

PERSBERICHT

Brussel, 23 mei 2014

Tewerkstelling van personen met een handicap in federale overheid: nieuwe stijging in 2013

In 2013 bedraagt de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in de federale overheid 1,57%. Dit betekent een weliswaar lichte evolutie, maar nog steeds positief ten opzichte van de vorige jaren. Een andere betekenisvolle doorbraak: 10 federale organisaties behalen of overschrijden het quotum van 3% tewerkstelling van personen met een handicap, of het dubbele ten opzichte van de toestand in 2012. Dit blijkt uit het evaluatieverslag 2013 van de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap (BCAPH).

In haar evaluatieverslag voor het jaar 2013, maakt de BCAPH vaststellingen en een analyse over de tewerkstelling van personen met een handicap, gebaseerd op gegevens van 58 federale organisaties. De Commissie geeft de betrokken actoren ook een reeks aanbevelingen, met het oog op de voortzetting van de inspanningen om de aanwerving van personen met een handicap binnen de federale overheid te verbeteren.

Betekenisvolle doorbraak

Over alle sectoren heen, bedraagt de tewerkstellingsgraad van personen van wie erkend wordt dat zij een handicap hebben 1,57% in 2013. Deze graad ligt lichtjes hoger dan de graad die in 2012 (1,54%), 2011 (1,37%), 2010 (1,28%) en 2009 (0,9%) werd opgemeten. Het is 1,51 % met de cijfers van de Federale politie (voor het eerst gemeten in 2013) inbegrepen. “Deze evolutie, die weliswaar licht is, maar steeds positief, toont aan welke de inspanningen zijn die de federale organisaties zich hebben getroost om de tewerkstelling van personen met een handicap te promoten en het quotum van 3% te bereiken dat vooropgesteld wordt door het koninklijk besluit van 5 maart 2007”, zo verduidelijkt Emilie De Smet, Voorzitter van de BCAPH. “Zij is des te belangrijker te benadrukken ten opzichte van de moeilijke context van de federale overheid inzake personeelsvermindering en beperkte financiële middelen”.

In 2013 bereiken of overschrijden 10 federale organisaties dit quotum van 3% (ten opzichte van 5 in 2012):

- het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
- de Hulp- en voorzieningskas ten voordele van de Zeelieden
- de POD Maatschappelijke integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie
- de FOD Personeel en Organisatie
- het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium
- het Ministerie van Defensie
- de Regie der Gebouwen
- de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid
- de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking
- de FOD Economie, KMO's, Middenstand en Energie.

'Top 5' goede praktijken

De BCAPH maakt tevens een overzicht van de acties die door de organisaties werden geïmplementeerd om het stimuleren van de aanwerving en de integratie van personen met een handicap te vergemakkelijken. Bij de meest voorkomende goede praktijken zijn te vinden: de aanwezigheid van een verantwoordelijke diversiteit, de raadpleging van de specifieke aanwervingslijsten van Selor, de organisatie van sensibiliseringsacties diversiteit, de invoering van uurroosters voor het werk van personen met een handicap of nog de aanpassing van de werkposten.

Emilie De Smet: "Deze goede praktijken moeten worden geprezen en aangemoedigd. Zij vormen kostbare inspiratiebronnen voor de organisaties die de tewerkstelling van personen met een handicap in de hand willen werken."

Verworvenheden en uitdagingen

In 2013, ziet de Commissie met tevredenheid dat bepaalde van haar vroegere aanbevelingen werden verwezenlijkt:

- de verplichte raadpleging van de dubbele lijst voor elke aanwerving of indienstneming voor de organisaties die het cijfer van 2% (en 3% in 2014) tewerkstelling van personen met een handicap niet bereiken
- de mogelijkheid van deeltijdse stage voor personen met een handicap
- de inclusie van het VOP ('Vlaamse ondersteuningspremie') certificaat dat door de VDAB wordt uitgereikt inzake de erkenningscriteria van de personen die in de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in aanmerking kunnen worden genomen.

De inspanningen moeten echter worden voortgezet. "Onze verzuchtingen beperken zich niet tot dit", bevestigt Emilie De Smet. "Binnen de federale overheid zijn mannen van niveau D (die over geen enkel diploma beschikken) ouder dan 50 jaar oververtegenwoordigd bij de personen met een handicap. Een bijzondere inzet voor de toekomst betreft de verbetering van de tewerkstelbaarheid van vrouwen met een handicap." De BCAPH richt nog op andere niveaus aanbevelingen tot de betrokken actoren (organisaties, federale regering, verenigingsleven, personen met een handicap) zoals: sensibilisering en communicatie of werken op de rekruterings- en tewerkstellingsremmers voor personen met een handicap.

[Het evaluatieverslag 2013 van de BCAPH is in elektronische versie beschikbaar op Fedweb, het Portaal van het federale personeel](#)

Contact

Anne Schmidt, 02 790 51 36, carph.bcaph@p-o.belgium.be

Met betrekking tot de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het openbaar ambt (BCAPH)

Ingesteld door het koninklijk besluit van 5 maart 2007, heeft de BCAPH als opdracht bij de regering verslag uit te brengen over de toestand van de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt en de regering advies te geven over het beleid ter zake. Zij is tevens belast met de evaluatie van de inspanningen die door de federale organisaties worden geleverd om de doelstelling van 3% te bereiken die voorbehouden is aan de aanwerving van personen met een handicap.

Om haar opdracht tot een goed einde te brengen, is de Commissie paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de overheid en vertegenwoordigers van de vakorganisaties. De diversiteit van de profielen en horizons van haar leden maakt het voor de Commissie mogelijk een specifieke expertise te genieten op het vlak van tewerkstelling van personen met een handicap.