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

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

 VERSLAG 2019

Toegankelijke versie voor blinden en slechtzienden.

Inhoudstabel

[1. Introductie 3](#_Toc65576706)

[2. Kerncijfers van 2019: deel 1 6](#_Toc65576707)

[Cijfer 1 : Het Tewerkstellingscijfer van medewerkers met een handicap in het federaal openbaar ambt in 2019 is 1.22 procent. 6](#_Toc65576708)

[Cijfer 2 : Het aantal bijkomende personen met een handicap (in voltijdsequivalenten) dat moet worden aangeworven om het wettelijke quotum van 3 procent te bereiken : 924. 6](#_Toc65576709)

[Cijfer 3 : Het aantal organisaties dat het quotum van 3 procente tewerkstelling van personen met een handicap bereikt of overstijgt: 3. 6](#_Toc65576710)

[Hieronder staat de volgende tabel. Vergelijkende tabel over het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap in het totale personeelsbestand van de federale overheid gedurende de laatste 11 jaar. 6](#_Toc65576711)

[Hieronder staat de volgende tabel. Vergelijkende tabel over het totale personeelsbestand van de federale overheid gedurende de laatste jaren. 7](#_Toc65576712)

[Programmatorische federale overheidsdienst 8](#_Toc65576713)

[Programmatorische federale overheidsdienst 8](#_Toc65576714)

[3. Kerncijfers van 2019: deel 2 10](#_Toc65576715)

[Cijfer 1: Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling volgens gender 10](#_Toc65576716)

[Cijfer 2: Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling per niveau (A, B, C en D). 10](#_Toc65576717)

[Cijfer 3: Hieronder staat de volgende tabel. Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestandverdeling per leeftijdscategorie. 11](#_Toc65576718)

[Cijfer 4: Hieronder staat de volgende tabel. Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestandverdeling volgens statuut: 12](#_Toc65576719)

[5. Besluit 16](#_Toc65576720)

[6. Bijkomende Statistieken 17](#_Toc65576721)

[Statuut van de werknemers 17](#_Toc65576722)

[Functieniveau van de medewerkers 18](#_Toc65576723)

[7. Voor meer informatie 20](#_Toc65576724)

[8. Tabel met links die in het document worden vermeld 21](#_Toc65576725)

# Introductie

De Begeleidingscommissie voor de Aanwerving van Personen met een Handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) heeft als opdracht om jaarlijks een rapport aan de regering over te maken met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap binnen de federale overheid en om aanbevelingen te formuleren met het oog op het verbeteren van het beleid ter aanwerving van personen met een handicap.

In 2009 heeft België het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap geratificeerd, ons land is op die manier het engagement aangegaan om dit verdrag uit te voeren, met inbegrip van het artikel met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap.

Het tewerkstellingscijfer van medewerkers met een handicap bij de federale overheid bedraagt 1.22 procent. Dit is een duidelijke daling ten opzichte van 2018 en het laagste cijfer sinds 2010. Ondanks verschillende maatregelen om de aanwerving van personen met een handicap in het openbaar ambt aan te moedigen, neemt het tewerkstellingscijfer af en blijft het gemiddelde structureel onder het quotum van 3 procent.

Ter herinnering, dit tewerkstellingscijfer wordt berekend op basis van de reglementering beschreven in het Koninklijk Besluit van 6 oktober 2005 betreffende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage, en op basis van de vrijwillige verklaring van personeelsleden van de federale overheid, die zichzelf moeten identificeren als persoon met een handicap om in deze berekening te worden opgenomen. De link naar dit Koninklijk Besluit is te vinden in de tabel met links aan het einde van dit document.

In dit jaarverslag kunt u een waaier aan kwantitatieve gegevens voor het jaar 2019 vinden. Twee cijfers vallen op:

1. Maar 3 organisaties hebben een tewerkstellingscijfer van personen met een handicap gelijk aan of hoger dan 3 procent. Dit betekent een daling ten opzichte van 2018, toen telden we nog 5 organisaties die aan de quotumregeling voldeden.
2. 44.27 procent van de medewerkers met een handicap is ouder dan 55 tegenover 29.04 procent van het totale personeelsbestand.

Onder de acties die werden gevoerd in 2020 heeft de BCAPH:

1. informatie uitgewisseld met een vertegenwoordiger van de FOD Beleid en Ondersteuning inzake de werking van het systeem van redelijke aanpassingen bij testen waarvoor deze FOD instaat;
2. contact gehad met een vertegenwoordiger van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid om deze piste te onderzoeken: met behulp van de databank van deze organisatie een automatische en anonieme telling mogelijk maken van werknemers met een handicap die voor de federale overheid werken;
3. zich op een suggestie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen geïnspireerd om de genderanalyse uit te breiden voor bepaalde gegevens die de Commissie verwerkt;
4. een versie van het jaarverslag 2018 gepubliceerd die toegankelijk is voor blinden en slechtzienden.

Dit jaar heeft de BCAPH nieuwe wegen ingeslagen en nieuwe gegevens geproduceerd om de verdeling van personeelsleden per type loopbaan, functieniveau en gender te analyseren.

Sinds verschillende jaren richt de BCAPH zo concreet mogelijke aanbevelingen tot de regering, om de kans op hun implementatie zo groot mogelijk te maken. Een van de belangrijkste doelstellingen van de BCAPH is immers om, met de publicatie van de jaarverslagen en haar aanbevelingen, ertoe bij te dragen dat de tewerkstellingsverplichting van 3 procent personen met een handicap wordt nageleefd. Het is vervolgens aan de regering om de noodzakelijke beslissingen te nemen voor de uitvoering van de aanbevelingen. De Commissie wil in dit verslag negen aanbevelingen die tot de federale regering zijn gericht, op de voorgrond stellen.

Het tewerkstellingscijfer van personen met een handicap binnen het federaal openbaar ambt gevoelig doen stijgen is een uitdaging die de medewerking vereist van alle betrokken actoren, in het bijzonder van het beleidsniveau. Die uitdaging is des te actueler omdat de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap met de jaren geleidelijk achteruitgaat en het aandeel medewerkers met een handicap ouder dan 55 momenteel groot is. Daarom vestigt de BCAPH de aandacht van de regering op het belang om onmiddellijk te starten met de aanwerving van nieuwe medewerkers met een handicap en daarvoor nieuwe hefbomen in het leven te roepen. Bij ongewijzigd beleid kan men de komende jaren een verdere daling van het percentage personen met een handicap in het administratief openbaar ambt verwachten, zeker in het licht van het aantal 55-plussers in die doelgroep.

Door personen met een handicap aan te werven bij de overheid bestrijden we de discriminaties die hen treffen. Daarom verwacht de BCAPH een sterk engagement om de voorwaarden te creëren die de inclusie van personen met een handicap binnen het federaal openbaar ambt zullen bevorderen.

Ik dank de leden van de kabinetten, van de Commissie en van de FOD Beleid en Ondersteuning van harte voor hun inzet voor de BCAPH en haar werkzaamheden. Ik wil ten slotte Emilie De Smet bedanken voor haar jarenlange inzet als voorzitster en de aangename samenwerking.

Michel Magis Vicevoorzitter van de Commissie

# Kerncijfers van 2019: deel 1

## Cijfer 1 : Het Tewerkstellingscijfer van medewerkers met een handicap in het federaal openbaar ambt in 2019 is 1.22 procent.

## Cijfer 2 : Het aantal bijkomende personen met een handicap (in voltijdsequivalenten) dat moet worden aangeworven om het wettelijke quotum van 3 procent te bereiken : 924.

Dit aantal neemt voortdurend toe. Vorig jaar bedroeg dit 882.

## Cijfer 3 : Het aantal organisaties dat het quotum van 3 procente tewerkstelling van personen met een handicap bereikt of overstijgt: 3.

Ze zijn :

1. het Koninklijk Meteorologisch Instituut
2. de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
3. de Regie der Gebouwen

De gegevens zijn afkomstig van de cel Infocenter - Federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning cel op 31/12/2019. De totale arbeidsparticipatie komt overeen met de verhouding tussen het aantal werknemers met een handicap en het totale aantal werknemers in voltijdsequivalenten. Deze gegevens houden geen rekening met de Federale Politie waarvoor geen gegevens in voltijdse equivalenten kunnen worden verkregen.

## Hieronder staat de volgende tabel. Vergelijkende tabel over het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap in het totale personeelsbestand van de federale overheid gedurende de laatste 11 jaar.

|  |  |
| --- | --- |
| Kolom 1 Jaren | Kolom 2 Het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap |
| 2009 | 0.9 procent |
| 2010 | 1.28 procent |
| 2011 | 1.37 procent |
| 2012 | 1.54 procent |
| 2013 | 1.51 procent |
| 2014 | 1.39 procent |
| 2015 | 1.32 procent |
| 2016 | 1.44 procent |
| 2017 | 1.37 procent |
| 2018 | 1.25 procent |
| 2019 | 1.22 procent |

## Hieronder staat de volgende tabel. Vergelijkende tabel over het totale personeelsbestand van de federale overheid gedurende de laatste jaren.

##

|  |  |
| --- | --- |
| Kolom 1 Jaren | Kolom 2 Totale personeelsbestand van de federale overheid |
| 2009 | 83422 |
| 2010 | 82056 |
| 2011 | 80714 |
| 2012 | 78708 |
| 2013 | 77219 |
| 2014 | 75583 |
| 2015 | 70529 |
| 2016 | 68667 |
| 2017 | 67492 |
| 2018 | 66096 |
| 2019 | 64662 |

In absolute cijfers telt de federale overheid 18.760 medewerkers minder in 2019 dan in 2009.

Hieronder staat de volgende tabel. Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap per organisatie.

|  |  |
| --- | --- |
| Kolom 1 Naam van de organisatie | Kolom 2 Tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap |
| Koninklijk Meteorologisch Instituut | 6.96 procent |
| FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg | 3.83 procent |
| Regie der Gebouwen | 3.15 procent |
| Belgisch Instituut voor Ruimtevaart | 2.86 procent |
| Ministerie van Landsverdediging | 2.75 procent |
| Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen | 2.48 procent |
| FOD Economie, Kleine of Middelgrote Onderneming, Middenstand en Energie | 2.07 procent |
| Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen | 2.06 procent |
| FOD Beleid en Ondersteuning | 1.94 procent |
| FOD Mobiliteit en Vervoer | 1.79 procent |
| Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie | 1.72 procent |
| Federaal Agenschap voor de Veiligheid van de Voedselketen | 1.57 procent |
| Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering | 1.48 procent |
| Federale Pensioendienst | 1.48 procent |
| Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering | 1.41 procent |
| FOD Sociale Zekerheid | 1.41 procent |
| Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen | 1.29 procent |
| Federaal Agentschap voor Beroepsrisico’s | 1.24 procent |
| FOD Financiën | 1.20 procent |
| Programmatorische federale overheidsdienst Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding & Soc. Economie | 1.20 procent |
| Koninklijke Bibliotheek van België | 1.11 procent |
| FOD Justitie | 1.04 procent |
| Koninklijk museum voor Midden-Afrika | 1.02 procent |
| War Heritage Institute | 1.01 procent |
| Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening | 0.96 procent |
| Programmatorische federale overheidsdienstWetenschapsbeleid | 0.91 procent |
| Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium | 0.90 procent |
| Famifed  | 0.84 procent |
| Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België | 0.80 procent |
| FOD Volksgezondheid | 0.73 procent |
| Centrale Dienst voor sociale en culturele actie van het ministerie van Landsverdediging | 0.58 procent |
| Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen | 0.54 procent |
| Kanselarij van de Eerste Minister | 0.45 procent |
| Rijksdienst voor Sociale Zekerheid | 0.40 procent |
| FOD Binnenlandse Zaken | 0.34 procent |
| Federaal agentschap voor geneesmiddelen en gezondheidsproducten | 0.23 procent |
| Algemeen Rijksarchief en Rijksarchief in de Provinciën | 0 procent |
| Federaal Planbureau | 0 procent |
| Nationaal Geografisch Instituut | 0 procent |
| Koninklijke Sterrenwacht van België | 0 procent |
| Controledienst voor de Ziekenfondsen | 0 procent |
| Koninklijke Musea van Kunst en Geschiedenis | 0 procent |
| FOD Buitenlandse Zaken | 0 procent |
| Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid | 0 procent |
| Belgisch telematicaonderzoeksnetwerk (BELNET) | 0 procent |

Raadpleeg de evolutie van het tewerkstellingscijfer per organisatie in de tabel met een synthese op Fedweb. De link naar deze pagina is te vinden in de tabel met links aan het einde van dit document.

# Kerncijfers van 2019: deel 2

## Cijfer 1: Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling volgens gender

1) 56.67 procent mannen met een handicap

2) 43.33 procent vrouwen met een handicap

Er zijn daarentegen meer vrouwen (55.95 procent) dan mannen (44.05 procent) bij de federale ambtenaren (totaal personeelsbestand).

## Cijfer 2: Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling per niveau (A, B, C en D).

Ter herinnering: voor de functies van niveau A is een master nodig. Voor de niveau B functies is het nodig om in het bezit te zijn van een bachelor ; voor de niveau C functies heb je een diploma van het secundair onderwijs nodig en voor de niveau D functies heb je geen diploma nodig.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kolom 1 Functieniveau | Kolom 2 Tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap per niveau | Kolom 3 Tewerkstellingscijfer van de totaal personeelbestand per niveau |
| Niveau A  | 17.90 procent | 32.92 procent |
| Niveau B  | 20.72 procent | 25.89 procent |
| Niveau C  | 29.51 procent | 28.91 procent |
| Niveau D | 31.87 procent | 12.27 procent |

Uit deze cijfers blijkt dat een groter aandeel medewerkers met een handicap een functie van niveau D uitoefent.

De personeelsgegevens die op deze pagina in aanmerking worden genomen zijn fysieke eenheden en geen voltijdse equivalenten.

## Cijfer 3: Hieronder staat de volgende tabel. Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestandverdeling per leeftijdscategorie.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kolom 1 Leeftijdscategorie | Kolom 2 Medewerkers met een handicap verdeling | Kolom 3 Totaal personeelsbestandverdeling |
| Meer dan 65-jaar oud | 0.47 procent | 0.47 procent |
| De 60 tot 64 jarigen | 20.09 procent | 11.09 procent |
| De 55 tot 59 jarigen | 23.70 procent | 17.48 procent |
| De 50 tot 54 jarigen  | 18.05 procent | 15.25 procent |
| De 45 tot 49 jarigen | 10.20 procent | 13.33 procent |
| De 40 tot 44 jarigen  | 10.83 procent | 12.06 procent |
| De 35 tot 39 jarigen | 8.16 procent | 12.07 procent |
| De 30 tot 34 jarigen | 5.49 procent | 9.55 procent |
| De 25 tot 29 jarigen | 2.51 procent | 6.24 procent |
| De 18 tot 24 jarigen | 0.47 procent | 2.46 procent |

Uit deze cijfers blijkt dat 44.27 procent van de medewerkers met een handicap ouder is dan 55 jaar.

Enkele hypotheses bij de daling van het tewerkstellingscijfer**:**

1. de pensionering van medewerkers met een handicap
2. een daling van het aantal aanwervingen bij de federale overheid
3. Een daling met bijna 25 procent over een periode van 10 jaar van het totale aantal federale ambtenaren.

De personeelsgegevens die op deze pagina in aanmerking worden genomen zijn fysieke eenheden en geen voltijdse equivalenten.

## Cijfer 4: Hieronder staat de volgende tabel. Vergelijkende tabel betreffende het percentage van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestandverdeling volgens statuut:

Definities van de verschillende arbeidsstatuten:

1. Statutaire ambtenaren hebben geen individuele arbeidsovereenkomst. Ze zijn onderworpen aan het specifieke statuut van ambtenaren.
2. Contractuele personeelsleden hebben een arbeidsovereenkomst.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kolom 1 Statuut | Kolom 2 Medewerkers verdeling volgens statuut | Kolom 3 Totaal personeelsbestandverdeling volgens statuut |
| Statutair | 80.88 procent | 79.62 procent |
| Contractueel | 19.12 procent | 20.38 procent |

We kunnen concluderen op basis van deze cijfers dat er geen opmerkelijk verschil is tussen de medewerkers met een handicap en het totale personeelsbestand van de federale overheid qua verdeling van het statuut.

1. Aanbevelingen

Om het tewerkstellingscijfer te doen stijgen en de integratie van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt te verbeteren richt de BCAPH elk jaar aanbevelingen tot de regering. De Commissie wil in dit verslag een aantal prioritaire aanbevelingen voorstellen die rechtstreeks tot de bevoegdheid van de federale regering of van het federaal openbaar ambt behoren.

Het gaat niet om een volledige lijst. Andere factoren, zoals de toegang tot onderwijs en het openbaar vervoer, hebben een impact op de tewerkstellingsmogelijkheden van personen met een handicap. De nationale of regionale Adviesraden “Personen met een handicap” en andere organisaties brengen regelmatig advies uit over deze kwesties.

Bovendien zijn de aanbevelingen met elkaar verbonden. Eén aanbeveling uitvoeren volstaat niet om het verplichte minimum van 3 procent tewerkstelling te bereiken. Daarvoor zullen we op verschillende niveaus tegelijk en geïntegreerd te werk moeten gaan. De BCAPH is eveneens van mening dat de aanwerving van nieuwe medewerkers met een handicap een conditio sine qua non is om het tewerkstellingsquotum van 3 procent te bereiken.

Met de onderstaande aanbevelingen willen we de aanwervingen bevorderen.

Eerste aanbeveling: Nadenken over en onderzoeken van verschillende actiepistes om het huidige systeem van verplichte tewerkstelling van personen met een handicap efficiënter te maken. De Commissie stelt voor om alternatieve maatregelen af te tasten, zoals:

1. het wijzigen van de huidige aanwervingsprocedures:
2. een alternatief systeem om competenties te valideren invoeren
3. de selectieprocedure afstemmen op de beoogde functie en de specifieke behoeften van de kandidaat
4. mogelijkheden voor betaalde stages creëren
5. specifieke financieringswijzen opzetten ter ondersteuning van de aanwerving van personen met een handicap
6. het toepassen van sancties bij niet-naleving van de tewerkstellingsverplichting: De BCAPH wenst een reflectie op gang te brengen om het systeem van sancties te verbeteren, dat kan worden toegepast indien de tewerkstellingsverplichting niet wordt nageleefd. De BCAPH is vragende partij om haar monitoring te kunnen bijschaven dankzij een evolutie van het koninklijk besluit. De aanpassing ervan zou voorafgaan aan de implementatie van een verduidelijkt sanctiemechanisme, dat idealiter ook rekening houdt met de meerjarentendens en tendens per organisatie.

Tweede aanbeveling: De aanwervingskanalen verder optimaliseren, met name door infosessies te organiseren, jobaanbiedingen te bezorgen aan potentiële kandidaten en alle organisaties die personen met een handicap hulp bieden bij het zoeken naar werk (zoals de volgende organisaties: verenigingssector, diensten Beroepsinschakeling van onderwijsinstellingen en gewestelijke instellingen). De toegankelijkheid van de communicatiekanalen en de door Selor georganiseerde testen zouden verbeterd moeten kunnen worden.

Derde aanbeveling: Organisaties aanmoedigen om in alle organisatorische aspecten en HR-processen de dimensie handicap te integreren (zoals actieplannen, personeelsplannen en promoties, bestuurs- of beheersovereenkomsten, contactpunt ‘Handicap’ enzovoort).

Vierde aanbeveling: Ervoor zorgen dat elke organisatie minstens jaarlijks voor alle medewerkers en het management sensibiliseringsacties en acties ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap voert. De BCAPH stelt voor dat het netwerk Federale Diversiteit die acties ondersteunt door er de verantwoordelijke persoon voor het thema handicap en de representatieve verenigingen voor personen met een handicap bij te betrekken.

Vijfde aanbeveling: Een speciaal federaal fonds oprichten om de redelijke aanpassingen van telewerkplekken en werkplekken, gebarentolk, vertalen naar Brailleregels, ‘Klare taal’ en de aanpassing specifieke functiegerelateerde behoeften (bijvoorbeeld van IT-tools te financieren en om expertise op het vlak van redelijke aanpassingen te ontwikkelen. Via dit fonds zou men ook positieve acties en redelijke aanpassingen kunnen financieren.

Zesde aanbeveling: Het mogelijk maken dat personen met een handicap aan het werk blijven of hun terugkeer mogelijk maken na een lange periode van arbeidsongeschiktheid. Alle mogelijke redelijke aanpassingen moeten worden bekeken voor men besluit dat behoud van tewerkstelling niet mogelijk is of een vervroegde pensionering onafwendbaar is, zoals voorgesteld door UNIA in aanbeveling 185. De link naar deze aanbeveling is te vinden in de tabel met links aan het einde van dit document. Voorbeelden van redelijke aanpassingen: aanpassing of verandering van functie, aanpassing van de werkpost, aanpassing van de uurregeling en/of van de werkplek, opnieuw nadenken over de verdeling van het werk binnen het team enzovoort.

Zevende aanbeveling: Informatie over de controle op de raadpleging van de wervingsreserves die de Inspectie van Financiën uitvoert: het BCAPH wenst dat het jaarverslag van de Inspectie van Financiën wordt toegestuurd aan de ministers die belast zijn met de Begroting en de Ambtenarenzaken, met het BCAPH in kopie. Raadpleeg het wetgevend kader met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap voor meer informatie. De link naar dit document is te vinden in de tabel met links aan het einde van dit document.

Achtste aanbeveling: Op basis van een positieve evaluatie hiervan, stelt de BCAPH voor om de maatregelen van de minister van Ambtenarenzaken permanent te maken (zie Huishoudelijk reglement van de Directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning met betrekking tot de selecties en de taalexamens van 4 augustus 2020) om de online testen na het oorspronkelijk geplande jaar verder te kunnen zetten ten behoeve van personen met een handicap onder anderen. De link naar dit reglement is te vinden in de tabel met links aan het einde van dit document. Deze maatregelen maken het mogelijk om online te rekruteren voor een proefperiode van 12 maanden, omwille van de coronaviruspandemie.

Negende aanbeveling: De BCAPH raadt aan om de berekeningsmethode te vereenvoudigen als federale organisaties beroep doen op maatwerkbedrijven, dat mee mag tellen voor hun quotum.

Raadpleeg het wetgevend kader met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap. De link naar dit document is te vinden in de tabel met links aan het einde van dit document.

# Besluit

Als besluit van dit rapport kunnen we concluderen dat het huidige systeem ons niet in staat stelt om de doelstellingen te bereiken die de federale regering zichzelf heeft gesteld.

Aanpassingen aan dit systeem zullen nodig zijn om alle federale overheidsdiensten in staat te stellen hun doelstellingen te bereiken. Bovendien moeten extra financiële middelen beschikbaar worden gesteld om het gewenste beleid te ondersteunen.

# Bijkomende Statistieken

Overeenkomstig de wet ‘Gender mainstreaming’ van 12 januari 2007 wil de BCAPH aandacht schenken aan de genderdimensie in de cijfers die ze publiceert. Het doel is om op termijn meer statistieken te kunnen aanbieden waarbij de genderdimensie wordt bestudeerd.

De BCAPH merkt op dat er een verschil bestaat tussen personeelsleden met een handicap naargelang hun geslacht (vrouw/man).

Deze verschillen weerspiegelen echter alleen de bestaande verschillen in het federaal personeelsbestand wanneer er geen rekening wordt gehouden met operationele functies (die over het algemeen overwegend door mannen bezet worden). In het kader van de BCAPH wordt immers geen rekening gehouden met operationele functies, zoals voorzien in het Koninklijk Besluit.

## Statuut van de werknemers

Als gevolg van het ontbreken van gegevens over het statuut van de personeelsleden van de Federale Politie hebben we deze organisatie in deze statistieken niet mee kunnen rekenen.

Als men kijkt naar het statuut (rechtspositie) van werknemers met een handicap moet worden opgemerkt dat er verhoudingsgewijs meer statutaire personeelsleden zijn bij mannen (83.05 procent) dan bij vrouwen (77.94 procent).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kolom 1 Statuut | Kolom 2 Vrouwelijke medewerkers met een handicap, verdeeld volgens statuut  | Kolom 3 Het totale vrouwelijke personeelsbestand, verdeeld volgens statuut |
| Statutair | 77.94 procent | 75.04 procent |
| Contractueel | 22.06 procent | 24.96 procent |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kolom 1 Statuut | Kolom 2 Mannelijke medewerkers met handicap, verdeeld volgens statuut | Kolom 3 Het totale Mannelijke personeelsbestand, verdeeld volgens statuut |
| Statutair | 83.05 procent | 85.32 procent |
| Contractueel | 16.95 procent | 14.68 procent |

## Functieniveau van de medewerkers

Wat het functieniveau van personeelsleden met een handicap betreft, merkt de BCAPH op dat er verschillen zijn tussen vrouwen en mannen. Een hoger percentage mannen bekleedt functies op niveau A (19.39 procent van de mannen tegenover 15.94 procent van de vrouwen), terwijl een hoger percentage vrouwen functies op niveau B, niveau C en niveau D bekleedt.

Specifiek heeft 21.38 procent van de vrouwen een functie op een niveau B, tegenover 20.22 procent van de mannen. Daarnaast bekleden 30.8 procent van de vrouwen een functie op niveau C, tegenover 28.53 procent van de mannen in het federale ambt. Tenslotte bekleedt 31.88 procent van de vrouwen een functie op niveau D, tegenover 31.86 procent van de mannen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kolom 1 Functieniveau | Kolom 2 Tewerkstellingscijfer van de vrouwelijke medewerkers met een handicap per niveau  | Kolom 3 Tewerkstellingscijfer van het totale vrouwelijke personeelbestand per niveau |
| Niveau A  | 15.94 procent | 28.65 procent |
| Niveau B  | 21.38 procent | 24.63 procent |
| Niveau C  | 30.80 procent | 32.85 procent |
| Niveau D | 31.88 procent | 13.87 procent |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kolom 1 Functieniveau | Kolom 2 Tewerkstellingscijfer van de mannelijke medewerkers met een handicap per niveau | Kolom 3 Tewerkstellingscijfer van het totale mannelijke personeelbestand per niveau |
| Niveau A  | 19.39 procent | 38.41 procent |
| Niveau B  | 20.22 procent | 27.48 procent |
| Niveau C  | 28.53 procent | 23.88 procent |
| Niveau D | 31.86 procent | 10.23 procent |

# Voor meer informatie

Zie de eDIV opleiding (ontwikkeld door Unia) «Een handicap? Denk eraan! ».

De link naar deze opleiding is te vinden in de tabel met links aan het einde van dit document.

# Tabel met links die in het document worden vermeld

|  |  |
| --- | --- |
| Kolom 1 Naam van de link | Kolom 2 URL |
| Koninklijk besluit van 6 oktober 2005 (B.S. van 25.10.2005) houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage | <https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/2005-06-10%20KB_AR%20_2017-09-03%20Loi_0.pdf> |
| Fedweb-pagina over de BCAPH | <https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap/bcaph>  |
| Aanbeveling n°185 van UNIA over het recht op redelijke aanpassingen voor ambtenaren met een handicap | <https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/DEF_AANBEVELING_redelijke_aanpassingen_voor_ziektepensioen_vastbenoemde_ambtenaren_november_2017.pdf>  |
| Huishoudelijk reglement van de Directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning met betrekking tot de selecties en de taalexamens van 4 augustus 2020 | <http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2020080401&table_name=wet>  |
| De eDIV opleiding (ontwikkeld door Unia) ‘Een handicap? Denk eraan!’ | <https://www.ediv.be/theme/unia2019/modules.php?lang=nl>  |

Federale overheidsdienst

Beleid en Ondersteuning

Verantwoordelijke Uitgever Michel Magis

Wettelijk depot D/2020/7737/9 - december 2020

Contact BCAPH carph.bcaph@bosa.fgov.be