



# Actieplan 2005-2007 voor het Bevorderen van de diversiteit

De federale overheid: een diverse werkgever



Federale Overheidsdienst  
Personeel en Organisatie



*Diversiteit is het leven.*

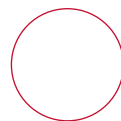
Mikhail Bakounine





# Actieplan 2005-2007 voor het Bevorderen van de diversiteit

De federale overheid: een diverse werkgever



Deze brochure maakt deel uit van een reeks uitgaven van de FOD Personeel en Organisatie, met als onderwerp de federale overheid als werkgever.

Verschenen uitgaven:

- Werken bij de federale overheid
- Respect voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen
- Respect voor personen met een handicap
- Respect voor culturen

De elektronische versies van deze brochures zijn beschikbaar in PDF-formaat, op [www.p-o.be](http://www.p-o.be) > Algemene informatie > Publicaties.

Voorwoord.....	5
Inleiding.....	7
1. De federale overheid: een potentiële werkgever .....	9
De werkaanbiedingen: voor iedereen beschikbaar en toegankelijk ..	9
De begeleiding en voorbereiding van de kandidaten tot de selectieproeven.....	10
De correctie van eventuele scheefftrekkingen bij de selectieprocedures .....	11
De samenstelling van de jury's .....	11
2. De federale overheid: een diverse werkgever .....	12
De toegankelijkheid van de overheidsdiensten voor personen met een handicap.....	12
De rechten en plichten van de ambtenaar .....	13
Opleiding.....	13
Loopbaanontwikkeling.....	14
Het evenwicht tussen het privé-leven en het beroepsleven .....	15
Een beleid van positieve acties.....	15
3. De actoren van diversiteit.....	17
Betrokkenheid op alle niveaus .....	17
De Cel Diversiteit van de FOD P&O.....	18
De tussenpersonen diversiteit binnen de federale entiteiten .....	18
4. De partners van diversiteit.....	19
5. De stimulansen van diversiteit .....	20
De financiering van proefprojecten .....	20
Een interdepartementaal fonds .....	20
6. Opvolging en evaluatie .....	21
7. Communicatie.....	22
De resultaten van de gevoerde acties .....	22
Het imago van het openbaar ambt.....	22
8. Conclusie .....	23
Bijlage 1. Onderzoeksresultaten.....	25
Bijlage 2. Referenties .....	29
Bijlage 3. Nuttige informatie .....	31



Jerrod

Het openbaar ambt is een essentieel onderdeel van iedere democratische samenleving. Daarom moeten we bijzondere aandacht schenken aan respect voor de verschillen die voorkomen binnen het openbaar ambt.

Het openbaar ambt moet in zijn personeelsbeleid het voorbeeld geven inzake bevordering van de sociale rechtvaardigheid en de strijd tegen discriminatie en ongelijkheid.

Bovendien ben ik er rotsvast van overtuigd dat de diversiteit van onze samenleving een enorme rijkdom is voor de Staat als werkgever en dat het de dienstverlening aan het publiek stimuleert.

Daarom wilde ik met de ambtenaren, de academische kringen en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen van gedachten wisselen over de pistes die we moeten volgen om meer rekening te houden met de diversiteit van onze samenleving binnen het federaal openbaar ambt.

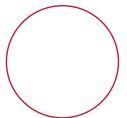
Dit werk resulteerde in een plan met 80 concrete acties die in de komende maanden van start zullen gaan. Deze acties hebben betrekking op selectie, ontwikkeling van competenties, arbeidsomstandigheden en loopbaan.

Om doelstellingen van sociale rechtvaardigheid en gelijkheid te bereiken, is de actieve medewerking van iedereen vereist; niet alleen van de ambtenaren, maar ook van de inschakelingsactoren en de verenigingen op het terrein. Ik weet dat ik kan rekenen op de goede wil van iedereen om een samenleving op te bouwen waar het goed samen-leven is.

Ik ben ervan overtuigd dat ons federaal openbaar ambt, door nog meer open te staan voor het pluralistisch karakter van onze samenleving, andere bronnen van creativiteit en innovatie zal vinden die het de mogelijkheid bieden om enerzijds de uitdagingen van morgen aan te gaan en, anderzijds, ten volle zijn rol voor meer sociale samenhang te vervullen.

Dat is een mooie uitdaging voor morgen, laat ons er nu werk van maken.

Christian Dupont  
Minister van Ambtenarenzaken



Selectie-adviseur  
Conseiller de sélection



JEROEN



## Diversiteit: wat is dat ?

Onze maatschappij diversifieert zich. Morgen zal ze nog kleurrijker, gemengder en veelzijdiger zijn.

Diversiteit betekent **respect voor de verscheidenheid** in gedrag, waarden, culturen, levensstijlen, competenties en ervaringen van elk lid van een groep.

## De federale overheid en diversiteit

### Waarom?

Uit de verscheidenheid in herkomst, leeftijd, filosofische overtuiging, geslacht, enz. groeit een kracht waarmee de federale overheid rekening wenst te houden, zowel in haar relaties met de burgers als in haar organisatie- en HR-beheer.

Er zijn meerdere doelstellingen:

- de **samenstelling van de maatschappij** beter **weerspiegelen** om zo de hele bevolking beter te dienen;
- het **voorbeeld** geven in de bevordering van sociale rechtvaardigheid en in de strijd tegen discriminatie en ongelijkheid;
- de ambtenaren een **werkkader** bieden waarin iedereen zich gewaardeerd voelt voor zijn verdiensten en competenties, wat een betere dienstverlening aan de burgers bevordert;
- een cultuur bevorderen die verscheidenheid ziet als een **bron van verrijking** en creativiteit en niet als een reden tot uitsluiting of conflict.

### Voor wie?

Iedereen van de organisatie is erbij betrokken. De federale overheid heeft er evenwel voor gekozen om zich in eerste instantie op **drie aspecten** van diversiteit toe te spitsen:

- de bevordering van de gelijkheid van **vrouwen** en **mannen**;

- tewerkstelling bij de overheid van **mensen met een handicap**;
- de integratie van **personen met een vreemde afkomst** in het openbaar ambt.

Het diversiteitsbeginsel is uiteraard ruimer. Het zal geleidelijk aan uitgebreid kunnen worden tot jongeren en ouderen, tot mensen die in moeilijke omstandigheden leven, enz.

Dit actieplan is van toepassing op de federale overheid in de ruime zin: de zowat 90 000 federale ambtenaren verspreid over 75 entiteiten van de federale overheidsdiensten (FOD), de programmatorische overheidsdiensten (POD), de instellingen van openbaar nut (ION) en de wetenschappelijke instellingen.

## **Hoe?**

Om in een organisatie vorm te krijgen moet het diversiteitsbeleid nauw aansluiten bij de realiteit op de werkvloer.

Daarom heeft het voorgestelde actieplan zich laten leiden door:

- de vaststellingen en aanbevelingen van drie onderzoeken die in 2004 werden uitgevoerd (zie bijlage 1);
- de voorstellen van de groep Femmes et Société van de UCL en van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding;
- de suggesties van de verantwoordelijken “Diversiteit” van de verschillende federale overheidsdiensten;
- Belgische en internationale goede praktijken.

Een geloofwaardig diversiteitsbeleid moet eveneens erg concreet zijn zodat elke ambtenaar zich in de acties kan herkennen.

Daarom volgt een gedeelte van de acties van dit plan de “levenslijn van de ambtenaar”: zijn eerste contact met de federale overheid als potentiële werkgever, zijn rechten en plichten, zijn loopbaanontwikkeling, enz.

Een tweede streven van het plan: algemenere acties uitwerken met het doel een geleidelijke mentaliteitsverandering te bewerkstelligen, structuren op te zetten, de “beschermende” actoren van het gevoerde beleid te responsabiliseren en de partners en stimulansen van het federaal diversiteitsbeleid nauwkeurig te bepalen.

## **Wanneer?**

Dit plan stelt meer dan 80 acties voor die in de periode van 2005-2007 volgens een jaarplanning zullen worden gevoerd.

# 1.

## De federale overheid: een potentiële werkgever

Iedereen die interesse heeft voor een functie bij de federale overheid, stelt zich een aantal vragen over zijn mogelijkheden om er binnen te geraken: heb ik toegang tot de functies, waar vind ik informatie over de werkaanbiedingen, hoe kan ik mij voorbereiden op de selecties?

Om deze vragen te beantwoorden zullen op meerdere niveaus acties worden genomen.

### De werkaanbiedingen: voor iedereen beschikbaar en toegankelijk

Specifieke communicatiekanalen moeten het mogelijk maken doelgroepen te bereiken die minder gemakkelijk toegang hebben tot de werkaanbiedingen van de federale overheid.

Wij denken aan de kanalen:

- van de actoren voor beroepsinschakeling;
- van de verenigingen die actief zijn in de allochtone gemeenschappen of die werken met personen met een handicap.

De **formulering van een werkaanbieding** kan erg ontmoedigend zijn: spreken over bijv.: “een stielman” zal niet veel vrouwelijke kandidaten aantrekken. Grondige taalkennis vereisen zal kandidaten van buitenlandse afkomst afschrikken, die vaak meerdere talen spreken, maar niet noodzakelijkerwijs de tweede landstaal beheersen.

Het **toegankelijkheidsbeleid** zal dus duidelijk aangekondigd worden bij de publicatie van de werkaanbieding door:

- de vermelding dat de federale overheid een beleid toepast van gelijke kansen en non-discriminatie;
- een speciale oproep tot de vrouwen voor technische functies of management- en staffuncties;
- de vermelding dat personen met een handicap de mogelijkheid hebben om redelijke aanpassingen te verkrijgen bij deelname aan de selectieproeven.

Selor zal binnen de federale diensten en entiteiten:

- aanbevelingen verspreiden om genderneutrale werkaanbiedingen op te stellen;
- wijzen op de wettelijke verplichting van de vermelding dat de functie voor mannen en vrouwen toegankelijk is.

In dezelfde gedachtegang:

- De diensten zullen erop letten de wetten op het taalgebruik te respecteren. Het is niet gepast om bij de werving systematisch de kennis van de tweede landstaal te vereisen. Men zal veeleer voorrang geven aan de functionele opleiding op de werkplek.
- Voor personen die studies in het buitenland hebben gevolgd zal Selor informatie verspreiden over de formaliteiten voor de gelijkstelling van hun diploma.
- Een werkgroep zal zich buigen over:
  - de transparante verspreiding van vacante contractuele functies binnen de overheidsdiensten;
  - de mogelijkheid om de nationaliteitsvereisten te bepalen bij de indiensttreding en niet langer op het moment van de deelname aan de selectieproeven;
  - een gemeenschappelijke definitie voor de federale Staat van wat moet worden verstaan onder “de uitoefening van het openbaar gezag” en “de algemene belangen van de Staat”.

## **De begeleiding en voorbereiding van de kandidaten tot de selectieproeven**

Proefprojecten worden voorzien voor de begeleiding en voorbereiding van de potentiële kandidaten tot de selectieproeven.

Deze projecten kunnen diverse vormen aannemen:

- het coachen van vrouwen die interesse hebben voor managementfuncties;
- een gezamenlijke informatie door Selor en de actoren voor de inschakeling van kansarme personen met het doel de proeven te demystificeren;
- opleidingen voor het verwerven van de competenties die bij de selectieproeven worden getest.

## De correctie van eventuele scheeftrekkingen bij de selectieprocedures

Men moet zich ervan vergewissen dat de selectieprocedures **aan iedereen dezelfde kansen** bieden en de hindernissen opheffen die zich kunnen voordoen.

Bijvoorbeeld:

- een controle vanuit genderoogpunt bij de door Selor op basis van duidelijke criteria uitgevoerde preselectie van houders van managementfuncties op eventuele afwijkingen;
- een onderzoek bij personen met een vreemde afkomst die aan de selectieproeven hebben deelgenomen om hun mening te kennen over deze proeven en over de moeilijkheden die zij erbij hebben ondervonden;
- een onderzoek naar de doeltreffendheid van de redelijke aanpassingen van de selectieproeven voor personen met een handicap.

## De samenstelling van de jury's

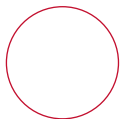
**Gemengde jury's, verscheiden** en **gevoelig voor het diversiteitsbeginsel**, zijn een noodzakelijke voorwaarde voor de selectie van kandidaten die de samenstelling van de bevolking weerspiegelen.

In dit opzicht zal Selor:

- voor de leden van de jury's een deontologische code opstellen;
- de verscheidenheid van de jury's waarborgen, in het bijzonder bij de selectie voor management- en staffuncties.

Bijzondere aandacht zal uitgaan naar het personeel belast met de selectieproeven bij Selor en de federale overheidsdiensten. Dat zal onder meer:

- voor het diversiteitsbeginsel worden gesensibiliseerd;
- een opleiding aangeboden krijgen waarbij de wervingsprocessen worden geanalyseerd die tot de uitsluiting van bepaalde personen kunnen leiden.



## 2.

## De federale overheid: een diverse werkgever

Zodra de wervingsprocedure achter de rug is, wordt de nieuwe medewerker met nieuwe vragen geconfronteerd: is mijn nieuwe werkomgeving aan mijn handicap aangepast? Wat zijn mijn rechten en plichten in een organisatie die voorstander is van openheid en respect voor diversiteit? Hoe kan ik mij in mijn loopbaan ontplooien en mijn competenties ontwikkelen? Hoe kan ik mijn privé- en mijn beroepsleven evenwichtig met elkaar combineren?

Op verschillende niveaus zullen acties worden gevoerd.

### De toegankelijkheid van de overheidsdiensten voor personen met een handicap

Toegankelijkheid heeft betrekking op de werkplek, de aanpassing van de werktijd of de arbeidspost, de informatie en de opleiding.

Wat betreft de **werkplek** worden verschillende acties voorzien:

- gemeenschappelijk overleg tussen de Cel Diversiteit van de FOD P&O en de Regie der Gebouwen om een betere toegankelijkheid van de overheidsgebouwen in het algemeen te waarborgen;
- een sensibilisering van de preventieadviseurs voor de integratie van de problematiek van werknemers met een handicap in hun risicoanalyse;
- een audit van de toegankelijkheid van bepaalde overheidsgebouwen.

Wat betreft de aanpassing van de **werktijden** en/of de **arbeidsposten** en de **toegang tot informatie en opleidingen**, worden een aantal pistes voorgesteld:

- het zoeken naar een alternatief voor de pensionering van personen die tijdens hun loopbaan het slachtoffer zijn van een ongeval of gezondheidsproblemen (aanpassing van de arbeidspost of de werktijden);
- aanpassing van de werktijden voor ambtenaren die familieleden hebben met een zware handicap;
- een audit van de federale websites om het toegankelijkheidslabel “Blindsurfer” te krijgen;
- de vertaling in braille van de brochure gepubliceerd door de FOD P&O “Werken bij de federale overheid” en de verspreiding ervan bij de betrokken verenigingen;

- het on line plaatsen van didactisch materiaal, onder meer taal- en informaticalessen en -proeven, om de toegang ertoe voor personen met een handicap te vergemakkelijken;
- een aanpassing van de meest bijgewoonde opleidingen van het OFO (taal- of voorbereidende opleidingen voor de loopbaanproeven) en de personeelsleden met een handicap over deze aanpassingen informeren.

## De rechten en plichten van de ambtenaar

De door de Staat aangeboden diensten respecteren de beginselen van neutraliteit en gelijke behandeling van iedereen.

Een reflectie over de gevolgen van deze beginselen op de rechten en plichten van de ambtenaren zal worden gehouden:

- door de ambtenaren en de representatieve verenigingen van de doelgroepen;
- in de lijn van de resultaten van de interculturele dialogen.

Alle personeelsleden die informatie wensen over hun rechten inzake gelijke kansen of die denken het slachtoffer te zijn van discriminatie, zullen zich tot een **contactpunt** kunnen wenden.

Alle nieuwe personeelsleden zullen **informatie** ontvangen over hun rechten en plichten inzake het respecteren van diversiteit, zowel op de werkplek als in hun contacten met de burgers.

## Opleiding

Sensibiliseren volstaat niet. **Voortgezette opleiding** zorgt voor kennisverdieping van onderwerpen in verband met het beheer van diversiteit.

In samenwerking met de Cel Diversiteit van de FOD P&O zal het OFO een aantal initiatieven nemen:

- een verplichte module over diversiteit in het onthaalprogramma van de stagiairs van niveau A;
- thematische opleidingsmodules in de jaarlijkse opleidingencatalogus (reglementering, het diversiteitsbeginsel in het HR-beheer, multiculturalisme in de organisaties, aanpassingen van de arbeidsposten, enz.);
- een seminarie voor de houders van managementfuncties en de HR-verantwoordelijken;

- de integratie van de aspecten “beheer van diversiteit” en “bestrijding van vooroordelen bij personeelsevaluatie” in de opleidingen in verband met de Ontwikkelcirkels;
- een opleiding voor het personeel van het OFO dat verantwoordelijk is voor het onthaal zodat zij cursisten van diverse herkomst en/of met een handicap in te beste omstandigheden kunnen verwelkomen;
- de instelling van een nieuwe procedure voor het ontvangen van de vragen van ambtenaren met een handicap voor aanpassingen van de opleidingen;
- een handboek bestemd voor de interne en externe OFO-opleiders voor de integratie van diversiteit in de opleidingen.

## Loopbaanontwikkeling

De laatste jaren hebben de loopbanen van de federale ambtenaren een grondige hervorming ondergaan.

Men moet zich ervan vergewissen dat de **nieuwe concepten** die hierbij werden ontwikkeld **aan iedereen dezelfde kansen** bieden en geen hindernis vormen voor bepaalde doelgroepen.

Een aantal acties zijn gepland:

- een gepast antwoord op de vragen tot aanpassing van de proeven die gekoppeld zijn aan de loopbaan volgens de handicap;
- de integratie van aanbevelingen voor de opstelling van functiebeschrijvingen die vanuit genderoogpunt neutraal zijn in het handboek voor functiebeschrijvingen en in de respectieve opleiding;
- een evenwichtige deelname van beide geslachten aan de wegingscommissies van de functies van niveau A en aan de projectgroep;
- de deelname van deskundigen in het beheer van diversiteit aan de opvolging van het project loopbaan A.

Er zullen eveneens analyses worden uitgevoerd om bij aanzienlijke afwijkingen corrigerende acties te ondernemen:

- een screening van de overgangs- en bevorderingsprocedures, bijvoorbeeld de analyse van de resultaten van de selecties voor overgang van niveau D naar niveau C vanuit het oogpunt van gelijke kansen;
- een regelmatige analyse van de resultaten van de competentiemetingen en de gecertificeerde opleidingen volgens geslacht en leeftijd;
- een analyse van de neutraliteit van de beschrijving van de typefuncties van niveau A vanuit genderoogpunt.



## Het evenwicht tussen het privé-leven en het beroepsleven

De organisatie van de arbeid kan het evenwicht tussen het privé-leven en het beroepsleven bevorderen.

Als voorbeeld vermelden wij de sensibilisering van de leidinggevenden:

- voor het probleem van de late vergaderingen;
- voor de invoering van proefprojecten voor telewerk.

## Een beleid van positieve acties

Een beleid van positieve acties draagt bij aan de verwezenlijking van effectieve gelijkheid in de verschillende loopbaanfasen. Een dergelijk beleid moet evenwel met mate en gezond verstand worden toegepast om aan de vereisten van de Europese rechtspraak inzake non-discriminatie te voldoen en een averechts effect te vermijden (alibisyndroom).

De maatregelen voor positieve acties moeten, naargelang de doelgroepen, op verschillende wijze worden toegepast, omdat hun situatie op het werk verschillend is.

Over de **toe te passen strategie zal vooraf worden overlegd** met de verenigingen in het veld en de vakbondsorganisaties. De hierna beschreven acties zijn dus enkel te ontwikkelen pistes.

### Voor personen met een handicap:

- de bijwerking van de reglementering betreffende de quota door voor de federale overheidsdiensten een streefcijfer te bepalen om **3% van de betrekkingen voor te behouden** aan personen met een zware handicap;
- de aanpassing van de algemene selectieproeven voor personen met een handicap zonder de organisatie van selectieproeven die uitsluitend voor hen voorbehouden zouden zijn. Na de algemene selectieproeven zullen **twee lijsten van geslaagden** worden opgesteld: de ene lijst neemt de namen op van de geslaagden, de andere de namen van de geslaagden met een handicap. De diensten die een persoon met een handicap wensen te werven, kunnen uit deze lijst putten en zodoende aan hun reglementaire verplichtingen voldoen. De personen met een handicap kunnen evenwel beslissen of zij op de lijst van personen met een handicap willen staan en van de voordelen willen gebruikmaken of, zoals de anderen, op basis van de volledige lijst van geslaagden wensen te worden geworven.

Deze maatregelen, gekoppeld aan acties voor de integratie op het werk van personen met een handicap, zullen op termijn de effectieve tewerkstelling mogelijk maken van personen die daar anders geen toegang toe zouden hebben gehad.

### **Voor de gelijkheid van vrouwen en mannen:**

de bepaling van een streefcijfer **van een derde vrouwen** op het totaal van de openstaande mandaatfuncties om de aanwezigheid van vrouwen in de functies van hoog niveau te doen toenemen.

### **Voor personen met een vreemde afkomst:**

de invoering van een **vrijwillige registratieprocedure** van de personen met een vreemde afkomst, voorafgaand aan de bepaling van eventuele streefcijfers voor een evenredige vertegenwoordiging van deze personen.

Een dergelijke procedure zou toestaan om de eventuele kwantitatieve tekorten te objectiveren om dan corrigerende acties te ondernemen.

De invoering van een dergelijke registratieprocedure doet verschillende vragen rijzen: ze leidt impliciet tot een onderscheid tussen Belgen en raakt het gevoelige onderwerp van het respect van de persoonlijke levenssfeer. Deze procedure kan dus enkel worden geactiveerd op vrijwillige basis en op gunstig advies van de verenigingen in het veld.

Indien na afloop van het overleg wordt beslist een registratieprocedure in te voeren, kan een werkgelegenheidsbeleid worden voorzien gericht op de ontwikkeling van streefcijfers en het beginsel van de evenredige vertegenwoordiging.

Er zullen eveneens algemenere acties worden gevoerd om de integratie van het diversiteitsbeginsel in de werking van de overheidsdiensten te waarborgen:

- het voorstel aan de Regering om voor de federale diensten de verplichting in te voeren om jaarlijks een actieplan diversiteit voor te stellen dat de nagestreefde doelen en de nodige middelen voorziet;
- de invoeging in de personeelsplannen van een statistisch luik over respectievelijk de situatie van mannen en vrouwen, en de tewerkstelling van personen met een handicap. Indien het aantal personeelsleden met een handicap lager is dan reglementair bepaald, zal het personeelsplan wervingsacties voorzien die tijdens het jaar moeten worden uitgevoerd om het doel geleidelijk te benaderen. Indien de federale overheidsdiensten moeilijkheden ondervinden om personen met een handicap te werven, zal met de FOD Sociale Zekerheid overleg worden gepleegd voor de invoering van mechanismen om deze personen aan te moedigen een betrekking te vinden.

# 3.

## De actoren van diversiteit

Een diversiteitsbeleid invoeren in de federale overheid impliceert een mentaliteitsverandering die zich evenwel niet per decreet laat regelen.

Bepaalde regels en praktijken op losse schroeven zetten kan enkel worden bewerkstelligd dankzij de **betrokkenheid van het hele ambtenarenapparaat**.

Ook moeten er nieuwe **structuren** worden ingevoerd.

### Betrokkenheid op alle niveaus

Deze betrokkenheid steunt op meerdere acties:

- de publicatie van een federaal diversiteitscharter;
- overleg over het actieplan met:
  - de Voorzitters van de directiecomités van de FOD's;
  - de vakbondsorganisaties;
- de integratie van het diversiteitsbeginsel in de managementplannen van de houders van management- en staffuncties;
- de sensibilisering en basisopleiding van de ambtenaren
  - over de voorschriften inzake non-discriminatie en gelijke kansen (de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, positieve acties, quota, enz.)
  - over het diversiteitsbeginsel;
- de publicatie van de onderzoeksresultaten over de situatie in de federale overheid
  - van de gelijkheid van vrouwen en mannen
  - van personen met een vreemde afkomst
  - van personen met een handicap;
- de organisatie van gespreks- en reflectiegroepen van ambtenaren die tot de doelgroepen behoren om de onderzoeksresultaten te analyseren en acties voor te stellen;
- de oprichting van een netwerk van ambtenaren met een handicap om de voorstellen te bekrachtigen die in het kader van het actieplan worden gedaan;
- de organisatie van een opiniepeiling over de visie van de ambtenaren betreffende de toepassing van gelijke kansen in hun werkomgeving;
- de evaluatie van de voorstellingen van het Diversiteitstheater die in 2004 plaatvonden en de eventuele voortzetting ervan.

## De Cel Diversiteit van de FOD P&O

Hoewel diversiteit een zaak is die iedereen aanbelangt, zijn specifieke structuren vereist om het dynamisme en de samenhang van het federale diversiteitsbeleid te waarborgen.

De Cel Diversiteit valt onder de verantwoordelijkheid van de Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Personeel en Organisatie en vervult de volgende taken:

- de uitvoering van het actieplan stimuleren;
- de uitvoering en follow-up van het actieplan verzekeren;
- de “tussenpersonen diversiteit” van de federale diensten bij de uitvoering van hun opdracht ondersteunen;
- het netwerk van de “tussenpersonen diversiteit” animeren;
- diversiteitsprojecten op de werkvloer begeleiden.

De Cel Diversiteit bestaat uit vier leden (zie bijlage 3) en beschikt over een werkingsbudget dat hoofdzakelijk moet dienen voor de redelijke aanpassingen van de arbeidsposten van personen met een handicap.

## De “tussenpersonen diversiteit” in de federale entiteiten

In elke FOD werden diversiteitscorrespondenten aangesteld om aan het project deel te nemen. Zij behoren meestal tot de stafdiensten P&O.

Zij zijn belast met de integratie van de diversiteitsaspecten in het HR-beheer van hun organisatie.

Nadien zal dit netwerk worden uitgebreid tot de POD's, de instellingen van openbaar nut en de wetenschappelijke instellingen.



# 4.

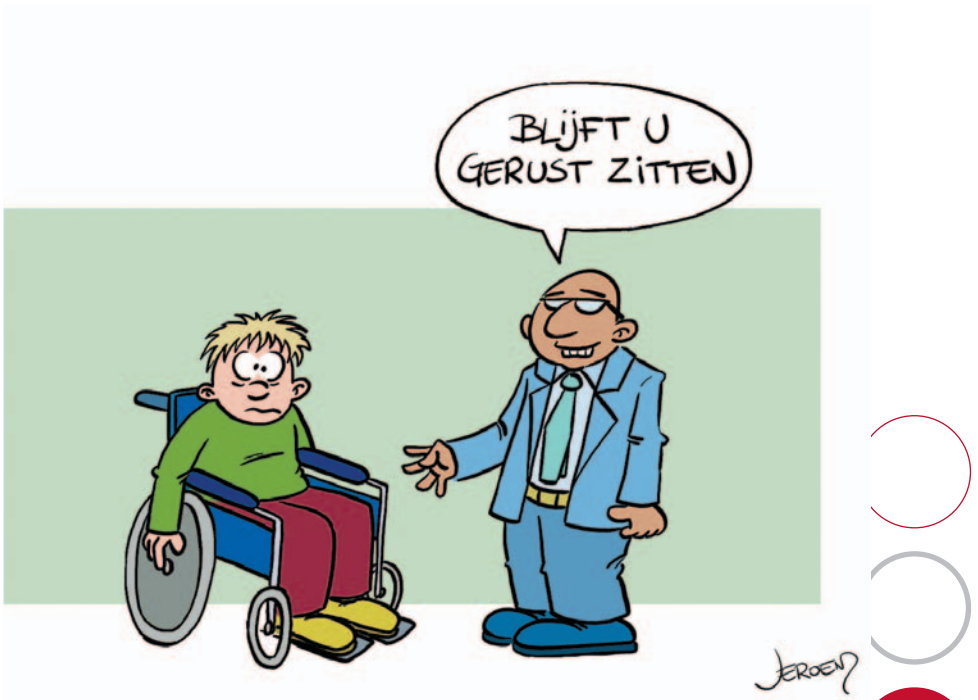
## De partners van diversiteit

Voor de bekrachtiging van de geplande aanpak en de onderhandelingen over de ingewikkeldere kwesties is het belangrijk een beroep te kunnen doen op **externe deskundigen**.

Partnerschappen met institutionele actoren en verenigingen die actief zijn op het gebied van diversiteit zullen dus opgezet worden.

Bijvoorbeeld:

- samenwerkingsakkoorden met verenigingen die actief zijn op het gebied van handicaps;
- beroep op de expertise van de gewestelijke fondsen voor de aanpassing van de arbeidsposten van personen met een handicap;
- contacten met verenigingen die het best op de hoogte zijn van de verwachtingen en de moeilijkheden van hun leden in hun relatie met de overheid als (potentiële) werkgever.



# 5.

## De stimulansen van diversiteit

Wij weten dat goede wil vaak wordt lamgelegd door een gebrek aan middelen. Financiële steunverlening kan hieraan verhelpen. Deze steunverlening neemt twee vormen aan.

### De financiering van proefprojecten

De Cel Diversiteit van de FOD P&O zal **jaarlijks** een **projectoproep** lanceren en de door de federale diensten ingediende dossiers onderzoeken.

De Cel Diversiteit zal de geselecteerde projecten financieren.

### Een interdepartementaal fonds voor de financiering van de redelijke aanpassingen van de arbeidsposten

De redelijke aanpassing van de arbeidsposten wordt voorgeschreven door de wet van 25 februari 2003.

Onderzoeken wijzen evenwel uit dat personen met een handicap nog moeilijkheden ondervinden om aanpassingen te verkrijgen die specifiek aan hun handicap tegemoetkomen. De reden hiervan is de soms hoge kost van dit soort aanpassingen of het gebrek aan expertise voor mogelijke aanpassingen.

Personen met een handicap zullen zich tot de Cel Diversiteit kunnen richten die hun verzoek zal onderzoeken en de kost voor de aanpassingen zo nodig op het interdepartementaal fonds zal boeken.

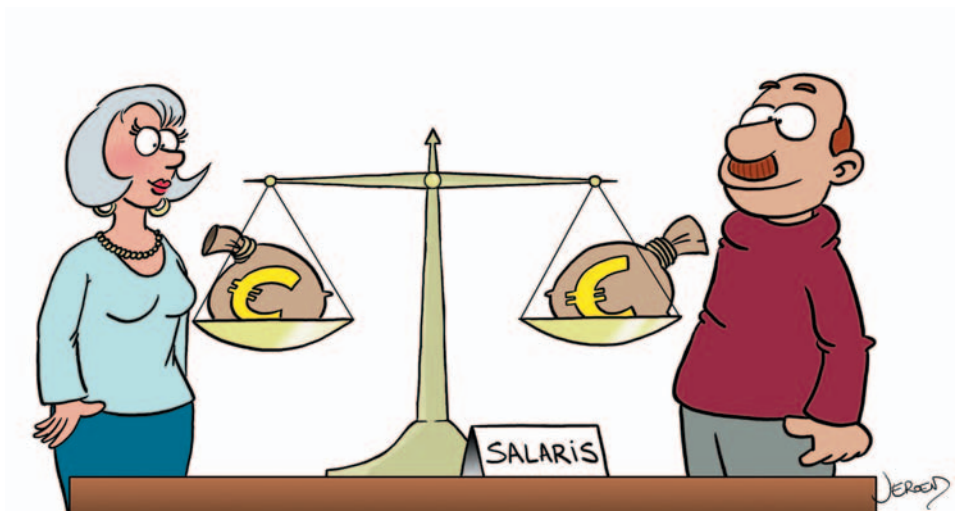
# 6.

## Opvolging en evaluatie

Performante **indicatoren** en **statistische instrumenten** moeten de follow-up en de evaluatie van de resultaten van het diversiteitsbeleid mogelijk maken.

In dit opzicht worden de volgende acties gepland:

- de registratie van geslachtsgegevens per rang, functie, diploma, leeftijd, anciënniteit, arbeidsstelsel (deeltijds of voltijds) in de centrale gegevensbank Pdata;
- het in aanmerking nemen van het geslacht, de leeftijd en het taalstelsel bij nieuwe personeelsgebonden informaticatoepassingen (gegevensbanken over de gecertificeerde opleidingen, eRecruiting) die door de departementen en de Centrale Dienst der Vaste Uitgaven (CDVU) van de FOD Financiën worden ontwikkeld;
- de publicatie van een jaarverslag over de verwezenlijkingen en de ondervonden moeilijkheden bij de uitvoering van het actieplan.



Zonder communicatie kan een dergelijk plan geen concrete vorm krijgen. Deze communicatie bestrijkt zowel de resultaten van de gevoerde acties als het imago van het openbaar ambt.

### **De resultaten van de gevoerde acties**

Meerdere kanalen worden voorgesteld:

- de invoeging van een rubriek diversiteit op de federale portaalsite [www.belgium.be](http://www.belgium.be);
- getuigenissen van personen uit de doelgroepen;
- werkcolleges en studiedagen voor de mededeling en uitwisseling van initiatieven, inspanningen en geboekte vooruitgang.

### **Het imago van het openbaar ambt**

Over werken bij de federale overheid bestaan nog steeds een aantal mythes. Om personen met een vreemde afkomst of personen met een handicap aan te trekken moeten wij deze vooroordelen bestrijden.

Er worden meerdere acties voorzien:

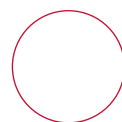
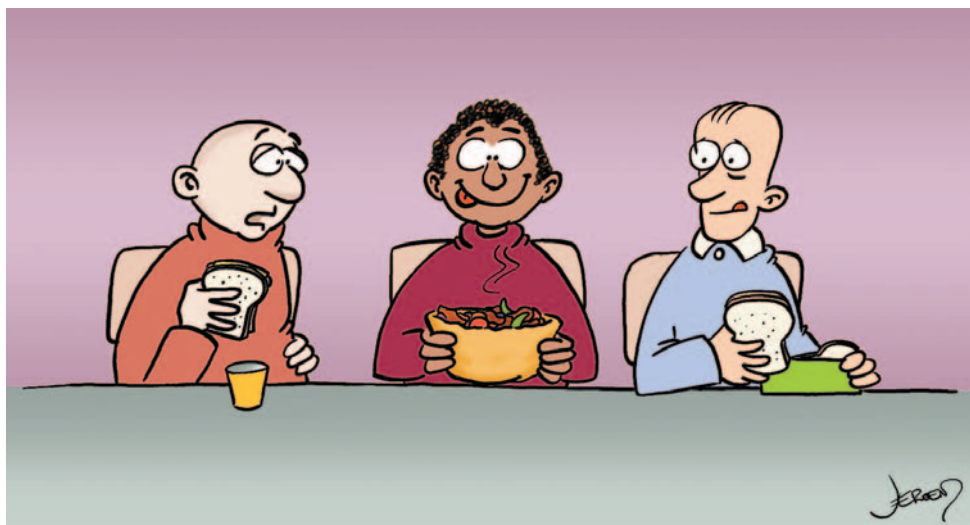
- een onderzoek bij personen met een vreemde afkomst en personen met een handicap over hun voorstelling van de federale overheid als werkgever;
- de verspreiding van een informatiebrochure over de wervingsvoorwaarden in het openbaar ambt bij de representatieve verenigingen van de doelgroepen en de inschakelingsactoren;
- een informatiecampagne bij diezelfde actoren, in het bijzonder in de kansarme wijken van de grote steden;
- een proefproject voor het onthaal van stagiairs van buitenlandse afkomst om hun een eerste kennismaking met het werkmilieu te bieden;
- partnerschappen met scholen met het doel informatiesessies te organiseren over de openbare instellingen, hun taken en de beroepen die men er kan uitoefenen.



# 8.

De integratie van het diversiteitsbeginsel in het HR-beleid van een veranderende federale overheid is een ambitieus project.

De weg naar gelijkheid voor iedereen is nog lang, want veranderingen laten zich niet bij decreet vastleggen maar worden stap voor stap gerealiseerd. Het voorgestelde actieplan wenst de middelen te verschaffen die dit streven naar **gelijkheid voor iedereen** verwezenlijken.





# Bijlage 1

## Onderzoeksresultaten

Om de huidige situatie van diversiteit in het federaal openbaar ambt af te bakenen werden in 2004 drie onderzoeken uitgevoerd:

- een studie over de tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheid, uitgevoerd door de Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix in Namen in samenwerking met het Hoger Instituut voor Arbeid (HIVA) van de KULeuven;
- een onderzoek over de gelijkheid van vrouwen en mannen, uitgevoerd door het Instituut voor de Overheid van de KULeuven;
- een onderzoek over de tewerkstelling van vreemdelingen en personen met een vreemde afkomst, uitgevoerd door het Hoger Instituut voor Arbeid (HIVA) van de KULeuven in samenwerking met de Université Libre de Bruxelles.

De juiste titels van de onderzoeken en de gegevens van hun auteurs bevinden zich in bijlage 2. De voornaamste bevindingen worden hierna weergegeven.

### Tewerkstelling van personen met een handicap

Ondanks het bestaan van een quotabeleid dat de federale overheidsdiensten verplicht een bepaald aantal personen met een handicap aan te werven (1200 voor alle FOD's), blijkt dat op deze basis slechts 463 personen werden geworven, of 0,8% van het personeel.

Het profiel van de ambtenaren die op basis van het quotabeleid geworven werden, ziet er als volgt uit: het betreft mannen (67%), van niveau D (63%), ouder dan 40 jaar (10% zijn jonger dan 40) en voornamelijk in de loop van de jaren '70 aangeworven.

Andere personen met een handicap werden door middel van “standaardproeven” in het openbaar ambt geworven en wensen niet op basis van hun handicap te worden geregistreerd. Een extrapolatie van onderzoeksresultaten schat dit aantal op ongeveer 500.

De aandacht gaat eveneens uit naar de tewerkstelling van personen die tijdens hun loopbaan gezondheidsproblemen of een ongeval hebben gehad. Uit het onderzoek blijkt dat deze personen vaak moeilijkheden ondervinden om aanpassingen van hun arbeidspost te verkrijgen en dat het vaak gemakkelijker is om een vervroegd pensioen aan te vragen (zo gaan jaarlijks 200 tot 300 personen met vervroegd pensioen).

Wat de arbeidsvoorwaarden betreft blijkt uit een opiniepeiling uitgevoerd via Fedra, het magazine van de federale ambtenaar, dat personen met een handicap meestal tevreden zijn over de inhoud van hun functie en de hulp die zij van hun collega's krijgen. Zij vermelden evenwel een aantal problemen: de aanpassingen van hun arbeidspost of werktijden (traagheid, gebrek aan standaardprocedures), het volgen van opleidingen en de deelname aan examens, de toegang tot de overheidsgebouwen, het verkrijgen van mobiliteit om dichterbij hun woonplaats kunnen werken, informatie over de procedures wanneer men in een nieuwe dienst begint te werken, enz.

## Gelijkheid van vrouwen en mannen

Midden 2004 vertegenwoordigen vrouwen **48,68%** van het hele personeelsbestand van de FOD's.

Op het eerste zicht bevestigt dit het ruim verspreide idee dat de gelijke behandeling van vrouwen en mannen in het openbaar ambt verworven is.

Uit een fijnere analyse blijkt evenwel iets anders: de vrouwen blijven in de minderheid in niveau A (35,5%) en in mindere mate in niveau B (47,8%), maar zijn in de meerderheid in de niveaus C (56,8%) en D (54,2%).

Vrouwen worden vaker dan mannen per arbeidsovereenkomst geworven. Zo zijn 68% van de contractuelen vrouwen. 66,5% van de vrouwelijke ambtenaren zijn statutair terwijl dit bij de mannen 85% is.

Uit de resultaten van de in 2003 door Selor georganiseerde selectieproeven blijkt dat verhoudingsgewijs minder vrouwen dan mannen zich voor de statutaire examens inschrijven en verhoudingsgewijs minder vaak slagen dan de mannen (20,5% van de vrouwen slagen voor een selectieproef van niveau A tegenover 23% van de mannen).

Op het niveau van de management- en staffuncties blijven de vrouwen zowel bij de selectie als bij de benoeming in de minderheid. Bij de selectie vertegenwoordigen zij 15,5% van de kandidaten en bij de benoeming 11% van de benoemde mandatarissen (van 108 ingevulde mandaten). Zij worden vaker dan de mannen bij de controle van de toelatingsvoorwaarden (screening van het cv) uitgesloten en behalen verhoudingsgewijs vaker middelmatige resultaten bij de selectieproeven.

Naargelang de uitgeoefende functie en de departementen treden eveneens verschillen op. Zo zijn de meest vervrouwelijkte departementen op niveau A de FOD's Binnenlandse Zaken, Volksgezondheid, en Personeel en Organisatie terwijl de FOD Defensie en ook de FOD's Mobiliteit en Vervoer, en Budget en Beheerscontrole het minst aantal vrouwen tellen.

Een aantal hypothesen kunnen de vastgestelde afwijkingen verklaren:

- Vrouwen vervullen meestal nog de gezinstaken wat een belemmering kan zijn in hun loopbaanontwikkeling.
- Zij zijn later op de arbeidsmarkt gekomen.
- De studierichting en de rolmodellen beperken de vrouwen tot bepaalde functies.
- Zij zijn het slachtoffer van het glazen plafond.
- Vanuit genderoogpunt kunnen afwijkingen bestaan bij de selecties.

## Tewerkstelling van vreemdelingen en personen met een vreemde afkomst

De Belgische grondwet bepaalt dat de functies in het openbaar ambt alleen voor Belgen, en bij uitbreiding voor burgers van de Europese Unie voorbehouden zijn, voor zover de functies geen deel uitmaken van de uitoefening van het openbaar gezag of geen verband houden met de hogere belangen van de Staat. Enkel contractuele functies die niet tot de twee voornoemde gevallen behoren, kunnen door personen van niet-Europese nationaliteit worden uitgeoefend.

In 2004 waren slechts **0,55%** van de FOD-personeelsleden van niet-Belgische nationaliteit. Hiervan is de overgrote meerderheid afkomstig van lidstaten van de Europese Unie en driekwart ervan wordt op niveau D geworven.

Bij gebrek aan een definitie van wat verstaan moet worden onder “vreemde afkomst” en bij gebrek aan een identificatie- of registratiebeleid van deze personen, zijn geen cijfers beschikbaar over de aanwezigheid van personen met een vreemde afkomst in het openbaar ambt.

Bij gebrek aan cijfers heeft het onderzoek zich toegespitst op de eventuele remmingen voor de deelname aan het openbaar ambt door vreemdelingen en personen met een vreemde afkomst. Hieronder vermelden wij:

- artikel 10 van de Belgische grondwet dat de toegang tot het openbaar ambt voor Belgen voorbehoudt;
- de Europese rechtspraak die toestaat functies voor Belgen voor te behouden die de uitoefening inhouden van het openbaar gezag of verbonden zijn aan de bescherming van de hogere belangen van de Staat, en het gebrek aan uniformiteit voor de definitie van deze termen;
- de administratieve regels betreffende de gelijkstelling van diploma's;
- de gedecentraliseerde selectieprocedures voor de contractuele functies;
- het gebrek aan transparantie over vacante betrekkingen.

Het onderzoek buigt zich eveneens over het imago van het openbaar ambt bij de doelgroepen. Het openbaar ambt wordt nog gezien als ouderwets, discriminerend bij de werving, veeleisend op het vlak van taalkennis en gesloten voor allochtone gemeenschappen.

De ambtenaren belast met de selectie beschouwen de deelname van vreemdelingen of personen met een vreemde afkomst zelden als een prioriteit. Zij zijn geneigd te denken dat deze kwestie geen specifieke aandacht vereist en dat de zaken “mettertijd wel in orde zullen komen”.



### Wettelijke en reglementaire basis

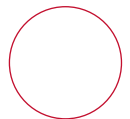
- Wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden (BS 23 april 1963)
- Koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de rijksbesturen (BS 29 augustus 1972)
- Koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de openbare sector (BS 08 maart 1990)
- Wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken (BS 30 april 1999)
- Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (BS 19 juni 1999)
- Wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (BS 17 maart 2003)

### Publicaties

- Werken bij de federale overheid, FOD P&O, oktober 2004
- Respect voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen, FOD P&O, oktober 2004
- Respect voor personen met een handicap, FOD P&O, oktober 2004
- Respect voor culturen, FOD P&O, oktober 2004

De elektronische versies van deze brochures zijn beschikbaar in PDF-formaat op de website [www.p-o.be](http://www.p-o.be) > Algemene informatie > Publicaties.

- Resultaten van de interculturele dialoog: <http://www.intercultureledialoog.be>



## Onderzoeken

- Jean-Pierre BINAME (Afdeling psychologie van de FUNDP) in samenwerking met Steven VOS en Joost BOLLENS (Hoger Instituut voor Arbeid van de KULeuven), Virgine DEPOTTER, Anne DE MEULENAERE en Michel GRAWEZ (FUNDP), *L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale*, Facultés Notre-Dame de la Paix de Namur, Namen, 2004.
- Ellen CEULEMANS, Hans VERHOEVEN, Nouria OUALI, Ann VALKENEERS en Bart CAMBRE, *Diversiteit in de federale overheid. Studie naar de tewerkstelling van vreemdelingen en personen met een vreemde afkomst binnen het federaal administratief openbaar ambt*, Afdeling Arbeid en Organisatie van de KULeuven, in samenwerking met het Instituut voor de overheid (KULeuven) en het Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation (TEF, ULB), Leuven, 2004.
- Annie HONDEGHEM, Sarah SCHEEPERS, Annelies DECAT, Pedro FACON, met de medewerking van Christophe PELGRIMS en Patrick HUMBLET, *Studie naar de gelijkheid van mannen en vrouwen in het federaal openbaar administratieve ambt*, Instituut voor de overheid, Leuven, 2004.



### **Cel Diversiteit**

#### **Federale overheidsdienst Personeel en Organisatie**

Wetstraat 51

BE-1040 Brussel

Tel.: +32 (0)2 790 51 35 (N)

+32 (0)2 790 51 36 (F)

[diversiteit@p-o.be](mailto:diversiteit@p-o.be)

Contactpersonen:

[ingrid.dehaes@p-o.be](mailto:ingrid.dehaes@p-o.be)

[ahmet.koc@p-o.be](mailto:ahmet.koc@p-o.be)

[hafida.othmani@p-o.be](mailto:hafida.othmani@p-o.be)

[anne.schmidt@p-o.be](mailto:anne.schmidt@p-o.be)

### **Selor**

Bischoffsheimlaan 15

BE-1000 Brussel

Tel. : 0800 505 54 (N)

0800 505 55 (F)

Fax: +32 (0)2 788 68 44

[info@selor.be](mailto:info@selor.be) en [diploma@selor.be](mailto:diploma@selor.be)

Contactpersoon: [vincent.vanmalderen@selor.be](mailto:vincent.vanmalderen@selor.be)

### **Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding**

Koningsstraat 138

BE-1000 Brussel

Tel.: +32 (0)2 212 30 00

Groen nummer: 0800 17364 (N)

Numéro vert gratuit: 0800 14912 (F)

Fax: +32 (0)2 212 30 30

[centrum@diversiteit.be](mailto:centrum@diversiteit.be)

### **Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**

Ernest Blerotstraat 1

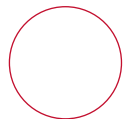
BE-1070 Brussel

Tel.: +32 (0)2 233 40 15 (N)

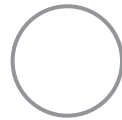
+32 (0)2 233 49 47 (F)

Fax: +32 (0)2 233 40 32

[gelijkheid@meta.fgov.be](mailto:gelijkheid@meta.fgov.be)









FOD Personeel en Organisatie  
Wetstraat 51  
BE-1040 Brussel

Tel. +32 (0)2 790 58 00  
Fax +32 (0)2 790 58 99  
info@p-o.be  
www.p-o.be