

News@federaldiversity

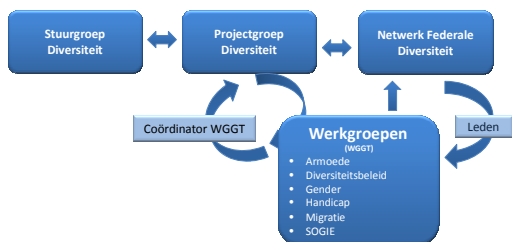
Als werkgever wil de federale overheid zich wapenen met competenties en een voorbeeld zijn op vlak van diversiteit. Het diversiteitsbeleid kan zich niet beperken tot één of enkele federale organisaties: het belang elke federale dienst aan, en kan enkel globaal gedegen gevoerd worden. Om dit proces in 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.

Jaarverslag 2015

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 coördinatoren 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 ons Netwerk Federale Diversiteit kon de Stuurgroep Diversiteit in 2015 een goede start nemen. Enkele mooie verwezenlijkingen zijn hiervan het directe resultaat. Op de volgende pagina's staan we stil bij de concrete uitwerking van de strategische doelstellingen van de Stuurgroep Diversiteit door het Netwerk Federale Diversiteit voor 2015.

IN DEZE PUBLICATIE

Jaarverslag 2015 van de Stuurgroep Diversiteit	1
Strategische doelstelling 1	2
Voorwoord Staatssecretaris SLEURS..	2
Strategische doelstelling 2	3
Strategische doelstelling 3	4
Acties 2016	5
Leden van het Netwerk Federale Diversiteit	6

Journée fédérale de la diversité
Federale dag van de diversiteit



Elke SLEURS

Staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, en Wetenschapsbeleid, belast met Grote Steden

EVALUATIE 2015 MET BETREKKING TOT HET NETWERK FEDERALE DIVERSITEIT

Strategische doelstelling 1: breed draagvlak voor het diversiteitsbeleid initiëren en uitbouwen

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.

Voorwoord

Diversiteit vormt een belangrijk speerpunt voor de federale overheid. De overheid moet zich openstellen voor kwaliteiten en talenten van iedere werknemer. Het diversiteitsaspect werd daarom ook expliciet vermeld in het regeerakkoord.

Enkele belangrijke obstakels blijven echter. Er is bijvoorbeeld 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, is begin 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 – 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, zoals uiteengezet in deze nieuwsbrief.

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!

Strategische doelstelling 1: breed draagvlak voor het diversiteitsbeleid initiëren en uitbouwen

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.

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 van het 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

Ondersteunen van de diversiteitsverantwoordelijken in hun mandaat

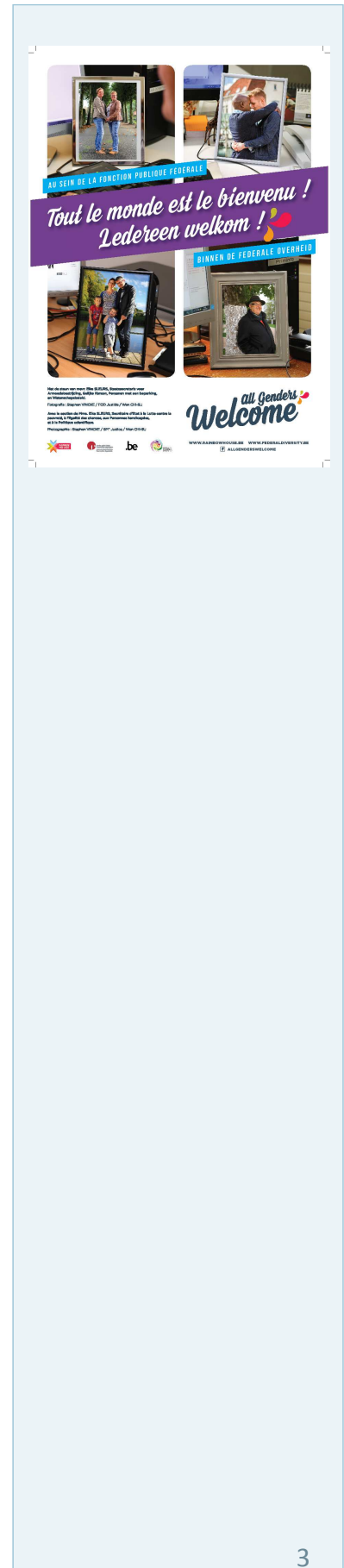
Mandaat voor het Netwerk Federale Diversiteit

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.

De monitoring van doelgroepen optimaliseren

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 Vandepuut en het kabinet Sleurs.



Seksisme

Onder seksisme verstaat men elk gebaar (verbaal of non-verbaal) of elke handeling die, klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken jegens een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft.

(Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen teneinde de daad van de discriminatie te bestraffen.)

Genderidentiteit

De manier waarop een persoon naar zijn gender kijkt, als mannelijk (M), vrouwelijk (V), beide of geen van beide (X). Dit kan al dan niet overeenkomen met het lichaam of toegekende geslacht bij de geboorte (dit betekent het geslacht vermeld op de geboorteakte). Genderidentiteit wordt mee gekleurd door de tijd en de cultuur.

Genderexpressie

De manier waarop een persoon zijn genderidentiteit (mannelijkheid/vrouwelijkheid) communiceert naar anderen. Deze expressie wordt op verschillende manieren geuit, zoals door kleding, gedrag, fysiek voorkomen, stijl, stemgebruik en sociale interesses. Hoe dit gebeurt, kan sterk variëren omdat het onderhevig is aan cultuur en opvoeding.

(Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen verbiedt elke vorm van discriminatie op grond van geslacht. Discriminatie op basis van genderidentiteit en genderexpressie wordt hieraan gelijkgesteld.)

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).

Gender(gelijkwaardigheid)

Beleidsvoorstel gender mainstreaming in de federale verlopen

De werkgroep gender werkte dit jaar een beleidsvoorstel uit rond gendermainstreaming in de federale verlopen. 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 verlopen beter af te stemmen op de verschillende familiale situaties. Enkele van deze voorstellen werden meegenomen in de recente interkabinetaire besprekingen rond het aanpassen van de wetgeving.

M/V/X in de 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.

Personen met een handicap

Infobeurzen voor 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.

Projectoproep diversiteitsprojecten, focus arbeidspostaanpassingen

Het kabinet Vandeput nam in 2015 de beslissing om samen met de FOD Personeel & Organisatie een projectoproep te openen 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.

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.

ACTIES 2016

SAVE THE DATE : Federale week van de Diversiteit van 21 tot 25 november 2016— Thema "Motivatie werkt voor elke leeftijd"

Uit de evaluatie van de 3de Federale dag van de Diversiteit 2015 bleek dat er nood was om de Federale dag van de Diversiteit uit te breiden naar de Federale week van de Diversiteit. Op de eerste dag van de Federale week van de Diversiteit zal er rond het transversale thema "Motivatie" worden gewerkt. De andere dagen kunnen de federale overheidsdiensten verder werken met het transversale thema of activiteiten organiseren die betrekking hebben op al de thema's van het federale diversiteitsbeleid. De Federale week van de Diversiteit 2016 gaat van start met een conferentie op 21 november in de gebouwen van de Federale Pensioendienst.

Reserveer nu al de datum !



De ambtenaren tonen respect in hun relaties binnen en buiten het federaal administratief openbaar ambt.
(Deontologisch kader voor de ambtenaren van het federaal administratief openbaar ambt, Omzendbrief Nr 573 in het Staatsblad van 27 augustus 2007)

Diversity Award 2016

De Stuurgroep Diversiteit en het Netwerk Federale Diversiteit zullen jaarlijks initiatieven ondernemen om federale personeelsleden bewust te maken van de diversiteit in de maatschappij en in de Federale overheid. Zij willen echter ook reeds bestaande goede initiatieven en projecten in de kijker zetten en belonen. Dit zal gebeuren aan de hand van de Diversity Award waarvoor de richtlijnen werden gepubliceerd op Fedweb.

Oprichting van .be proud!

Het idee om een federaal ".be proud!" netwerk op te richten is al enkele jaren de ambitie van het Netwerk Federale Diversiteit en we hebben de datum geprikt : **05 september 2016.**

De eerste stappen werden gezet met de organisatie van de 3^{de} Federale dag van de Diversiteit "Focus Holebi" van 19 november 2015 en dit ten gevolge de publicatie van een onderzoek geleid door de ULB van april 2014 dat zeer duidelijk aangaf hoe vaak Lesbian, Gay, Bisexual & Transgender (LGBT)-personeelsleden van Federale Overheid problemen ondervinden betreffende de aanvaarding van hun geaardheid binnen Federale Overheid.

.be proud! zal werken rond de thematieken van Seksuele Orientatie, Genderidentiteit & -Expressie (SOGIE) en is een netwerk voor alle personeelsleden van de Federale Overheidsdiensten die zich als LGBT identificeren en voor alle andere personeelsleden die een affiniteit hebben met de doelstellingen van het netwerk.



Contact

Website:

www.federaldiversity.be

Facebook:

Netwerk Federale Diversiteit

E-mail:

info@federaldiversity.be

info@beproud.be

LEDEN VAN HET NETWERK FEDERALE DIVERSITEIT

Actiris	Gewestelijke Overheidsdienst Brussel
Brandweer Brussel	Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden
Dienst voor de Bijzondere Sociale-zekerheidsstelsels	Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen
Federaal Agentschap voor kinderbijslag	Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
Federaal agentschap voor geneesmiddelen en gezondheidsproducten	Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen
Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers	Instituut voor Veteranen – Nationaal Instituut voor Oorlogsinvaliden, Oudstrijders en Oorlogsslachtoffers
Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen	Kabinet van de Staatsecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke kansen, Personen met een beperking, Bestrijding van de fiscale fraude, en Wetenschapsbeleid
Federale Pensioendienst	Koninklijk Museum voor Midden Afrika
Federale Politie	Defensie
Federaal Wetenschapsbeleid	POD Maatschappelijke Integratie
FOD Binnenlandse Zaken	Regie der Gebouwen
FOD Budget en Beheerscontrole	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
FOD Buitenlandse Zaken	Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie
FOD Economie, K.M.O, Middenstand en Energie	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
FOD Financiën	Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen
FOD voor Informatie en Communicatietechnologie	Rijksinstituut voor Ziekte-en Invaliditeitsverzekering
FOD Justitie	Selectiebureau van de overheid
FOD Kanselarij van de Eerste Minister	
FOD Mobiliteit en Vervoer	
FOD Personeel & Organisatie	
FOD Sociale Zekerheid	
FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu	
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg	
Fonds voor Arbeidsongevallen	

Redactie

Freddy VAN EECKHOUT
Voorzitter van het Netwerk Federale Diversiteit

E-mail: info@federaldiversity.be
info@beproud.be



DIVERSITE FEDERALE DIVERSITEIT
RESEAU - NETWERK

