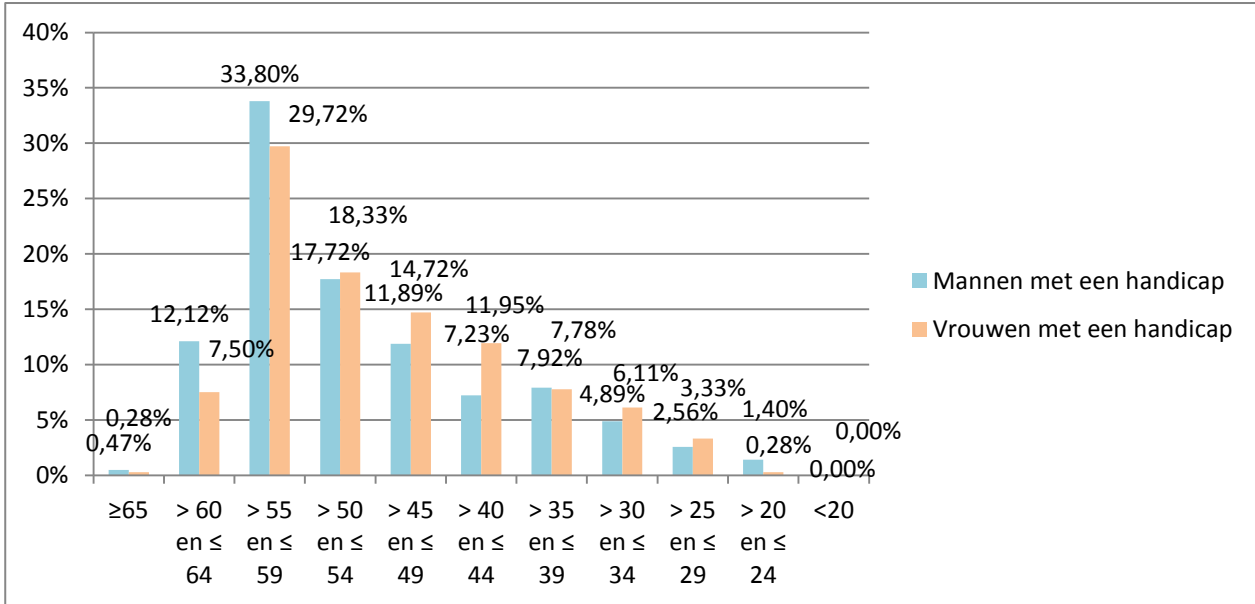
Bij de inzameling van de gegevens van 2014 wordt de aandacht gevestigd op de cijfers betreffende de leeftijdscategorie van de personen met een handicap.

Verdeling van de medewerkers met een handicap en van het personeel van de federale overheid per leeftijdscategorie (in %) – gegevens Pdata 2014

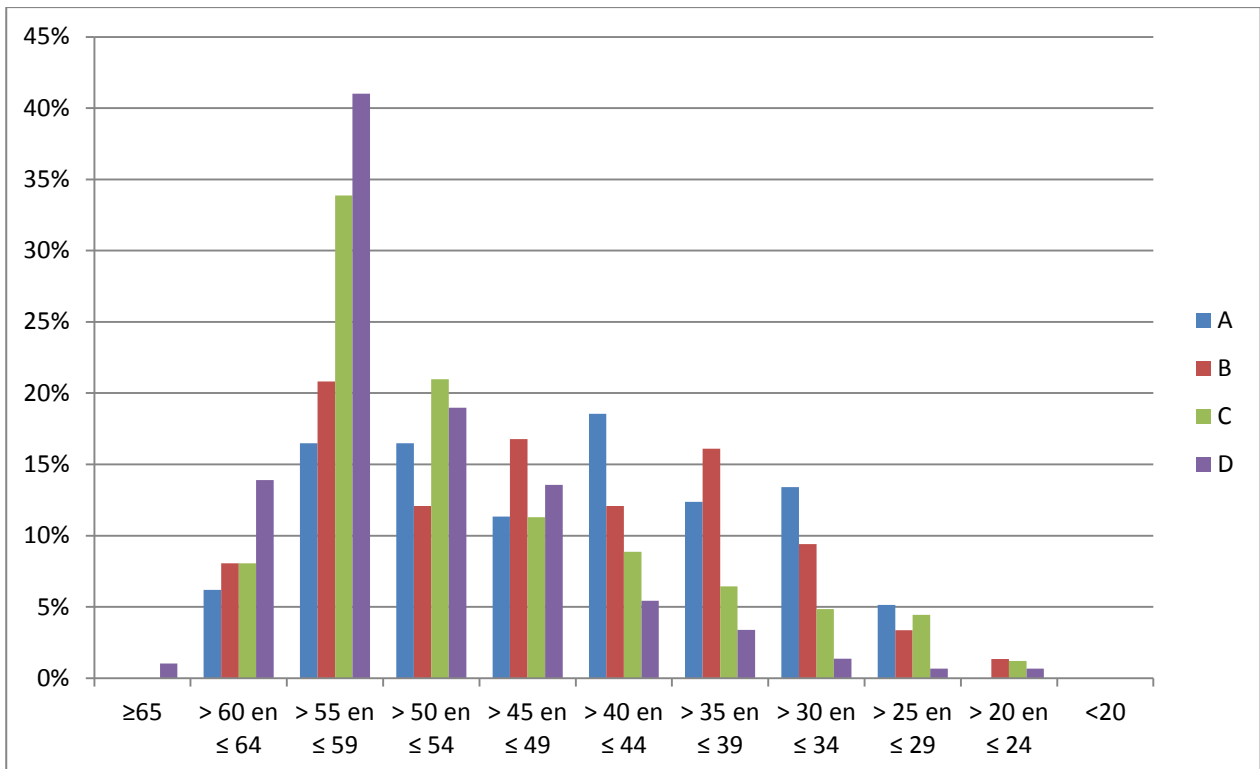


De BCAPH stelt een **oververtegenwoordiging vast van personen met een handicap in de leeftijdscategorieën boven de 50 jaar. Meer dan 40% van de medewerkers met een handicap is ouder dan 55.** Die gegevens zijn belangrijk om te kunnen anticiperen op de gevolgen van de pensioneringen in de komende jaren voor de tewerkstellingsgraad.

Verdeling van de medewerkers met een handicap per leeftijdscategorie en geslacht (in %) – gegevens Pdata 2014



Verdeling van de medewerkers met een handicap per leeftijdscategorie en niveau (in %) – gegevens Pdata 2014



Deel II

AANBEVELINGEN

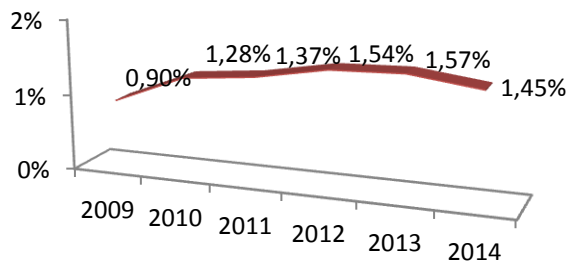
Na afloop van haar analysewerk formuleert de commissie een reeks aanbevelingen voor de regering om de aanwerving van personen met een handicap bij de federale overheid te verbeteren. Die aanbevelingen kunnen zich op verschillende niveaus situeren.

1. SENSIBILISERING EN COMMUNICATIE

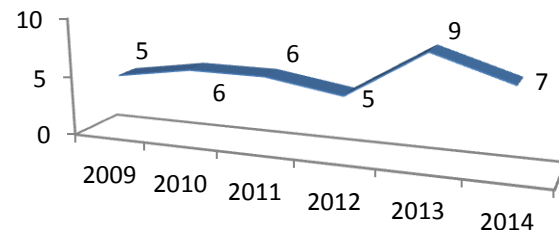
1.1. De actoren van het federaal openbaar ambt (de organisaties), de federale regering (de politiek), de verenigingssector en de personen met een handicap zelf blijvend sensibiliseren.

In 2014 daalde de tewerkstellingsgraad naar 1,39% met inbegrip van de federale politie en 1,45% zonder inbegrip van de federale politie. Het aantal organisaties dat het quotum voor de tewerkstelling van personen met een handicap bereikt of overtreft (7) is gedaald ten overstaan van 2013 (9), maar blijft hoger dan in 2012 (5).

Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in de federale openbaar ambt (zonder de federale politie)



Aantal organisaties die het quotum van 3% bereiken of overstijgen



Hoewel die daling ook kan worden verklaard door een moeilijk klimaat voor aanwervingen bij de federale overheid is het van fundamenteel belang om de actoren van het federaal openbaar ambt (de organisaties), de federale regering (de politiek), de verenigingssector en de personen met een handicap zelf blijvend te sensibiliseren.

1.1.a. Bij de volgende actoren de sensibiliseringsacties rond het thema handicap en het bevorderen van de tewerkstelling van personen met een handicap binnen het federaal openbaar ambt verder zetten en opdrijven:

- de voorzitters en administrateurs-generaal en het management van de organisaties;
- de HR-verantwoordelijken
- het voltallige personeel;
- de diversiteitsverantwoordelijken en contactpersonen inzake handicap, door de informatie en hun opleidingen vooral toe te spitsen op de fundamentele rechten van personen met een handicap en de bestaande tools inzake tewerkstelling;
- de vakbonden;
- de sociale diensten;
- de arbeidsgeneesheren en het personeel van Medex⁴ en Empreva⁵ door hen te sensibiliseren voor de redelijke aanpassingen waarin de antidiscriminatiewetgeving voorziet, zodat een werknemer met een handicap niet te vlug ongeschikt wordt verklaard voor zijn functie;
- de preventieadviseurs.

⁴ Bestuur van de medische expertise

⁵ Centrale cel van de gemeenschappelijke dienst Preventie van een aantal federale overheidsdiensten.

Net als voor de antidiscriminatie wetten stimuleert de commissie bij de medewerkers van de federale organisaties de promotie van het deontologisch kader voor de ambtenaren van het federaal administratief openbaar ambt. Het doel van dat kader is de ambtenaren bewust te maken van de waarden respect, onpartijdigheid, beroepsernst en loyaliteit. Het deontologisch kader bepaalt betreffende de hiërarchische meerderen het volgende: “Zij besteden welwillende aandacht voor ambtenaren die geconfronteerd worden met problemen op het professionele, psychosociale, medische en/of familiale vlak”.

1.1.b. De commissie toestaan om actief mee te werken aan beleidsinitiatieven inzake tewerkstelling en handicap.

1.1.c. De partnerships herlanceren (P&O-directeurs, netwerk Diversiteit, colleges van leidende ambtenaren, Gewesten en Gemeenschappen).

1.1.d. De adviesorganen (met name de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap) en de verenigingssector nauwer betrekken bij de werkzaamheden van de commissie want het zijn belangrijke tussenpersonen in het doorsturen van informatie naar personen met een handicap (mogelijkheden inzake tewerkstelling, voordelen, wettelijke maatregelen, diversiteitsbeleid, ...).

1.2. Het voortzetten van de optimalisering van de communicatiekanalen en van de medewerking tussen de verschillende actoren (organisaties, Selor, verenigingssector, ...).

Er moeten verschillende acties worden gevoerd om vacatures zichtbaarder te maken, zoals:

- het versterken van de rol van Selor en van de organisaties inzake de communicatie over werkaanbiedingen, bijvoorbeeld via samenwerkingsverbanden met de werkgelegenheidsdiensten, de regionale fondsen voor personen met een handicap en de verenigingen van personen met een handicap.
- het intensiveren van de samenwerking met diensten die gespecialiseerd zijn in het informeren over studierichtingen en beroepen, en die jobbeurzen organiseren.

De voortzetting van de acties inzake communicatie over de jobmogelijkheden voor personen met een handicap bij de federale overheid moet ook worden aangemoedigd, zoals:

- een brede communicatie, o.a. via de universiteiten, hogescholen en middelbare scholen
- de communicatie naar scholen van het buitengewoon onderwijs
- het informeren door de verenigingssector en de werkgelegenheidsdiensten (VDAB, Actiris, FOREM, ADG) over de rekruteringsmogelijkheden in de overheidssector en het aansporen om deel te nemen aan selecties die Selor organiseert, met name via de diversiteitskanalen.

1.3 Het versterken van het delen van best practices en ervaringen inzake onthaal en integratie van medewerkers met een handicap via het netwerk van diversiteitsverantwoordelijken.

1.4. Rekening houden met het begrip ‘handicap’ in de analyse van de psychosociale risico’s die de federale organisaties maken.

2. WERKEN AAN DE DREMPELS BIJ DE INSTROOM

In haar voorgaande evaluatieverslagen bracht de commissie reeds een aantal knelpunten in kaart die personen met een handicap kunnen ontmoedigen om bij het federaal openbaar ambt in dienst te treden. Ze stelt de regering voor om de volgende denksporen te bestuderen.

2.1 In het kader van de hervorming van de toelagen voor personen met een handicap samen met de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap de werkloosheidsvallen verlagen.

Er moet een nieuw systeem worden geïmplementeerd dat wezenlijk bijdraagt tot het

wedertewerkstellingsbeleid, door een automatische en snelle dekking van de periodes van werkonderbreking. Dat systeem zou de integratievergoeding moeten loskoppelen van de lonen. De afgeleide rechten zouden ook moeten worden losgekoppeld van de vergoeding. De commissie vraagt om afspraken te maken op politiek niveau in dit dossier.

2.2 Doorgaan met de acties van Selor om de aanwerving van personen met een handicap door de federale organisaties te vergemakkelijken.

In 2014 werd de campagne HANDIKNAP! die in 2013 werd opgestart, verder gezet. Deze campagne heeft onder andere als doel het sensibiliseren van werkgevers, en het uitbouwen van netwerken met de toeleidersorganisaties en het aantrekken van personen met een handicap. In 2014 werd er een event voor diversiteitsverantwoordelijken en leidinggevendenden van de Federale overheid georganiseerd. Daarnaast werden in de loop van 2014 ook infosessies georganiseerd bij de toeleidersorganisaties (doelpubliek: trajectbegeleiders en/of kandidaten met een handicap).

De commissie vraagt dat Selor zijn research voortzet, om aanpassingen aan alle selectieproeven te kunnen aanbieden in functie van de handicap van de kandidaat. Er werden in 2014 verschillende researchgroepen voor verschillende types van handicap opgestart.

2.3 Bij de overheid zijn er mogelijkheden om competenties te valoriseren en te erkennen, met name voor personen die via het onderwijssysteem geen diploma hebben kunnen behalen. DE BCAPH zou willen dat er wordt nagedacht over de effectieve toepassing voor personen met een handicap.

De redelijke aanpassingen van de selectieprocedures volgens het inclusieprincipe moet echter het centrale idee blijven.

3. WERKEN AAN DE INTERNE DREMPELS

De hieronder geïdentificeerde werkpistes moeten een ruimer diversiteitsbeleid binnen de federale overheid mogelijk maken.

3.1. De overheidsdiensten die op 1 januari 2014 minder dan 3% personen met een handicap in dienst hebben nogmaals wijzen op de verplichting om de specifieke lijst(en) van geslaagde personen met een handicap te raadplegen voor eender welke aanwerving (stagiair met het oog op benoeming) en eender welke indienstneming (met een arbeidsovereenkomst), zoals dat in het koninklijk besluit van 6 december 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage is bepaald.

De commissie vraagt de bevoegde ministers om de concrete toepassing van de controle op de raadplegingen van de wervingsreserves door de inspecteurs van Financiën te evalueren. Bovendien moedigt de commissie de organisaties die de drempel van 3% hebben bereikt aan om verder medewerkers met een handicap aan te werven.

3.2. De organisaties sensibiliseren om proactieve initiatieven te ondernemen om de professionele integratie van personen met een handicap binnen het federaal openbaar ambt te bevorderen: een diversiteitsbeleid uitwerken, de collega's sensibiliseren, de gebouwen toegankelijk maken voor minder mobiele personen, ...

3.3. De samenwerking met de contactpersonen 'handicap' bevorderen teneinde aandacht te besteden aan de specifieke behoeften van personen met een handicap en op die manier de inachtneming van hun fundamentele rechten te waarborgen, met name op het vlak van tewerkstelling (onthaal, begeleiding, opleiding, hen aan het werk houden).

3.4. De regering aansporen om te voorzien in een budget voor aanpassingen aan werkposten van medewerkers met een handicap van de federale organisaties.

4. VOOR DE VOORTZETTING VAN HET WERK VAN DE COMMISSIE

4.1. Dieper nadenken over het gebruik van authentieke gegevensbronnen (Kruispuntbank van Ondernemingen, RSZ, ...) om de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap op te volgen. De commissie hecht belang aan de administratieve vereenvoudiging in verband met de erkenning van de handicap, met inachtneming van de voorschriften betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

4.2 Aangezien een sanctie geen oplossing op zich is en slechts in laatste instantie moet worden opgelegd, wil de commissie de voorkeur geven aan een positieve benadering met participatie en overleg met alle betrokken actoren.

Ze wil ook rekening houden met de kwalitatieve stappen die werden gezet om de investering van de sector te evalueren. Die positieve benadering moet er echter toe leiden dat de reglementaire bepalingen in acht worden genomen.

4.3 Hoewel de operationele functies bij de politie-, gevangenis- en hulpdiensten en het administratief personeel van de rechterlijke orde van de reglementaire bepalingen zijn uitgesloten, wenst de commissie dat de organisaties naar proactieve oplossingen zoeken om de tewerkstelling van personen met een handicap in die functies te bevorderen.

4.4 De commissie verbindt zich ertoe om verder na te denken over concrete manieren waarop de organisaties de tewerkstelling van personen met een handicap prioritair blijven behandelen, rekening houdend met de volgende factoren:

- de beperkingen in de volgende jaren wat de aanwerving van personeel betreft;
- de oververtegenwoordiging, alle federale ambtenaren samen, van werknemers met een handicap ouder dan 50 jaar.
- de oververtegenwoordiging, alle federale ambtenaren samen, van werknemers van niveau D met een handicap.

Evaluatieverslag 2014

In 2014 werden de gegevens over de tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheid uit de federale databank Pdata gehaald. Toch kunnen de resultaten, net als de voorgaande jaren, lager liggen dan de reële situatie. Wellicht staan heel wat personen met een handicap die voor de federale overheid werken niet als dusdanig bekend bij hun personeelsdienst.

De Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) ziet, voor de eerste keer in 5 jaar, een daling van de tewerkstellingsgraad van medewerkers met een handicap: 1,45 % in 2014 tegen 1,57% in 2013.

Die daling kan deels worden verklaard door het moeilijke klimaat waarmee de federale overheid wordt geconfronteerd op het vlak van vermindering van personeel en financiële middelen.

Op 31 december 2014 voldeden 7 organisaties aan de verplichte tewerkstelling van 3%. Dat zijn het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, de FOD Informatie- en Communicatietechnologie, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium, het ministerie van Landsverdediging, de Regie der Gebouwen en de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

Naast de kwantitatieve gegevens hecht de BCAPH belang aan de redelijke aanpassingen en de initiatieven die de organisaties nemen om alle actoren die bij de tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheid zijn betrokken te sensibiliseren, en om de inclusie van het personeel met een handicap in hun dienst te bevorderen.

In de komende maanden wenst de commissie:

- de verdere uitvoering van het koninklijk besluit van 6 december 2012 waarin is bepaald dat overheidsdiensten die minder dan 3% personen met een handicap in dienst hebben voor elke aanwerving de specifieke lijst van geslaagde personen met een handicap moeten raadplegen.
- de verdere verspreiding bij de organisaties van goede praktijken die de tewerkstelling van personen met een handicap bevorderen;
- het toezicht op de benadrukking van de informatie en sensibilisering van alle actoren wat betreft de aanwerving en loopbaanmogelijkheden bij de federale overheid voor personen met een handicap. In dat opzicht moeten de werkzaamheden van het netwerk worden voortgezet.
- het toezicht op de uitvoering van de in dit verslag voorgestelde aanbevelingen door de verschillende betrokken actoren.
- een ontmoeting met de Minister belast met Ambtenarenzaken en de Staatssecretaris voor Personen met een beperking.

Contact secretariaat BCAPH
carph.bcaph@p-o.belgium.be

Verantwoordelijke uitgever: Emilie De Smet – Wettelijk depot: D/2015/7737/10 – Oktober 2015