

Evaluatieverslag BCAPH 2022

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



Inhoudstafel

Inhoudstafel	2
Inleiding	4
Cijfers	6
3 kerncijfers van 2022	7
Statistieken 2022	8
Evolutie van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap.....	8
Evolutie van het aantal personeelsleden van de federale overheid	9
Tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap per organisatie	10
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per gender	13
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per niveau	14
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per leeftijd	15
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per statuut	16
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per statuut en gender	17
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per niveau en gender	18
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per leeftijd en per gender ...	19
Conclusies	20
Aanbevelingen	21
Aanbevelingen 2023	22
1. Opvolgen van nieuwe reglementaire initiatieven rond selectie en rekrutering en hun effecten meten	22
2. Toegankelijk maken van de informatie rond inclusie van personen met een handicap voor het personeel.....	22
3. Onderzoeken van verbeteringen van de monitoring.....	23
4. Verderzetten en verrijken van de gegevensanalyse	23
5. Nemen van beleidsbeslissingen om de federale werkgevers specifieke begrotingsmiddelen te geven	24
6. Verwerken en verzamelen van wetenschappelijk gefundeerde inzichten.....	24

7. Blijven investeren in inclusieve klassieke selectievormen.....24

8. Investeren in interne en externe communicatie rond rekrutering.....25

9. Overmaken van de bezwaren van de BCAPH rond de uitzonderingen op de monitoring aan de regering25

10. Opvolgen van rapporteringen van actieplannen rond de 3% tewerkstelling van federale organisaties26

11. Aanbevelingen aan de Interministeriële Conferentie Handicap (IMC)26

12. De tewerkstelling van personen met een handicap op de agenda zetten van het Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie in 2024.....27

Meer informatie **28**

Inleiding

De Begeleidingscommissie voor de Aanwerving van Personen met een Handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) heeft de opdracht om ieder jaar een **rapport voor de regering** op te maken. In dit rapport vind je de laatste statistieken rond de tewerkstelling van personen met een handicap binnen de federale overheid. Op basis van deze cijfers stelt de commissie ook een aantal aanbevelingen aan de regering voor om het beleid rond aanwerving van personen met een handicap verder te verbeteren.

In 2022 bedroeg het aantal personeelsleden met een handicap binnen de federale overheid **1.09%**. Dit percentage is een **stabilisatie** ten opzichte van vorig jaar. Toch blijft het gemiddelde structureel **onder het beoogde quotum van 3%**. Het is dus nodig om te **blijven inzetten** op nieuwe manieren om het tewerkstellingscijfer te doen stijgen.

Vorig jaar zijn er al **belangrijke stappen** genomen om de tewerkstelling van personen met een handicap te verbeteren. Een aantal aanbevelingen uit het BCAPH-rapport van 2021 zijn **gerealiseerd of in uitvoering**:

- Sinds december 2022 kunnen overheidsdiensten personeel aanwerven via specifieke contractuele selecties voor personen met een handicap.
- Nieuwe statutaire werknemers kunnen ervoor kiezen om hun stage deeltijds uit te voeren. Deze mogelijkheid is beschikbaar voor iedereen die dit wenst.
- Het secretariaat van de BCAPH kreeg de gevraagde versterking om de commissie beter te ondersteunen.
- De federale overheid investeerde in het nieuwe merk werkenvoor.be, met aandacht voor inclusieve employer branding en samenwerkingen met begeleidingsorganisaties of verenigingen die werken rond het thema handicap.
- Een hervorming van het Koninklijk Besluit van 6 oktober 2005 is lopende.

De commissie hoopt dat deze hervormingen zich op termijn zullen weerspiegelen in de cijfers.

Toch blijft er nog werk aan de winkel. Dit rapport bevat **12 aanbevelingen** naar de regering toe. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op 3 krachtlijnen:

1. De hoofddoelstelling van de Commissie blijft de aanwerving van **nieuw personeel met een handicap** binnen de federale overheid. De BCAPH is ervan overtuigd dat de aanwerving van nieuwe medewerkers met een handicap een **noodzakelijke voorwaarde** is om het quotum van 3% te bereiken.
2. In 2009 ondertekende België het **Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap**. De **visie van de BCAPH** is om dit VN-Verdrag naar de praktijk om te zetten, volgens de principes van inclusie op de arbeidsmarkt, persoonlijke autonomie van personen met een handicap en een visie op handicap conform aan dit verdrag.
3. De aanbevelingen van de BCAPH passen binnen een breder **inclusief ecosysteem**. De Commissie streeft naar een sterke samenwerking tussen academici, relevante adviescommissies, het middenveld en de gefedereerde entiteiten, met één gemeenschappelijk doel: de inclusie van personen met een handicap en het bestrijden van de discriminatie die hen treft.

Ik dank de leden van de kabinetten, van de Commissie en van de FOD Beleid en Ondersteuning van harte voor hun inzet voor de BCAPH en haar werkzaamheden. Ik wil ook uitdrukkelijk de regering bedanken voor hun inspanningen om het secretariaat van de BCAPH uit te breiden en zo de werking van de commissie te versterken.

Michel Magis - Voorzitter van de Commissie

Cijfers

De statistieken in dit rapport zijn gebaseerd op vrijwillige verklaringen van werknemers. Dit betekent dat er een **potentiële onderschatting** is van het aantal werknemers met een handicap. Toch zijn deze cijfers de meest representatieve gegevens over de situatie van personen met een handicap binnen de federale overheid waarover onze commissie beschikt.

In deze statistieken is ook geen rekening gehouden met de operationele functies van de federale organisaties, bijvoorbeeld de penitentiaire bewakingsagenten. Deze functies zijn niet opgenomen in de berekening van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap, zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 6 oktober 2005.

De statistieken rond tewerkstelling van personen met een handicap zijn ook beschikbaar **per gender**, overeenkomstig de wet 'Gender mainstreaming' van 12 januari 2007.

3 kerncijfers van 2022

1.09%

1,09% is het tewerkstellingscijfer¹ van medewerkers met een handicap in het federaal openbaar ambt in 2022.

Enkele hypothesen bij de stabilisering van het tewerkstellingscijfer:

- de pensionering van medewerkers met een handicap
- een daling met bijna 25% over een periode van 10 jaar van het totale aantal federale ambtenaren
- een stabilisatie van het aantal aanwervingen bij de federale overheid in 2022
- een grotere bewustwording bij de federale organisaties

649

649 is het aantal geregistreerde personen met een handicap die werken bij de federale overheid. Het wettelijke quotum van 3% komt overeen met een tewerkstelling van 1.842 personen².

1 organisatie

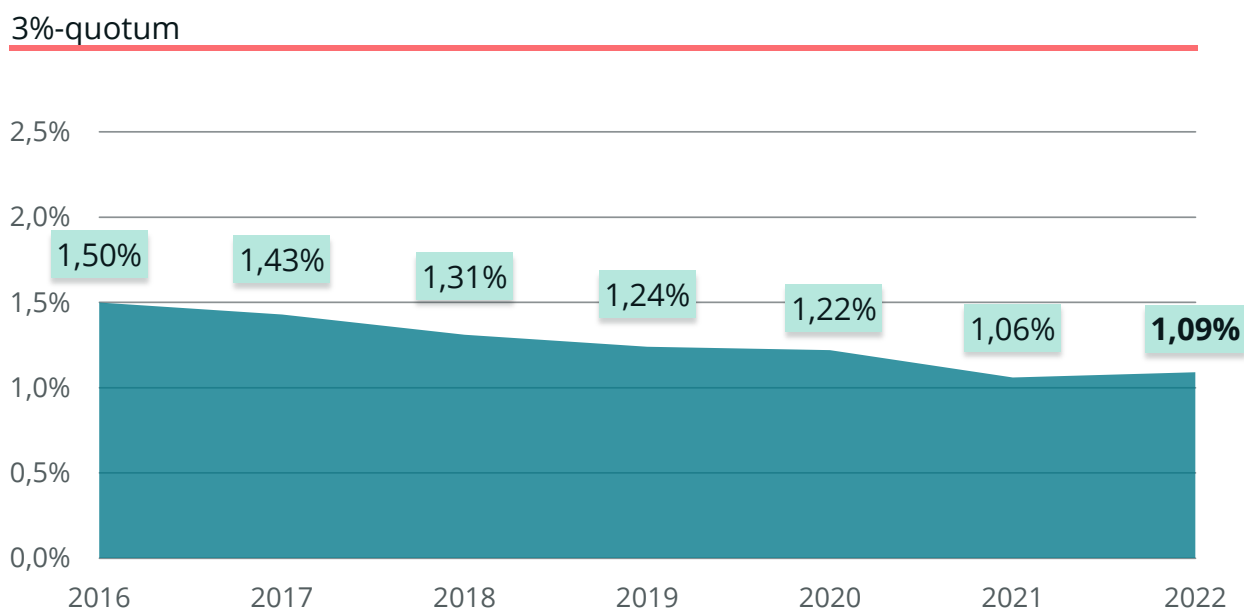
1 organisatie behaalt het quotum van 3% tewerkstelling van personen met een handicap: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

¹ Deze gegevens zijn afkomstig van het Infocenter (FOD BOSA). Het totale tewerkstellingscijfer komt overeen met de verhouding tussen het aantal werknemers met een handicap en het totale aantal werknemers in voltijdsequivalenten. In dit cijfer is ook rekening gehouden met de gegevens van de Federale Politie. Dit geldt enkel voor het percentage van tewerkstelling en het aantal geregistreerde personen met een handicap. De Federale Politie wordt niet meegerekend bij de andere statistieken.

² Lees hierboven.

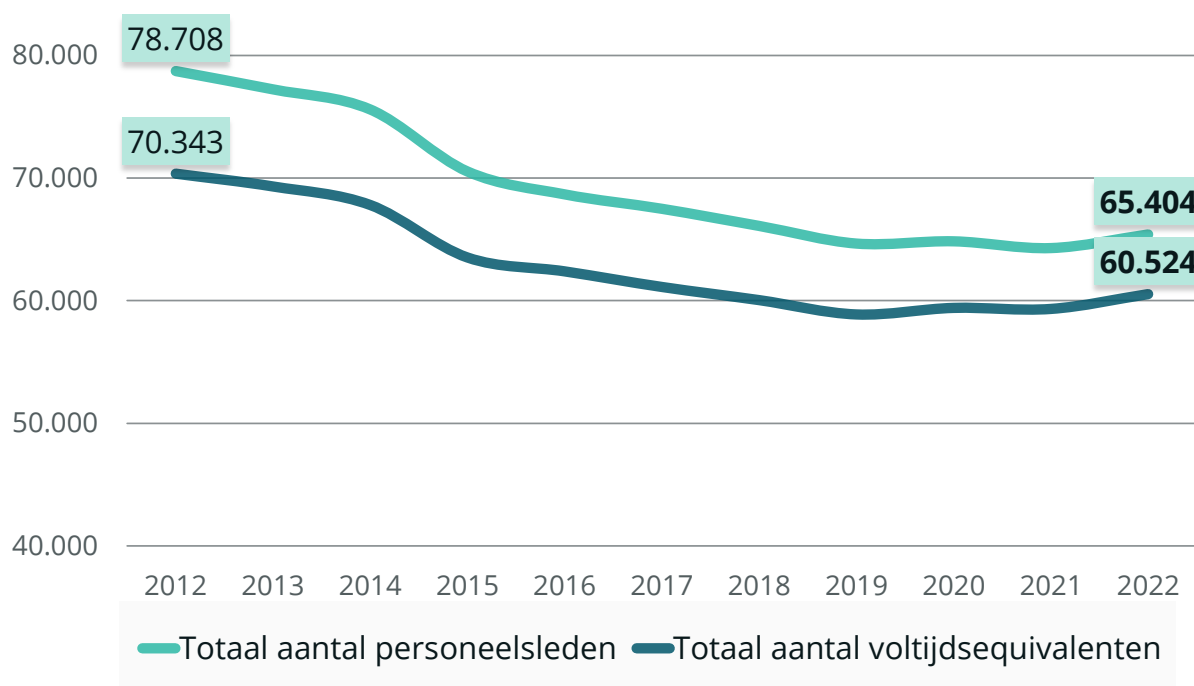
Statistieken 2022

Evolutie van het tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap



De tewerkstelling van personen met een handicap binnen het federaal openbaar ambt daalde tussen 2016 en 2021 van 1,5% naar 1,06%. In 2022 was er een lichte stijging van het percentage. 1,09% van het federaal personeel heeft een erkende handicap.

Evolutie van het aantal personeelsleden van de federale overheid



Het federaal personeel daalt zowel in zijn fysieke als zijn voltijds equivalenten tussen 2012 en 2021. Tussen 2012 en 2021 daalde het fysiek aantal personeelsleden van 78.708 tot 64.294. In 2022 stabiliseerde het zowel het aantal personeelsleden (65.404), als de voltijdsequivalenten (60.524).

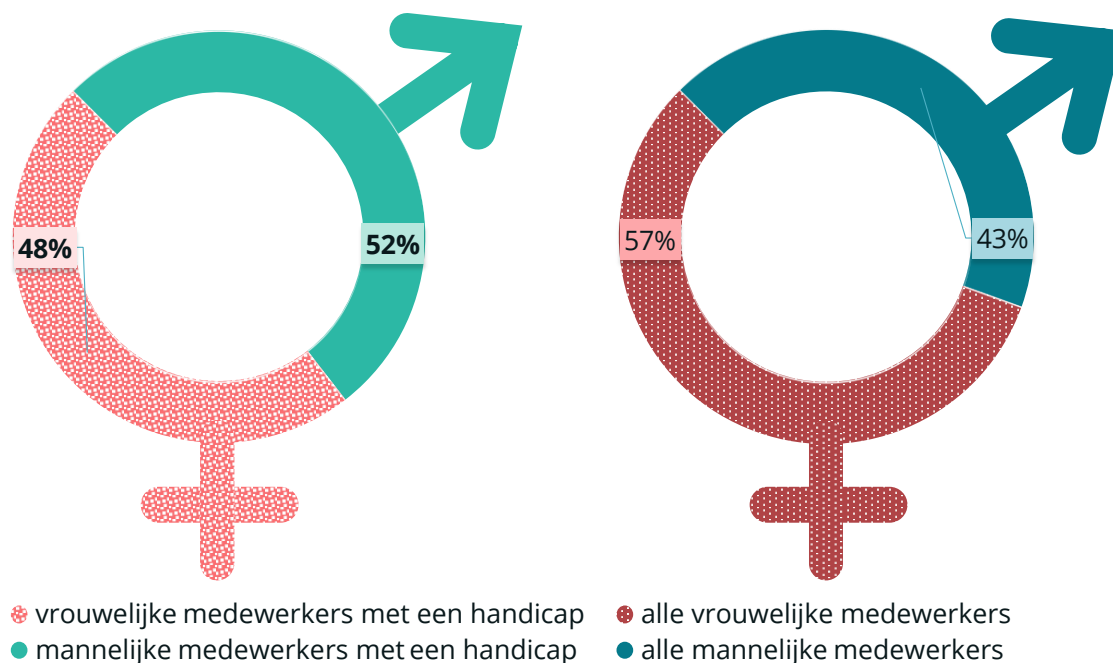
Tewerkstellingscijfer van de medewerkers met een handicap per organisatie

Federale overheidsorganisatie	Personen met een handicap	Stijging t.o.v. 2021
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg	3,34%	
Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid	2,89%	↑
Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering	1,85%	↑
Ministerie van Landsverdediging	1,79%	
FOD Sociale Zekerheid	1,65%	↑
FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu	1,47%	
Regie der Gebouwen	1,46%	
Federaal agentschap voor beroepsrisico's	1,42%	↑
Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie	1,39%	↑
Koninklijke Bibliotheek van België	1,36%	↑
FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie	1,34%	
Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen	1,33%	↑
Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen	1,32%	
Federale Pensioendienst	1,30%	
FOD Financiën	1,24%	↑
POD Wetenschapsbeleid	1,24%	
FOD Beleid en Ondersteuning	1,20%	
Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen	1,17%	
Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten	1,12%	
FOD Mobiliteit en Vervoer	1,12%	
Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België	1,02%	
FOD Justitie Hoofdbestuur	1,00%	↑

Koninklijk Museum voor Midden-Afrika	0,97%	
POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie	0,91%	↑
Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening	0,90%	
Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen	0,88%	
FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking	0,79%	↑
Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium	0,73%	
Rijksdienst voor Sociale Zekerheid	0,70%	↑
Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen	0,70%	↑
War Heritage Institute	0,67%	
Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering	0,60%	
Koninklijk Belgisch Instituut voor Ruimte-Aeronomie	0,50%	
FOD Kanselarij van de Eerste Minister	0,49%	↑
Federale Politie	0,49%	↑
Centrale Dienst voor Sociale en Culturele Actie van het Ministerie van Landsverdediging	0,46%	↑
FOD Binnenlandse Zaken	0,41%	
Algemeen Rijksarchief en Rijksarchieven in de Provinciën	0,39%	
Federaal Planbureau	0,00%	
Nationaal Geografisch Instituut	0,00%	
Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie	0,00%	
Koninklijk Meteorologisch Instituut van België	0,00%	
Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis	0,00%	
Koninklijke Sterrenwacht van België	0,00%	
Controledienst voor de Ziekenfondsen en de Landsbonden van Ziekenfondsen	0,00%	
Belgisch telematicaonderzoeknetwerk (BELNET)	0,00%	

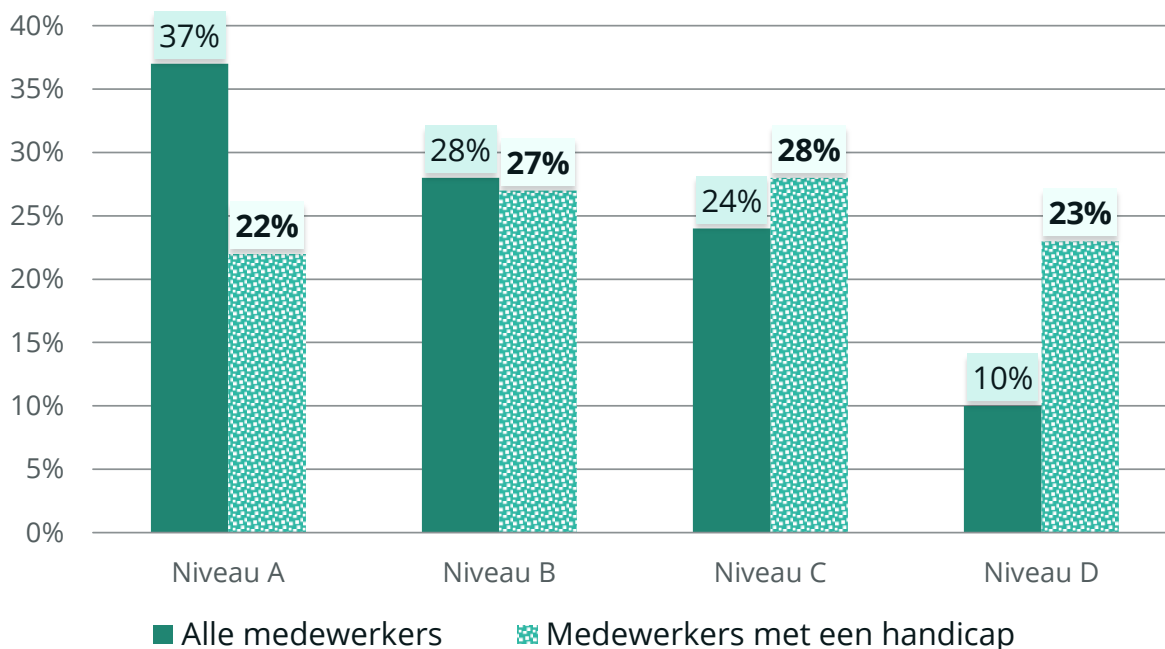
Deze tabel geeft het tewerkstellingspercentage van personen met een handicap per federale organisatie weer. FOD WASO is de enige organisatie die het quotum van 3% behaald. De Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid behaalt 2,89%. 20 organisaties hebben een tewerkstellingspercentage tussen 1% en 2%. 25 organisaties hebben een tewerkstellingspercentage tussen 1% en 0%. 16 organisaties kende een stijging van het tewerkstellingspercentage ten opzichte van vorig jaar, aangeduid in deze tabel met een pijltje. [In dit document](#) vind je een gedetailleerd overzicht.

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per gender



De verdeling naar gender bij het personeel met een handicap is licht anders dan de verdeling bij het totale personeel. Bij personeel met een handicap is 52% mannelijk en 48% vrouwelijk. Bij het totaal personeel is 43 % mannelijk en 57% vrouwelijk.

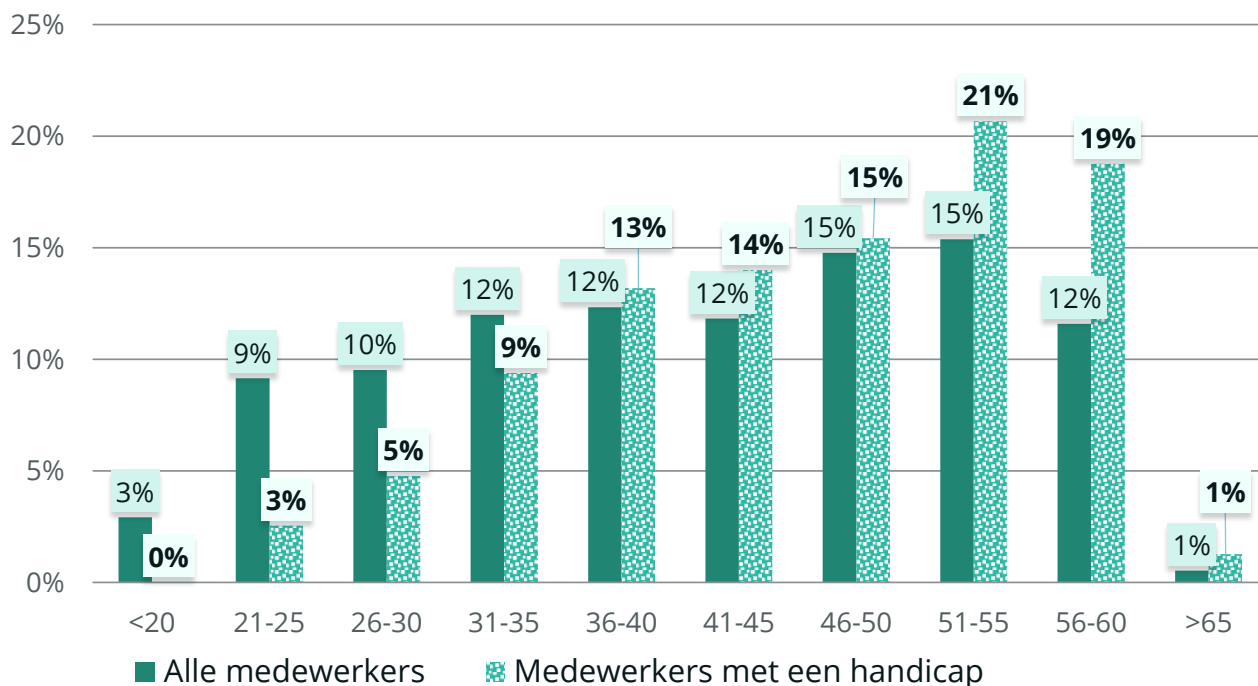
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per niveau



- Niveau A functies op masterniveau
- Niveau B functies op bachelorniveau
- Niveau C functies met diploma van hoger secundair
- Niveau D functies zonder diploma

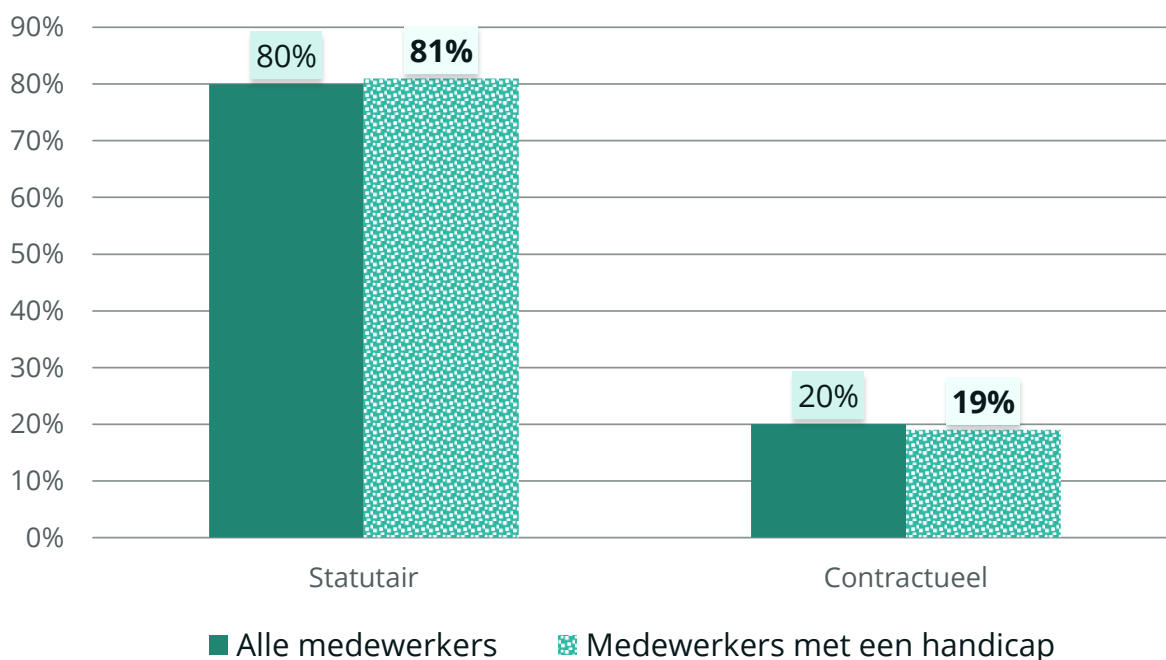
Van het totaal personeelsbestand heeft 65% een functieniveau A en B, en beschikt dus over een diploma hoger onderwijs. 35% van de personeelsleden hebben een functieniveau C en D en hebben geen diploma of een diploma secundair onderwijs. Bij medewerkers met een handicap zijn de verhoudingen anders. Ongeveer 50% van de medewerkers heeft een diploma hoger onderwijs en 50% heeft een diploma lager of hoger secundaire onderwijs.

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per leeftijd



De oudere leeftijdscategorieën zijn meer vertegenwoordigd bij de medewerkers met een handicap. 56% is ouder dan 46 jaar. Bij het totale personeelsbestand is slechts 43% ouder dan 46%. De jongere leeftijdscategorieën zijn beter vertegenwoordigd bij het totale personeelsbestand. 22% is tussen de 18 en 30 jaar. Bij medewerkers met een handicap is 8% tussen 18 en 30 jaar.

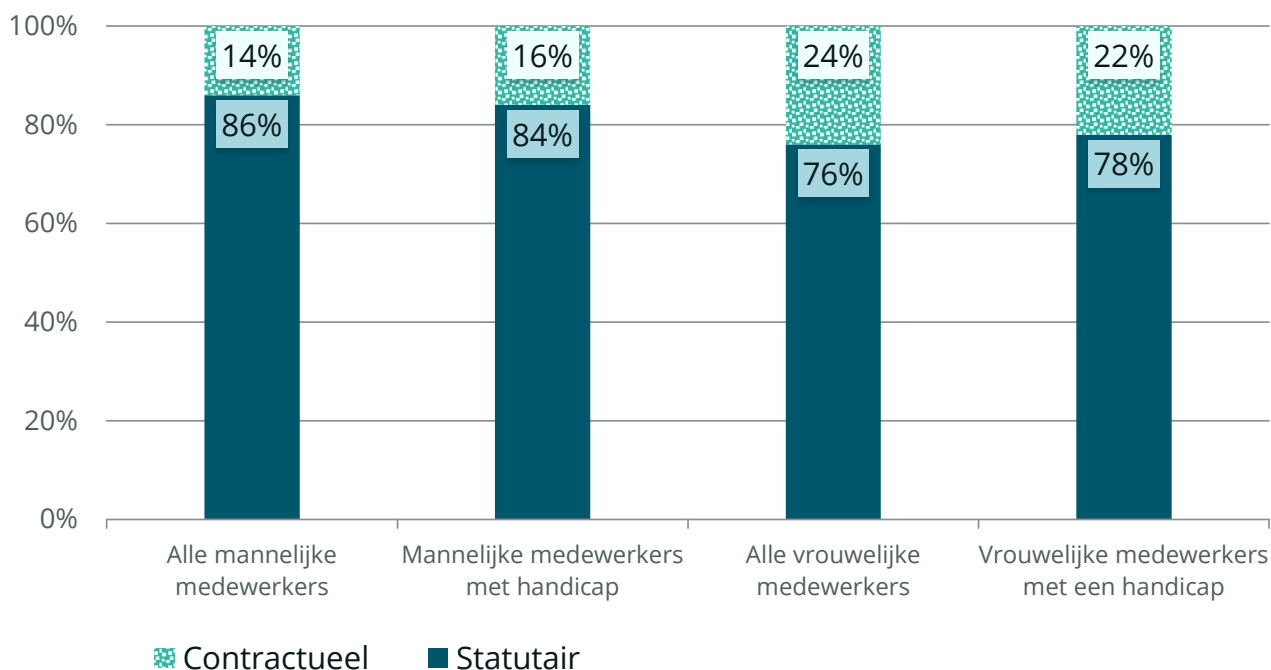
Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per statuut



Statutaire ambtenaren hebben geen individuele arbeidsovereenkomst. Ze zijn onderworpen aan het specifieke ambtenarenstatuut. Contractuele personeelsleden hebben een arbeidsovereenkomst.

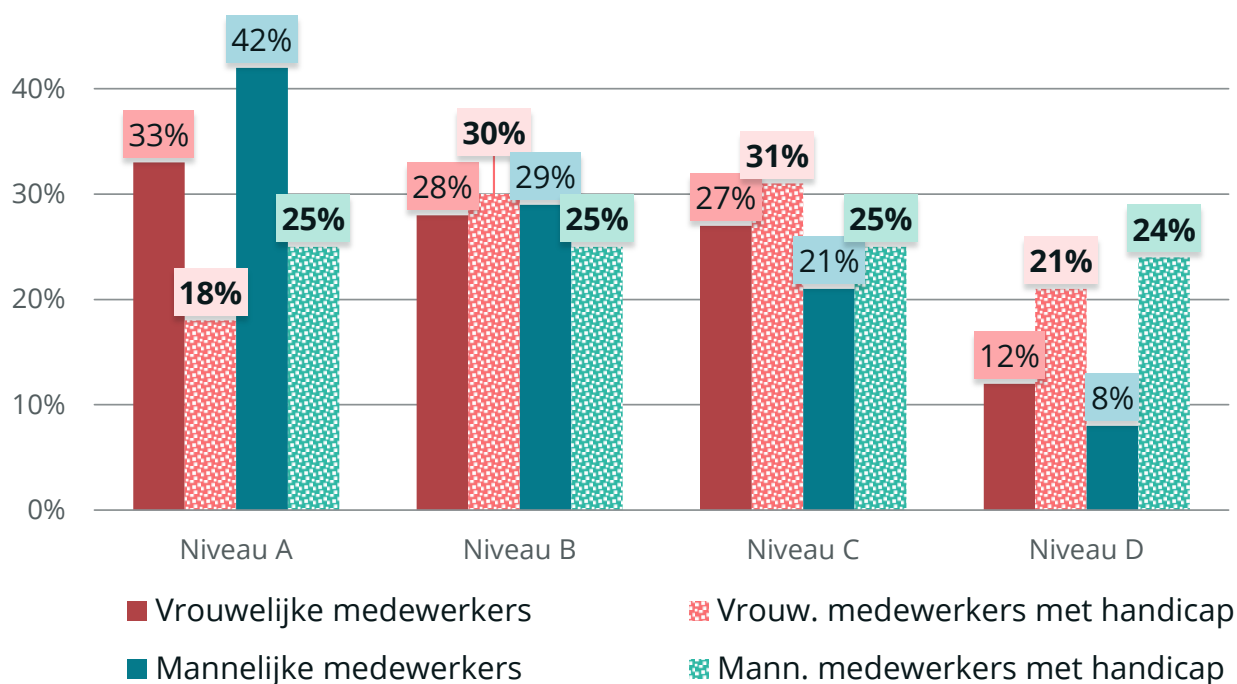
Bij het totale personeelsbestand en bij medewerkers met een handicap zijn de verhoudingen tussen statutaire personeel en contractueel personeel hetzelfde. Bij beide categorieën zijn 80% van de personeelsleden statutair en hebben 20% van de personeelsleden een arbeidsovereenkomst.

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per statuut en gender



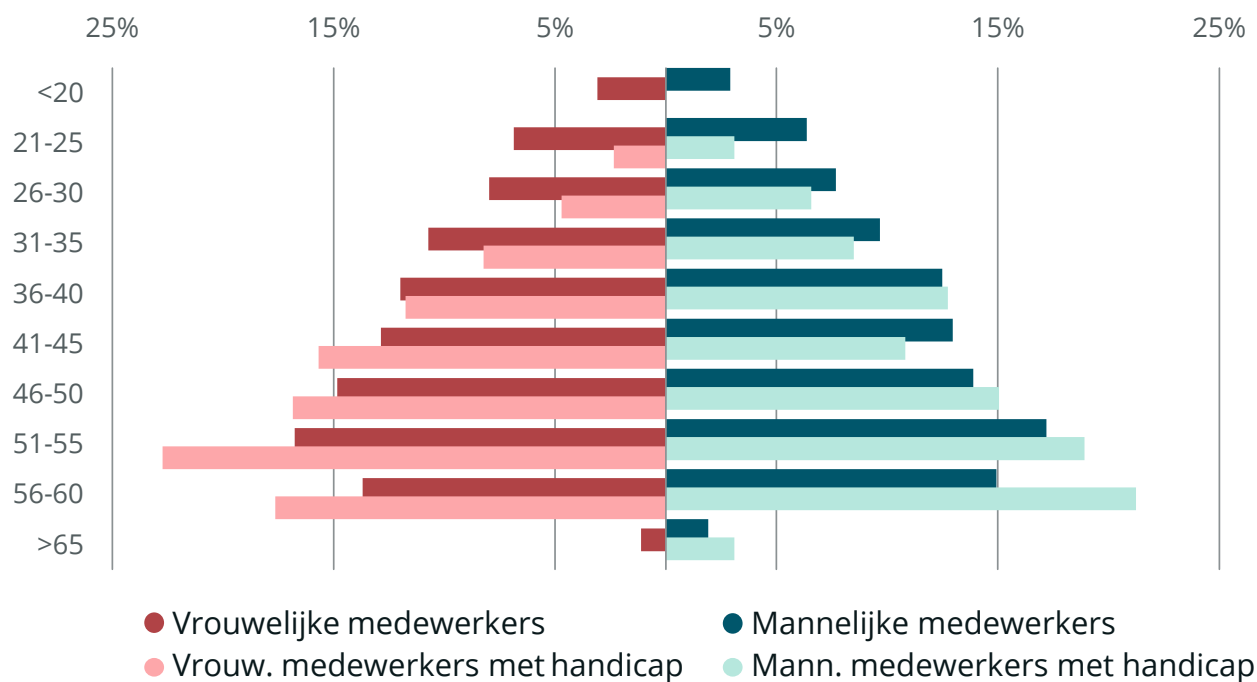
Er zijn meer vrouwelijke medewerkers met een contract dan mannelijke medewerkers, zowel bij het totale personeelsbestand als bij de medewerkers met een handicap. Binnen de mannelijke medewerkers is de verdeling tussen statutaire en contractuele personeelsleden hetzelfde zowel bij alle mannelijke personeelsleden als bij mannelijke medewerkers met een handicap. Binnen de vrouwelijke medewerkers is de verdeling tussen statutaire en contractuele personeelsleden hetzelfde zowel bij alle vrouwelijk personeelsleden als bij vrouwelijke medewerkers met een handicap.

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per niveau en gender



Binnen de groep van personen met een handicap is de verdeling per niveau in combinatie met gender verschillend van de rest van het personeel. Er kan sprake zijn van een intersectionele invloed. Zo zijn er bijvoorbeeld 24% mannen met een handicap actief op niveau D in vergelijking met 8% mannen op niveau D in het algemeen. 18% vrouwen met een handicap zijn werkzaam op niveau A, in vergelijking met 33% vrouwen op niveau A in het algemeen.

Medewerkers met een handicap en totaal personeelsbestand per leeftijd en per gender



Er zijn slechts lichte verschillen tussen het aantal vrouwelijke en mannelijke medewerkers met en handicap. In het algemeen zijn er meer personen met een handicap in de oudere leeftijdscategorieën ten opzichte van het algemeen personeelsbestand. Vrouwen met een handicap zijn meest vertegenwoordigd in de leeftijdscategorie 51 – 55 jaar. Mannen met een handicap zijn het meest vertegenwoordigd in de leeftijdscategorie 56- 60 jaar.

Conclusies

Op basis van bovenstaande statistieken kunnen we besluiten:

- **Per overheidsorganisatie:** slechts 1 organisatie haalt het quotum van 3% tewerkstelling van personen met een handicap: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO). Dit was in 2021 ook zo.
- **Per functieniveau:** een groter aandeel medewerkers met een handicap oefent een niveau C of een niveau D functie in vergelijking met het totaal personeelsbestand. Deze verschillen zijn wel licht gedaald sinds 2021.
- **Per leeftijd:** de oudere leeftijdscategorieën zijn meer vertegenwoordigd bij de medewerkers met een handicap. 41% van de medewerkers met een handicap is 50 jaar of ouder. Bij het totaal personeelsbestand is dit maar 28%. Voor de leeftijdscategorie -25 zijn er 3% personen met een handicap. Binnen het totale personeelsbestand zijn er 12% -25-jarigen. In 2021 was dit verschil nog groter: 60% van de medewerkers met een handicap was toen 50+, en er waren geen -25-jarigen.
- **Per gender:** er zijn 52% mannen met een handicap en 48% vrouwen met een handicap in het overheidspersoneel. Er zijn daarentegen meer vrouwen (54%) dan mannen (46%) bij alle federale ambtenaren. Deze verschillen zijn wel lichtjes gedaald ter vergelijking met 2021.

Aanbevelingen

Onderstaande aanbevelingen behoren tot de **bevoegdheid van de federale regering** of van het **federaal openbaar ambt**. Het gaat dus niet om een volledige lijst. Andere factoren hebben ook een impact op de tewerkstelling van personen met een handicap. Denk bijvoorbeeld aan toegang tot onderwijs of het openbaar vervoer. Verschillende federale of regionale adviesraden en andere organisaties brengen regelmatig advies uit over deze kwesties.

Al deze aanbevelingen zijn met elkaar **verbonden**. Eén aanbeveling uitvoeren volstaat niet om het verplichte minimum van 3% tewerkstelling te bereiken. Hiervoor zullen we op verschillende niveaus tegelijkertijd en geïntegreerd te werk moeten gaan.

In aanbeveling 11 lijst de BCAPH een aantal **aandachtspunten op aan de Interministeriële Conferentie Handicap**, waarvoor een aanpak over beleidsniveaus heen nodig is.

De BCAPH waakt ook over de **coherentie** van onderstaande aanbevelingen met de verschillende **bestaande actieplannen** rond handicap, bijvoorbeeld het federaal plan handicap en het 3%-plan aangenomen door de FOD-voorzitters.

Aanbevelingen 2023

1. Opvolgen van nieuwe reglementaire initiatieven rond selectie en rekrutering en hun effecten meten

Deze aanbeveling duidt op nieuwe positieve acties zoals het statutaire 'kennismakingstraject' of de hervorming van redelijke aanpassingen binnen selecties.

Het doel is om deze maatregelen op lange termijn op te volgen en hun effecten te meten, bijvoorbeeld analyseren welk publiek de specifieke selectievormen bereiken en voor welke functies ze ingezet worden. Een aandachtspunt hierbij is het verzamelen en centraliseren van nuttige gegevens.

2. Toegankelijk maken van de informatie rond inclusie van personen met een handicap voor het personeel

Werkgevers moeten ervoor zorgen dat de informatie rond inclusie van personen met een handicap toegankelijk is voor het volledige personeel op elk moment van hun loopbaan.

Personen met een handicap moeten weten bij wie ze terecht kunnen voor arbeidspostaanpassingen (bijvoorbeeld: aanpassingen rond behoud van werk of re-integratie na ziekte) of hoe ze zichzelf kenbaar kunnen maken als persoon met een handicap in de monitoring. Dit geldt zowel voor personen die een handicap hebben bij indiensttreding, als voor personen bij wie een handicap later ontstaat. Het is belangrijk dat ieder personeelslid de weg kan vinden naar de juiste contactpersonen of (hr-)afdeling naargelang de context. Hr-diensten moeten hierbij betrokken worden en de nodige ondersteuning krijgen.



De Commissie wijst werkgevers erop dat er verschillende soorten arbeidspostaanpassingen bestaan, bijvoorbeeld aanpassingen in organisatie van het werk of andere immateriële aanpassingen ([bron: Unia](#)).

In dit opzicht kan de oprichting van een expertisecentrum een toegevoegde waarde hebben. Met het oog op efficiëntie en klantgerichtheid is het best om dit centrum in bestaande structuren te integreren. Gespecialiseerde organisaties in de materie rond handicap kunnen zo werkgevers adviseren over soms complexe of veranderlijke situaties (bv. onder de vorm van networking).

3. Onderzoeken van verbeteringen van de monitoring

Er zijn pistes om de huidige monitoring te verbeteren door:

- Werkgevers te informeren over de (nieuwe) mogelijkheden tot monitoring
- Te onderzoeken of een anonieme monitoring via authentieke bronnen mogelijk is
- Het personeel en de hr-diensten te sensibiliseren.

In 2023 werd er door de FOD BOSA en de FOD Sociale Zekerheid een *task force* opgericht om deze verbeterpistes rond monitoring te onderzoeken. De BCAPH moedigt aan dit werk verder te zetten.

4. Verderzetten en verrijken van de gegevensanalyse

Een bredere analyse van de gegevens rond tewerkstelling van personen met een handicap kan, door de huidige cijfers aan te vullen met:

- **Gegevens op basis van gender:** een combinatie van gegevens op basis van handicap en gender maakt het mogelijk om een intersectionele analyse te maken en is één van de toegevoegde waarden van het BCAPH-rapport. Dit is ook een aanbeveling in de wet Gendermainstreaming. De Commissie vraagt om over meer gedetailleerde gegevens te kunnen beschikken, bijvoorbeeld de onderverdelingen binnen functieniveau A (A1 – A2 – A3 – A4 – A5).

- **Kwalitatieve gegevens:** de Commissie verzoekt de federale overheid om meer kwalitatieve gegevens te verzamelen om de huidige analyse aan te vullen. Dit kan bijvoorbeeld informatie zijn rond de tevredenheid van personen die redelijke aanpassingen vragen tijdens een selectie of rond de beslissingen bij de aanvraag van redelijke aanpassing (mogelijke redenen van weigering).
- **Gegevens over de aanvraag van arbeidspostaanpassingen tijdens de loopbaan:** de commissie raadt aan om een enquête of een vergelijkende studie te lanceren bij het personeel of de werkgevers, om tendensen, noden of de realiteit op het terrein te identificeren.

5. Nemen van beleidsbeslissingen om de federale werkgevers specifieke begrotingsmiddelen te geven

Deze specifieke begrotingsmiddelen zouden gericht zijn op de werving, inclusie en het behoud van personen met een handicap. Bijvoorbeeld: een specifiek fonds voor rekrutering en/of een vrijstelling van besparingsmaatregelen op personeel voor deze aanwervingen.

6. Verwerken en verzamelen van wetenschappelijk gefundeerde inzichten

Wetenschappelijk onderzoek kan helpen om bijvoorbeeld de onderrapportering te verklaren of om specifieke hefbomen in kaart te brengen.

De BCAPH wil hiervoor een samenwerking tot stand brengen met het wetenschappelijk hr-adviescomité van de FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA). Een andere mogelijkheid om deze aanbeveling te realiseren is door te verwijzen naar wetenschappelijke artikels of relevante publicaties ter ondersteuning van het werk van de BCAPH.

7. Blijven investeren in inclusieve klassieke selectievormen

Naast positieve acties zoals specifieke selecties voor personen met een handicap moet er ook blijvend geïnvesteerd worden in de toegankelijkheid van de 'klassieke' contractuele en statutaire selecties.

De BCAPH wenst op de hoogte te blijven van evoluties op het vlak van testmethodes en nieuwe selectievormen.

8. Investeren in interne en externe communicatie rond rekrutering

De commissie vraagt de federale regering om de huidige inspanningen rond 'inclusive employer branding' verder te zetten, door de website werkenvoor.be meer bekendheid te geven, en de carrièremogelijkheden en verscheidenheid aan jobs binnen de federale overheid in de verf te zetten.

Het is belangrijk om specifieke aandacht te besteden aan personen met een handicap en de organisaties die hen vertegenwoordigen of ondersteunen. De Commissie beveelt de regering aan om voldoende personeel en financiële middelen in te zetten om gericht campagne te voeren.

De Commissie adviseert ook om op vrijwillige basis zichtbaarheid te geven aan personeel met een handicap (en/of personen die een kennismakingsstage doen) om hun loopbaan en professionele bijdrage in de kijker te zetten. Dit kan bijvoorbeeld door interne en externe communicatie van getuigenissen.

9. Overmaken van de bezwaren van de BCAPH rond de uitzonderingen op de monitoring aan de regering

De BCAPH verwijst naar de huidige uitzonderingen voor de operationele functies van de FOD Justitie, FOD Binnenlandse Zaken en de Federale Politie. De commissie wil de focus leggen op de inzetbaarheid van personen met een handicap en mogelijke aanpassing van de functies, in plaats van uitzonderingen voor een volledige groep van functies.

De commissie stelt voor om het werkbaar werk in deze sectoren te bestuderen, zeker als deze uitzonderingen behouden worden in de hervorming van het KB van 6 oktober 2005. Ze uit haar bezwaar tegen deze uitzonderingen.

10. Opvolgen van rapporteringen van actieplannen rond de 3% tewerkstelling van federale organisaties

De commissie wenst een kopie te ontvangen van het actieplan van elke organisatie die er één bezorgde aan het secretariaat van de FOD-voorzitters.

De commissie raadt aan om extra aandacht te besteden aan 'inclusieve organisatiecultuur' als succesfactor, bijvoorbeeld door opleiding of sensibilisering van diensthoofden. Ook inclusieve hr-processen moeten worden overwogen, op elk moment van de loopbaan (aanwerving, terugkeer naar en behoud van werk, arbeidspostaanpassingen, ondersteuning bij professionele heroriëntatie voor iedereen dankzij het loopbaancentrum van FOD BOSA of een samenwerking met de arbeidsgeneeskunde / Medex). De commissie geeft de voorkeur aan een multidisciplinaire aanpak.

11. Aanbevelingen aan de Interministeriële Conferentie Handicap (IMC)

De BCAPH raadt de bevoegde federale ministers aan:

- om te vragen aan de gefedereerde entiteiten die momenteel geen financiële ondersteuning geven aan werkgevers die de 3% tewerkstelling niet halen, deze regel te herzien. Dit onderscheid benadeelt vooral het personeelslid die geen impact heeft op deze situatie.
- om het thema tewerkstelling van personen met een handicap te promoten en zo het quotum op elk beleidsniveau te bereiken.
- om een 'interfederale strategie voor personen met een handicap' uit te stippelen tot 2030, om de samenwerking en de uitwisseling van goede praktijken te vergemakkelijken.
- om belemmeringen voor de tewerkstelling van personen met een handicap in kaart te brengen en aan te pakken.
- om de gefedereerde entiteiten erop te wijzen dat het belangrijk is om specifieke begrotingsmiddelen te voorzien voor een inclusief beleid voor personen met een handicap (zie aanbeveling 5).
- om goede praktijken en succesvolle initiatieven te delen.

12. De tewerkstelling van personen met een handicap op de agenda zetten van het Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie in 2024

De commissie pleit ervoor om tijdens het Belgisch voorzitterschap zichtbaarheid te geven aan het belangrijke thema van inclusie, Belgische initiatieven in de verf te zetten en de uitwisseling van goede praktijken op Europees niveau aan te moedigen.

Meer informatie

- Lees meer [over de werking van de BCAPH](#)
- Volg de opleiding van Unia '[Een handicap? Denk eraan!](#)'.
- Contacteer ons op carph.bcaph@bosa.fgov.be