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 2021

Toegankelijke versie voor blinden en slechtzienden.

Inhoudstabel

[1. Introductie 3](#_Toc109981227)

[2. Kerncijfers van 2021: deel 1 6](#_Toc109981228)

[Cijfer 1 : Het Tewerkstellingscijfer van medewerkers met een handicap in het federaal openbaar ambt in 2021 is 1.06 procent. 6](#_Toc109981229)

[Cijfer 2 : Het aantal bijkomende personen met een handicap (in voltijdsequivalenten) dat moet worden aangeworven om het wettelijke quotum van 3 procent te bereiken : 1112. 6](#_Toc109981230)

[Cijfer 3 : Het aantal organisaties dat het quotum van 3 procent tewerkstelling van personen met een handicap bereikt of overstijgt: 1, namelijk de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. 6](#_Toc109981231)

[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 jaren. 6](#_Toc109981232)

[Hieronder staat de volgende tabel. Vergelijkende tabel over het totale personeelsbestand van de federale overheid gedurende de laatste jaren. 7](#_Toc109981233)

[3. Kerncijfers van 2021: deel 2 10](#_Toc109981234)

[Cijfer 1: Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling volgens gender 10](#_Toc109981235)

[Cijfer 2: Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand verdeling per niveau (A, B, C en D). 10](#_Toc109981236)

[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](#_Toc109981237)

[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](#_Toc109981238)

[5. Bijkomende Statistieken 16](#_Toc109981239)

[Statuut van de werknemers 17](#_Toc109981240)

[Functieniveau van de medewerkers 18](#_Toc109981241)

[Leeftijd van de personeelsleden 19](#_Toc109981242)

[6. Tabel met links die in het document worden vermeld 21](#_Toc109981243)

# 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.

Binnen het federaal openbaar ambt bedroeg het aantal personeelsleden met een handicap 1.06 procent in 2021. Dit percentage is een daling in vergelijking met het jaar ervoor. Ondanks verschillende maatregelen om de aanwerving van personen met een handicap in het openbaar ambt aan te moedigen, blijft het gemiddelde structureel onder het quotum van 3 procent.

In dit verband, is het van belang te vermelden dat de BCAPH zich bewust is van de beperkingen van zijn monitoring. Aangezien deze gebaseerd is op vrijwillige verklaringen van werknemers, zoals bepaald in het Koninklijk Besluit, is er een potentiële onderschatting van het aantal werknemers met een handicap in de federale overheidsdienst. Ondanks hun tekortkomingen zijn de door onze commissie voorgestelde cijfers momenteel de meest representatieve gegevens die beschikbaar zijn over de situatie van gehandicapten binnen de federale overheid.

In dit jaarverslag kunt u een waaier aan kwantitatieve gegevens voor het jaar 2021 vinden.

Enkele cijfers vallen op:

1. Slechts 1 organisatie heeft een tewerkstellingscijfer van personen met een handicap, gelijk aan of hoger dan 3 procent. Dit betekent een daling ten opzichte van vorig jaar, toen we nog 2 organisaties telden die aan de quotumregeling voldeden.
2. We hebben 6 organisaties waarvan het tewerkstellingscijfer dichter naar het quotum van 3 procent is toe gegroeid.
3. 43.44 procent van de medewerkers met een handicap is ouder dan 55, tegenover 27.43 procent van het totale personeelsbestand.

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 dertien 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. Vandaar de wens van de commissie om van wal te steken met de sterke aanbeveling om de inclusie van personen met een handicap in de toekomstige bestuursovereenkomsten te integreren. De commissie vindt namelijk dat deze overeenkomsten een strategisch plan met actieplannen moeten voorzien om de tewerkstelling van personen met een handicap in elke organisatie naar 3 procent te brengen.

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.

2021 was een druk jaar op het gebied van diversiteit voor de federale overheid. Wij herinneren ons in het bijzonder de begrotingsenveloppe van 500.000 euro die vice-eerste minister De Sutter ter beschikking heeft gesteld, om de aanpassing van de telewerkposten te financieren. Het jaar 2021 was ook het jaar van de lancering van het Federaal Actieplan Handicap 2021-2024, onder leiding van minister Lalieux. Voorts neemt de BCAPH met voldoening nota van de bereidheid van de politieke kabinetten om haar meer verantwoordelijkheden te geven (met name bij het uitbrengen van adviezen over ontwerp-wijzigingen van koninklijke besluiten).

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.

Michel Magis Voorzitter van de Commissie

# Kerncijfers van 2021: deel 1

De gegevens van 2021 zijn afkomstig van het Infocenter (FOD BOSA). De totale arbeidsparticipatie komt overeen met de verhouding tussen het aantal werknemers met een handicap en het totale aantal werknemers in voltijdsequivalenten. Naast deze gegevens hebben wij dit jaar ook gegevens verkregen van de Federale Politie, uitgedrukt in voltijdsequivalenten

## Cijfer 1 : Het Tewerkstellingscijfer van medewerkers met een handicap in het federaal openbaar ambt in 2021 is 1.06 procent.

Enkele hypotheses bij de stabilisering van het tewerkstellingscijfer:

• de pensionering van medewerkers met een handicap

• een daling van het aantal aanwervingen bij de federale overheid

• een daling met bijna 25 procent over een periode van 10 jaar van het totale aantal federale ambtenaren

## Cijfer 2 : Het aantal bijkomende personen met een handicap (in voltijdsequivalenten) dat moet worden aangeworven om het wettelijke quotum van 3 procent te bereiken : 1112.

## Cijfer 3 : Het aantal organisaties dat het quotum van 3 procent tewerkstelling van personen met een handicap bereikt of overstijgt: 1, namelijk de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

## 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 jaren.

|  |  |
| --- | --- |
| Kolom 1 Jaren | Kolom 2 Het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap |
| 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 |
| 2020 | 1.22 procent |
| 2021 | 1.06 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 |
| 2012 | 78708 |
| 2013 | 77219 |
| 2014 | 75583 |
| 2015 | 70529 |
| 2016 | 68667 |
| 2017 | 67493 |
| 2018 | 66097 |
| 2019 | 64666 |
| 2020 | 64996 |
| 2021 | 64302 |

In absolute cijfers telt de federale overheid 14.406 medewerkers minder in 2021 dan in 2012.

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 |
| FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg | 3.38 procent |
| Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid | 2.88 procent |
| Belgisch Instituut voor Ruimtevaart | 2.56 procent |
| Ministerie van Landsverdediging | 2.10 procent |
| Regie der Gebouwen | 2.06 procent |
| Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering | 1.78 procent |
| Instituut voor de Gelijkheid v. Vrouwen en Mannen | 1.70 procent |
| FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu | 1.55 procent |
| FOD Sociale Zekerheid | 1.54 procent |
| FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie | 1.49 procent |
| FOD Beleid en Ondersteuning | 1.45 procent |
| FOD Mobiliteit en Vervoer | 1.38 procent |
| FAVV | 1.36 procent |
| Kon. Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen | 1.34 procent |
| Federale Pensioendienst | 1.33 procent |
| Koninklijke Bibliotheek van België | 1.32 procent |
| RSVZ | 1.27 procent |
| Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie | 1.24 procent |
| POD Wetenschapsbeleid | 1.24 procent |
| Federaal agentschap voor geneesmiddelen en gezondheidsproducten | 1.22 procent |
| FOD Financiën | 1.11 procent |
| Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België | 1.02 procent |
| Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening | 1.01 procent |
| Federaal Agentschap voor Beroepsrisico’s | 0.98 procent |
| Koninklijk museum voor Midden-Afrika | 0.97 procent |
| FOD Justitie | 0.94 procent |
| Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering | 0.85 procent |
| War Heritage Institute | 0.82 procent |
| Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium | 0.81 procent |
| POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding & Soc. Economie | 0.64 procent |
| Rijksdienst voor Sociale Zekerheid | 0.62 procent |
| Kanselarij van de Eerste Minister | 0.48 procent |
| Federale Politie | 0.48 procent |
| Centrale Dienst voor soc. en cult. actie v.h. ministerie van Landsverdediging | 0.44 procent |
| FOD Binnenlandse Zaken | 0.42 procent |
| Algemeen Rijksarchief en Rijksarchief in de Provinciën | 0.40 procent |
| Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen | 0.19 procent |
| Federaal Planbureau | 0 procent |
| Nationaal Geografisch Instituut | 0 procent |
| Koninklijke Musea van Kunst en Geschiedenis | 0 procent |
| Koninklijke Sterrenwacht van België | 0 procent |
| Controledienst voor de Ziekenfondsen | 0 procent |
| FOD Buitenlandse Zaken | 0 procent |
| Belgisch telematicaonderzoeksnetwerk (BELNET) | 0 procent |
| Koninklijk Meteorologisch Instituut | 0 procent |

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

# Kerncijfers van 2021: deel 2

De personeelsgegevens die op dit deel in aanmerking worden genomen zijn ter informatie fysieke eenheden en geen voltijdse equivalenten.

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

1) 54.34 procent mannen met een handicap

2) 45.66 procent vrouwen met een handicap

Er zijn daarentegen meer vrouwen (56.73 procent) dan mannen (43.27 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 | 19.25 procent | 34.86 procent |
| Niveau B | 23.68 procent | 27.85 procent |
| Niveau C | 29.81 procent | 26.31 procent |
| Niveau D | 27.26 procent | 10.98 procent |

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

## 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 | 0.85 procent | 0.45 procent |
| De 60 tot 64 jarigen | 20.78 procent | 11.43 procent |
| De 55 tot 59 jarigen | 21.81 procent | 15.55 procent |
| De 50 tot 54 jarigen | 18.23 procent | 15 procent |
| De 45 tot 49 jarigen | 11.41 procent | 12.24 procent |
| De 40 tot 44 jarigen | 12.27 procent | 12.58 procent |
| De 35 tot 39 jarigen | 8.01 procent | 12.13 procent |
| De 30 tot 34 jarigen | 4.26 procent | 9.31 procent |
| De 25 tot 29 jarigen | 2.39 procent | 8.22 procent |
| De 18 tot 24 jarigen | 0 procent | 3.07 procent |

Uit deze cijfers blijkt dat 43.44 procent van de medewerkers met een handicap ouder is dan 55 jaar.

## 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.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kolom 1 Statuut | Kolom 2 Medewerkers verdeling volgens statuut | Kolom 3 Totaal personeelsbestandverdeling volgens statuut |
| Statutair | 81.66 procent | 79.49 procent |
| Contractueel | 18.34 procent | 20.51 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: Een strategisch plan ontwikkelen om de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt te verhogen. De vertaalslag maken van dit strategisch plan in de toekomstige bestuursovereenkomsten van federale organisaties en ernaar verwijzen in de overeenkomsten. Ze dienen actieplannen met een stappenplan te vermelden om naar 3 procent van personeelsleden met een handicap in elke federale organisatie toe te werken. Deze plannen moeten worden meegedeeld aan de BCAPH, dat het recht moet hebben om toe te zien op de daadwerkelijke uitvoering van de in de plannen vervatte acties.

Tweede aanbeveling: Op korte termijn verschillende acties opzetten om het huidige systeem van verplichte tewerkstelling van personen met een handicap efficiënter te maken. De Commissie stelt voor om alternatieve maatregelen te onderzoeken, zoals het wijzigen van de huidige aanwervingsprocedures:

* Het invoeren van een alternatief systeem om competenties te valideren.
* Het afstemmen van de selectieprocedure op de beoogde functie en de specifieke behoeften van de kandidaat.
* Het creëren van mogelijkheden voor betaalde stage (voor statutairen, contractuelen én jobstudenten), gelijkgesteld met een arbeidsovereenkomst op het vlak van sociale zekerheid (recht op werkloosheidsuitkering, pensioen…).
* In het kader van de hervorming van de wetenschappelijke adviescommissie voor selectie stelt de BCAPH voor dat deze commissie een evaluatie maakt van de obstakels die het personen met een handicap moeilijk maken om een job bij de overheid te vinden.

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

Vierde aanbeveling: Intensivering van Handistreaming binnen de federale administratie in alle aspecten van haar beheer (organisatorische en logistieke aspecten, personeelsbeheer, enz.) Opzetten van referentiepersonen (contactpunt voor gehandicapten, netwerk van gehandicaptenmanagers, enz.).

Vijfde 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. Er zou een lijst van verenigingen met expertise moeten worden opgesteld en deze moet gedeeld worden met alle federale organisaties.

Zesde aanbeveling: Op basis van een evaluatie van het effect van het eenmalige fonds, een structureel fonds oprichten om financiering en hulp te bieden bij de implementatie van redelijke aanpassingen van (tele)werkplekken, bij functiespecifieke behoeften (bij voorbeeld. gebarentolk, vertaling naar Brailleregels), bij de aanpassing van IT-tools en om expertise op het vlak van redelijke aanpassingen te ontwikkelen. Via dit fonds zou men ook positieve acties en andere types van redelijke aanpassingen kunnen financieren.

De voorwaarden om deze aanpassingen te krijgen, moeten worden herzien om te voldoen aan de antidiscriminatiewetgeving door de definitie van handicap uit het Verdrag van de Verenigde Naties over te nemen.

Zevende 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 enz.

Achtste 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 koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage voor meer informatie. De link naar dit Koninklijk Besluit is te vinden in de tabel met links aan het einde van dit document.

Negende aanbeveling: De mogelijkheid toevoegen van het organiseren van interviews op afstand aan de reeks oplossingen die kunnen worden voorgesteld door het team van de FOD BOSA dat verantwoordelijk is voor het organiseren van redelijke testaanpassingen. Het gebruik van deze oplossing moet door het team Diversiteit worden beoordeeld in het licht van de individuele situatie van elke kandidaat.

Tiende aanbeveling: De BCAPH beveelt aan de zichtbaarheid van personen met een handicap in de communicatiecampagnes van federale organisaties te vergroten (bijvoorbeeld door middel van interne oproepen tot het indienen van getuigenissen). Er moeten interne en externe communicatiecampagnes worden gevoerd om goede praktijken binnen de administratie te bevorderen en doelgroepen aan te trekken tot de federale overheidsdienst. Er moet een intern netwerk worden opgezet om uitwisselingen te vergemakkelijken.

Elfde aanbeveling: Teneinde de BCAPH in staat te stellen een meer proactieve en doeltreffende rol te spelen, verzoekt de BCAPH om versterking van zijn secretariaat. Aanvullende acties zouden dan door de BCAPH kunnen worden ondernomen. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om de organisatie van een evenement of het beoordelen van de mate waarin gevolg wordt gegeven aan de aanbevelingen.

Twaalfde aanbeveling: Specifieke financieringsregelingen invoeren ter ondersteuning van de aanwerving van mensen met een handicap (bv. door ze niet op te nemen in de structurele besparingsmaatregelen in de personeelsbudgetten).

Dertiende aanbeveling: Herziening van het Koninklijk Besluit van 6 oktober 2005.

1. Vaststelling van een meer sociale definitie van invaliditeit (overeenkomstig de definitie van de Verenigde Naties).
2. De methode voor het verzamelen van gegevens aanpassen om cijfers te verkrijgen die nog dichter bij de realiteit liggen en, voor zover mogelijk, de gegevensverzameling automatiseren door gebruik te maken van authentieke bronnen.
3. Een bezinning op gang brengen over de mogelijke gevolgen die een sanctie- en stimuleringsmechanisme zou kunnen hebben voor federale organisaties.
4. Vereenvoudiging van de methode voor de berekening van het gebruik van aangepaste werkbedrijven door een federale organisatie bij de berekening van haar algemeen tarief.

# Bijkomende Statistieken

Overeenkomstig de wet ‘Gender mainstreaming’ van 12 januari 2007 rekent de BCAPH mee aan de genderdimensie in de cijfers die ze publiceert. De link naar die wet is te vinden in de tabel met links aan het einde van dit document. 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. De verschillen tussen personeelsleden met een handicap blijken trouwens kleiner te zijn dan de verschillen binnen de totale beroepsbevolking. We wijzen erop dat er in de berekening geen rekening wordt gehouden met de operationele functies van de federale organisaties (zoals de penitentiaire bewakingsagenten), aangezien ze niet zijn opgenomen in de berekening van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap, 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 (84.59 procent) dan bij vrouwen (78.24 procent).

Hieronder vind je de tabel met de gegevens voor de vrouwen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kolom 1 Statuut | Kolom 2 Vrouwelijke medewerkers met een handicap, verdeeld volgens statuut | Kolom 3 Het totale vrouwelijke personeelsbestand, verdeeld volgens statuut |
| Statutair | 78.24 procent | 75.03 procent |
| Contractueel | 21.76 procent | 24.97 procent |

Hieronder vind je de tabel met de gegevens voor de mannen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kolom 1 Statuut | Kolom 2 Mannelijke medewerkers met handicap, verdeeld volgens statuut | Kolom 3 Het totale Mannelijke personeelsbestand, verdeeld volgens statuut |
| Statutair | 84.59 procent | 85.23 procent |
| Contractueel | 15.41 procent | 14.77 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 en D terwijl een hoger percentage vrouwen functies bekleedt op niveau B en C. 20.38 procent mannen bekleden een functie op niveau A voor 17.91 procent van de vrouwen. Wat betreft de niveau D-functies zijn er 27.59 procent mannen en 26.87 procent vrouwen.

Specifiek heeft 25 procent van de vrouwen een niveau B-functie, tegenover 22.57 procent van de mannen.

Tenslotte bekleedt 30.22 procent van de vrouwen niveau C-functie, tegenover 29.47 procent van de mannen.

Hieronder vind je de tabel met de gegevens voor de vrouwen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 | 17.91 procent | 31.03 procent |
| Niveau B | 25 procent | 27.33 procent |
| Niveau C | 30.22 procent | 29.2 procent |
| Niveau D | 26.87 procent | 12.44 procent |

Hieronder vind je de tabel met de gegevens voor de mannen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 | 20.38 procent | 39.88 procent |
| Niveau B | 22.57 procent | 28.53 procent |
| Niveau C | 29.47 procent | 22.53 procent |
| Niveau D | 27.59 procent | 9.06 procent |

## Leeftijd van de personeelsleden

Als men naar de leeftijdsverdeling kijkt van de federale personeelsleden met een handicap, blijkt er dat de mannen ouder zijn dan de vrouwen uit deze doelgroep. Het is namelijk zo dat 44.83 procent van de mannelijke personeelsleden met een handicap ouder is dan 54, terwijl 41.80 procent van de vrouwelijke personeelsleden met een handicap 55 of ouder zijn.

Hieronder vind je de tabel met de gegevens voor de vrouwen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kolom 1 Leeftijdscategorie | Kolom 2 Tewerkstellingscijfer van de vrouwelijke medewerkers met een handicap per leeftijdscategorie | Kolom 3 Tewerkstellingscijfer van het totale vrouwelijke personeelbestand per leeftijdscategorie |
| Meer dan 65-jaar oud | 0.75 procent | 0.31 procent |
| De 60 tot 64 jarigen | 17.54 procent | 10.42 procent |
| De 55 tot 59 jarigen | 23.51 procent | 15.64 procent |
| De 50 tot 54 jarigen | 18.28 procent | 15.10 procent |
| De 45 tot 49 jarigen | 14.18 procent | 12.08 procent |
| De 40 tot 44 jarigen | 11.19 procent | 12.5 procent |
| De 35 tot 39 jarigen | 9.33 procent | 12.22 procent |
| De 30 tot 34 jarigen | 4.10 procent | 9.3 procent |
| De 25 tot 29 jarigen | 1.12 procent | 8.92 procent |
| De 18 tot 24 jarigen | 0 procent | 3.51 procent |

Hieronder vind je de tabel met de gegevens voor de mannen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kolom 1 Leeftijdscategorie | Kolom 2 Tewerkstellingscijfer van de mannelijke medewerkers met een handicap per leeftijdscategorie | Kolom 3 Tewerkstellingscijfer van het totale mannelijke personeelbestand per leeftijdscategorie |
| Meer dan 65-jaar oud | 0.94 procent | 0.64 procent |
| De 60 tot 64 jarigen | 23.51 procent | 12.76 procent |
| De 55 tot 59 jarigen | 20.38 procent | 15.44 procent |
| De 50 tot 54 jarigen | 18.18 procent | 14.88 procent |
| De 45 tot 49 jarigen | 9.09 procent | 12.46 procent |
| De 40 tot 44 jarigen | 13.17 procent | 12.68 procent |
| De 35 tot 39 jarigen | 6.09 procent | 12.01 procent |
| De 30 tot 34 jarigen | 4.39 procent | 9.32 procent |
| De 25 tot 29 jarigen | 3.45 procent | 7.30 procent |
| De 18 tot 24 jarigen | 0.29 procent | 2.50 procent |

# Tabel met links die in het document worden vermeld

|  |  |
| --- | --- |
| Kolom 1 Naam van de link | Kolom 2 URL |
| 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> |
| Wet Gender mainstreaming | https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/gender\_mainstreaming/wet\_gender\_mainstreaming |
| 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> |
| Tabel betreffende de evolutie van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap per organisatie | https://fedweb.belgium.be/nl/over\_de\_organisatie/over\_de\_federale\_overheid/diversiteit-binnen-de-federale/thema-s/personen\_met\_handicap/bcaph |

Federale overheidsdienst

Beleid en Ondersteuning

Verantwoordelijke Uitgever Michel Magis

Wettelijk depot D/2022/7737/4 - Mei 2022

Contact BCAPH [carph.bcaph@bosa.fgov.be](mailto:carph.bcaph@bosa.fgov.be)