

Jaarverslag 2015

DIVERSITE FEDERALE DIVERSITEIT
GROUPE DE PILOTAGE - STUURGROEP





Inhoud

Voorwoord.....	2
Inleiding.....	3
Diversiteitsbeleid 2.0: Nieuwe transversale structuur	4
De nieuwe structuur werpt zijn vruchten af	5
Strategische doelstelling 1: breed draagvlak voor diversiteitsbeleid initiëren en uitbouwen.....	5
Actie 1: Responsabilisering en sensibiliseren van iedere ambtenaar	5
Actie 2: Het management sensibiliseren	6
Actie 3: Samenwerken met de minister van Ambtenarenzaken.....	7
Actie 4: Ondersteuning bieden aan overheidsdiensten.....	7
Strategische doelstelling 2: Diversiteitsbeleid – als onderdeel van een breed en inclusief HR-beleid- kracht bijzetten	9
Actie 1: Opnemen van transversale indicatoren in de bestuursovereenkomsten.....	9
Actie 2: Ondersteunen van de diversiteitsverantwoordelijken in hun mandaat	9
Actie 3: De monitoring van doelgroepen optimaliseren	10
Strategische doelstelling 3: Doelgroepgerichte acties voeren	11
Actie 1: Gender(gelijkwaardigheid)	11
Actie 2: Personen met een handicap	12
Actie 3: Personen met een migratieachtergrond	13
Tot slot	14



Voorwoord

Diversiteit is een belangrijk speerpunt voor de federale overheid. Binnen de overheid moet er ruimte zijn voor kwaliteiten en talenten van iedere werknemer. Het diversiteitsaspect werd daarom ook expliciet vermeld in het regeerakkoord. Ondertussen werden heel wat initiatieven opgestart om diversiteit te bevorderen. Zo werden er reeds specifieke en algemene diversiteitsplannen opgesteld, doelgroepen en quota bepaald, wetgeving opgemaakt,...

De komende jaren leggen we de focus op drie thema's: gender(gelijkwaardigheid), personen met een handicap en personen met een migratieachtergrond.

Uit een analyse van 2015 blijkt immers dat er nog steeds enkele belangrijke obstakels aanwezig zijn. Er is bv. nood aan meer centrale sturing en concrete ondersteuningsmaatregelen voor de verschillende overheidsdiensten. Ook aan draagvlak kan nog gewonnen worden. Een nieuwe, frisse kijk is dan ook aangewezen om het federale diversiteitsmanagement te re-dynamiseren.

Om dit proces in goede banen te leiden, werd in het begin van 2015 de Stuurgroep Diversiteit opgericht. Deze Stuurgroep heeft de ambitie om op een transversale en duurzame manier vorm te geven aan het federale diversiteitsbeleid. Strategische doelstellingen voor de periode 2015-2018 werden geformuleerd, en vonden hun weerslag in een Strategisch Beleidsplan Diversiteit. Een nieuwe, transversale diversiteitsstructuur werd gecreëerd waarbij de samenwerking tussen de Stuurgroep Diversiteit en het Netwerk Federale Diversiteit een cruciale rol speelt.

Door deze unieke samenwerking worden de federale diversiteitsverantwoordelijken – zij zijn de personen die diversiteit binnen elke federale overheidsorganisatie op de agenda zetten - rechtstreeks betrokken bij het concretiseren van de strategische doelstellingen. En omgekeerd kunnen de federale diversiteitsverantwoordelijken hun specifieke en concrete vragen en behoeftes kwijt aan de stuurgroep, die er vervolgens een strategische inslag aan kan geven. Deze gecombineerde bottom-up- en top-down-processen creëren een bijzondere dialoog, en zorgen voor vernieuwd enthousiasme en dynamisme.

En dat blijkt ook uit de resultaten! Na slechts één jaar kan de Stuurgroep al enkele mooie resultaten voorleggen. Zij werden gebundeld in dit jaarverslag.

Langs deze weg wil ik dan ook alle leden van de Stuurgroep Diversiteit en het Netwerk Federale Diversiteit hartelijk danken voor hun inzet en hun engagement. Ik hoop dat er nog meer mooie diversiteitsprojecten mogen gerealiseerd worden in 2016!

Elke Sleurs

*Staatssecretaris bevoegd voor
Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen
met een beperking, Grootstedenbeleid en
Wetenschapsbeleid*



Inleiding



Als werkgever wil de federale overheid zich wapenen met competenties en een voorbeeld zijn op vlak van diversiteit. Het diversiteitsbeleid kan zich niet beperken tot één of enkele federale organisaties: het belangt elke federale dienst aan, en kan enkel globaal gedegen gevoerd worden. Om dit proces in goede banen te leiden, werd in 2015 een Stuurgroep Diversiteit opgericht. Met een frisse kijk heeft de Stuurgroep Diversiteit de ambitie om, aan de hand van een nieuwe structuur, het federale diversiteitsbeleid te re-dynamiseren.



Diversiteitsbeleid 2.0: nieuwe transversale structuur

De [Stuurgroep Diversiteit](#) is samengesteld uit interne en externe experts op het gebied van diversiteit. Hij geeft centrale sturing, opvolging en coördinatie aan het federale diversiteitsbeleid. Meer concreet neemt de Stuurgroep Diversiteit deze rollen op:

- ontwikkelen van een visie op het federale diversiteitsbeleid
- coördinatie van het programmaplan op het gebied van diversiteit: het prioriteren, beheren en opvolgen van de diversiteitsprojecten
- beheren, toewijzen en sturen van centrale projecten
- adviseren en rapporteren aan het beleid

De Stuurgroep Diversiteit vertaalde zijn visie in een [strategisch beleidsplan Diversiteit 2015-2018](#). In dit plan worden de strategische doelstellingen en de prioriteiten voor de komende drie jaar samengevat.



Het Netwerk Federale Diversiteit – samengesteld uit alle diversiteitsverantwoordelijken van de verschillende federale overheidsdiensten - geeft concrete invulling aan de projecten van de Stuurgroep Diversiteit, en kan ook zelf projecten voorstellen aan de Stuurgroep Diversiteit. Met werkgroepen wordt er rond specifieke thema's gewerkt. De projectgroep volgt, samen met de voorzitters van de verschillende werkgroepen, de voortgang en de effectiviteit van de projecten op.



De nieuwe structuur werpt zijn vruchten af

Onder andere door de intensieve samenwerking met het Netwerk Federale Diversiteit kon de Stuurgroep Diversiteit in 2015 een goede start nemen. Enkele mooie verwezenlijkingen zijn hiervan het directe resultaat. In dit eerste jaarverslag geven we een overzicht van de belangrijkste realisaties, telkens gelinkt aan de strategische doelstellingen.

Strategische doelstelling 1: Breed draagvlak voor diversiteitsbeleid initiëren en uitbouwen

Actie 1: Responsabilisering en sensibiliseren van iedere ambtenaar

Om een kwalitatief diversiteitsbeleid te kunnen uitwerken, is het sensibiliseren van elke ambtenaar voor de meerwaarde van een diverse omgeving erg belangrijk. In dit kader werden er in 2015 twee specifieke acties ondernomen.

19/11/2015: Federale dag van de diversiteit, focus holebi

Op 19 november 2015 organiseerde het Netwerk Federale Diversiteit de derde editie van de Federale dag van de diversiteit. Dit jaar lag de focus op seksuele geaardheid op de werkvloer. Voor het eerst werd ook een transversale actie, meer bepaald een congres, georganiseerd. Met een 120tal deelnemers was deze transversale actie een succes. Bovendien werden er op de Federale dag van de diversiteit in heel wat federale overheidsdiensten ook specifieke acties georganiseerd.





Start campagne All Genders Welcome

De Federale dag diversiteit, focus Holebi, wordt in 2016 vervolgd met de campagne All Genders Welcome. Deze campagne heeft als doel om (toekomstige) ambtenaren het signaal te geven dat, ongeacht geslacht of seksuele voorkeur, iedereen welkom is bij de federale overheid. Deze campagne wil ook het management inspireren om een werkomgeving te creëren waarbij iedereen zichzelf kan zijn, en waarbij er ruimte is voor personeelsleden die - als ze dat wensen - hun seksuele voorkeur in alle openheid kunnen delen met collega's.

Actie 2: Het management sensibiliseren

Voorstelling strategisch plan diversiteit op het College van de Voorzitters

Sensibiliseren en informeren zijn twee begrippen die nauw samenhangen. Om te kunnen sensibiliseren, moet je immers ook de juiste informatie geven. Daarom nam de Stuurgroep Diversiteit in 2015 het initiatief om het strategisch beleidsplan 2015-2018 voor te stellen op het College van de Voorzitters. Deze voorstelling vond plaats in het college van juli 2015. Daarnaast werd het strategisch plan diversiteit ook voorgesteld en bezorgd aan de diversiteitsverantwoordelijken.



Actie 3: Samenwerken met de minister van Ambtenarenzaken

Constructieve en aangename samenwerking met het kabinet van minister Steven Vandeput en het kabinet van staatssecretaris Elke Sleurs

Het optimaliseren van het diversiteitsbeleid vraagt soms ook enkele beleidsmatige beslissingen. De Stuurgroep is verheugd dat er in 2015 op een aangename en constructieve manier werd samengewerkt met het kabinet van minister Vandeput. Dankzij deze samenwerking heeft de Stuurgroep enkele mooie projecten waargemaakt.

Ook met het kabinet van staatssecretaris mevrouw Elke Sleurs, bevoegd voor o.a. gelijke kansen en personen met een handicap, werd in 2015 positief samengewerkt aan enkele dossiers.

De leden van de Stuurgroep appreciëren de waardevolle inbreng van de beide kabinetten en voelen zich door de aanwezigheid van de beide kabinetten op hun bijeenkomsten gesteund.

Actie 4: Ondersteuning bieden aan overheidsdiensten

Gemeenschappelijk communicatieplatform voor diversiteitsverantwoordelijken

Informatie delen en uitwisselen is belangrijk in het uitbouwen van een dynamisch diversiteitsbeleid. Het uitwerken van een gemeenschappelijk communicatieplatform voor de diversiteitsverantwoordelijken was dan ook een van de belangrijkste prioriteiten voor 2015. In samenwerking met de voorzitter van het Netwerk Federale Diversiteit bouwde de Stuurgroep Diversiteit een Yammer-platform uit. Op dit platform worden alle verslagen, interessante info, ... gecentraliseerd. Daarnaast wordt ook de mogelijkheid geboden om goede praktijken te delen, vragen te stellen enz.



Optimalisatie informatie over diversiteit op Fedweb

Eveneens een belangrijke taak van het Netwerk Federale Diversiteit is de overheidsdiensten ondersteunen en coachen bij hun diversiteitsacties. Daarom optimaliseerde de Stuurgroep Diversiteit en het Netwerk Federale Diversiteit de diversiteitspagina's op [Fedweb](#), de portaalsite voor federaal personeel. Op deze pagina's wordt op een toegankelijke manier meer info gegeven over het Netwerk, de nieuwe structuur, de contactgegevens ... Daarnaast riep het Netwerk Federale Diversiteit ook een algemeen emailadres in het leven om toegankelijkheid en laagdrempeligheid te verhogen. De vragen of opmerkingen deze mailbox worden dagelijks beantwoord, en iedereen kan er terecht.

Contactgegevens Netwerk Federale Diversiteit: info@federaldiversity.be

Uitbouw Netwerk Federale Diversiteit

In 2015 werd het Netwerk Federale Diversiteit opgenomen in de nieuwe diversiteitsstructuur. De werking met werkgroepen biedt diversiteitsverantwoordelijken de mogelijkheid om bottom-up input te geven aan het beleid. Daarnaast kunnen via de werkgroepen strategische projecten op een transversale manier vorm krijgen. Deze mogelijkheden zorgen voor vernieuwde energie en motivatie bij de leden van het Netwerk Federale Diversiteit. Dit blijkt ook uit de groei van het Netwerk. Op één jaar tijd sloten acht nieuwe organisaties zich aan bij het Netwerk Federale Diversiteit, waardoor eind 2015 al 42 federale overheidsorganisaties deel uitmaakten van het Netwerk Federale Diversiteit.





Strategische doelstelling 2: Diversiteitsbeleid – als onderdeel van een breed en inclusief HR-beleid- kracht bijzetten

Een diversiteitsbeleid zou integraal moeten deel uitmaken van elk kwalitatief HR-beleid. Om het diversiteitsaspect in het bredere HR-beleid te integreren, is er nood aan:

- het vrijwaren van middelen en personen om dit proces te begeleiden
- een analyse van de bestaande wetgeving, en op basis daarvan het formuleren van beleidsvoorstellen om het wettelijk kader te optimaliseren.

Actie 1: Opnemen van transversale indicatoren in de bestuursovereenkomsten

Transversale indicatoren voor diversiteit in bestuursovereenkomsten

Door het opnemen van enkele transversale indicatoren voor diversiteit in de bestuursovereenkomsten en door de termijn van het strategisch plan diversiteit te koppelen aan de termijn van de bestuursovereenkomsten werden in 2015 al enkele stappen gezet richting integratie in een breder HR-beleid.

Actie 2: Ondersteunen van de diversiteitsverantwoordelijken in hun mandaat

Mandaat voor het Netwerk Federale Diversiteit

In 2015 werkte het Netwerk Federale Diversiteit een mandaat en een reglement voor het Netwerk uit. Dit mandaat zal de Stuurgroep Diversiteit in 2016 als basis gebruiken om de mogelijkheden naar een wettelijke verankering van de diversiteitsverantwoordelijken en het Netwerk Federale Diversiteit te onderzoeken.

[Meer info over het Netwerk vind je hier.](#)



Actie 3: De monitoring van doelgroepen optimaliseren

Principieel akkoord voor automatische registratie voor personen met een handicap via KSZ

Het bereiken van resultaten start met een goede monitoring. Monitoring vormt de basis voor noodzakelijke analyses van de acties en projecten die geïnitieerd moeten worden. In 2015 heeft de Stuurgroep – samen met het kabinet van minister Vandeput – mee aan de kar getrokken om een automatische registratie van personen met een handicap binnen de federale overheid mogelijk te maken.

Een automatische registratie via de kruispuntbank van de overheidsdienst Sociale Zekerheid zou betekenen dat de federale overheid afstapt van het principe van vrijwillige registratie, en in de plaats inzet op een automatische registratie, zijnde met privacy-waarborgen. Dit zal het beleid toelaten om een accurater beeld op de huidige situatie te krijgen, en zal het mogelijk maken om ook de juiste acties te ondernemen.

In 2015 werd een principieel akkoord bereikt na gunstig advies van de NHRPH (Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap) en de BCAPH (Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt). Dit jaar zal de methode, samen met de Kruispuntbank van Sociale Zekerheid, verder uitgewerkt worden.

Beleidsnota definitie personen met een migratieachtergrond

Momenteel heeft de federale overheid nog geen definitie voor personen met een migratieachtergrond, waardoor er ook geen monitoring plaatsvindt. Het bepalen van een definitie is dan ook de eerste stap in het ontwikkelen van een registratieproces. De werkgroep deed een beknopte benchmark en een literatuuronderzoek naar de beste definitie voor de federale overheid. Op basis van deze bevindingen maakte de Stuurgroep in het najaar 2015 een beleidsvoorstel over aan het kabinet Vandeput en het kabinet Sleurs.



Strategische doelstelling 3: Doelgroepgerichte acties voeren

Naast algemene acties wil de Stuurgroep ook werk maken van doelgroepgerichte acties. Hierbij zal de voornaamste focus liggen op de doelgroepen die bepaald werden in het federale diversiteitsbeleid, namelijk:

- personen met een handicap
- personen met een migratieachtergrond
- gender(gelijkwaardigheid).

Deze doelgroepen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd binnen de federale overheid. Daarom opteert de Stuurgroep in eerste instantie voor een doelgroepenbeleid, maar met een inclusieve insteek. De specifieke acties per doelgroep worden steeds zo opgevat dat ze elke ambtenaar ten goede komen.

Actie 1: Gender(gelijkwaardigheid)

Beleidsvoorstel gendermainstreaming in de federale verloven

De werkgroep gender werkte dit jaar een beleidsvoorstel uit rond gendermainstreaming in de federale verloven. In dit voorstel wordt in kaart gebracht waar er nog ongelijkheden zijn en hoe deze weggewerkt kunnen worden. Daarnaast worden er ook enkele voorstellen gedaan om de verloven beter af te stemmen op de verschillende familiale situaties.

M/V/X in federale functiebeschrijvingen

Sinds 18 december 2015 wordt in de federale functiebeschrijvingen een 'X' toegevoegd aan de M/V. Met deze maatregel wil de federale overheid aangeven dat iedereen welkom is, ook wie zich noch door 'M' noch door 'V' aangesproken voelt. Bijkomend werd in het online cv van Selor ook de mogelijkheid gecreëerd om 'X' aan te duiden als geslacht. Ook alle communicatie van Selor werd genderneutraal gemaakt.



Actie 2: Personen met een handicap

Infobeurzen master- en bachelorstudenten universiteiten en hogescholen

Het aandeel werknemers met een handicap daalde in 2014 tot 1,43 %. Uit de analyses blijkt dat er de komende jaren een nog grotere uitstroom in het verschiet ligt. De meeste werknemers met een handicap bevinden zich namelijk in de hoogste leeftijdscategorieën. Meer specifiek zien we een sterke ondervertegenwoordiging van jonge werknemers met een handicap op niveau A en B.

De werkgroep handicap startte in dit kader een nieuw project op: infobeurzen voor bachelor- en masterstudenten met een handicap. In samenwerking met hogescholen en universiteiten, en met medewerking van Selor, wil de werkgroep handicap infosessies voor studenten met een handicap organiseren in de Belgische universiteiten en scholen. Een eerste pilootproject vond plaats op 30 november in Gent. Studenten van zowel de Gentse universiteit als de Gentse hogescholen namen deel aan deze infosessie over de federale overheid en haar diversiteitsbeleid. Met een opkomst van meer dan 45 tevreden studenten en een aantal studentenbegeleiders, kunnen we dit pilootproject als geslaagd beschouwen. In 2016 zal de werkgroep deze infosessies verderzetten in andere hogescholen en universiteiten.

Derde golf HandiKNAP! Selor

De Stuurgroep ondersteunt de acties van Selor in het kader van de campagne HandiKNAP! Al voor het derde jaar op rij lanceerde Selor enkele nieuwe acties op 3 december 2015. Zo werden er enkele getuigenissen van werknemers met een handicap binnen de federale overheid (FAGG en FOD Justitie) verfilmd en werden het merendeel van de filmpjes van Selor ondertiteld en van een transcriptie voorzien.

Projectoproep diversiteitsprojecten, focus arbeidspostaanpassingen

Het kabinet Vandeput nam in 2015 de beslissing om samen met de FOD Personeel & Organisatie een projectoproep te op te zetten voor diversiteitsprojecten (met focus op arbeidspostaanpassingen). [Via deze projectoproep](#) kunnen federale organisaties een project indienen voor een cofinanciering van 60 % (deadline: 29 februari 2016). De Stuurgroep heeft deze informatie via het Netwerk Federale Diversiteit verspreid onder de diversiteitsverantwoordelijken.



Actie 3: Personen met een migratieachtergrond

Enquête cultureel diversiteitsbeleid federale overheid

De werkgroep migratie organiseerde in 2015 een enquête bij de diversiteitsverantwoordelijken van de federale overheid over het culturele diversiteitsbeleid van de organisatie. 36 overheidsdiensten vulden de enquête in. De werkgroep migratie zal deze input gebruiken om een gids voor federale overheidsdiensten op te stellen met adviezen over veelgestelde cultuurgerelateerde vragen.

Kader nationaliteitsvoorwaarden bij aanwerving

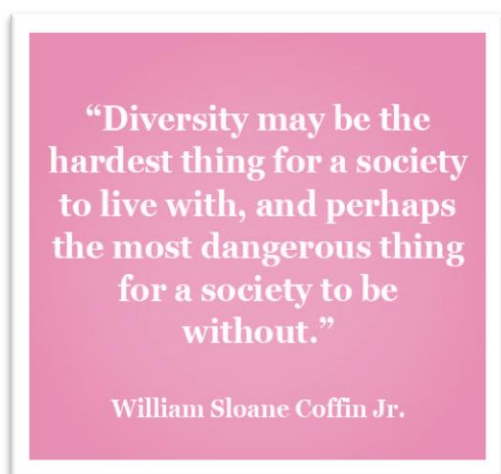
De werkgroep migratie onderzocht in 2015 ook de toepassing van de nationaliteitsvoorwaarde bij federale aanwervingen. De werkgroep stelde vast dat deze voorwaarde niet bij elke organisatie op dezelfde manier wordt geïnterpreteerd. Een kader hierrond ontbreekt. In 2016 zal de werkgroep zijn bevindingen vertalen in een beleidsnota.



Tot slot

Omgaan met diversiteit is een van de belangrijkste uitdagingen van deze tijd. Tegelijkertijd biedt diversiteit heel wat positiefs. Diversiteit verrijkt een organisatie, draagt bij aan het welzijnsbeleid, voedt creativiteit en innovatie,...

Het creëren van een federaal diversiteitsbeleid waarbij er ruimte is voor kwaliteiten en talenten van iedereen is dan ook een van de belangrijkste speerpunten van de Stuurgroep Diversiteit. 2015 was een bewogen jaar op het gebied van diversiteit. Er werd een nieuwe structuur met een transversale aanpak geïmplementeerd, het Netwerk Federale Diversiteit werd gereorganiseerd, nieuwe werkgroepen werden opgezet ...



De Stuurgroep Diversiteit is blij dat deze veranderingen nieuwe energie en zuurstof hebben gegeven aan het federale diversiteitsbeleid. Dankzij de samenwerking en de uitwisseling met alle verschillende actoren kan de Stuurgroep dit eerste jaar geslaagd afsluiten. Er werden enkele mooie projecten georganiseerd, en nieuwe projecten opgezet, ... De Stuurgroep wil iedereen bedanken die heeft bijgedragen aan dit resultaat. Zonder jullie engagement en inzet hadden we dit niet kunnen bereiken. De Stuurgroep Diversiteit hoopt dan ook in 2016 dit succesvolle pad verder in te slaan!

Christine Daems, voorzitter van de Stuurgroep Diversiteit

&

Els Daems, vice-voorzitter van de Stuurgroep Diversiteit

Leden Stuurgroep Diversiteit

Sylvia Ardizonne (netwerk Federale Diversiteit); Didier Boone (Interfederaal Gelijkekansencentrum); Gisèle Dedobbeleer (Gewestelijke overheidsdienst Brussel); Giovanni Ferrari (kabinet staatssecretaris Sleurs); Annie Hondegem (Instituut voor de Overheid); Kristel Gevaert (Vlaamse overheid); Ben Smeets (FOD P&O); Michiel Trippas (Vlaamse overheid), Freddy Vaneeckhout (netwerk Federale Diversiteit); Sophie Veugelen (kabinet minister Vandeput); Lynn Verrydt (kabinet staatssecretaris Sleurs) & Koen Verlinden (Selor).