



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

EVALUATIEVERSLAG 2011



INHOUDSTAFEL

INLEIDING	4
DEEL I: CONTEXT	5
1. WETGEVEND KADER	6
1.1. Op internationaal vlak: Het bevorderen van de toegang tot werk voor personen met een handicap en het vermijden van elk vorm van discriminatie	6
1.1.1. Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap ..	7
1.1.2. De opvolging van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap	7
1.2. Op nationaal vlak: Het koninklijk besluit van 5 maart 2007 tot organisatie van de werving van personen met een handicap in het federaal administratief openbaar ambt	9
1.2.1. Contextelementen	9
1.2.2. Het koninklijk besluit onder de loep genomen	9
2. HET WERK VAN DE COMMISSIE IN 2011	10
DEEL II: ANALYSE VAN DE GEGEVENS 2011	11
1. KWANTITATIEVE ANALYSE	12
1.1. Responsgraad	12
1.2. Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap	12
1.3. Attest	13
1.4. Niveau	14
1.5. Geslacht	15
2. KWALITATIEVE ANALYSE	16
DEEL III: AANBEVELINGEN	18
1. TRANSVERSALE BENADERING	19
2. WERKEN AAN DE DREPELS BIJ DE INSTROOM	20
3. WERKEN AAN DE INTERNE DREPELS	20
4. VOOR DE VOORTZETTING VAN HET WERK VAN DE COMMISSIE	21
DEEL IV: BIJLAGEN	22
BIJLAGE 1. Koninklijk besluit van 5 maart 2007 en Verslag aan de Koning	23
BIJLAGE 2. Tabellen met de gegevens verstrekt door de organisaties	32
2.1. Federale overheidsdiensten (FOD's) en programmatorische overheidsdiensten	32
2.2. Wetenschappelijke instellingen (WI)	38
2.3. Openbare instellingen van sociale zekerheid (OISZ)	41
2.4. Instellingen van openbaar nut (ION)	46

INLEIDING

De Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) begon haar activiteiten begin 2009. Het document dat voor u ligt, is het derde evaluatieverslag van de Commissie en is gebaseerd op de gegevens ingezameld in 2011. Het is nog steeds het resultaat van uitwisselingen, van dialoog en van de bereidheid van elk van de leden van de BCAPH om samen iets op te bouwen. Ze is samengesteld uit actoren die elk hun eigen ervaring hebben en van een verschillende achtergrond komen (vakbonden, overheidsorganen, verenigingssector en politiek). Haar actiegebied is geschikt voor de invoering van transversale en georganiseerde benaderingen in een logica van “mainstreaming” van de handicap.

De reflecties en de aanbevelingen van de Commissie die in dit verslag worden voorgesteld passen voor alles in een wetgevende en regelgevende context die evolueert naar een grotere erkenning van de rechten van personen met een handicap (zie deel I – Context). Vervolgens steunen ze op een benadering van de situatie van de tewerkstelling van personen met een handicap in de federale overheid (zie deel II – Analyse van de gegevens 2011). Tot slot geeft de Commissie ruchtbaarheid aan haar werk door haar verslag af te sluiten met een toekomstgerichte visie (zie deel III – Aanbevelingen).

In 2011 bedroeg de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt 1,37%. Dit cijfer toont een vooruitgang die weliswaar licht, maar toch bemoedigend is, ten opzichte van de situatie in de twee vorige jaren: in 2010 bedroeg de tewerkstellingsgraad 1,28% en in 2009 0,9%.

De tewerkstellingsgraad mag zeker niet het enige criterium zijn waar rekening mee wordt gehouden om de inspanningen om het 3%-streefcijfer te halen, te evalueren. Het is om deze reden dat de Commissie de acties die de organisaties ondernemen om de aanwerving van personen met een handicap te stimuleren en hun integratie te vergemakkelijken, onder de aandacht wil brengen. Deze acties zijn indicatoren voor en vergemakkelijken de professionele integratie van de persoon met een handicap. De Commissie kan echter niet aanvaarden dat organisaties die niet aan het quotum geraken geen enkele stap zetten om de door het koninklijk besluit vastgelegde doelstellingen te bereiken. Vanaf 2012 zal de Commissie als opdracht hebben na te denken over een doeltreffender systeem voor het raadplegen en aanwerven van kandidaten.

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

Michel Magis,

Voorzitter a.i. van de BCAPH

Deel I
CONTEXT

1. WETGEVEND KADER

De Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) brengt enkele belangrijke principes in herinnering. Het zijn stuk voor stuk bakens die het geleverde werk dat we in dit verslag voorstellen hebben begeleid.

Er bestaan meerdere basisteksten die belangrijke elementen bekrachtigen met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap.

1.1. OP INTERNATIONAAL VLAK... HET BEVORDEREN VAN DE TOEGANG TOT WERK VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP EN HET VERMIJDEN VAN ELKE VORM VAN DISCRIMINATIE

1.1.1. Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap

Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap en de Europese richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep zijn internationale referentieteksten. Dit VN-verdrag, dat op 13 december 2006 werd goedgekeurd en in juli 2009 door België bekrachtigd, heeft als doel het volle en gelijke genot van alle rechten van de mens en van alle fundamentele vrijheden door personen met een handicap te bevorderen, te beschermen en te verzekeren en de eerbied voor hun inherente waardigheid te bevorderen.

De algemene beginselen van deze basistekst, voorgesteld in artikel 3, zijn:

- respect voor de inherente waardigheid, persoonlijke autonomie, met inbegrip van de vrijheid zelf keuzes te maken en de onafhankelijkheid van personen
- non-discriminatie
- volledige en daadwerkelijke participatie aan en opname in de samenleving
- respect voor verschillen en aanvaarding dat personen met een handicap deel uitmaken van de mensheid en menselijke diversiteit
- gelijke kansen
- toegankelijkheid
- gelijkheid van man en vrouw
- respect voor de zich ontwikkelende capaciteiten van kinderen met een handicap
- eerbiediging van het recht van kinderen met een handicap op het behoud van hun eigen identiteit.

De beginselen van gelijkheid en non-discriminatie die in artikel 5 van het Verdrag worden voorgesteld, bepalen dat de Staten die Partij zijn alle passende maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat ze **redelijke aanpassingen** verrichten om gelijkheid te bevorderen en discriminatie uit te schakelen.

De tekst van de Richtlijn 2000/78/EG gaat precies dezelfde kant op en beschrijft dit concept van redelijke aanpassing (artikel 5):

“Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd”.

Met betrekking tot **werk en werkgelegenheid** (artikel 27 van het Verdrag en artikel 3 van de Richtlijn 2000/78/EG) erkennen de Staten die Partij zijn aan de personen met een handicap het recht op werk. Dit houdt concreet in de mogelijkheid om in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open zijn, waarbij niemand wordt uitgesloten en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap. Ze waarborgen en bevorderen de verwezenlijking van het recht op werk, met inbegrip van personen die gehandicapt raken tijdens de uitoefening van hun functie, door het nemen van passende maatregelen, onder meer door middel van wetgeving. Deze maatregelen hebben met name tot doel:

- discriminatie op grond van handicap te verbieden met betrekking tot alle aangelegenheden betreffende alle vormen van werkgelegenheid, waaronder de voorwaarden voor de werving, aanstelling en indiensttreding, voortzetting van het dienstverband, carrièremogelijkheden en een veilige en gezonde werkomgeving;
- het recht personen met een handicap te beschermen om op voet van gelijkheid met anderen te genieten van rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden, met inbegrip van gelijke kansen en gelijke verloning voor werk van gelijke waarde, een veilige en gezonde werkomgeving, waaronder bescherming tegen intimidatie, alsmede de mogelijkheid tot rechtsherstel bij grieven;
- de kans op werk en carrièremogelijkheden voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen, alsmede hen te ondersteunen bij het vinden, verwerven en behouden van werk, dan wel de terugkeer naar werk;
- personen met een handicap in dienst te nemen in de publieke sector;
- te waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.

Deze twee belangrijke teksten waren een grote bron van inspiratie voor de **federale verwezenlijkingen** om de toegang tot werk voor personen met een handicap en de strijd tegen elke vorm van discriminatie te bevorderen:

- algemene antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 (non-rationale motieven waaronder handicap, omzetting van de richtlijn 2000/78/EG)
- antiracismewet van 10 mei 2007 (omzetting van de richtlijn 2000/43/EG)
- genderwet (omzetting van de richtlijn 76/207/EEG, gewijzigd door de richtlijn 2002/73/EG, en van de richtlijn 2004/113/EG).

1.1.2. De opvolging van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap

Tijdens het Belgisch voorzitterschap heeft de Europese Unie belangrijke stappen gezet met betrekking tot de uitvoering van het Verdrag. Zo heeft de Europese Raad van 2 december 2010 de “Gedragscode tussen de Raad, de lidstaten en de Commissie tot vaststelling van interne regelingen voor de uitvoering door en de vertegenwoordiging van de Europese Unie met betrekking tot het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap” aangenomen¹. Deze **Gedragscode** was de conditio sine qua non voor de ratificatie van het VN-Verdrag door de Europese Unie, die plaatsvond op 23 december 2010.

Ook op Belgisch niveau werd er belangrijke vooruitgang geboekt. Het Verdrag bepaalt o.a. het volgende: “States Parties, in accordance with their system of organization, shall designate one or more focal points within government for matters relating to the implementation of the present Convention, and shall give due consideration to the establishment or designation of a coordination mechanism within government to facilitate related action in different sectors and at different levels.” (artikel 33.1 van het Verdrag). Zowel de federale overheid als de gemeenschappen en gewesten hebben deze contactpunten aangesteld binnen hun administraties. Bij de federale overheid is het contactpunt de **FOD Sociale Zekerheid**. Deze werd tevens aangewezen als “**inter-federale coördinatiestructuur**”, in overleg met de gemeenschappen en de gewesten. De FOD Sociale Zekerheid heeft de federale organisaties bovendien gevraagd om intern een “Handicap”-contactpunt aan te stellen.

¹ Cf. Publicatieblad van de Europese Unie, 15/12/2010, C 340/11 [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:340:0011:0015:NL:PDF>]

Naast het mechanisme voor federale en inter-federale coördinatie en na de Interministeriële Conferentie van 12 juli 2011 besloten de federale staat, de gemeenschappen en de gewesten het mandaat van het **onafhankelijke mechanisme** (Artikel 33.2 van het Verdrag), dat instaat voor het bevorderen, beschermen en waarborgen van de opvolging van de toepassing van het Verdrag, toe te kennen aan het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding. Deze onafhankelijke overheidsinstelling is sinds 2003 bevoegd inzake handicap krachtens de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Ze heeft een jarenlange ervaring en expertise in dit verband.

Concreet uiten de drie opdrachten van het onafhankelijke mechanisme zich als volgt²:

- de **bevorderings**opdracht bestaat erin de betrokken personen met een handicap, organisaties en verenigingen en het grote publiek te informeren en te sensibiliseren inzake het bestaan van het Verdrag, de benadering ervan en de rechten die het garandeert. Deze opdracht omvat zowel algemene sensibiliserings- en informatieactiviteiten m.b.t. het Verdrag voor de handicapsector en het grote publiek als meer gerichte acties om de realisatie van specifieke rechten te bevorderen.
- de **beschermings**opdracht heeft als doel op volkomen onafhankelijke wijze juridisch advies te verstrekken en begeleiding te bieden voor personen die van mening zijn dat hun rechten geschonden werden. Het gaat om activiteiten zoals de behandeling van individuele klachten of bemiddeling, juridische hulp, tussenkomsten door derden voor de rechtbanken, ... Het onafhankelijke mechanisme kan dus van elke burger klachten ontvangen en toegang krijgen tot de nodige gegevens om deze te evalueren en eventueel aanbevelingen voor te leggen aan de overheden.
- de **opvolgings**opdracht ("monitoring") bestaat er dan weer in na te gaan of de wetgeving, het beleid en de nationale praktijken in overeenstemming zijn met het Verdrag. Hij heeft eveneens als doel de doeltreffendheid te beoordelen van de maatregelen die de staat heeft getroffen om een optimale toepassing van het Verdrag op nationaal vlak te garanderen. Deze opdracht krijgt concreet vorm in activiteiten zoals het verzamelen van gegevens, de introductie van indicatoren die berusten op de rechten van de mens, de aanvaarding van aanbevelingen, de lancering van studies of onderzoeken over de ervaringen van personen met een handicap, het voorstellen van strategische oriëntaties aan beleidsmakers en verkozenen, ...

Om de hem toevertrouwde opdracht zo goed mogelijk te vervullen, heeft het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding een dispositief op touw gezet dat bestaat uit een specifiek hiervoor opgerichte dienst en een begeleidingscommissie.

Tot slot diende België in juli 2011 zijn eerste **periodieke rapport** in bij het Comité inzake de rechten van personen met een handicap van de Verenigde Naties. Dit rapport werd geschreven op basis van de bijdrages van alle federale en gefedereerde entiteiten van ons land. Het geeft een overzicht van de maatregelen die België tot nu toe heeft genomen om de rechten van personen met een handicap te verwezenlijken.

² <http://www.diversiteit.be/?action=onderdeel&onderdeel=282&titel=Convention+ONU+Handicap&setLanguage=1>

1.2. OP NATIONAAL VLAK... HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 5 MAART 2007 TOT ORGANISATIE VAN DE WERVING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP IN HET FEDERAAL ADMINISTRATIEF OPENBAAR AMBT

1.2.1. Contextelementen³

België neemt al sinds vele jaren deel aan acties om alle vormen van discriminatie te bestrijden, meer bepaald op het gebied van de toegang tot en het behouden van werk.

In zijn eerste actieplan Diversiteit 2005-2007 herhaalde de regering zijn engagement om aan iedereen de mogelijkheid te bieden om *“zijn talenten te ontwikkelen door te strijden tegen discriminatie tegenover “achtergestelde” groepen zoals personen van buitenlandse herkomst en personen met een handicap”*.

In de daaropvolgende actieplannen van de federale overheid (actieplan 2009-2010⁴ en actieplan 2011-2014⁵) stond de kwestie van de tewerkstelling van personen met een handicap steeds centraal.

Als de regering de tewerkstelling van personen met een handicap wil aanmoedigen, is het bovendien belangrijk dat de federale staat als werkgever op dit vlak een voorbeeldfunctie vervult. Ondanks het feit dat er sinds 1972 een beleid bestaat inzake de tewerkstelling van personen met een handicap in de federale administraties, blijft de uitdaging enorm. Het is dus belangrijk om het beleid inzake de tewerkstelling van personen met een handicap te analyseren en daarbij rekening te houden met de gemaakte vorderingen op het vlak van de strijd tegen discriminatie en de evolutie van de Europese rechtspraak inzake positieve acties.

1.2.2. Het koninklijk besluit onder de loep genomen

Artikel 3 van het koninklijk besluit van 5 maart 2007 bepaalt dat de overheidsdiensten voor **3% van hun personeelsbestand** personen met een handicap moeten tewerkstellen. 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 van het volledige departement en niet in functie van eventuele onderafdelingen die zouden kunnen bestaan binnen dit personeelsplan.

In zijn artikel 4 richt het koninklijk besluit een **Commissie** op die paritair samengesteld is uit vertegenwoordigers van de overheid en vertegenwoordigers van de vakorganisaties. Ze heeft als taak verslag uit te brengen aan de regering over de situatie van de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt en de regering te adviseren over het beleid. Ook is ze belast met het evalueren van de inspanningen die de organisaties hebben geleverd om het streefcijfer van 3% te halen. Hiertoe moet ze met name de kenmerken van de gezochte functies, de situatie op de arbeidsmarkt en de stand van de wervingsreserves in aanmerking nemen. Slechts indien de organisatie duidelijk geen inspanningen heeft geleverd, kan de Commissie aan de instanties die als taak hebben toe te zien op de naleving van de verplichtingen, vragen het sanctioneringsmechanisme in werking te stellen. Indien de Commissie oordeelt dat de inspanningen van de organisatie duidelijk onvoldoende zijn, kunnen de overheden belast met de controle van de personeelsplannen beslissen om de geplande rekruteringen te weigeren.

³ Cf. Bijlage 1. Koninklijk besluit van 5 maart 2007 en Verslag aan de Koning

⁴ http://www.fedweb.belgium.be/nl/publicaties/broch_po_actieplan_diversiteit.jsp

⁵ http://www.fedweb.belgium.be/nl/publicaties/broch_po_actieplan_diversiteit_2011_2014.jsp

2. HET WERK VAN DE COMMISSIE IN 2011

De Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap (BCAPH) werd iets minder dan twee jaar na de verschijning in het Belgisch Staatsblad van het koninklijk besluit van 5 maart 2007 (Belgisch Staatsblad van 16 maart 2007) opgericht. Ze is dus operationeel sinds 2009. Via haar activiteiten ijvert de Commissie voor de verwezenlijking van een dynamisch aanwervingsbeleid van personen met een handicap bij de federale overheid.

In 2011 bleef de Commissie verder **vergaderingen** houden om de tewerkstellingsgraad van **personen met een handicap** bij de federale overheid op te volgen en bij te houden. Haar **reflectie** over de factoren die de aanwerving of de blijvende tewerkstelling van personen met een handicap in de weg kunnen staan, vormt eveneens een belangrijk deel van haar activiteiten.

De opmaak en de publicatie van het **tweede evaluatieverslag van de Commissie**, ditmaal over **het jaar 2010**, was één van de realisaties. Voor elk geanalyseerd aspect uit het verslag, dacht de Commissie na over indicatoren die zouden kunnen dienen als basis om te bespreken met de verschillende instellingen. Op die manier beschikt de Commissie over gegevens om het verslag van het jaar 2011 op te stellen en om in 2012 te evalueren welke weg werd afgelegd in vergelijking met gegevens die ze in de voorgaande jaren inzamelde.

De Commissie heeft eveneens gegevens over de tewerkstelling van personen met een handicap in de federale organisaties **voor het jaar 2011 ingezameld**. Zoals in 2010 werd deze gegevensinzameling in handen gegeven van de FOD P&O. De FOD P&O stuurde voor de gegevensinzameling een template naar de federale organisaties. Er werd hen gevraagd gegevens te verstrekken over:

- het aantal medewerkers met een handicap in dienst (situatie op 31 december 2011)
- de verdeling volgens het geslacht, het niveau en het type handicapattest en de personeelsgegevens (totaal personeelsbestand)
- de instroom en de uitstroom. Hiermee wordt bedoeld het aantal medewerkers die de organisatie verlaten of vervoegd hebben
- de inspanningen van de organisatie om haar tewerkstellingsgraad van personen met een handicap te verhogen.

Dankzij de gegevens die de FOD P&O inwon voor het jaar 2011, deed de Commissie een reeks **vaststellingen**, ontdekte een aantal belangrijke **tendensen** (zie Deel II - Analyse van de gegevens 2011) en kon ze **aanbevelingen** formuleren ter verbetering van de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (zie Deel III - Aanbevelingen).

Deel II
**ANALYSE VAN
DE GEGEVENS
2011**

In dit deel wordt er een analyse aangeboden op basis van de gegevens van 56 federale organisaties. Deze analyse reflecteert de situatie op 31 december 2011.

De methodes voor het verzamelen van gegevens over de tewerkstelling van personen met een handicap verschillen tussen het eerste jaar (2009) en de twee daaropvolgende jaren (2010 en 2011). De Commissie verduidelijkt dus dat de gegevensinzamelingen van 2009 enerzijds en van 2010 en 2011 anderzijds niet volledig vergelijkbaar zijn, behalve de statistieken over het aantal medewerkers in functie in de federale organisaties. De methode van de gegevensinzamelingen in 2010 en 2011 is echter wel volledig vergelijkbaar.

1. KWANTITATIEVE ANALYSE

1.1. RESPONSGRAAD

De Commissie stelt vast dat **56 ondervraagde instellingen (100%)** gereageerd hebben op de vraag om gegevens te verstrekken over de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap⁶.

Enkele vaststellingen :

- de Commissie gaat opnieuw uit van de hypothese dat de voorzitters, de P&O-directeurs en de diversiteitsverantwoordelijken belangrijke actoren zijn die een doorgeevende rol vervullen bij de verzameling van gegevens op initiatief van de BCAPH.
- de responsgraad in 2011 (100%) is dezelfde als die in 2010 en ligt hoger dan die van 2009 (84,5%). Het verschil tussen de responsgraad in 2011 en 2010 enerzijds en in 2009 anderzijds valt wellicht te verklaren door het feit dat er in 2009 een andere methode gebruikt werd om de gegevens in te zamelen en dat de onderzoeken die in 2011 en 2010 gevoerd werden methodologisch gezien minder tijdrovend waren dan het onderzoek in 2009.

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 1,37%**. Dit is hoger dan de tewerkstellingsgraad in 2010 (1,28%) en in 2009 (0,9%). Voor een meer gedetailleerde benadering per organisatie verwijst de Commissie de lezer naar de tabellen die bij dit verslag zijn gevoegd⁶.

Om de evoluties van de tewerkstellingsgraad binnen de verschillende organisaties te verklaren kunnen de volgende hypothesen naar voren geschoven worden :

- de bekomen gegevens over de instroom en de uitstroom, m.a.w. het aantal medewerkers met een handicap die een organisatie verwoegd of verlaten hebben, volstaan niet om een volledige verklaring te geven voor het dalen of het globale stijgen van de tewerkstellingsgraad van de medewerkers met een handicap,
- de daling van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in een aantal organisaties valt te verklaren door de pensionering van medewerkers met een handicap,
- de verhoging van de tewerkstellingsgraad zou kunnen verklaard worden door nieuwe aanwervingen van medewerkers met een handicap of doordat medewerkers die reeds in dienst waren, zichzelf nu wel opgaven als persoon met een handicap maar niet tijdens de vorige enquêtes.

Het is interessant om het verband vast te stellen tussen de percentages van de organisaties (basis = 56, een cijfer dat overeenstemt met de 56 organisaties die deelnamen aan de gegevensverzameling) en die van de effectieve tewerkstelling van personen met een handicap.

⁶ Cf. Bijlage 2. Tabellen met de gegevens verstrekt door de organisaties.

Type organisatie	0 % < ... < 0,99%		1% < ... < 1,99 %		2% < ... < 2,99 %		3% et + de 3 %	
	N	%	N	%	N	%	N	%
FOD's/POD's ⁷	4	23,53%	5	29,41%	5	29,41 %	3	17,65%
WI ⁸	9	69,23%	2	15,39%	1	7,69 %	1	7,69%
ION ⁹	5	45,45%	3	27,27%	1	9,10 %	2	18,18%
OISZ ¹⁰	6	40%	8	53,33%	1	6,67 %	0	0%
TOTAAL	24	42,86%	18	32,14%	8	14,29%	6	10,71%

Uit deze gegevens blijkt dat:

- **42,86%** van de organisaties die aan de gegevensinzameling hebben deelgenomen zich tussen 0% en 0,99% situeren
- **32,14%** van de organisaties zich tussen 1% en 1,99% situeren
- **14,29%** van de organisaties zich tussen 2% en 2,99% situeren
- **10,71%** van de organisaties een resultaat van 3% of meer behalen.

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 berekeningsbasis voor de tewerkstellingsgraad stemt overeen met de gegevens die verstrekt zijn door de organisaties of, indien dat niet het geval was, met de gegevens die beschikbaar zijn in P-data¹¹ (door de operationele functies die door de betrokken organisaties gecommuniceerd werden eruit te halen).

In vergelijking met de enquête van 2010, waar 50,9% van de organisaties een tewerkstellingsgraad had die gelijk was aan of hoger lag dan 1%, is er in 2011 een lichte evolutie: 57,14% van de organisaties haalt nu dat niveau.

1.3. ATTEST

De gegevens over de attesten voor een handicap worden niet altijd perfect ingevuld. Soms ontbreken er gegevens en aangezien dit een voorwaarde is volgens het koninklijk besluit van 5 maart 2007 om in aanmerking te komen in het kader van het quotum, kan dit tot problemen leiden. Bovendien ligt het aantal attesten voor een organisatie vaak veel hoger dan het aantal fysieke eenheden, wat verklaard wordt door het feit dat een persoon meerdere verschillende attesten kan hebben.

⁷ FOD/POD : Federale en programmatorische overheidsdiensten

⁸ WI : Wetenschappelijke instellingen

⁹ ION : Instellingen van openbaar nut

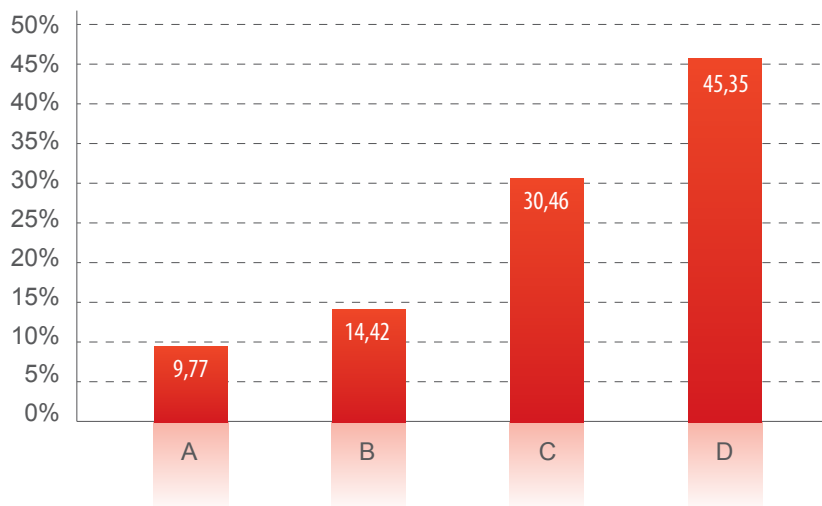
¹⁰ OISZ : Openbare instellingen van sociale zekerheid

¹¹ www.pdata.be

1.4. NIVEAU

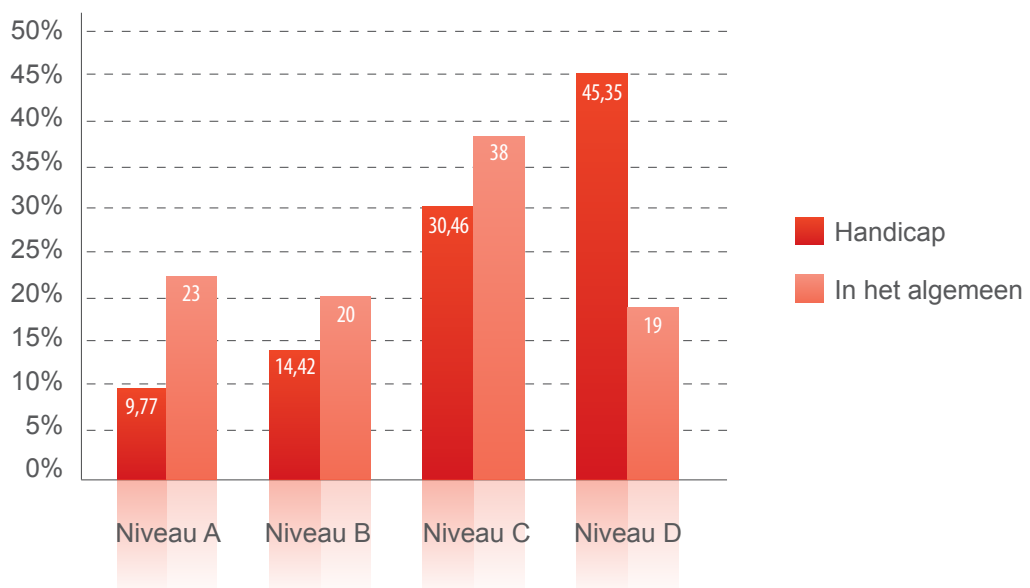
Zoals de grafiek hieronder aangeeft zijn de niveaus D en C ook in 2011 oververtegenwoordigd in de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt. Volgens de cijfers gaat het om iets meer dan 45% niveaus D, iets meer dan 30% niveaus C en iets minder dan 10% niveaus A.

Verdeling van de medewerkers met een handicap per niveau (in %) - gegevens BCAPH



De vergelijking van de gegevens en die beschikbaar in Pdata (op 1 januari 2012) laat duidelijk **een oververtegenwoordiging zien van de personen met een handicap in het niveau D en een ondervertegenwoordiging in de niveaus A en B**, wat de gedane vaststelling inderdaad bevestigt. De meeste personen met een handicap werken in de niveaus C en D, niveaus waar er in de toekomst minder banen zullen zijn.

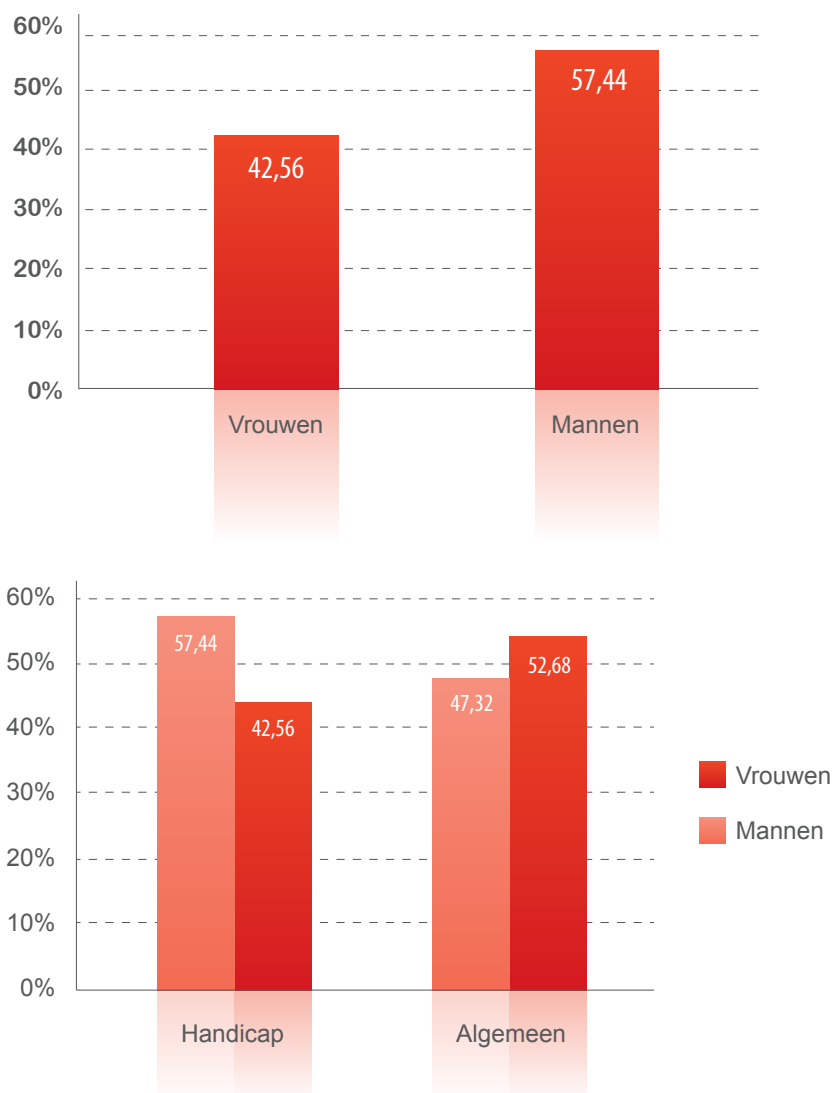
Verdeling van het personeel van de federale overheid per niveau (in %) - Pdata-gegevens - en van de medewerkers met een handicap per niveau (in %) - gegevens BCAPH



1.5. GESLACHT

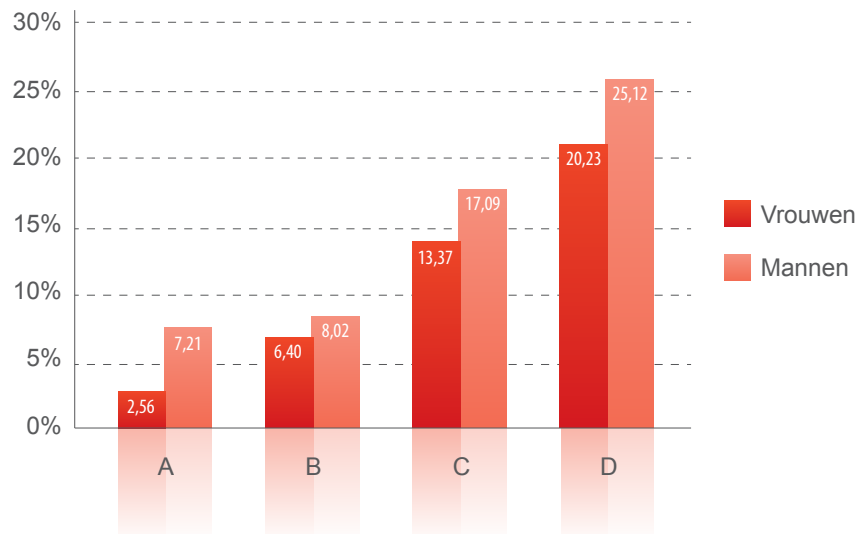
De resultaten van de gegevensverzameling tonen een verhouding van **57,44% mannen** en **42,56% vrouwen** met een handicap tegenover respectievelijk **47,32%** en **52,68%** personeelsleden van het federaal openbaar ambt (Pdata-gegevens op 1 januari 2012). In tegenstelling tot het hele federaal openbaar ambt, waar het evenwicht man-vrouw bijna bereikt is, zijn vrouwen met een handicap licht ondervertegenwoordigd in vergelijking met mannen met een handicap.

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



Wat betreft de verdeling van mannen en vrouwen met een handicap per niveau, stelt de Commissie vast dat deze verdeling vrij vergelijkbaar is met die die werd opgemeten in 2010 en 2009: de vrouwen blijven op alle niveaus ondervertegenwoordigd ten opzichte van de mannen, en in het bijzonder op het niveau A.

Verdeling van de medewerkers met een handicap per geslacht en per niveau (in %)



Zoals de Commissie reeds benadrukte in haar eerste evaluatieverslag, stellen de vertegenwoordigers van de sector van personen met een handicap vast dat er vandaag meer vrouwen met een handicap zijn die werk zoeken dan in het verleden. Het verbeteren van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van vrouwen met een handicap is dus een belangrijke uitdaging.

2. KWALITATIEVE ANALYSE

Zoals eerder reeds vermeld, bestaat de missie van de BCAPH erin verslag uit te brengen aan de regering over de situatie van de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt en hem te adviseren over het beleid ter zake. Ze staat eveneens in voor het evalueren van de inspanningen die de organisaties leveren om het streefcijfer van 3% tewerkstelling van personen met een handicap te halen.

Daartoe heeft de Commissie de federale organisaties gevraagd, naast de cijfergegevens, de **inspanningen die ze geleverd hebben om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen, uitdrukkelijk te vermelden.**

De Commissie stelt vast dat er meer wordt bericht over de geleverde inspanningen. Met andere woorden: meer organisaties hebben de BCAPH uitleg verschaft over de acties die ze ondernomen hebben om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen.

De grafiek hieronder vestigt de aandacht op de inspanningen die de organisaties geleverd hebben om de aanwerving van personen met een handicap te stimuleren of hun integratie te vergemakkelijken. De voornaamste acties die werden ondernomen houden verband met:

- de aanpassingen van de werkposten
- de toegankelijkheid (tolk, brailleondersteuning, experts, gebouwen, ...)
- de raadpleging van de specifieke reserves van Selor
- de aanstelling van diversiteitsverantwoordelijken/"Handicap"-contactpunten
- de interne en externe communicatie en het externe netwerk (FOD P&O)

Inspanningen geleverd door de organisaties ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap (in absolute cijfers)



De Commissie benadrukt het feit dat sommige organisaties waar de tewerkstellingsgraad van medewerkers met een handicap laag ligt of zelfs onbestaande is, toch verklaren acties te ondernemen om mee te werken aan de integratie van personen met een handicap in het beroepsleven. De BCAPH beklemtoont dus, los van de louter kwantitatieve evaluatie, het belang van evaluatie van de kwalitatieve acties. Sommige personen met een handicap wensen immers bewust niet als dusdanig erkend te worden binnen hun organisatie, hoewel die organisatie mee ijvert voor meer rechten voor personen met een handicap in de samenleving en hun tewerkstelling.

Voor gedetailleerde gegevens over de concrete acties met het oog op de aanwerving van personen met een handicap kan de lezer bijlage 2 bij dit verslag raadplegen.

Deel III

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. TRANSVERSALE BENADERING

- 1.1.** Het percentage personen met een handicap die bij de federale overheid werken, is gestegen: 0,9% in 2009, 1,28% in 2010 en 1,37% in 2011. Hoewel die stijging positief is en waarschijnlijk het resultaat is van de steeds talrijker wordende acties op het vlak van diversiteit, is het heel belangrijk om **de actoren van het federaal openbaar ambt (organisaties), de federale regering (de politiek), de verenigingssector en de personen met een handicap zelf te blijven sensibiliseren**. Deze sensibiliseringsacties zouden met name een van de concrete acties van de diversiteitscellen van de federale organisaties kunnen zijn.
- 1.1.a.** De actoren van de federale organisaties (het management en het voltallige personeel, de vakbonden, de arbeidsgeneesheren, ...) sensibiliseren om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen, meer bepaald door te werken aan het afbreken van de negatieve sociale stereotypen en vooroordelen die over hen bestaan. De **voorzitters en administrateurs-generaal** sensibiliseren en responsabiliseren voor de tewerkstelling van medewerkers met een handicap in hun organisatie. Het lijkt aangewezen dat de leidinggevende ambtenaren de naleving van het te halen streefcijfer opnemen in de operationele doelstellingen van hun humanresourcesbeleid. Om een werknemer met een handicap niet te ongeschikt te verklaren voor zijn functie en om, met inachtneming van de antidiscriminatiewetgeving, de redelijke aanpassingen te overwegen die nodig zijn om de werknemer in een aangepaste professionele activiteit te behouden, zou het opportuun zijn om de **arbeidsgeneesheren en het personeel van Medex¹² en van Empreva¹³** te sensibiliseren. Tot slot is de BCAPH van oordeel dat het belangrijk is de **diversiteitscellen** te sensibiliseren en te versterken.
- 1.1.b.** De kwestie van personen met een handicap opnieuw **op de politieke agenda** plaatsen. De Commissie benadrukt in dit opzicht de noodzaak van tools en gegevens (met name statistieken) waarmee ze de opvolging van de haar toevertrouwde opdrachten kan waarborgen. De Commissie legt tevens de nadruk op de opportuniteit van de interministeriële conferenties inzake tewerkstelling en handicap.
- 1.1.c.** De **adviesorganen** (met name de Nationale Hoge Raad voor Personen met een handicap) en de **verenigingssector** zijn belangrijke tussenpersonen in het doorsturen van informatie naar personen met een handicap (mogelijkheden inzake tewerkstelling, voordelen, wettelijke maatregelen, diversiteitsbeleid, ...). Ze moeten worden betrokken bij elke maatregel die als doel heeft de tewerkstelling van personen met een handicap te ondersteunen.
- 1.2.** Verdergaan met het **optimaliseren van de communicatiekanalen en het werken via partnerschap** tussen de verschillende actoren (organisaties, Selor, verenigingssector,...) zoals bijvoorbeeld de zichtbaarheid van de vacatures en de samenwerking optimaliseren met diensten die gespecialiseerd zijn in informatie over studierichtingen en beroepen (bv. de SIEP) en die jobbeurzen organiseren. Selor speelt hierbij een belangrijke rol inzake het doorgeven van vacatures, een rol die ondersteund en versterkt moet worden. Anderzijds dient men het ruime communicatiewerk, o.a. via de universiteiten, de hogescholen en de middelbare scholen, voort te zetten. De communicatie naar scholen van het buitengewoon onderwijs dient versterkt te worden. De verenigingssector en de werkgelegenheidsdiensten (VDAB, Actiris, FOREM, ADG) moeten personen met een handicap via hun communicatiekanalen op de hoogte stellen van de rekruteringsmogelijkheden in de overheidssector en hen aansporen om deel te nemen aan selecties die Selor organiseert, met name via de diversiteitskanalen van Selor.
- 1.3.** **Het delen van best practices en ervaringen** inzake onthaal en integratie van medewerkers met een handicap via het netwerk van diversiteitsverantwoordelijken, versterken. De praktijk bij de federale overheid heeft aangetoond dat er redelijke aanpassingen mogelijk zijn. Op dit niveau zou men met de verschillende actoren van het wervingsproces een coherente afstemming moeten kunnen uitdenken.

¹² Bestuur van de medische expertise, dat instaat voor de afwezigheidscontroles.

¹³ Centrale cel van de gemeenschappelijke dienst Preventie van een aantal federale overheidsdiensten.

2. WERKEN AAN DE DREMPELS BIJ DE INSTROOM

In haar twee 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 samenwerking met de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap werken aan het **verminderen van de werkloosheidsvallen**, met name wat betreft de toelagen voor personen met een handicap (loskoppelen van de toelage en de inkomsten van het werk). Ook de afgeleide rechten zouden moeten worden losgekoppeld van het genot van de toelage.
- 2.2. Elk jaar test Selor ongeveer 800 kandidaten met een handicap. Toch blijft het aantal daadwerkelijke aanwervingen van personen met een handicap relatief laag. Selor merkt ook op dat de specifieke wervingsreserves te weinig geraadpleegd worden. Selor wil de federale organisaties aanmoedigen om meer personen met een handicap aan te werven om het 3%-quotum te halen door in het online cv de mogelijkheid te bieden om de toekomstige werkgever te informeren over de **aanpassingen van de werkpost**. Op die manier hoopt Selor meer bij te dragen tot een geslaagde integratie van personen met een handicap.
- 2.3. De BCAPH wil dat de benadering met betrekking tot **de valorisatie en de erkenning van competenties** voortgezet wordt, met name voor personen van wie de scholing niet tot een diploma heeft geleid. 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 zouden een ruimer diversiteitsbeleid binnen de federale overheid mogelijk moeten maken:

- 3.1. De organisaties responsabiliseren om **personen met een handicap aan te werven** en om **gebruik te maken van de dubbele lijst** om een positieve groei te verzekeren van de vertegenwoordiging van medewerkers met een handicap binnen het federaal openbaar ambt. De Commissie kan overigens niet aanvaarden dat organisaties die lager scoren dan het quotum de dubbele lijst niet raadplegen voor functies waarvoor ze bestaat.
- 3.2. De organisaties responsabiliseren 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 "Handicap"-contactpersonen** bevorderen teneinde aandacht te hebben voor 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. Het delen van informatie met Selor, dat de rol van tussenpersoon speelt tussen de kandidaat en de organisaties, versterken, om zo goed mogelijk te anticiperen op de materiële en/of immateriële aanpassing van de werkomgeving.

- 3.5. Het ontwikkelen van een **flexibiliteit** binnen het federaal openbaar ambt die het personen met een handicap, rekening houdend met hun specifieke behoeften, mogelijk maakt volop deel te nemen aan hun professionele activiteit. Deze flexibiliteit kan, wanneer de werknemer daarvoor vragende partij is, op verschillende niveaus tot stand komen:
- de mogelijkheid om een **deeltijdse stage** te organiseren concretiseren, **waarbij de duur van de stage verlengd wordt** voor de medewerkers met een handicap.
 - bevorderen van **deeltijds werk** wanneer de behoeften van de werknemer met een handicap dat rechtvaardigen.
 - **telewerk** overwegen als oplossing voor de mobiliteitsproblemen.
 - meer communiceren over de bestaande mogelijkheden op het vlak van **interne mobiliteit** en de mogelijkheid bestuderen om bij overplaatsingen voorrang te geven aan personen met een handicap.
 - **studentenjobs en schoolstages** voor personen met een handicap bevorderen.

4. VOOR DE VOORTZETTING VAN HET WERK VAN DE COMMISSIE

- 4.1. Blijven beschikken over een **opvolgingsinstrument**, een databank die zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve gegevens integreert die het mogelijk maken de investering van de organisaties in aanmerking te nemen. De monitoring betrouwbaarder en minder belastend maken voor de organisaties én tegelijkertijd oog hebben voor de bescherming van de privacy. De database Pdata van de FOD P&O zou kunnen verbeterd worden om de gegevens over de tewerkstelling van personen met een handicap zo goed mogelijk te integreren.
- 4.2. Overwegende dat 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 ondernomen kwalitatieve stappen om de investering van de sector te evalueren. Deze positieve benadering moet er echter toe leiden dat de reglementaire bepalingen in acht worden genomen. De Commissie kan niet toestaan dat een organisatie die het quotum niet haalt de dubbele lijst niet raadpleegt wanneer ze bestaat voor een gegeven functie.
- 4.3. De Commissie wenst de regering een aantal aanpassingen voor te stellen aan het koninklijk besluit van 5 maart 2007:
- **Artikel 1** : toevoegen van de **inschrijving bij de VDAB, maar met erkenning van de handicap**, om te vermijden dat elke werkzoekende die bij de VDAB is ingeschreven in dit quotum kan worden opgenomen. In de zin van het besluit zouden de personen die de BTOM (“Bijzondere TewerkstellingsOndersteunde Maatregelen”) genieten, erkend worden.
 - **Artikel 2** : de Commissie wil nadenken over een **doeltreffender systeem voor het raadplegen van de kandidaten**.
 - **Artikel 3** : de Commissie wil dat de **uitsluiting uit het quotum van de operationele functies van de politiediensten, de penitentiaire diensten of de hulpdiensten opnieuw onderzocht wordt**.
 - **Artikel 4** : het lijkt de Commissie opportuun om **haar samenstelling te wijzigen** door vertegenwoordigers van de ministers die bevoegd zijn voor ambtenarenzaken en voor personen met een handicap en een vertegenwoordiger van het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) toe te voegen.

Deel IV
BIJLAGEN

BIJLAGE 1.

5 MAART 2007 - KONINKLIJK BESLUIT TOT ORGANISATIE VAN DE WERVING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP IN HET FEDERAAL ADMINISTRATIEF OPENBAAR AMBT

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

België heeft zich sinds vele jaren geëngageerd in acties om alle vormen van discriminatie te bestrijden, in het bijzonder om iedereen toegang te bieden tot de werkgelegenheid en iedereen ook aan het werk te houden.

In zijn actieplan 2006-2007 heeft de Regering herinnerd aan deze verbintenis iedereen de mogelijkheid te bieden « zijn talenten te ontplooiën door het bestrijden van discriminaties ten aanzien van achtergestelde groepen, zoals allochtonen en personen met een handicap ». Er dient echter te worden vastgesteld dat België op Europees niveau achter blijft inzake tewerkstelling van personen met een handicap. Hun tewerkstellingspercentage bedraagt immers 42 %, terwijl het Europese gemiddelde 49 % bedraagt. Een inhaaloperatie lijkt dus noodzakelijk.

Indien de Staat de tewerkstelling van personen met een handicap wil aanmoedigen, is het evenwel belangrijk dat de Federale Staat als werkgever een voorbeeldrol vervult in dit domein.

Sinds 1972 bestaat er in de federale administraties een werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap, maar de regelgeving is verouderd omdat ze niet werd aangepast aan de nieuwe structuur van de federale overheidsdiensten noch aan de veranderingen in het personeelsbestand van de overheidssector.

Het is dus belangrijk het werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap te vernieuwen, rekening houdend met de vooruitgang inzake de strijd tegen de discriminatie en met de evolutie van de Europese rechtspraak inzake positieve acties.

Dit is de doelstelling van dit ontwerp.

COMMENTAAR VAN DE ARTIKELEN

Artikel 1 geeft een definitie van wat moet worden verstaan onder persoon met een handicap. Deze definitie maakt het mogelijk te bepalen wie de begunstigden zijn van de geplande maatregelen. In vergelijking met de situatie die sinds 1972 gold, wordt de definitie uitgebreid. Naast de personen die zijn ingeschreven bij de gewestelijke fondsen die verantwoordelijk zijn voor de integratie van personen met een handicap, wordt de voorgestelde definitie eveneens uitgebreid tot de personen die het slachtoffer zijn van een ongeval van gemeen recht, een arbeidsongeval of een beroepsziekte, evenals tot de invaliden en de personen die in het bezit zijn van een attest dat wordt afgeleverd door de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid. Het percentage personen binnen de actieve bevolking op wie de definitie mogelijk betrekking heeft, wordt geraamd op 4,5 %.

Artikel 2 voorziet in de mogelijkheid voor de persoon met een handicap zich als dusdanig kenbaar te maken bij SELOR, het Selectiebureau van de Federale Overheid. Het bepaalt eveneens dat SELOR redelijke aanpassingen van de selectieproeven zal moeten doorvoeren. De mogelijkheid voor de persoon met een handicap een redelijke aanpassing van de selecties te krijgen, wordt echter niet gekoppeld aan een administratieve erkenning, en dit conform de wettelijke bepalingen inzake non-discriminatie. Iedere persoon die zichzelf beschouwt als persoon met een handicap, ongeacht of de handicap al dan niet erkend is door een administratieve overheid, zal de mogelijkheid hebben een redelijke aanpassing te vragen. SELOR zal echter het redelijke karakter van de gevraagde aanpassingen moeten beoordelen.

De logica die hier wordt bepleit, is dus diegene van de positieve actie en niet die van de positieve discriminatie. Men vergewist zich er immers van dat de kandidaten wel degelijk de noodzakelijke en toereikende competenties hebben om een functie binnen de federale administratie uit te oefenen. De voorrang is bovendien beperkt tot de departementen die hun tewerkstellingsverplichting niet nakomen. Wanneer deze verplichting is nagekomen, is de voorrang niet langer van toepassing. De specifieke lijst heeft dus wel degelijk tot doel een evenwicht te herstellen, want zonder tewerkstellingsverplichting is het te vrezen dat werkgevers, tussen twee kandidaten met dezelfde waarde, de valide kandidaat kiezen.

Ook hier zal de persoon met een handicap de keuze hebben te vragen om te worden opgenomen in de lijst die wordt voorbehouden voor personen met een handicap en zo voorrang te krijgen indien een overheidsdienst een persoon met een handicap wil aanwerven om zijn reglementaire verplichtingen na te komen, of deze voorrang niet te krijgen. Indien de persoon met een handicap ervoor kiest geen voorrang te krijgen en wordt aangeworven in functie van het klassement in de lijst van laureaten, zal hij niet als dusdanig als persoon met een handicap in de boeken worden opgenomen.

De laatste alinea van artikel 2 herinnert eraan dat, buiten de dit ontwerp bepaalde specifieke bepalingen, de gewone regels inzake selectie en werving van toepassing zijn.

Artikel 3 bepaalt dat de overheidsdiensten personen met een handicap moeten tewerkstellen ten belope van 3 % van hun personeelsbestand. Dit personeelsbestand wordt berekend in voltijdse equivalenten en omvat zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden die voorkomen in de inventaris van het personeelsplan van het volledige departement en niet in functie van eventuele onderafdelingen die zouden kunnen bestaan binnen dit personeelsplan.

Bij de berekening van het personeelsbestand wordt echter geen rekening gehouden met de operationele functies van de politiediensten, hulpdiensten en penitentiaire diensten. Zoals richtlijn 2000/78/EG aangeeft, mogen de non-discriminatiemaatregelen immers niet tot gevolg hebben « dat de strijdkrachten, de politiediensten, het gevangeniswezen of de noodhulpdiensten worden gedwongen om personen in dienst te nemen of te houden die niet de vereiste capaciteiten bezitten om alle taken te kunnen verrichten die zij wellicht zullen moeten vervullen met het oog op de legitieme doelstelling van handhaving van het operationele karakter van deze diensten. »

Het is niet overbodig om eraan te herinneren dat zelfs als men over politiediensten spreekt, de federale politie niet betrokken is bij de maatregelen die door deze tekst beoogd worden. Het begrip politiediensten heeft hier betrekking op functies voor dewelke de personeelsleden over een mandaat van gerechtelijke politie beschikken.

De uitsluiting ervan voor de berekening van het personeelsbestand betekent geenszins dat deze diensten geen personen met een handicap mogen aanwerven voor zover ze slagen voor de selectieproeven en er geen door de arbeidsgeneesheer geïdentificeerde contra-indicatie is die aanleiding geeft tot de vaststelling dat de persoon in kwestie onbekwaam is voor de uitgeoefende functie.

Maar aangezien men de administratieve diensten van sommige departementen geen grotere inspanning wilde doen leveren, werd beslist deze diensten uit de berekening van het personeelsbestand uit te sluiten.

Bijvoorbeeld de functies die worden uitgeoefend door de ambtenaren van de civiele bescherming kunnen zonder twijfel als operationele functies worden beschouwd. Dit zal niet gelden voor de onthaalfuncties van de noodoproepen. Idem in een penitentiaire instelling : hoewel de functies van maatschappelijk assistent of penitentiair beambte frequente contacten met gedetineerden vereisen en dus in dit opzicht als operationeel kunnen worden beschouwd omdat ze in contact staan met het terrein, zal dit niet gelden voor de administratieve (secretariaat, boekhouding) of logistieke functies.

Om te vermijden dat de diensten bij voorkeur personen met een lichte handicap aanwerven, wordt eveneens voorzien in een corrigerende maatregel. De personen met de zwaarste handicap (namelijk diegenen die het bewijs kunnen leveren van een autonomieverlies van ten minste twaalf punten) zullen dubbel tellen in de berekening van het streefcijfer van 3 % van het personeelsbestand.

De laatste alinea van hetzelfde artikel bepaalt de actoren die ermee belast zullen worden toe te zien op de naleving van de verplichtingen inzake tewerkstelling van personen met een handicap. De opvolging zal worden gewaarborgd via de personeelsplannen. Elk jaar zullen de overheidsorganisaties het personeelsbestand van personen met een handicap in voltijdse equivalenten moeten aangeven en in hun actieplan per niveau het aantal voltijdse equivalenten van personen met

een handicap moeten bepalen dat ze van plan zijn aan te werven. Indien de inspanningen van de organisatie als duidelijk onvoldoende werden beoordeeld door de commissie bepaald in artikel 9, zullen de autoriteiten die belast zijn met de controle van de personeelsplannen kunnen beslissen geplande wervingen te weigeren.

Artikel 4 richt een commissie op die paritair samengesteld is uit vertegenwoordigers van de overheid en vertegenwoordigers van de vakorganisaties. Deze commissie zal als taak hebben aan de Regering verslag uit te brengen over de situatie van de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt en de Regering te adviseren over het beleid terzake. Ze zal eveneens de inspanningen moeten evalueren die door de departementen worden geleverd om het streefcijfer van 3 % te halen. Hiertoe zal ze meer bepaald de kenmerken van de gezochte functies, de situatie op de arbeidsmarkt en de stand van de wervingsreserves in aanmerking nemen. Slechts indien de organisatie duidelijk geen inspanningen heeft geleverd, zal de commissie aan de autoriteit die als taak heeft toe te zien op de naleving van de verplichtingen kunnen vragen het sanctioneringsmechanisme in werking te stellen.

Artikel 5 voorziet in de inventarisering van de personen met een handicap en in hun inschrijving in het personeelsplan. Het bepaalt eveneens de manier waarop de personen met een handicap die reeds in de departementen aanwezig zijn, zullen kunnen worden opgenomen in de boeken. Hoewel het voor zich spreekt dat de personen die zijn aangeworven op basis van de bepalingen van het koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de Rijksbesturen, in de berekening zullen kunnen worden opgenomen, zal de registratie van personen met een handicap die voldoen aan de in artikel 1 bepaalde criteria enkel kunnen plaatshebben na akkoord van de betrokken personen en in strikte naleving van de bepalingen van de wet betreffende het respect voor de persoonlijke levenssfeer.

Artikel 6 heft de vroegere bepalingen betreffende de werving van personen met een handicap op.

Artikel 7 legt een verschillende inwerkingtreding vast voor de artikels 3 en 4, alinea 6. Deze artikels treden in werking op 1 januari 2010, hetzij bij de goedkeuring van het personeelsplan van het derde jaar dat volgt op het jaar waarin dit besluit in werking treedt. De Regering wil de verschillende organisaties immers een termijn geven om zich te schikken naar de tewerkstellingsverplichting die wordt ingevoerd door dit ontwerp. Daarom zullen de sancties slechts geactiveerd kunnen worden bij de goedkeuring van het personeelsplan van het derde jaar dat volgt op het jaar waarin deze tekst in werking treedt.. Dit betekent niet dat de diensten geen maatregelen moeten nemen om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen vóór het van kracht worden van de sancties. Het feit dat men de tijd laat aan de departementen zal hen moeten toelaten een voortgangsplan te bepalen om hun wervingsdoelstelling van personen met een handicap te bereiken binnen de voorgeschreven termijn.

Artikel 8 bepaalt de regeringsleden die belast zullen worden met de uitvoering van dit besluit.

We hebben de eer te zijn,

Sire,

van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaars,

De Minister van Ambtenarenzaken,
C. DUPONT
Staatssecretaris voor Personen met een handicap,
Mevr. G. MANDAILA

ADVIES 42.017/3 VAN DE AFDELING WETGEVING VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, derde kamer, op 27 december 2006 door de Minister van Ambtenarenzaken verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit « tot organisatie van de werving van personen met een handicap in sommige federale overheidsdiensten », heeft op 16 januari 2007 het volgende advies gegeven :

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de te vervullen vormvereisten.
Daarnaast bevat dit advies ook een aantal opmerkingen over andere punten. Daaruit mag echter niet worden afgeleid dat de afdeling wetgeving binnen de haar toegemeten termijn een exhaustief onderzoek van het ontwerp heeft kunnen verrichten.

STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

2. Zoals in het opschrift wordt vermeld, strekt het voor advies voorgelegde ontwerp van besluit ertoe de werving van personen met een handicap in sommige federale overheidsdiensten te regelen.
3. De rechtsgrond voor het ontworpen besluit wordt geboden door de artikelen 25, § 1, en 36, 5°, van de wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Aanhef

4. In het eerste lid van de aanhef kan de rechtsgrond worden gepreciseerd door te verwijzen naar de artikelen 25, § 1, en 36, 5°, van de aldaar vermelde wet van 22 maart 1999.
De verwijzing naar artikel 26 van dezelfde wet dient echter te worden weggelaten, aangezien dat artikel geen rechtsgrond biedt voor het ontworpen besluit.
5. Rekening houdend met wat hiervoor werd opgemerkt in verband met de rechtsgrond (opmerking 3), dient het tweede lid van de aanhef te worden weggelaten. De aldaar vermelde wet van 25 februari 2003 biedt immers geen rechtsgrond voor het ontworpen besluit.
6. Het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 biedt uiteraard geen rechtsgrond voor het ontworpen besluit en wordt erdoor niet gewijzigd of opgeheven. Nu de vermelding ervan ook niet noodzakelijk is voor een goed begrip van de ontworpen regeling, dient het derde lid van de aanhef te worden weggelaten.
Dezelfde opmerking geldt, mutatis mutandis, voor het vijfde en het zevende lid van de aanhef, waarin verwezen wordt respectievelijk naar het koninklijk besluit van 22 december 2000 en naar het koninklijk besluit van 25 april 2005.
7. In het vierde lid van de aanhef dient de wetshistoriek op een correcte wijze te worden vermeld. Zo is het aldaar vermelde koninklijk besluit van 11 augustus 1972 niet gewijzigd bij de wet van 22 juli 1993, maar werd het daarentegen wél gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 oktober 1989.
Dezelfde opmerking geldt, mutatis mutandis, voor artikel 11 van het ontwerp.
8. De in het achtste tot het tiende lid van de aanhef vermelde consideransen zijn weinigzeggend en in ieder geval niet noodzakelijk voor een goed begrip van de ontworpen regeling. Die leden worden dan ook beter weggelaten.

Artikel 5

9. In fine van het eerste lid moet worden verwezen naar « artikel 2 » in plaats van naar « artikel 1 ».

Artikel 7

10. In artikel 7, tweede regel, schrijve men « bepaald in artikel 3, eerste lid, ».

Artikel 8

11. De redactie van artikel 8, eerste lid, dient te worden herwerkt teneinde te verduidelijken dat de in 1° en 2° vermelde personen toezicht houden op de personeelsplannen.

12. In de Nederlandse tekst van artikel 8, tweede lid, schrijve men « het eensluidend advies » in plaats van « conform advies ».

Artikel 9

13. Volgens de notificatie van de vergadering van de Ministerraad van 21 september 2006 heeft de Ministerraad haar goedkeuring gehecht aan het voorliggende ontwerp van besluit, op voorwaarde dat het laatste lid van artikel 9 vervangen wordt als volgt : « Indien de inspanningen van de betrokken Overheidsdienst manifest onvoldoende wordt (lees : worden) geacht, vertrekt (lees : verstrekt) de Commissie een conform advies, zoals bedoeld in artikel 8, tweede lid. »
De Raad van State dient vast te stellen dat die tekst niet volledig is overgenomen in het ontwerp¹. Om in overeenstemming te zijn met de voormelde beslissing van de Ministerraad moet de voorgestelde tekstwijziging dan ook worden doorgevoerd, met dien verstande dat ook hier in de Nederlandse tekst de woorden « een conform advies » moeten worden vervangen door de woorden « een eensluidend advies ».

Artikelen 12 en 13

14. Artikel 12 van het ontwerp bepaalt dat « hoofdstuk I van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage, bestaande uit de artikelen 1 tot 5, wordt opgeheven ».

Luidens artikel 13 van het ontwerp treden de artikelen 25 en 26 van de wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken in werking op de dag van de inwerkingtreding van het besluit dat thans in ontwerpvorm voorligt en dit voor de overheidsdiensten bedoeld in artikel 25, § 1, 1°, 3°, (lees : artikel 25, § 2, 1° en 3°), voor zover ze zijn opgenomen in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, 4° en 5°.

De Raad van State dient er de stellers van het ontwerp evenwel op te wijzen dat artikel 5 van het voornoemde koninklijk besluit van 6 oktober 2005, dat bij artikel 12 van het ontwerp wordt opgeheven, reeds op definitieve wijze de inwerkingstelling heeft geregeld van de artikelen 25 en 26, voor wat betreft de in artikel 13 van het ontwerp bedoelde overheidsdiensten.

Eenmaal de Koning de bepalingen van een wet in werking heeft gesteld, heeft Hij de bevoegdheid uitgeput om het betrokken koninklijk besluit in te trekken of op te heffen. Er anders over oordelen zou op een schending van artikel 108 van de Grondwet neerkomen².

Uit het voorgaande volgt dan ook dat artikel 12 van het ontwerp dient te worden herwerkt waarbij de verwijzing naar hoofdstuk I en artikel 5 van het voornoemde koninklijk besluit van 6 oktober 2005 dient te worden geschrapt, en dat artikel 13 uit het ontwerp moet worden weggelaten.

Gelet hierop dient ook het zesde lid van de aanhef te worden aangepast.

Artikel 14

15. Artikel 14 luidt :

« Dit besluit treedt in werking op de dag van zijn bekendmaking in het Belgisch Staatsblad, met uitzondering van artikel 8, dat in werking treedt bij de goedkeuring van het personeelsplan van het derde jaar dat volgt op dat waarin onderhavig besluit in werking treedt. »

15.1. Tenzij er een specifieke reden zou bestaan om af te wijken van de normale termijn voor de inwerkingtreding van koninklijke besluiten, dient de eerste zinsnede van dit artikel uit het ontwerp te worden weggelaten.

¹ Meer bepaald ontbreekt het woord « manifest ».

² Vgl. H. Coremans en M. Van Damme, Beginselen van wetgevingstechniek en behoorlijke regelgeving, Administratieve Rechtsbibliotheek nr. 11, Brugge, die Keure, 2001, p. 70, nr. 87, met verwijzing naar R.v.St., ASBL Fédération belge des entreprises de distribution, nr. 29.953, 29 april 1988.

15.2. De uitgestelde inwerkingtreding van artikel 8 van het ontwerp hoort vergezeld te gaan van een uitstel van inwerkingtreding van artikel 9, zesde lid, van het ontwerp, dat immers inspeelt op dat artikel 8.

De kamer was samengesteld uit

De heren :

D. Albrecht, kamervoorzitter;

J. Smets en B. Seutin, staatsraden;

H. Cousy en J. Velaers, assessoren van de afdeling wetgeving,

Mevr. A.-M. Goossens, griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. B. Weekers, auditeur.

{...}

De griffier,

A.M. Goossens.

De voorzitter,

D. Albrecht.

5 MAART 2007.

Koninklijk besluit tot organisatie van de werving van personen met een handicap in sommige federale overheidsdiensten

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken, inzonderheid op de artikelen 25, § 1 en 36, 5°;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de rijksbesturen, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 juni 1975, 18 juni 1976, 29 november 1976, 18 november 1982, 19 juli 1985 en 23 oktober 1989;

Gelet op het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage, inzonderheid op de artikelen 1 tot 4;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 31 mei 2006;

Gelet op het protocol nr.568 van 7 november 2006 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op het advies 42.017/3 van de Raad van State, gegeven op 16 januari 2007 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Ambtenarenzaken en van Onze Staatssecretaris voor Personen met een handicap en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Artikel 1 van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage wordt vervangen als volgt :

Artikel 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk, wordt onder persoon met een handicap verstaan :

- 1° de persoon als dusdanig ingeschreven bij het « Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées », bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, bij de « Service bruxellois francophone des Personnes handicapées » of bij de « Dienststelle für Personen mit Behinderung »;
- 2° de persoon die een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming geniet op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- 3° de persoon die in het bezit is van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- 4° het slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte die het bewijs kan voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 % afgeleverd door het Fonds voor Arbeidsongevallen, door het Fonds voor Beroepsziekten of de bevoegde geneeskundige dienst in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector of in een gelijkwaardig stelsel;
- 5° het slachtoffer van een ongeval van gemeen recht dat het bewijs kan voorleggen van een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % naar aanleiding van een gerechtelijke beslissing;
- 6° de persoon die in het bezit is van een attest van blijvende invaliditeitserkenning afgeleverd door zijn verzekeringsinstelling of door het RIZIV. >>

Art. 2. 2. Artikel 2 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

- § 1^{er}. De persoon met een handicap kan zich kenbaar maken aan SELOR - Selectiebureau van de federale administratie bij zijn inschrijving voor een vergelijkende aanwervingsselectie of bij zijn inschrijvingsaanvraag in de databank van contractuele personeelsleden. Deze persoon kan bij deze gelegenheid aan SELOR - Selectiebureau van de Federale Administratie vragen om te kunnen genieten van redelijke aanpassingen bij zijn deelname aan de vergelijkende aanwervingsselectie of bij de selectietest.
- § 2. Voor iedere vergelijkende aanwervingsselectie wordt, naast de lijst van de laureaten beoogd in artikel 27, § 1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, een bijzondere lijst opgesteld van de personen met een handicap die laureaat zijn. Deze personen worden er enkel in opgenomen op hun vraag en voor zover zij een attest hebben voorgelegd waarin hun de hoedanigheid van persoon met een handicap in de zin van artikel 1 wordt toegekend.
De personen met een handicap die zijn opgenomen in de bijzondere lijst beoogd in het eerste lid, blijven hun klassement behouden zonder beperking in de tijd.
- § 3. Onverminderd de bepalingen van dit hoofdstuk zijn de regels met betrekking tot de selectie en de aanwerving van het Rijkspersoneel van toepassing op de selectie en de aanwerving van personen met een handicap. >>

Art. 3. Artikel 3 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

- § 1^{er}. Elke dienst is verplicht personen met een handicap tewerk te stellen ten belope van 3 % van zijn effectief. Onder effectief dient het aantal voltijdse equivalenten te worden verstaan, opgenomen in de inventaris van het personeelsplan.

De operationele functies van de politiediensten, penitentiaire diensten of hulpdiensten worden niet in aanmerking genomen om het personeelsbestand vast te leggen.

De inventaris vermeldt per niveau het aantal personen met een handicap.

Voor de berekening van het aantal voltijdse equivalenten telt de arbeidstijd van een personeelslid dat in het bezit is van een attest dat is afgeleverd door de Directie-Generaal Personen met een handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid waarop een autonomieverlies van ten minste twaalf punten vermeld staat, dubbel.

Tellen eveneens dubbel, de arbeidsduur van een personeelslid bedoeld bij artikel 1, 4° en 6° voor wie de hulp van een derde noodzakelijk werd erkend door het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering, door het Fonds voor Arbeidsongevallen of het Fonds voor Beroepsziekten of door enige andere bevoegde dienst.

§ 2. Een overheidsdienst die het percentage dat is bepaald in § 1, eerste lid, niet bereikt, kan bij de aanwerving van statutair personeel of bij de indienstneming van contractueel personeel voorrang geven aan personen met een handicap die laureaat zijn volgens de volgende modaliteiten :

1° bij een vergelijkende aanwervingsselectie wordt voorrang gegeven aan de personen met een handicap die vermeld zijn in de bijzondere lijst bedoeld in artikel 2 en de aanwerving gebeurt in chronologische volgorde van de aanwervingsreserves, te beginnen met de aanwerving waarvan het proces-verbaal werd afgesloten op de datum die het verst in het verleden ligt;

2° bij indienstneming met arbeidsovereenkomst van laureaten van een selectietest wordt voorrang gegeven aan een persoon met een handicap in de zin van artikel 1.

§ 3. De naleving van de bepalingen van dit artikel wordt door middel van de personeelsplannen gewaarborgd door de autoriteiten die belast zijn met de controle van deze plannen, namelijk, naargelang het geval :

1° de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken;

2° de Inspecteur van Financiën, de regeringscommissaris, de afgevaardigde van de Minister van Begroting of de Regeringscommissaris van Begroting.

Wanneer de verplichting die is opgenomen in het eerste paragraaf, niet wordt nageleefd, en na eensluitend advies van de begeleidingscommissie bedoeld in artikel 4, weigert de overheid bedoeld in het eerste lid aanwervingen voor een aantal dat niet hoger mag liggen dan het verschil tussen het aantal personen met een handicap in dienst dat is berekend in voltijdse equivalenten en het aantal dat overeenstemt met het percentage dat is bepaald in de eerste paragraaf. >>

Art. 4. Artikel 4 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

Art. 4. Bij de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken wordt een begeleidingscommissie opgericht die enerzijds is samengesteld uit een vertegenwoordiger van het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen, een vertegenwoordiger van SELOR - Selectiebureau van de Federale Administratie, een vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie, een vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Budget en Beheerscontrole, een vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, twee vertegenwoordigers van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een handicap en twee experts van verschillende taalrollen en anderzijds drie vertegenwoordigers per representatieve vakbondsorganisatie in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De begeleidingscommissie heeft als taak elk jaar een verslag betreffende de toepassing van dit hoofdstuk binnen elke overheidsdienst te overhandigen aan de Regering. Hiertoe is de Commissie bevoegd om de informatie te vragen en te verkrijgen die ze nodig heeft voor de uitvoering van haar taak. Daarnaast kan ze alle aanbevelingen formuleren die nuttig zijn voor de verbetering van het beleid inzake aanwerving van personen met een handicap.

De commissie evalueert jaarlijks de inspanningen die worden geleverd door elke overheidsdienst en de mate waarin de verplichting bepaald in artikel 3 werd nageleefd. Ze formuleert in functie van deze evaluatie een advies indien de verplichting bepaald in artikel 3 niet werd nageleefd.

Hierbij houdt ze onder meer rekening met de begintoestand van de overheidsdienst en met de mogelijkheden van de overheidsdienst om, in functie van de toestand van de arbeidsmarkt en de wervingsreserves en rekening houdend met de gewenste profielen, de vacatures in te vullen.

In functie van de evaluatie kan de commissie in haar advies een groeipad voorstellen en aanbevelingen formuleren, opdat de overheidsdienst op lange termijn de verplichting bepaald in artikel 3 zou naleven.

Indien de inspanningen van de betrokken overheidsdienst duidelijk onvoldoende worden geacht, verstrekt de commissie een eensluidend advies, zoals bedoeld in artikel 3, derde paragraaf, tweede lid.

Overgangs, opheffings- en slotmaatregelen

Art. 5. Voor de eerste toepassing van artikel 3 van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005, zoals herschreven door dit besluit, doet elke openbare dienst opgave in de inventaris van het personeelsplan goedgekeurd in het jaar waarin dit besluit in werking treedt van het aantal personen met een handicap die zijn tewerkgesteld. »

Worden beschouwd als personen met een handicap in de zin van het eerste lid, de personen die zijn aangeworven op basis van het koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de rijksbesturen en op basis van de bijzondere lijst bedoeld in artikel 2, § 2 van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005, zoals herschreven door dit besluit, alsook elke andere persoon die beantwoordt aan de criteria vastgesteld in artikel 1 van hetzelfde besluit, zoals herschreven door dit besluit, en die op vrijwillige basis aanvaardt om opgenomen te worden in het percentage van personen met een handicap.

Art. 6. Het koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de rijksbesturen, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 juni 1976, 29 november 1976, 18 november 1982, 19 juli 1985 en 23 oktober 1989, wordt opgeheven.

Art. 7. De artikelen 3 en 4, zesde lid, van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005, zoals herschreven door dit besluit treden in werking op 1 januari 2010.

Art. 8. Onze Ministers en Onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 5 maart 2007.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Ambtenarenzaken,
C. DUPONT

Staatssecretaris voor Personen met een handicap
Mevr. G. MANDAILA

BIJLAGE 2. TABELLEN MET DE GEGEVENS VAN DE ORGANISATIES

2.1. Federale en programmatorische overheidsdiensten (FOD's en POD's)

Organisatie	Tewerkstellingsgraad 2010 van personen met een handicap	Tewerkstellingsgraad 2011 van personen met een handicap	Geleverde inspanningen
Ministerie van Landsverdediging	3,70%	4,06%	Defensie organiseert het vervoer van minder mobiele personeelsleden naar opleidingen en examens. Bij herplaatsingen (ihkv transformatie) werd steeds rekening gehouden met mogelijke mobiliteitsbeperkingen. Defensie heeft een verantwoordelijke diversiteitbeleid - contactpunt "Handicap" binnen de dienst HRM-Strat-Policy (militairen en burgers).
FOD Kanselarij van de Eerste Minister	1,17%	1,22%	Systematische raadpleging van de specifieke reserves van Selor. Raadpleging van de kandidaturen op Wheelit. Het nieuwe intranet voldoet aan de criteria van het label Anysurfer. Er werd een diversiteitsverantwoordelijke aangesteld bij de Kanselarij. Een van de personen met een handicap kreeg de mogelijkheid om 3 dagen per week te telewerken.
FOD Personeel en Organisatie	3,38%	2,75%	Contact met GOCl (een gespecialiseerde dienst voor opleiding, begeleiding en bemiddeling voor werkzoekenden met een arbeidshandicap) over stage mogelijkheden voor personen met een arbeidshandicap.
FOD Budget en Beheerscontrole	1,28%	1,30%	De gegevens in verband met het personeelseffectief zijn gebaseerd op het Pdata rapport (01/01/2012), en gecorrigeerd voor de bewegingen op 01/01/2012. Binnen de FOD Budget en Beheerscontrole worden eveneens andere personeelsleden met een attest van erkende handicap tewerkgesteld, maar zij wensen niet te worden opgenomen in het percentage personen met een handicap.
FOD Informatie- en Communicatie-technologie (Fedict)	3,16%	3,09%	Alle selecties voor nieuwe aanwervingen staan open voor personen met een handicap. Bij deelname aan de beurs Talentum - vacature, via de stand van Selor werd aan 2 kandidaten met handicap het diversiteitsbeleid binnen de federale overheid toegelicht. (19/10/2011). De website van Fedict is toegankelijk voor personen met een handicap (label AnySurfer). Het diversiteitsbeleid behoort tot het takenpakket van de HR-verantwoordelijke binnen Fedict.

FOD Mobiliteit en Vervoer	2,88%	2,80%	Er werd een tevredenheidsenquête afgenomen bij de personen met een handicap die in 2011 in dienst traden (na 6 maanden dienst); continu indiening van functiebeschrijvingen op de websites die gewijd zijn aan personen met een handicap (zoeken naar werk); artikels in de interne krant van de FOD en op een Europese website diversiteit; aanpassingen van de werkposten van medewerkers met een handicap; de specifieke lijst van Selor raadplegen; gebruik maken van die lijst; invoering van een integratiestage voor een doofstomme persoon (joblink); aanstelling van iemand met een handicap als contactpersoon "persoon met een handicap" in het kader van het VN-verdrag; realisatie van een externe audit diversiteit (positieve resultaten en aanbevelingen). Realisatie van nieuw diversiteitsplan 2012-2013 op basis van de evaluatie van het voorgaande actieplan en de externe audit (nieuw plan gevalideerd door het directiecomité).
FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie	3,20%	3,32%	Aangezien de FOD Economie boven het quotum van 3% zit, kan de FOD Economie geen beroep doen op de speciale lijst van geslaagden van vergelijkende selecties. Het facility management doet inspanningen voor personen met een handicap: begeleiding van blinden van en naar het station, aanpassing van de werkposten,... De sociale dienst kan individuele hulp bieden aan personen met een handicap. Bij opleidingen/ informatiesessies houdt de organisatie altijd rekening met de toegankelijkheid voor personen met een handicap (tolk, brailleondersteuning,...). Rekening houdend met de ambtenaren met politiebevoegdheid (288 VTE in 2010), respecteert de FOD Economie het quotum van 3% personen met een handicap.
FOD Financiën	0,93%	0,96%	Bij indiensttreding van personen met een handicap neemt de FOD Financiën contact op met de betrokkenen om hen extra te motiveren en de mogelijkheden te bespreken, zoals het zoeken naar een gepaste standplaats, rekening houdend met hun verplaatsingsbeperkingen. Daarenboven wordt ook gezocht naar een geschikte functie-inhoud, die afgestemd is op hun competenties en mogelijkheden. Indien nodig gebeuren ook de nodige aanpassingen aan hun werkpost op het vlak van logistiek, informatica en veiligheid. Hiervoor wordt soms een beroep gedaan op de deskundige ondersteuning van organisaties als de Brailleliga, firma's gespecialiseerd in specifieke softwareprogramma's en uiteraard de Dienst Welzijn en de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk van de FOD Financiën zelf. Personen met een handicap worden in zowel statutaire als contractuele betrekkingen aangeworven. Binnen de FOD Financiën richt de cel Welzijn zich specifiek op alle aspecten rond diversiteit. Vanzelfsprekend zijn er ook samenwerkingsverbanden met andere diensten (bijvoorbeeld met de dienst Wervingen wanneer het gaat om rekrutering van personen met een handicap).

FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en	1,81%	2,06%	<p>Zoals voor 2009 en 2010 worden voor 2011 ook enkel de gegevens in verband met de personeelsleden van de carrière Hoofdbestuur weergegeven. De diverse "buitencarrières" (diplomaten, consuls, attachés internationale samenwerking, andere uitgestuurde personeelsleden) en de posten in het buitenland in het algemeen (met onder meer ook het lokaal aangeworven personeel) worden hier niet in betrokken. De verhoging van het quotum van 1,81 tot 2,06% heeft te maken met het volgende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) een reeds jarenlang tewerkgesteld personeelslid met een handicap heeft zich vrijwillig opgegeven om op het quotum te staan. 2) één persoon werd ooit (in de jaren '80) aangeworven als persoon met een handicap (regeling KB 11/08/1972), maar bleek niet op het quotum te staan. Deze vergetelheid werd in 2011 rechtgezet. 3) de vermindering van het totale aantal VTE's van 1025 naar 887. Tussen de afgevloeiende VTE's (pensioneringen, afvloeien van de contractuele personeelsleden die specifiek geworven werden voor het Belgische Voorzitterschap van de Europese Raad in 2010) bevond zich geen enkel persoon met een handicap. Dit heeft er dus mede voor gezorgd dat het relatieve of procentuele aandeel van de personen met een handicap in het totale personeelsbestand is toegenomen in 2011. <p>De tabel met betrekking tot het type van attest werd niet ingevuld, ook omdat het niet steeds mogelijk is om dit nauwkeurig te doen met de gegevens waarover de FOD Buitenlandse Zaken beschikt in het personeelsdossier. De organisatie voelt ook wel aan dat deze materie zeer gevoelig ligt inzake het recht op privacy van de betrokkenen.</p>
FOD Binnenlandse Zaken	1,97%	1,86%	<p>Brochure voor de organisaties van personen met een handicap. Sensibilisering van de personen die belast zijn met aanwerving. Systematische raadpleging van de database van Selor voor personen met een handicap. Rubriek diversiteit op het intranet met de vragenlijst van de BCAPH over tewerkstelling en handicap.</p> <p>Vermelding van het diversiteitsbeleid (waaronder het beleid voor personen met een handicap) in de onthaalbrochure en de onthaalsessie voor nieuwkomers.</p> <p>Label anysurfer voor de meeste van de websites.</p> <p>Aanpassingen worden per werkpost of oplossing bekeken voor persoon met een handicap (bv.: iemand naar een opleiding brengen met een voertuig-chauffeur van de FOD,...)</p>

<p>FOD Justitie</p>	<p>0,25%</p>	<p>0,52%</p>	<p>Sensibilisering: begin 2011 werd een audit van de 5 gebouwen van de Centrale administratie gerealiseerd om de toegankelijkheid voor personen met een handicap na te gaan. Een evaluatie van de resultaten zal volgen in 2012. Tijdens de week van diversiteit in mei 2011 werden verschillende acties ondernomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een lezing met als thema: socio- economische approach van 'handicap'. De doelgroep bestond uit alle medewerkers van de Centrale Administratie, Stafdirecteurs en Directeurs-Generaal, Voorzitter van het College van Procureurs-Generaal, Eerste Voorzitter van het Hof van Cassatie, Inrichtingshoofden van de Penitentiaire Instellingen en Justitiehuzen, leden van de interne begeleidingscommissie Diversiteit en de leden van het netwerk Diversiteit. In totaal waren 65 personen aanwezig. - een diversiteitstoneel. De doelgroep bestond uit alle medewerkers van de Centrale Administratie. In totaal namen 54 personen hieraan deel. - een workshop met als onderwerp "Een handicap aan den lijve ondervinden". De doelgroep bestond uit alle medewerkers van de Centrale Administratie. In totaal namen 32 personen hieraan deel. - een rolstoelparcours. De doelgroep bestond uit alle medewerkers van de Centrale Administratie. In totaal kwamen ongeveer 20 personen het parcours testen. Op de jaarlijkse onthaaldag voor nieuwe medewerkers was een stand van de dienst Diversiteitsbeleid aanwezig voor nieuwe medewerkers, waar zij geïnformeerd werden over het bestaan en de acties van deze dienst. <p>In maart 2011 werd een interne opleiding gegeven aan de vertrouwenspersonen over diversiteit op het werk waarbij aandacht werd geschonken aan de problematiek van werknemers met een handicap.</p> <p>In mei 2011 werd een opleiding gegeven aan de penitentiaire beambten over diversiteit op het werk in het algemeen.</p> <p>In december 2011 werd dezelfde opleiding gegeven aan het Veiligheidskorps.</p> <p>Selectie en werving: Het project 'aanwerving van personen met een handicap' loopt. Hierbij worden de verschillende kanalen van aanwerving van personen met een handicap geanalyseerd teneinde deze kanalen te optimaliseren.</p> <p>Integratie en behoud van tewerkstelling: De dienst Diversiteitsbeleid behandelde in 2011 ook verschillende individuele vragen van werknemers met betrekking tot diversiteit, aanpassing van de werkpost in verband met een handicap,...</p> <p>Voor bovenstaande gegevens heeft de dienst Diversiteitsbeleid zich gebaseerd op het totaal aantal werknemers binnen de FOD Justitie dat binnen de quota van 3% regeling van het KB van 5 maart 2007 valt (de quota laat buiten beschouwing de medewerkers op griffies en parketten, operationele diensten van de Veiligheid van de Staat, operationele diensten van de Penitentiair inrichtingen, en de medewerkers met een gerechtelijk mandaat van de politie).</p>
---------------------	--------------	--------------	--

			<p>Voor de gegevens voor personen met een handicap heeft de dienst Diversiteitsbeleid zich gebaseerd op de gekende gegevens van 2009 en 2010 en deze aangevuld met de gegevens van 2011. Zeer belangrijk is echter te realiseren dat werknemers niet verplicht zijn hun handicap aan de werkgever kenbaar te maken. Vermoedelijk bestaan er dus werknemers die niet zijn opgenomen in de statistieken van 2009-2011, maar wel een handicap hebben. Logischerwijze zijn deze werknemers niet opgenomen in de statistieken omdat zij zich (nog) niet kenbaar hebben gemaakt.</p> <p>Het berekende percentage werknemers met een handicap, werkzaam binnen de FOD Justitie, zal dus beduidend lager zijn dan in werkelijkheid het geval is.</p>
FOD Sociale Zekerheid	1,10%	0,89%	<p>In 2010 werd een actieplan personen met een handicap opgesteld naar aanleiding van de audit die we hebben laten doen van alle HR- processen in functie van personen met een handicap.</p> <p>In 2011 werden sommige punten hiervan uitgevoerd. De teksten en informatiekanalen (website, intranet,...) van de organisatie zijn toegankelijk voor personen met een handicap (label AnySurfer). De specifieke aanwervingslijsten van Selor werden geraadpleegd. De personen met een handicap werden als statutaire ambtenaren geworven. De FOD Sociale Zekerheid staat open om een persoon met een handicap een stage te laten doen. Een diversiteitsverantwoordelijke is aanwezig binnen de organisatie. Voor de P&O correspondenten werd een workshop georganiseerd over handicap. Voor de arbeidspostaanpassingen wordt de informatie gegeven door de dossierbeheerder en de diversiteitsverantwoordelijke is ook aanwezig bij de indiensttreding van personen met een handicap of de afspraken. Aanpassingen van de stamtijden zijn mogelijk.</p>
FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu	2,24%	2,34%	<p>Actieplan voorgesteld aan het directiecomité en de stafdienst P&O om te sensibiliseren bij aanwervingen. Aansluiting op de database Wheelit naast de database van Selor. De aanwerving van personen met een handicap is opgenomen in de KPI's. Bewustmaking bij het betrokken personeel van het belang om zich in te schrijven in de (anonieme) database. Film gedraaid in de FOD (om de buitenwereld te sensibiliseren voor diversiteit waaronder handicap) die gebruikt zal worden op jobbeurzen, Youtube(aantrekkelijkheid van de FOD). Cel Diversiteit/ actieplan/cel Welzijn. Aanpassing van werkposten.</p> <p>Er loopt momenteel een audit in de externe diensten, om de toegankelijkheid voor mensen met een beperkte mobiliteit te verifiëren. Team en test voor brandprocedures (evacchair) en opleiding aangeboden aan de EHBO'ers betreffende het materiaal.</p>
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg	2,67%	2,19%	<ol style="list-style-type: none"> 1) De onthaaldagen voor alle nieuwe medewerkers omvat een sensibiliseringssessie voor diversiteit. 2) De cel Diversiteit heeft een actieplan opgesteld dat binnenkort wordt voorgesteld aan het directiecomité. Het betreft in eerste instantie personen met een handicap. Het bevat verschillende ontwikkelingspijlers, zoals sensibilisering, aanwerving en selectie, onthaal en integratie, en ook opleiding en ontwikkeling. Rond elke pijler zullen acties worden ontwikkeld. Zo zal bij de acties voor aanwerving en selectie gefocust worden op een uitbreiding van de rekruteringskanalen van de doelgroep, de identificatie van bestaande directe of indirecte discriminatie in de HR-processen, de ontwikkeling van correct gedrag van de rekruteerders tegenover een

			<p>kandidaat met een handicap, communicatie rond de aanpassing van werkposten,...</p> <p>3) Voortaan worden de specifieke wervingsreserves van Selor systematisch geraadpleegd bij een vacature en wordt een werkpost adequaat aangepast bij de aanwerving van een persoon met een handicap. De inzameling van gegevens over het soort attest moet nog grondiger worden onderzocht bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Er komen immers maar twee soorten attesten voor in de dossiers: regionale fondsen en DG PH FOD Sociale Zekerheid. Het aantal medewerkers dat andere types van attesten heeft, kan niet met zekerheid worden aangevuld als men "0" aangeeft, want sommige personen met een handicap zeggen dat ze een ander soort attest hebben maar leveren daarvan geen bewijs. In het kader van zijn toekomstig actieplan diversiteit, dat vooral gefocust zal zijn op personen met een handicap, wil de FOD elke medewerker met een handicap ontmoeten, om met name zijn dossier handicap aan te vullen.</p>
POD Duurzame Ontwikkeling	0%	0%	
POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie	1,24%	1,24%	<p>Actie 2 van het diversiteitsplan: het aanwerven van personen met een handicap via de wervingsreserves van Selor. De vragenlijst van BCAPH bij de personeelsleden afnemen en de vragenlijst systematisch voorleggen aan nieuwe personeelsleden. Bij nieuwe aanwervingen staat in de functiebeschrijving dat POD Maatschappelijke integratie bereid is om personen met een handicap aan te werven. De HRM-dienst raadpleegt de specifieke reserves van Selor. Bij een aanwerving is het feit dat de organisatie bereid is om aanpassingen aan de werkplek te doen, duidelijk vermeld. De nieuwe medewerkers met een handicap zijn op de hoogte van de geldende procedure om een aangepaste werkpost te krijgen. Sensibiliseringssessies rond diversiteit werden binnen de organisatie georganiseerd. De teksten en informatiekanalen (website, intranet,...) van de organisatie zijn toegankelijk voor personen met een handicap (label AnySurfer). Naar aanleiding van de deelname aan jobbeurzen werden potentiële kandidaten ingelicht over het diversiteitsbeleid van de organisatie. Personen met een handicap werden als statutaire en als contractuele ambtenaren geworven. Er bestaat een cel diversiteit/een dienst diversiteit en een diversiteitsverantwoordelijke binnen de organisatie. Aanpassingen van de stamtijden zijn mogelijk. Een audit werd uitgevoerd over de toegankelijkheid van het gebouw/ de gebouwen voor personen met een beperkte mobiliteit of voor blinde personen. Arbeidsomstandigheden werden aangepast (bijvoorbeeld via telewerk).</p>

POD Wetenschapsbeleid	1,15%	1,62%	<p>De POD Wetenschapsbeleid heeft in 2010 een diversiteitsplan opgesteld, dat verspreid werd op het intranet en extranet en in al onze wetenschappelijke instellingen. Er werden nieuwe aanwervingsprocedures ingevoerd, met verplichte raadpleging van de aparte lijst van Selor. De templates die de jury's bij de sollicitatiegesprekken gebruiken, werden gewijzigd en wijzen op het belang om rekening te houden met de competenties en kwaliteiten van de persoon, en niet met zijn leeftijd, handicap, origine,... De POD huist nu in een nieuw gebouw dat toegankelijker is voor personen met een beperkte mobiliteit (PBM), met faciliteiten zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - parkeerplaatsen; - traplift vanaf de Louisalaan; - op elk niveau minstens één toilet dat specifiek is uitgerust voor PBM (positie en afmetingen van de spiegels, klinken, handdrogers,...); - liften conform de geldende voorschriften en normen voor de toegankelijkheid van personen met een handicap (positie van de de knoppen, breedte van de deuren).
--------------------------	-------	-------	---

2.2. Wetenschappelijke instellingen (WI)

Organisatie	Tewerkstellingsgraad 2010 van personen met een handicap	Tewerkstellingsgraad 2011 van personen met een handicap	Geleverde inspanningen
Centrum voor Onderzoek in Diergeneeskunde en Agrochemie	0%	0%	
Nationale Plantentuin van België	0%	0,23%	<p>De vorige directie is ingegaan op een vrije sollicitatie van een persoon met een handicap en heeft hem een tijdelijk contract aangeboden in het kader van 'Uitzonderlijke en Tijdelijke Behoeften'. Alle aanpassingen werden doorgevoerd om deze persoon in de best mogelijke omstandigheden te laten werken. De nieuwe directie zal werk maken van de verdere integratie van personen met een handicap binnen de organisatie. De Nationale Plantentuin van België promoot actief de diversiteit binnen de organisatie en heeft in zijn personeelsbeleid verschillende medewerkers van allochtone oorsprong. De specifieke situatie van de Plantentuin maakt echter dat het niet evident is om specifieke acties te ondernemen voor de integratie van mensen met een handicap. De Plantentuin is erg moeilijk bereikbaar met het openbaar vervoer, wat voor heel wat potentiële kandidaat-werknemers met een handicap een zeer groot obstakel vormt. Dit is wellicht de reden waarom er bij rekruteringen geen of heel weinig mensen met een handicap zich aanbieden. Bovendien wacht de Plantentuin al jaren op grote investeringen, die vooral voor mensen met een handicap een groot verschil zouden maken. Bijna alle liften in de Plantentuin zijn bijvoorbeeld buiten dienst omwille van het feit dat de Regie der Gebouwen de nodige werken (voorlopig) nog niet heeft uitgevoerd. De toegang tot het hoofdgebouw werd ondertussen wel aangepast zodat rolstoelgebruikers dit deel van de Plantentuin zonder probleem kunnen bereiken. De nieuwe directie zal de toegankelijkheid van de verschillende gebouwen voor personen met een handicap als een actiepoint naar voor schuiven bij nieuwe investeringen door de Regie der Gebouwen.</p>

Algemeen Rijksarchief en Rijksarchieven in de Provinciën	0%	0%	Momenteel is er geen enkele specifieke maatregel genomen, maar er zal in de komende jaren in het bijzonder aandacht besteed worden aan dat punt, zowel op het vlak van sensibilisering als op het vlak van aanwervingen. Er is een ontmoeting gepland met een vertegenwoordiger van de vzw Wheelit op 21 maart 2012.
Belgisch Instituut voor Ruimteaëronomie	2,48%	2,88%	Vallend onder de POD Wetenschapsbeleid inspireert het instituut zich op de coördinerende rol van de POD inzake deze problematiek en het door hen opgestelde diversiteitsplan. Daarnaast voorziet het instituut, daar waar nodig, in de nodige aanpassingen inzake de inrichting van de arbeidsplaats en de arbeidspost in overleg met de betrokken personen (bijvoorbeeld een aangepast computerscherm voor slechtziend personeelslid). Er zijn tevens diverse formules voor thuiswerk, waarvan personen met een handicap zeker gebruik kunnen maken, indien zij dit wensen. Het gebouw is afgestemd op de toegankelijkheid voor mindervalide bezoekers en personeelsleden. Door specifieke aandacht bij nieuwe wervingen en eventueel extra acties naar de doelgroep hoopt het instituut spoedig terug de 3%-norm te bereiken. Daarnaast wenst men ook de diensthoofden attent te maken op deze problematiek en bepaalde sensibiliseringsacties naar deze doelgroep op te zetten (informereren, opleiden,...).
Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen	1,26%	1,28%	Afwijkingen op de stamtijd zijn mogelijk. Het gebouw is toegankelijk voor mindervaliden.
Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium	2,01%	3,35%	Bij contractuele en statutaire selecties wordt in de oproep tot kandidaten expliciet vermeld dat - in het kader van een diversiteitsbeleid - personen met een handicap aangemoedigd worden zich kandidaat te stellen en dat een aanpassing aan de selectieprocedure aangevraagd kan worden. Ook wat betreft reeds in dienst zijnde medewerkers, wordt duidelijk gecommuniceerd (via dienst HR, de preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer) dat het Instituut bereid is redelijke investeringen te doen in aangepast werkmateriaal en aanpassingen aan de arbeidsplaats.
Koninklijk Museum voor Midden-Afrika	1,13%	1,13%	
Koninklijke Bibliotheek van België	0,38%	0%	De Koninklijke Bibliotheek van België baseert haar aanwervingsbeleid op het diversiteitsplan dat het federale wetenschapsbeleid in 2010 heeft opgesteld. Op basis daarvan zijn er nieuwe aanwervingsprocedures ingevoerd. Zo worden voortaan de templates gebruikt die de jury's van POD Wetenschapsbeleid bij het sollicitatiegesprek gebruiken. Het instituut zal met overtuiging verder bijzondere inspanningen leveren om de tewerkstelling van personen met een handicap bij het instituut te bevorderen.
Koninklijke Musea van Kunst en Geschiedenis	0%	0%	Systematische raadpleging van de aparte lijsten met geslaagden van selectieprocedures opgesteld door Selor bij de aanwerving van statutair personeel. Aanpassing van de werkposten.
Koninklijk Meteorologisch Instituut van België	0%	0,52%	Aan de website met vacatures werd een zin toegevoegd waarmee gewezen wordt op het feit dat de competenties primeren en er niet gediscrimineerd wordt. Inrichting van een hellend vlak.

Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België	0,48%	0,25%	
Koninklijke Sterrenwacht van België	0%	0%	Alle functies zijn voor iedereen toegankelijk, zonder eender welke discriminatie. De HRdienst neemt alle nodige maatregelen en leeft de arbeidswetgeving inzake onthaal van een persoon met een handicap na, namelijk: toegankelijkheid van de plaatsen, aanpassing van de werkposten samen met preventieadviseur en de externe dienst voor bescherming en preventie die belast is met het toezicht op de gezondheid van de personeelsleden.
Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid	0,42%	0,39%	De hierna volgende acties heeft het instituut ondernomen om het gehandicaptenbeleid te optimaliseren: <ul style="list-style-type: none"> - Aan alle personeelsleden werd eind 2011 gevraagd om uit vrije wil hun erkende handicap te melden. Bij de aanwervingsprocedure wordt deze vraag systematisch herhaald. De bedoeling daarvan is om de huidige inventaris van personen met een handicap te actualiseren om zo permanent het approximatieve percentage van gehandicapte personeelsleden te bepalen. - Aan de facilitymanager en aan de contactpersoon bij de Regie der Gebouwen werd gevraagd om, met de beschikbare middelen en waar dit haalbaar is, de nodige aanpassingen uit te voeren zodat de toegankelijkheid van de gebouwen voor gehandicapte personen kan geoptimaliseerd worden. Gelet op de ouderdom van de gebouwen en de specifieke situatie van laboratoria zullen structurele aanpassingen weliswaar géén evidentie zijn. Zelfs indien de toegang tot het gebouw wordt verbeterd, kunnen de medewerkers niet veel verder dan het onthaal gezien de structuur van het gebouw, dat oud is. Momenteel loopt een studie voor een nieuwe locatie. - Tijdens de jaarlijkse rondgang van de preventieadviseurs zullen de interne en externe preventieadviseurs navragen of er voor gehandicapten problemen zijn en deze terugkoppelen via een actieplan dat zal voorgesteld worden op de directieraad, de werkgroep welzijn op het werk en het basisoverlegcomité voor preventie en bescherming op het werk. Het instituut merkt op dat bij de rondvraag om een handicap te melden, alvast 2 personen die een zichtbare handicap hebben niet reageren. De organisatie vermoedt dat zij geen behoefte hebben om als gehandicapt te worden geregistreerd, en dit terwijl wel degelijk een handicap zichtbaar is. Deze twee personen komen niet tot uiting in de cijfers, maar zijn wel aanwezig op de werkvloer.

2.3. Openbare instellingen van sociale zekerheid (OISZ)

Organisatie	Tewerkstellingsgraad 2010 van personen met een handicap	Tewerkstellingsgraad 2011 van personen met een handicap	Geleverde inspanningen
Dienst van de Overzeese Sociale Zekerheid	0%	0%	Er zijn inspanningen geleverd op het vlak van selectie. De specifieke wervingslijsten werden immers geraadpleegd bij Selor, en er werd bijgevolg contact opgenomen met de kandidaten op dat soort lijst. Geen enkele kandidaat was echter geïnteresseerd in de vacante functie. Er werd intern een persoon aangesteld die belast is met diversiteit.
Fonds voor Arbeidsongevallen	1,39%	1,74%	Een persoon met een zeer zware handicap heeft permanent een assistent ter beschikking (aangeworven via OCMW - art 60). Er werd een werkpostanalyse uitgevoerd, in het kader van een project Diversiteit. Nadien werd een tillift aangekocht, met subsidies van het Vlaams Fonds. Voor een ander personeelslid werd speciale apparatuur aangekocht (leesloop, vergrotingssoftware) in het kader van een project diversiteit.
Fonds voor de Beroepsziekten	0,80%	1,35%	Als er zich bij aanwerving kandidaten met een beperking aanbieden met de gewenste competenties voor de gevraagde functies van het Fonds voor de beroepsziekten zal er voorrang worden gegeven aan de geslaagde kandidaten met een beperking teneinde het vooropgestelde objectief van 3% te behalen.
Hulp- en verzorgingskas voor zeevarenden		0%	De organisatie heeft geen specifieke inspanningen geleverd. Het gaat om een zeer kleine instelling die intern geen kennis noch het personeel heeft om hieromtrent een specifiek beleid te voeren. Ze is gehuisvest in een zeer oud kantoorgebouw waar de werkplaatsen niet aangepast zijn aan de noden van personen met een handicap. De organisatie zou het kantoorgebouw wensen te renoveren. Indien hiervoor budgetten kunnen worden vrijgemaakt zal bij de renovatie uiteraard rekening gehouden worden met werkplaatsen aangepast aan personen met een handicap. Bovendien heeft de organisatie sinds januari 2010 geen leidend ambtenaar (manager) om het beleid te bepalen.
Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen	1,51%	1,58%	In oktober 2009 werd een nieuwe sociale cel opgericht. Deze cel heeft onder andere meegewerkt aan de uitwerking en verspreiding van thematische teksten rond handicap via de blog en via ons trimestrieel intern personeelsblad. Er werd samengewerkt met de communicatieverantwoordelijke om de begrijpelijkheid en de toegankelijkheid van de bestaande en toekomstige informatie te verbeteren. In 2010 werd er een algemene enquête gevoerd over de bestaande handicaps binnen de HVW. Na deze enquête werd elke medewerker met een beperking uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek met een medewerker van de sociale cel. Er werd ook een gestandaardiseerde vragenlijst ter beschikking gesteld van de personeelsleden die hun mening liever schriftelijk gaven. De sociale cel werkt actief mee aan de toepassing van een actieplan dat voortvloeit uit de tevredenheidsenquête op het vlak van diversiteit en uit de specifieke enquête rond handicap. Sommige acties vloeien voort uit de aanbevelingen van de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap:

			<p>1) In de vacatures wordt aan personen met een beperking de mogelijkheid geboden om aan de selecties deel te nemen, en dit op positieve wijze. Alle aanbiedingen bevatten de vermelding: "De kandidaten worden geselecteerd op basis van hun kwaliteiten en bekwaamheden, onafhankelijk van geslacht, origine of een handicap". In de vacatures wordt ook aangegeven dat de selectietests aangepast kunnen worden. De selectiedeskundige kan dit vooraf met de kandidaat bespreken.</p> <p>2) Aanstelling van een "handicoach", of een permanente diversiteitsverantwoordelijke. De personeelsleden kunnen aan deze diversiteitsverantwoordelijke bijstand vragen in het kader van hun werktraject. Dit houdt in: de procedures rond de aanpassing van de werkpost uitleggen indien dit nodig blijkt; nuttige adviezen en informatie verstrekken over de externe instanties die kunnen helpen met hun specifieke problemen, bijvoorbeeld met het oog op aangepaste apparaten waarmee ze gemakkelijker kunnen werken.</p> <p>3) Deelnemen aan vergaderingen van externe netwerken, om goede praktijken te leren en ze bij de HWV toe te passen met de begeleiding van de FOD P&O.</p> <p>4) Communicatie over het bestaan van de cel Diversiteit bij Selor die personen met een handicap ook begeleidt voor aanpassingen van tests bij Selor en/of opleidingen bij het OFO. In 2010 werd er een enquête afgenomen bij het personeel, om een lijst op te stellen van de personeelsleden met een handicap. Sommige medewerkers hebben zich gemeld maar gevraagd om niet als dusdanig te worden erkend, om hun privéleven te beschermen en uit angst zich minder te voelen ten opzichte van hun collega's. Drie van hen hebben aanvaard om vermeld te worden als persoon met een handicap. Andere personeelsleden hebben geweigerd om op de lijst te worden opgenomen. Het kan ook zijn dat een of meer medewerkers zich niet gemeld hebben, en geen contact hebben opgenomen met de sociale cel. Sinds 2010 werden er drie nieuwe personeelsleden met een handicap aangeworven. Twee van hen hebben geweigerd om als dusdanig op de lijst te worden opgenomen.</p>
Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering	0,62%	0,73%	<p>Wat de statutaire aanwerving betreft, raadpleegt de HZIV regelmatig de specifieke reserves, maar zonder veel succes. De organisatie heeft bijvoorbeeld verschillende reserves geraadpleegd om een attaché jurist (niveau A) aan te werven, maar niemand van de geraadpleegde kandidaten reageerde positief. Wat de contractuele aanwerving betreft, wijst de HZIV, als openbare instelling van sociale zekerheid, in al haar vacatures op de plaats die is voorbehouden aan kandidaten met een handicap.</p>

Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers	0,67%	0,77%	<p>Alle gebouwen van de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers zijn toegankelijk voor personen met een handicap. Er is bijvoorbeeld voorzien in speciale toegangen voor rolstoelgebruikers, er zijn aangepaste toiletten,... Eén van de twee gebouwen van de hoofdzetel te Brussel is recent grondig gerenoveerd. Hierbij werd ook aandacht besteed aan de toegankelijkheid voor zowel bezoekers als personeelsleden met een handicap. Indien een personeelslid met een handicap praktische problemen ondervindt bij zijn tewerkstelling, kan hij steeds contact opnemen met de dienst Ondersteuning-Uitrustingen (technische dienst) en wordt er samen gezocht naar een oplossing. De RKW stelt een aantal personen te werk met een visuele beperking. Het Centrum voor Informatieverwerking (informaticadienst) heeft, indien dit nodig was, aangepaste beeldschermen en ander computer materiaal ter beschikking gesteld. De Rijksdienst stelt ergonomisch bureaumateriaal ter beschikking wanneer dit gevraagd wordt door de medewerkers.</p>
Rijksdienst voor Sociale Zekerheid	0,70%	0,76%	<p>Er is een diversiteitsverantwoordelijke bij de RSZ. Er staan talrijke teksten over diversiteit op het intranet en er worden ook gerichte acties gevoerd (bv: dag van de vrouw). Nieuwe medewerkers worden geïnformeerd over de procedures voor een aanpassing van de werkpost. Er zijn aanpassingen gedaan voor personen met:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zichtproblemen (software om op het scherm met grotere karakters te kunnen werken) - hoorproblemen (automatische verzending van sms naar de gsm van personen die de evacuatie sirenes moeilijk horen,...) - mobiliteitsproblemen (bv: toegang langs het fietslokaal om medische redenen,...) - musculo-skeletale aandoeningen (aangepaste stoelen, computermuis,...) <p>Er zijn ook aanpassingen aan het werkrooster mogelijk. De basisprincipes van het label AnySurfer zijn toegepast (internet) maar om technische redenen is nog niet alles operationeel.</p> <p>Bij het ontwerpen en bouwen van het gebouw (2002-2003) werd rekening gehouden met de aanbevelingen van titel IV "Toegankelijkheid van gebouwen voor personen met beperkte mobiliteit" van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 3 juni 1999. Er zijn evacuatiestoelen op elke verdieping in het gebouw en er zijn personen opgeleid om ze te gebruiken.</p>
Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten	0,90%	1,30%	<p>De organisatie voert geen specifiek beleid met het oog op de exclusieve aanwerving van personen met een handicap. Ze voert wel een bewuste politiek van niet-discriminatie. Indien een persoon met een handicap als beste kandidaat uit een selectie komt, zal dit geen enkel beletsel vormen om deze persoon in dienst te nemen en zal indien nodig de werkplaats worden aangepast aan de specifieke behoeften van deze medewerker.</p>

Rijksdienst voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen	1,07%	1,10%	<p>Als het RSVZ een specifieke proef organiseert, vraagt het personen met een handicap via de website van Selor om zich bekend te maken, zodat er in functie van hun handicap voorzien wordt in redelijke aanpassingen aan de proeven. In elke functiebeschrijving is gespecificeerd dat het RSVZ gelijke kansen bevordert. Bij selecties worden de juryleden systematisch voor diversiteit gesensibiliseerd en ze verbinden er zich schriftelijk toe om de regels van de deontologische code na te leven. Er worden aanpassingen aangebracht aan de werkposten in functie van de handicap van de betrokken personen. Bovendien houdt het RSVZ bij de renovatie van zijn kantoren in Brussel en in de provincies rekening met de contingenten in verband met de tewerkstelling van personeel met een fysieke handicap. Bij de meeste aanwervingen van het RSVZ worden de algemene reserves van Selor, die ook de personen met een handicap bevatten, geraadpleegd. Het RSVZ heeft dus geen impact wat betreft de keuze van de communicatiekanalen die focussen op personen met een handicap. We stellen vast dat weinig personen met een handicap naar de jobs solliciteren. Bovendien bevatten de specifieke reserves een heel beperkt aantal personen met een handicap. Het RSVZ vraagt, via de preventieadviseur, regelmatig personen met een handicap om zich bekend te maken, zodat hun werkpost aan hun specifieke situatie kan worden aangepast. Ondanks die inspanningen is het quotum van 3% helaas niet bereikt. Wegens de budgettaire beperkingen zijn de vooruitzichten qua aanwerving trouwens heel beperkt, en laten ze het in 2012 waarschijnlijk niet toe om de situatie substantieel te verbeteren. Ondanks de kleine beschikbare manoeuvreerruimte zal het RSVZ ook verder alle kansen geven aan personen met een handicap die zich bij een statutaire of contractuele selectie aanbieden.</p>
Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering	2,15%	1,98%	
Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie	2,26%	2,36%	Indien nodig zijn de werkposten van de andersvalide medewerkers aangepast. Tijdens het onthaal van nieuwelingen wordt verwezen naar de andersvalide collega's en de aanpassingen die aan de werkposten werden doorgevoerd.
Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening	1%	1,21%	<p>Gebruik van informatie- en selectiekanalen die zich focussen op personen met een handicap, zoals Selor (database en website) en jobbeurs (Talentum). Er werd in 2011 via de bedrijfskrant ook algemene informatie verspreid over de projecten ter zake. In het kader van specifieke selecties waren er ontmoetingen met personen met een handicap. Er zijn ook stageplaatsen voor studenten beschikbaar. In de organisatie is er een diversiteitsverantwoordelijke die samenwerkt met de dienst Welzijn. In 2011 is er een lijst opgemaakt van de gebouwen van de Rijksdienst over de toegankelijkheid voor personen met een beperkte mobiliteit. Op basis van een stand van zaken van het intern beleid inzake onthaal en integratie van personen met een handicap hebben we een reeks aanbevelingen kunnen doen. Die maken integraal deel uit van het strategisch plan 2012. Daarin vinden we onder andere een voorstel terug om de procedure voor de aanpassing van de werkposten te herzien, de uitvoering van een audit door een externe firma (Wheelit) van de HR-processen inzake handicap en een sensibiliseringscampagne. Er is een specifiek hoofdstuk daaromtrent gewijd aan een studie over telewerk.</p>

Rijkdienst voor Pensioenen	1,81%	1,70%	<p>In januari 2012 werd bij de RVP een directie Welzijn en Diversiteit opgericht. Ze heeft met name als doel de ontwikkeling van een diversiteitsbeleid in functie van de prioriteiten en de bevordering van een cultuur van openheid en respect voor verschillen. Er werd een e-verantwoordelijke diversiteit (contactpersoon "aspect handicap") aangesteld. Op een virtuele website "welzijn" staan enkele brochures met sociale thema's.</p> <p>In een dienstnota die op het intranet staat, wordt de procedure uiteengezet voor een eventuele aanpassing van de werkposten van het personeel met een handicap (voor werknemers die al in dienst zijn en nieuwe medewerkers) in samenwerking met de interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. In 2011 werd in een meer algemeen ergonomisch kader de werkpost van bepaalde personeelsleden aangepast. Er werden bepaalde aanpassingen aan de werkroosters aangebracht in functie van de compensatiepremies van de regionale fondsen. De laatste federale diagnose bestemd voor de FOD Mobiliteit en Vervoer specificceert de toegankelijkheid van de gebouwen van de instelling voor personen met een beperkte mobiliteit. Die informatie staat op de interne site. Telewerk wordt toegepast in de ondersteunende diensten van de RVP en is momenteel het voorwerp van een proefproject in bepaalde productiediensten. Vijf personeelsleden komen in 2011 in aanmerking op basis van een update van hun gegevens en zijn in de tabel opgenomen. Een andere opmerking: sommige personeelsleden hebben meerdere attesten. In dat geval wordt dezelfde medewerker meermaals geteld, waardoor het totaal aantal personen met een handicap niet overeenstemt met het aantal attesten.</p> <p>Daardoor kan de RVP ook geen geldige berekening maken in VTE. Het aantal VTE's is echter exact voor het totaal, en ook voor de personeelsleden met een autonomieverlies van meer dan 12 punten. NB: het is niet mogelijk om in Pdata de verschillende attesten die een personeelslid heeft te vermelden.</p>
Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid	0%	0%	<p>De Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid heeft bij het organiseren van een overheidsopdracht voor het leveren van diensten met betrekking tot het archiveren van papieren documenten bijzondere aandacht besteed aan de problematiek van de integratie van personen met een handicap en hun deelname aan het maatschappelijk leven. Als openbare instelling van sociale zekerheid wil zij de tewerkstelling van personen met een handicap bevorderen en ze heeft bijgevolg de mate waarin de inschrijver voor de uitvoering van de overheidsopdracht een beroep doet op personen met een handicap als één van de gunningscriteria vooropgesteld. De overheidsopdracht werd uiteindelijk gegund aan een onderneming die gespecialiseerd is in sociaal werk. Gedurende enkele jaren zullen twee personen met een fysieke handicap de betrokken afdelingen van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid bijstaan bij het archiveren van hun papieren documenten. Net zoals elke overheidsdienst streeft de Kruispuntbank ernaar om de op haar van toepassing zijnde reglementering strikt na te leven. Voor haar toekomstige aanwervingen zal zij dan ook, van zodra de 3%-norm van het personeelsbestand resulteert in ten minste één eenheid en in de betrekkingen die dit toelaten, voorrang geven aan de op dat ogenblik in de databank van Selor beschikbare wervingsreserves van personen met een handicap. Er werd geen audit uitgevoerd. Het KSZ-gebouw evenals elke verdieping is toegankelijk via een lift.</p>

			<p>Medio 2013 verhuizen de KSZ en het eHealth-platform naar een nieuw gebouw dat volledig conform is aan de normen voor toegankelijkheid van personen met een beperkte mobiliteit of voor blinde personen.</p> <p>Alle diversiteitsaspecten worden waargenomen door de afdeling Resources Management. Het personeelsbestand van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid telt momenteel 29,6 voltijds equivalenten (statutaire + contractuele personeelsleden), zodat 3% van dit aantal minder dan één eenheid vertegenwoordigt (ttz. $3\% \times 26,2 = 0,78$).</p>
--	--	--	--

2.4. Instellingen van openbaar nut (ION)

Organisatie	Tewerkstellingsgraad 2010 van personen met een handicap	Tewerkstellingsgraad 2011 van personen met een handicap	Geleverde inspanningen
Regie der Gebouwen	3,4%	3,06%	De Regie der Gebouwen leeft de norm van 3% na.
Pensioendienst voor de overheidssector	0,89%	0,90%	Budgettaire besparingen op de personeelsenveloppe hebben de afgelopen jaren de mogelijkheden tot aanwerving van nieuwe personeelsleden en dus ook van personen met een handicap beperkt. De PDOS engageert zich echter wel, in functie van de gezochte functieprofielen, de specifieke aanwervingslijsten voor personen met een handicap te raadplegen en zo het vereiste quotum in de toekomst te benaderen.
Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen	1,40%	1,60%	<p>Het agentschap heeft zijn engagement officieel gemaakt in een diversiteitsbeleid door het handvest Diversiteit te ondertekenen, een actieplan diversiteit op te stellen en een duurzame dag rond het thema diversiteit te organiseren.</p> <p>Er zijn bepaalde functies bij het FAVV die niet door een persoon met een handicap kunnen worden uitgeoefend. De functies van inspecteur en controleur (dat zijn 581 fysieke personen voor 535,8 VTE) vallen in die categorie. Om de taken die aan die functies verbonden zijn (bv. met vee omgaan, monsters hanteren die soms zwaar zijn, silo's en bedrijven inspecteren, voedingsmiddelen controleren,...) correct en veilig uit te voeren, moet de ambtenaar immers erg mobiel zijn en een scherp zicht en gehoor hebben. Op 18 oktober werd er een dag "duurzame ontwikkeling" georganiseerd met als thema diversiteit. Op die dag vonden er verschillende presentaties plaats (over het federale diversiteitsplan en dat van het FAVV, over het netwerk Felink, over geleidehonden) en er konden debatten rond dat thema worden opgestart.</p> <p>De dag werd opgeluisterd met wereldmuziek en een parcours in het donker met begeleiding door een blinde. Het intranet en de website zijn nog niet toegankelijk voor personen met een handicap, maar het agentschap bereidt zich voor op die ontwikkeling van zijn sites (intranet/website). Er werd nog geen gebruik gemaakt van aanwervingskanalen diversiteit. Het agentschap was al wel actief op het vlak van diversiteit, maar het heeft pas sinds eind 2011 een officieel actieplan. Het agentschap heeft in eerste instantie samenwerkingsverbanden ontwikkeld met specifieke instellingen, om in het FAVV stagiairs met een handicap te kunnen verwelkomen. Dat is een eerste stap om een echt partnership te ontwikkelen met die instellingen. Het aspect diversiteit zal worden benadrukt op de volgende jobbeurzen waaraan het agentschap deelneemt. Het doel is per jaar aan minstens twee beurzen deel te nemen.</p>

			<p>De selecties binnen het agentschap worden hoofdzakelijk georganiseerd voor specifieke technische functies (controleurs of inspecteurs) van niveau A en B. De federale specifieke reserves voor personen met een handicap bestaan slechts voor functies die niet overeenstemmen met de gezochte profielen. Het agentschap kon in 2011 dan ook geen beroep doen op die specifieke reserves. De raadplegingen van de specifieke reserves bleven zonder resultaat. Er werden twee personen aangeworven in 2011 voor een welbepaalde job. Zodra de taak was uitgevoerd, kon hun contract niet worden vernieuwd. Er werd ook samengewerkt met de firma Passwerk die het FAVW twee autisten ter beschikking had gesteld voor een bepaalde periode. Er was eveneens verschillende weken een stagiair aanwezig. In 2012 worden er synergieën nagestreefd met beschutte werkplaatsen. Er is een diversiteitsverantwoordelijke (lid van de P&O dienst) die bij de uitvoering van het beleid kan rekenen op een netwerk van gemotiveerde medewerkers. De brochures die de FOD P&O heeft uitgewerkt, worden gebruikt (en zullen op het intranet worden gezet). Bij het onthaal worden nieuwkomers op de hoogte gebracht van het beleid terzake van het agentschap. De werkposten van twee nieuwe medewerkers met een handicap werden bij hun indienst-treding aangepast. De aanpassingen gebeuren in functie van de behoeften. Het agentschap heeft het werkrooster van een personeelslid met grote zichtproblemen aangepast. Aangezien het FAVW is ondergebracht in gebouwen die tot de Regie behoren, lijkt het dan ook logisch dat door toedoen van de Regie audits over de toegankelijkheid worden uitgevoerd. Voor personen die zich niet meer vlot kunnen verplaatsen, werd een ruim systeem van thuiswerk ingevoerd.</p>
Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten	0,80%	0,81%	<p>De interne enquête was niet echt een succes, aangezien de cijfers niet verschillen van 2010. Het agentschap had in de loop van 2011 geen nieuwe instroom noch uitstroom van personen met een handicap.</p>
Belgisch Interventiebureau	0	1,81%	<p>Vorig jaar is het BIRB niet speciaal op zoek gegaan naar nieuwe werknemers met een handicap, maar er werd nog nooit een kandidaat met een handicap geweigerd indien hij voldoet aan het gezochte profiel voor de vacante functie. Bovendien beschikt het BIRB over aangepaste infrastructuur voor het onthaal van personen met beperkte mobiliteit.</p>
Centrale Dienst voor sociale en culturele actie ten behoeve van de leden van de militaire gemeenschap	1,39%	1,35%	<p>Selectie en rekrutering: in alle vacatures gepubliceerd door Selor wordt expliciet vermeld dat alle functies open staan voor personen met een fysieke handicap. Systematisch verzoek in de functiebeschrijvingen voor de aanwervingen tot deelname van personen met een handicap. Een persoon met een handicap werd uitgenodigd voor een selectiegesprek "medewerker DT1 - ME Leopoldsburg" in juli 2011. Integratie: CDSCA probeert, in de mate van het mogelijke, tegemoet te komen aan de behoeften van personen met een beperkte mobiliteit. Concreet is het gebouw toegankelijk voor mindervalide bezoekers en personeelsleden (schuin aflopend vlak voor rolstoel, lift, deurbreedte, ...). Als een personeelslid praktische problemen ondervindt in zijn job kan hij/zij altijd contact opnemen met de preventieadviseur. Elk geval wordt apart onderzocht en er wordt samen met de medewerker naar een oplossing gezocht.</p>

Instituut voor Veteranen	2,64%	2%	Als de functie er zich toe leent, wordt voor elke selectie gebruik gemaakt van de rekruteringskanalen waarmee personen met een handicap kunnen worden aangeworven, met name via de functiebeschrijving die aan Selor wordt bezorgd. Statutaire en contractuele functies kunnen toegankelijk zijn voor personen met een handicap. Ze worden of zullen worden begeleid door de diversiteitsverantwoordelijke van de personeelsdienst van het instituut. Het HR-team neemt deel aan het netwerk diversiteit dat wordt voorgezeten door de FOD P&O of aan andere thematische dagen (bv. deze georganiseerd door het Ministerie van Defensie of de FOD Werkgelegenheid eind 2011). De leden worden gesensibiliseerd voor de problematiek en kennen de tools die de FOD P&O ter beschikking stelt voor het onthaal van personen met een handicap of de aanpassing van de werkposten. Het instituut werkt momenteel aan de implementatie van telewerk voor het personeel van IV-NI000, om een beter evenwicht tussen privé- en beroepsleven te bevorderen. Er staan ook twee sociaal assistenten ter beschikking van het personeel van het instituut, om hen te helpen bij hun dagelijkse problemen.
Nationaal Geografisch Instituut	0%	0%	Bij elke wervingsselectie (met bijkomende proef) wordt eerst een beroep gedaan op de specifieke reserves van Selor, maar geen enkele van de actieve kandidaten in die reserve heeft interesse getoond in een betrekking bij het NGI. Dat was ook het geval toen het NGI een vergelijkende selectie van ICT-deskundige heeft georganiseerd: geen enkele kandidaat met een handicap heeft zich ingeschreven. Een personeelslid van niveau B heeft de procedure opgestart bij de FOD Sociale Zekerheid om als persoon met een handicap erkend te worden.
Controledienst voor de Ziekenfondsen en de Landsbonden van Ziekenfondsen	0%	0%	
Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen	2,80%	5,39%	De aanwervingen gebeuren op basis van competenties zonder rekening te houden met een eventuele handicap. De specifieke wervingsreserve werd geconsulteerd en een aanwerving van een personeelslid van niveau C werd gerealiseerd. Deze persoon beëindigde zijn stage en werd vastbenoemd.
Federaal Planbureau	0%	0%	Vraagt de eigenaar om de toegang tot het gebouw aan te passen voor personen met een beperkte mobiliteit.

Evaluatieverslag 2011

In 2011 kreeg de FOD Personeel en Organisatie opnieuw de taak om de gegevens betreffende de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt in te zamelen. Deze manier van werken lijkt veelbelovender wat de ingezamelde gegevens betreft. Toch kunnen de ingewonnen resultaten, net zoals de voorgaande jaren, lager liggen dan de reële situatie. Wellicht staan heel wat personen met een handicap (in de zin van het koninklijk besluit van 5 maart 2007) die voor de federale overheid werken, niet als dusdanig bekend bij hun personeelsdienst. Dat moeten we uiteraard respecteren.

Door de ingezamelde gegevens te analyseren merkt de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap (BCAPH) een weliswaar lichte, maar toch bemoedigende evolutie van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap: 1,37% in 2011 tegenover 1,28% in 2010 en 0,9% in 2009. Waarschijnlijk tekent deze positieve tendens zich momenteel ook af binnen de federale organisaties die zich geleidelijk de diversiteitsreflex eigen maken in hun humanresourcesmanagement.

Om nog een stap verder te gaan dan de jaarlijks ingezamelde kwantitatieve gegevens waarmee de evolutie van de tewerkstellingsgraad geëvalueerd kunnen worden, heeft de Commissie de federale organisaties daarenboven gevraagd de inspanningen die ze geleverd hebben om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen, uitdrukkelijk te vermelden. Op die manier wil de BCAPH actief deelnemen aan de gegevensinzameling die het opvolgingsmechanisme voedt waarmee de implementatie van het VN-verdrag over de rechten van personen met een handicap in België opgevolgd zal worden.

De Commissie dringt er opnieuw op aan dat de klemtoon meer gelegd wordt op het informeren en sensibiliseren van alle actoren wat betreft de aanwerving en de loopbaanmogelijkheden voor personen met een handicap bij de federale overheid. In dit verband moet de inspanning om te netwerken voortgezet worden. De Commissie verwacht ook dat er bijzondere aandacht uitgaat naar alle belemmeringen voor de aanwerving en tewerkstelling van personen met een handicap (met name wat betreft de toelagen voor personen met een handicap, maar ook wat betreft de reglementeringen die van kracht zijn binnen de federale overheid).

Hoewel de tewerkstellingsgraad een indicatie geeft van de weg die is afgelegd inzake de tewerkstelling van personen met een handicap, volstaat deze niet om alle acties die de federale organisaties verricht hebben om de vastgelegde doelstelling te bereiken, te vermelden. De invoering van diversiteitscellen en de aanstelling van diversiteitsverantwoordelijken binnen de organisaties zijn positieve maatregelen die algemeen ingevoerd moeten worden met het oog op het bijdragen tot een sterkere integratie van personen met een handicap in de samenleving.

Contact

Secretariaat BCAPH
Wetstraat 51
BE - 1040 Brussel
Tel. : +32(0)2 790 51 36
anne.schmidt@p-o.belgium.be