**Vanessa MATZ**

Federaal minister

*Overheidsactie en modernisering*

*Overheidsbedrijven - Overheidsdienst*

Beheer van onroerend goed van de staat Digitaal - Wetenschapsbeleid

VERTAALD DOOR HET SECRETARIAAT NHRPH VIA DEEPL ZONDER HERLEZING

# Nieuw beleid voor de tewerkstelling van personen met een handicap in de federale overheid

*"Inclusie is niet iets wat je zomaar even doet. Het vereist instrumenten, middelen en moed."*

Gezien de aanhoudende ongelijkheid, de toenemende druk op de socialezekerheidsstelsels en de noodzaak om alle talenten te mobiliseren, kan **de professionele inclusie van personen met een handicap** niet langer als een bijkomstig onderwerp worden beschouwd. Het is een **strategisch hefboom**, zowel voor de sociale cohesie als voor de prestaties van overheidsorganisaties.

In België leeft ongeveer **1 op de 4 mensen** met een handicap – zichtbaar of onzichtbaar, permanent of tijdelijk, erkend of niet. Toch blijven deze mensen **grotendeels uitgesloten van de arbeidsmarkt**, met name in de publieke sector. De werkgelegenheidsgraad van personen met een handicap ligt **36 punten lager** dan die van personen zonder handicap, wat **een van de grootste ongelijkheden in Europa** is **(**Europees gemiddelde: 24 punten).

Deze uitsluiting heeft directe gevolgen voor de levensstandaard: **mensen met een handicap lopen 10 % meer risico op armoede**. Dit betekent dat hun levensloop wordt belemmerd, hun talenten niet worden benut en de lasten worden afgewenteld op de sociale zekerheid.

In deze context **wordt werkgelegenheid een centrale factor voor sociale rechtvaardigheid**, maar ook een krachtig instrument om collectieve doelstellingen te bereiken. De **federale regering heeft zich** ertoe **verbonden** om **tegen 2030** een werkgelegenheidsgraad van **80 %** te bereiken **voor 20- tot 64-jarigen,** in overeenstemming met **het Europees Pact voor sociale rechten.** Deze verbintenis werd overigens hernieuwd in het regeerakkoord van de nieuwe regering. Deze doelstelling is **onhaalbaar als een kwart van de bevolking in de werkende leeftijd aan de zijlijn blijft staan.**

Het bevorderen van de tewerkstelling van personen met een handicap maakt het mogelijk om:

* **structurele ongelijkheden** op het gebied van toegang tot inkomen, sociale zekerheid en sociale erkenning **te verminderen**;
* **armoede**, onderbrekingen in de loopbaan en langdurige isolatie **te bestrijden**;
* **het evenwicht van het Belgische sociale model** te **bewaren** door de actieve basis te verbreden en de afhankelijkheid van uitkeringen te verminderen.

Maar de voordelen zijn niet alleen sociaaleconomisch. Een actief beleid voor professionele inclusie:

* **versterkt de diversiteit van teams**, wat een bron is van innovatie, creativiteit en aanpassingsvermogen;
* **verbet**ert **het imago en de legitimiteit van overheidsinstanties** door ze af te stemmen op de waarden die ze uitdragen;
* **bevordert een meer menselijke**, flexibelere **organisatiecultuur** die beter aansluit bij de hedendaagse realiteit van het werk.

Door competenties te waarderen in plaats van beperkingen, door omgevingen aan te passen in plaats van uit te sluiten, wordt de overheid een **motor van verandering**. Ze laat zien dat **iedereen een bijdrage kan leveren, mits de omstandigheden eerlijk zijn.**

### De toegang tot overheidsbanen voor personen met een handicap vergemakkelijken

Hoewel deelname aan de arbeidsmarkt al lang **een grondrecht** is, moeten we vaststellen dat dit voor te veel betrokken burgers nog steeds grotendeels theoretisch blijft.

Vandaag wordt slechts **1,36 %**[**1**](#_bookmark0) van de werknemers bij de federale overheid erkend als persoon met een handicap, terwijl de wet al meer dan tien jaar een quotum van **3 %** oplegt[2](#_bookmark1) . Er is zelfs een lichte daling ten opzichte van vorig jaar. Deze duidelijke discrepantie wijst niet alleen op een aanhoudende ondervertegenwoordiging, maar ook op een reeks **structurele belemmeringen** voor de toegang tot, het behoud van en de vooruitgang in overheidsbanen.

Deze cijfers mogen niet worden geïnterpreteerd als een louter statistische afwijking, maar als **een symptoom van een systeem dat moet worden veranderd**. Inclusie is vandaag de dag geen marginale kwestie, maar een centrale uitdaging voor de transformatie van de overheid, net als de digitale of ecologische transitie.

In het kader hiervan zijn tijdens de vorige legislatuur initiatieven genomen, zoals de mogelijkheid om specifieke selecties voor te behouden aan personen met een handicap. Door de flexibiliteit van deze selecties hebben ze bepaalde deuren geopend.

1 Deze gegevens zijn afkomstig van de monitoring die door de federale organisaties zelf is uitgevoerd. Het percentage

Het gemiddelde geeft het percentage personeelsleden met een handicap weer ten opzichte van het totale aantal personeelsleden, uitgedrukt in voltijdsequivalenten.

2 Om de bron van deze verplichting nauwkeurig te citeren: het betreft artikel 3, § 1, van het koninklijk besluit van 6

oktober 2005, zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit van 5 maart 2007, dat sinds 1 januari 2010 een quotum van 3 % oplegt in de federale overheidsdienst.

maar **ze volstaan niet om een structurele dynamiek te creëren**, vooral wanneer ze zich concentreren op een beperkt aantal functies.

Net als de transformatie van het werk (flexibel werk, inzetbaarheid) **vraagt de uitdaging van inclusie om een grondige herziening van onze manier van denken over functies en werkorganisatie, wervingsprocedures en de werkomgeving zelf.** De overheid kan niet langer functioneren volgens een logica waarbij het individu zich moet aanpassen aan de structuur. Ze moet **zich** voortaan **kunnen aanpassen aan individuele bijzonderheden,** zonder af te zien van de eis van competentie.

De hervorming die nu wordt doorgevoerd, heeft precies dat tot doel: **een andere logica hanteren, van uitzondering naar norm gaan en toegankelijkheid centraal stellen in het personeelsbeleid van de overheid.** Het gaat niet langer alleen om het openstellen van functies, maar **om het openstellen van het systeem**. Ervoor zorgen dat iedereen die competent is, kan solliciteren en zich kan ontwikkelen, **zonder te worden beperkt door technische of organisatorische barrières.**

### Inclusie van personen met een handicap: rechten die moeten worden afgedwongen

De tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheid is niet alleen een morele plicht of een politieke keuze, maar valt ook onder een **duidelijk en bindend wettelijk kader**, zowel op internationaal als op Europees en nationaal niveau. Het erkennen van gelijke rechten volstaat niet langer; dit moet zich vertalen in **effectieve wettelijke verplichtingen** en duidelijke handhavingsmechanismen.

Het **Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD)**, dat in 2009 door België werd geratificeerd, vormt de hoeksteen van dit kader. Het verplicht de verdragsluitende staten om **het recht op werk van personen met een handicap** te waarborgen **op basis van gelijkheid met anderen**, met name door toegang tot een baan in de openbare dienst (artikel 27). Deze verplichting omvat ook het treffen van **redelijke aanpassingen** en het verbod op elke vorm van discriminatie op grond van handicap.

Op Europees niveau erkent het **Handvest van de grondrechten van de Europese Unie** (artikel 26) expliciet het recht van personen met een handicap op maatregelen die hun autonomie, sociale en professionele integratie en deelname aan het gemeenschapsleven bevorderen. Het **Europees Pact voor sociale rechten,** dat in 2017 is aangenomen, versterkt deze visie door concrete doelstellingen op het gebied van werkgelegenheid vast te stellen, waarbij inclusie een centraal onderdeel is.

Deze verbintenissen zijn omgezet in Belgisch recht, met name door middel van het **quotum van 3 %** dat sinds 1 januari 2010 geldt voor de federale overheidsdiensten. De geringe effectiviteit van deze bepaling wijst echter op de noodzaak om **de mechanismen voor verplichting, toezicht en verantwoordingsplicht te versterken**. Met andere woorden, **de wet bestaat, maar wordt nog te weinig toegepast.**

In deze context is het van essentieel belang om het bestaande rechtskader te verduidelijken en te consolideren door middel van:

* **aangescherpte verplichtingen voor werkgevers in de publieke sector** op het gebied van aanwerving, monitoring en bewustmaking,

## beoordelingscriteria die zijn geïntegreerd in het personeelsbeleid

(met name voor mandatarissen),

* evenwichtige **stimulerende en dwingende maatregelen**, aangepast aan de realiteit van de overheidsdiensten.

### Hogere ambities in andere landen

De vergelijking met de buurlanden versterkt de noodzaak om maatregelen te nemen. In 2024 bedraagt de arbeidsparticipatie van personen met een handicap 64,2 % in Nederland, 67,4 % in Luxemburg, 65,0 % in Duitsland en 62,6 % in Frankrijk, tegenover 48,6 % in België. Deze cijfers laten zien **dat België** niet alleen **een aanzienlijke achterstand** heeft op zijn directe buurlanden, maar ook op het Europese gemiddelde van 56,4 %.

In Frankrijk past het beleid voor de integratie van personen met een handicap in de openbare dienst in een gestructureerd, operationeel kader met stimulerende en dwingende mechanismen. Dit beleid is gebaseerd op een duidelijke logica: de verplichting tot tewerkstelling is een plicht van de staat als werkgever, en geen optie.

Sinds 2005 zijn alle werkgevers in de publieke sector wettelijk verplicht om 6 % van hun personeel uit personen met een handicap te laten bestaan, ongeacht hun statuut. Deze verplichting geldt voor alle overheidsfuncties (staats-, territoriaal en ziekenhuispersoneel) en wordt jaarlijks gecontroleerd. Momenteel bedraagt het quotum 5,93 %.

Bij niet-naleving van de verplichting moeten openbare werkgevers een bijdrage storten in een speciaal nationaal fonds: het Fonds voor de integratie van personen met een handicap in de openbare dienst (FIPHFP). Dit "de vervuiler betaalt"-mechanisme stimuleert overheidsinstanties sterk om actie te ondernemen.

Dit model moet ons inspireren om de quota van 3 % binnen de federale overheid effectief te maken, door geleidelijk een soortgelijke logica van transparantie, verplichting tot actie en ondersteuning van publieke werkgevers in te voeren.

# Actieplan

### Pijler 1: Toetreding tot de publieke sector: gelijke kansen vanaf de aanwerving

Toetreding tot de openbare dienst is een beslissende stap in een loopbaan. Voor personen met een handicap blijft dit echter bemoeilijkt door concrete obstakels: gebrek aan informatie over rechten, redelijke aanpassingen, erkenning van attesten of hardnekkige vooroordelen.

Als de overheid inclusief wil zijn, moet gelijke toegang tot overheidsbanen vanaf het begin worden gegarandeerd. Ze moet mensen met een handicap ook overtuigen om aan te kloppen.

Er bestaan mechanismen, maar die worden nog te weinig gebruikt

* Er zijn verschillende maatregelen genomen om de toegang van personen met een handicap tot de federale overheidsdienst te bevorderen:
* Specifieke lijsten van geslaagde kandidaten met een handicap, die de overheidsdiensten verplicht moeten raadplegen wanneer ze de streefdoelstelling van 3 % niet halen;
* Gespecificeerde selecties, uitsluitend toegankelijk voor kandidaten met een handicap — tot nu toe zijn er 18 selecties georganiseerd, met 76 geselecteerden op meer dan 500 deelnemers;
* Ontdekkings- en begeleidingsprogramma's naar werk, waardoor een geleidelijke onderdompeling in een federale dienst mogelijk is;
* De mogelijkheid om bij de sollicitatie redelijke aanpassingen aan te vragen via het portaal travaillerpour.be.

Ondanks deze maatregelen blijven de cijfers laag: er werden slechts 348 aanwervingen gedaan via de specifieke lijsten van geselecteerde kandidaten met een handicap, en het algemene percentage van 3 % blijft onbereikbaar. De instrumenten worden nog steeds veel te weinig gebruikt. Het probleem ligt niet zozeer in een tekort aan talent, maar eerder in een vorm van institutionele aarzeling.

Sommige overheidsdiensten uiten herhaaldelijk hun bezorgdheid: angst om fouten te maken, een negatieve invloed op het team te hebben of niet te kunnen reageren als de integratie mislukt. Anderen beroepen zich op een gebrek aan tijd, budgettaire middelen of vaardigheden om nieuwe medewerkers aan te werven, functies aan te passen of nieuwe medewerkers te begeleiden.

Deze belemmeringen zijn begrijpelijk, maar ze weerspiegelen ook een administratieve cultuur die nog niet voldoende is toegerust om inclusie als een collectieve dynamiek te beschouwen. Het resultaat is dat de maatregelen waarin de regelgeving voorziet, niet ten volle worden benut en dat de doelstelling van 3 % buiten bereik blijft.

*Wat moet veranderen: een gestructureerd, zichtbaar en ondersteund toelatingsbeleid*

De doelstelling van 3 % zal per entiteit worden beoordeeld, op basis van de omvang en de werkelijke wervingscapaciteit. Er worden twee groepen onderscheiden:

* Voor grote entiteiten (&gt; 1.000 VTE) die over voldoende wervingscapaciteit beschikken en nog ver van de doelstelling verwijderd zijn, moet een verplicht inhaalplan worden opgelegd met een duidelijk tijdschema:
	+ bereiken van 2 % werknemers met een handicap tegen eind 2027;
	+ bereiken van 3 % tegen eind 2028.
* Voor middelgrote entiteiten zal een inhaalbeweging worden opgezet die is afgestemd op hun wervingscapaciteit. Het doel is om tegen 2028 een aanzienlijke en meetbare vooruitgang in de richting van de norm te boeken. Zo kan bijvoorbeeld worden gestreefd naar een verbetering van ongeveer 50 % ten opzichte van de huidige situatie, binnen een flexibel maar veeleisend kader.
* Elke overheid die haar doelstellingen nog niet heeft bereikt, moet vanaf 2025 ook elk jaar ten minste één specifieke selectie voor personen met een handicap organiseren, in verhouding tot haar wervingscapaciteit.
* De voorbehouden selecties zullen worden geïnstitutionaliseerd in de strategische personeelsplanning van elke betrokken entiteit, en het gebruik van specifieke kandidatenlijsten (bijvoorbeeld via werkenvoor.be of de regionale arbeidsbureaus) zal een aanbevolen goede praktijk worden.

Elke entiteit die aan een van beide maatregelen onderworpen is, moet een gekwantificeerd en controleerbaar actieplan indienen dat in haar personeelsplanning is geïntegreerd. Dit plan moet het volgende bevatten:

* + de geplande selecties;
	+ de gebruikte sourcingkanalen, met inbegrip van het eventuele gebruik van ETA's[3](#_bookmark2)
	+ het aantal geplande aanwervingen.
* Om de HR-teams te ondersteunen, zullen vanaf 2026 workshops worden georganiseerd om recruiters te begeleiden bij de uitvoering van specifieke selecties.
* Er zal op federaal niveau een employer branding-campagne worden gelanceerd om de bestaande toegangswegen voor personen met een handicap beter bekend te maken.
* Ten slotte zal de samenwerking met partners zoals CIPH worden versterkt om beschikbare profielen beter te identificeren, kandidaten te begeleiden en een duurzame dynamiek van diversiteit in talent te bevorderen.

Een inclusief openbaar ambt begint al bij de aanwerving. Het is bij de toegangspoort dat een groot deel van de geloofwaardigheid van de staat op het vlak van gelijke kansen wordt bepaald.

## Pijler 2: Redelijke aanpassingen: concrete voorwaarden scheppen voor effectieve inclusie

3 Personen die via aangepaste werkbedrijven (ETA's) ter beschikking worden gesteld, kunnen in de quota worden meegeteld, op voorwaarde dat zij daadwerkelijk functies bekleden in de betrokken federale diensten. Elke entiteit wordt dan ook uitgenodigd om het gebruik van ETA's op te nemen in haar voortgangsstrategie, als aanvulling op directe aanwerving.

De professionele inclusie van personen met een handicap kan niet alleen gebaseerd zijn op het verbeteren van de toegang voor personen met een handicap. Ze moet ook worden vertaald in concrete en duurzame redelijke aanpassingen, waardoor de betrokken werknemers hun beroep kunnen uitoefenen onder dezelfde omstandigheden als hun collega's en op dezelfde manier kunnen presteren.

De overheid moet haar werkomgevingen – fysiek, digitaal en organisatorisch – aanpassen om het voor elke bekwame persoon, ongeacht zijn of haar specifieke behoeften, daadwerkelijk mogelijk te maken om elke functie uit te oefenen.

*Een kader dat al bestaat, maar moet worden versterkt*

Vandaag bestaat er al een regeling voor de aanpassing van de werkplek voor kandidaten en medewerkers met een handicap, een leerstoornis of een (chronische) ziekte.

Deze regeling voorziet met name in:

* De mogelijkheid om op elk moment van het sollicitatieproces via het portaal travaillerpour.be aan te geven dat er aanpassingen nodig zijn, zonder dat dit invloed heeft op de selectieprocedure;
* Een formeel verzoek dat bij ontvangst van een vacature aan de werkgever moet worden doorgegeven;
* Begeleiding door de HR-dienst, met de mogelijke tussenkomst van een loopbaanadviseur om de behoeften te analyseren;
* De mogelijkheid om op elk moment tijdens de loopbaan een aanvraag in te dienen via de interne HR-kanalen.

Er zijn verschillende soorten aanpassingen mogelijk:

* Fysieke toegankelijkheid (kantoren op de begane grond, hellingbanen, aangepaste toiletten)

;

* Reizen[4](#_bookmark3) (eerste klas, gebruik van eigen auto, aangepaste werktijden);
* Ergonomische apparatuur (voetensteunen, aangepaste stoelen, ergonomische muis) ;
* Werkomgeving (rustig kantoor, grotere afstand tot collega's, aangepaste verlichting) ;
* Werkorganisatie (aanpassing van taken, extra pauzes, telewerken, coaching);

4 Voor personen met een handicap zijn er sinds 2024 extra specifieke opties voorzien voor het woon-werkverkeer, waarbij personeelsleden met een handicap de keuze hebben om hun eigen auto te gebruiken.

* Gespecialiseerde software (schermlezers, vergrotingssoftware, spraakherkenning);
* Individuele aanpassingen op basis van de specifieke behoeften van de persoon.

*Een versterkte ambitie: naar een zichtbaarder, toegankelijker en meer structurerend systeem*

Hoewel dit kader een belangrijke basis vormt, moet het nu worden versterkt, gesystematiseerd en proactiever worden ondersteund. Nog te vaak zijn de rechten onbekend, worden de procedures slecht begrepen of worden de oplossingen onvoldoende benut.

In dit kader wordt het volgende overwogen:

* De oprichting van een **federaal expertisecentrum** voor redelijke aanpassingen, dat persoonlijk advies geeft, praktijken bundelt en werkgevers begeleidt;
* De ontwikkeling van een "inclusie-toolkit" voor alle overheidsdiensten, met daarin:
	+ Gestandaardiseerde en vereenvoudigde procedures;
	+ Praktische fiches over mogelijke aanpassingen;
	+ aanbevelingen om toegankelijkheid vanaf het ontwerp van een functie of proces te integreren;
* Een interne **bewustmakingscampagne** om alle medewerkers en leidinggevenden te informeren;
* De mogelijkheid van **financiële steun** om federale overheden te helpen bij het opzetten van aanpassingsprojecten.
* Focus op het thema voor de federale inclusieprijs.

*Een wettelijke verplichting en een kwaliteitsnorm*

Redelijke aanpassingen zijn een wettelijke verplichting, erkend door het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD), maar ook door het Europese recht en de Belgische grondwet[5](#_bookmark4). Het gaat om elke passende maatregel die wordt genomen op basis van de behoeften, zonder een onevenredige last voor de werkgever op te leggen, waardoor een persoon met een handicap toegang krijgt tot een baan, deze kan behouden en zich daarin kan ontwikkelen.

Maar afgezien van de verplichting is redelijke aanpassing ook een hefboom voor collectieve prestaties. Het draagt bij tot de verbetering van de arbeidsomstandigheden voor alle werknemers, tot de modernisering van de managementtools en tot het bevorderen van een cultuur van dialoog en personalisatie.

5 Artikel 22ter van de Belgische Grondwet, dat sinds 2021 het recht op redelijke aanpassingen vastlegt

### Pijler 3: Beter identificeren om beter te kunnen handelen

Een deel van de personen met een handicap werkt al bij de federale overheid, maar **wordt niet erkend in de officiële statistieken** omdat er geen duidelijke registratie- of tellingmechanismen zijn.

Als mensen niet worden geregistreerd, is het moeilijker om een goed overzicht te krijgen van de aanwezigheid en de uitdagingen met betrekking tot personen met een handicap.

In 2024 werd het principe vastgelegd dat elke persoon die wordt aangeworven in het kader van een positieve actie in verband met een handicap, in de monitoring wordt opgenomen. Personen die een specifieke aanpassing vragen in verband met het woon-werkverkeer, worden ook opgenomen.

Door het nieuwe beleid dat in dit document wordt voorgesteld, zal de monitoring nog verder worden uitgebreid en verfijnd om ook personen met **chronische ziekten** in de monitoring op te nemen en zo de definitie van een persoon met een handicap in de federale overheid aan te passen in overeenstemming met de aanbeveling van de Staatsraad.

**Personen met chronische ziekten kunnen** onder bepaalde voorwaarden **in de monitoring worden opgenomen**:

* Een officieel erkend document voorleggen (bijvoorbeeld: RIZIV, MEDEX, EMPREVA of een andere erkende instelling);

Door deze situaties in de monitoring te erkennen, wordt het recht op positieve actie voor deze personen geactiveerd en kan dit ook ten goede komen aan de integratie en re-integratie van het personeel.

Deze hervorming sluit aan bij de bestaande praktijken in het Vlaamse Gewest en de juridische definitie van handicap in het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en **weerspiegelt de werkelijke diversiteit van handicapsituaties**, met inbegrip van onzichtbare vormen.

*Durf jezelf te laten erkennen*

Volgens een studie van de Koning Boudewijnstichting **geeft bijna 30 % van de personen met een handicap aan geen officiële erkenning te hebben** of niet te weten of ze daar recht op hebben. In veel gevallen kan deze erkenning, wanneer ze zichtbaar is, nog steeds leiden tot vooroordelen en discriminatie. Sommige organisaties aarzelen om erkende personen in dienst te nemen, uit angst voor verplichtingen of aanpassingen die als complex worden beschouwd. De betrokkenen zelf zijn bang om buitengesloten te worden of gereduceerd te worden tot hun handicap.

Het is essentieel om te onthouden dat erkenning vragen geen voorrecht is. Het is een fundamenteel recht opeisen. En het is een onmisbare stap om een

werkelijk inclusieve overheid op te bouwen, die in staat is om in te spelen op de diversiteit aan behoeften en talenten.

Er moet een bewustmakingscampagne worden gelanceerd binnen de openbare dienst om ambtenaren te informeren over hun rechten, met name op het gebied van redelijke aanpassingen. Deze campagne moet de verschillende vormen van officiële erkenning toelichten en iedereen aanmoedigen om de nodige stappen te ondernemen.

### Pijler 4: Samenwerking met aangepaste werkbedrijven: een hefboom voor inclusie via overheidsopdrachten

De inclusie van personen met een handicap vereist ook een beleid van maatschappelijk verantwoord overheidsopdrachten. In België spelen **aangepaste werkbedrijven** een essentiële rol door aangepaste en begeleide banen te creëren voor personen met functionele beperkingen. Toch blijft hun potentieel grotendeels onbenut in de federale overheidsopdrachten.

Momenteel maakt slechts een minderheid van de federale overheidsopdrachten gebruik van deze ondernemingen, vaak omdat hun aanbod onvoldoende bekend is of omdat ze onvoldoende zichtbaar zijn in de aankoopprocessen.

**De samenwerking met aangepaste werkbedrijven** moet dus **worden versterkt** door ze meer te betrekken bij overheidsopdrachten en inclusie-initiatieven in verband met de sociale economie:

* Een gecentraliseerde en toegankelijke database voor openbare kopers creëren, met een lijst van aangepaste werkbedrijven per sector, regio en

type dienst (drukwerk, onderhoud, verpakking, logistiek, enz.);

* Overheidsinkopers opleiden en sensibiliseren voor het gebruik van sociale clausules in aanbestedingen, met technische ondersteuning bij het opstellen van

van inclusieve bestekken.

Overheidsopdrachten gebruiken als hefboom voor inclusie betekent ervoor zorgen dat elke euro die door de staat wordt uitgegeven, ook bijdraagt aan het creëren van werkgelegenheid voor mensen die ver van de arbeidsmarkt staan, met het oog op sociale meerwaarde.

### Deelnemen door je in te zetten

Inclusie kan niet van bovenaf worden opgelegd. Het is een collectief proces, gebaseerd op **luisteren** en **samenwerking**. Daarom moeten we de samenwerking versterken met de belangrijkste actoren op federaal en verenigingsniveau, zoals de CIPH, UNIA en andere instanties die gespecialiseerd zijn in handicaps en de strijd tegen discriminatie.

Verenigingen en betrokken personen beschikken over waardevolle expertise, die verankerd is in de realiteit. Door hen te waarderen, erkennen we dat zij de eerste zijn die concrete oplossingen aandragen.

We willen ook duurzame banden smeden met gespecialiseerde scholen, om jongeren met een handicap beter voor te bereiden op hun integratie in de openbare dienst en samen trajecten uit te stippelen die hen toegang geven tot een baan bij de federale overheid.

### Epiloog

De mogelijkheid om de verplichting tot tewerkstelling van personen met een handicap op het niveau van de hele federale overheid te overwegen, zal worden onderzocht. Dit zou de federale diensten in staat stellen om de beschikbare middelen en hefbomen op een gerichte, structurele, realistische en sociale manier in te zetten. De monitoring zal echter zowel op het niveau van de federale overheid als op het niveau van elke organisatie worden voortgezet.

Elke federale dienst zal zich echter op organisatorisch niveau moeten blijven inzetten om deze tewerkstellingsverplichting na te leven. Als een federale dienst structureel nalaat de nodige inspanningen te leveren, kunnen sancties worden opgelegd zoals bepaald in het regeringsakkoord:

*"De federale overheid voert, rekening houdend met de Europese richtlijnen, een proactief en competentiegericht personeelsbeleid, waarbij de regel 'de beste persoon op de beste plaats' geldt. De publieke sector moet het goede voorbeeld geven als het gaat om mensen met een handicap: we leggen sancties op wanneer de gestelde doelen structureel niet worden gehaald."*

Er zal dan ook een systeem van graduele sancties worden uitgewerkt, waarbij een federale dienst die in gebreke blijft, een wervingsplan moet uitvoeren en/of een selectieprocedure moet organiseren die voorbehouden is aan personen met een handicap. Als de situatie blijft voortduren, kan een budgettaire sanctie volgen. Uiteraard zal rekening worden gehouden met de geleverde inspanningen en de specifieke context van de betrokken federale dienst. De rol van de Commissie voor de inclusie van personen met een handicap is onmiskenbaar in dit proces en zal ook worden uitgebreid met de oprichting van een expertisecentrum voor redelijke aanpassingen.

Bovendien is het de bedoeling om de toekomstige opvolging vollediger en menselijker te maken. Daartoe zullen we de opvolging van personeelsleden met een handicap binnen de federale overheid verbeteren door middel van drie initiatieven. Ten eerste zullen we onderzoeken hoe we rekening kunnen houden met chronische ziekten. Ten tweede zullen we de mogelijkheden voor personen met een handicap om de federale overheid te ontdekken door middel van beroepsopleidingen maximaliseren. Het doel is om de federale diensten aan te moedigen om dit soort initiatieven te nemen. Ten derde zullen we in de monitoring het aantal "personeelsleden" met een handicap opnemen in plaats van het aantal "voltijdsequivalenten". Het is essentieel om deze personen te beschouwen in overeenstemming met het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap.