

STUURGROEP FEDERALE DIVERSITEIT
STRATEGISCH PLAN
DIVERSITEIT
2021-2024



INLEIDING

DOELSTELLINGEN

Als werkgever heeft de federale overheid de ambitie om een voorbeeld te zijn op het gebied van inclusie en gelijke kansen, door een inclusief beleid te voeren.

1. Ze wil in elke fase van de 'employee lifecycle' (professionele loopbaan op elke leeftijd) **alle talenten** aantrekken, behouden en ontwikkelen.
2. Haar doel is een weerspiegeling te zijn van onze diverse samenleving om een voorbeeldfunctie te vervullen.
3. Ze moet immers een referentie zijn op het vlak van kwaliteitsvolle openbare dienstverlening aan de burger, door professionaliteit te verenigen met respect en openheid voor verschillen (complementariteit tussen kennis, knowhow en sociale vaardigheden).

VISIE

De federale overheid wil inclusief zijn. Ze wil het principe van inclusie in alle activiteiten en processen integreren, zowel wat haar sollicitanten en personeel betreft (workforce & workplace), als voor de burger dankzij een toegankelijke dienstverlening.

Rationeel omgaan met structuren en middelen, samenwerking, co-creatie en investeren in netwerken zijn succesfactoren om deze visie in de praktijk om te zetten.

De federale overheid wil ook de vruchten plukken van een diverse samenstelling van het personeelsbestand, met name meer creativiteit en innovatie en een verhoogde oplossings- en resultaatgerichtheid.

CONTEXT

In een wereld die continu in beweging is, moet de overheid een baken van vertrouwen zijn. Een progressief diversiteitsmanagement is daar een onmiskenbaar onderdeel van. Dit diversiteitsbeleid creëert meerwaarde voor zowel de federale overheid zelf als voor de gehele maatschappij. De prioritaire acties in dit strategisch plan moeten gezien worden vanuit de ambitie om een hefboomfunctie te vervullen en kunnen niet los worden gezien van de maatschappelijke context en tijdsgeest.

De federale wetgever hecht veel belang aan gelijke kansen en heeft dit aspect vastgelegd in verschillende wetten en voorschriften. Er kunnen en er moeten nog vorderingen worden gemaakt om tot feitelijke gelijkheid te komen. Dit is met name het geval voor de samenstelling, de verdeling per functieniveau en de representativiteit van de federale personeelsleden in vergelijking met de actieve bevolking.

Om te kunnen spreken van een geslaagd diversiteitsmanagement moet het in allerhande aspecten worden geïntegreerd, zoals het selectieproces en de mobiliteit van het personeel, de bedrijfscultuur, employer branding en communicatie. Het doel van dit strategisch plan bestaat erin een algemene visie te presenteren, de regelgeving en de praktijk te verbeteren, alsook een gemeenschappelijke ambitie te formuleren voor de komende jaren.

STRATEGISCH PLAN DIVERSITEIT 2021-2024

STAKEHOLDERS

Dit strategisch meerjarenplan is gemeenschappelijk voor het federaal netwerk diversiteit, de FOD Beleid en Ondersteuning (FOD BOSA) en de stuurgroep diversiteit.

Dit plan wordt door de stuurgroep voorgedragen en door de beleidsmakers bekrachtigd, met name:

Het kabinet van Mevrouw Petra De Sutter, Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post

Het kabinet van Mevrouw Karine Lalieux, Minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een beperking, Armoedebestrijding en Beliris

Het kabinet van Mevrouw Sarah Schiltz, Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de Minister van Mobiliteit


Institutionele stakeholders:

- Begeleidingscommissie voor de Aanwerving van Personen met een Handicap in het federaal openbaar ambt ([BCAPH](#))
- [Cel Gelijke Kansen](#) van de FOD Justitie
- Equality bodies: [Unia](#), Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen ([IGVM](#))
- Overheidsdiensten als FOD's, POD's, OISZ, OIN en hun management
- Relevante partners/experts uit het interfederaal landschap
Bv. de dienst Diversiteitsbeleid Vlaamse overheid



STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN en operationele doelstellingen

Als werkgever heeft de federale overheid de ambitie om een voorbeeld te zijn op het gebied van inclusie en gelijke kansen, door een inclusief beleid te voeren. De vermelde acties per operationele doelstelling zijn indicatieve voorbeelden.

 Ze wil in elke fase van de 'employee lifecycle' (professionele loopbaan op elke leeftijd) **alle talenten** aantrekken, behouden en ontwikkelen.

STRATEGISCHE DOELSTELLING 1

Bij alle ambtenaren een draagvlak creëren voor de gemeenschappelijke waarden van de federale overheid inzake diversiteit en inclusie.

Operationele doelstelling

Collectief optreden door het (beter) bundelen van middelen, krachten en talenten.

- De federale netwerken versterken, zoals het federaal netwerk diversiteit of thematische netwerken als bePROUD
- Middelen en expertise delen, die synergieën ondersteunen via de FOD BOSA.
- Het mandaat, de functie en de rol van diversiteitsverantwoordelijke valideren en bij alle personeelsleden van de federale overheid bekendmaken.
- Een beroep doen op medewerkers die gemotiveerd zijn door de ontwikkeling van diversiteit en inclusie (werkgroepen op initiatief van de stuurgroep Diversiteit, met genodigden bij specifieke projecten).
Inclusie is immers niet "praten over" maar "praten met".
- Basisdocumenten bijwerken vanuit een intersectioneel oogpunt (handvest Diversiteit, Fedwebteksten) om de gemeenschappelijke waarden te bepalen en te promoten.

Operationele doelstelling

Gemeenschappelijke successen valoriseren en goede praktijken delen.

- De jaarlijkse federale dag organiseren.
- De Diversity and Inclusion Awards toekennen.
- Een inventaris maken van goede praktijken en ze in een toegankelijke bibliotheek op Fedweb centraliseren.

Operationele doelstelling

Het management betrekken en informeren.

- Het jaarlijks KB cofinanciering diversiteit publiceren en de projectoproep lanceren.
- Een centraal budget ter beschikking stellen voor redelijke aanpassingen aan de werkposten van personen met een handicap.
Bv. jaaractieplan 2021 aanpassing van telewerkposten
- De managers betrekken bij de stemming en/of uitreiking van de Diversity and Inclusion Awards.
- De managers betrekken bij het delen van goede praktijken.
Bv. een getuigenis over inclusief management toevoegen aan de nieuwsbrief diversiteit.

Operationele doelstelling

Doorgaan met het sensibiliseren van alle personeelsleden.

- Thematische 'live' infosessies organiseren.
- Online mededelingen/campagnes organiseren.
- Fedweb voor het grote publiek en de ambtenaren herzien.
- Alle ambtenaren sensibiliseren voor inclusie en intersectionaliteit/kruispuntdenken.
- Werken aan de deconstructie van stereotypes.



Haar doel is een weerspiegeling te zijn van onze diverse samenleving.

STRATEGISCHE DOELSTELLING 2

Diversiteit op een inclusieve manier verankeren in alle processen (tools, beslissingen, rapportering, aankopen, IT, ...).

Operationele doelstelling

Het herzien van de structuren, processen en reglementeringen om de federale loopbanen inclusiever te maken.

- Enquêtes/monitorings uitvoeren (over alle doelgroepen heen).
- Een cartografie van diversiteit opstellen op basis van objectieve criteria die beschikbaar en gemeenschappelijk zijn voor de organisaties.
- De BCAPH berekeningswijze en de procedures voor gegevensrapportering standaardiseren (gender- of handicapquota).
- Een diversity check uitvoeren bij hervormingen die de federale overheid sterk impacteren, zoals het statuut.

Operationele doelstelling


Het management en de politiek adviseren om de structuren, processen en reglementeringen aan te passen of te vervolledigen.

- Een rationalisatie van de netwerken, structuren, monitorings en rapporteringen m.b.t. diversiteit bestuderen.
- De doeltreffendheid van de huidige systemen analyseren (bv. bestaande quotaregelingen en positieve acties) om ze te herzien, uit te breiden of te verbeteren.
- De diversiteitsacties versterken dankzij meer synergie en met een meting en terbeschikkingstelling van de noodzakelijke middelen (in het bijzonder de menselijke middelen), om de ambities en uitdagingen aan te kunnen gaan.

Operationele doelstelling

De pijler 'diversiteit' op een inclusieve manier verankeren in alle processen (bv. offerteaanvragen, HR-processen, communicatie, opleidingen, enz.).

- Een analyse maken van de barrières, obstakels en beschikbare tools, om de inclusie van de verschillende doelgroepen te bevorderen en erover communiceren.
- Het aspect diversiteit (discriminatie) opnemen in de reflectie over de uitbreiding van telewerk.
- Actief op zoek te gaan naar partnerships met organisaties die instaan voor sociale tewerkstelling.
- Voor alle processen een anticiperende, inclusieve aanpak formaliseren, door samenwerkingen aan te gaan met bestaande partners en contactpersonen bij de overheid.
Bv. vragen die men zich moet stellen publiceren in de vorm van een checklist, systematische FR-NL ondertiteling bij video's, basisprincipes van inclusief schrijven publiceren.



Ze moet immers een referentie zijn op het vlak van kwaliteitsvolle openbare dienstverlening aan de burger, door professionaliteit te verenigen met respect en openheid voor verschillen (complementariteit tussen kennis, knowhow en sociale vaardigheden).

STRATEGISCHE DOELSTELLING 3

Inclusie integreren in het DNA van de federale overheid.

De federale overheid is als werkgever een voorbeeld op het gebied van inclusie en gelijke kansen, alsook een referentie als het gaat om kwaliteit, respect en openheid (voor verschillen).

Operationele doelstelling

Werken aan het imago van de federale overheid als inclusieve organisatie.

- Acties voeren gericht op ambtenaren en daarbij aandacht schenken aan de diversiteitswaarden (respect, coöperatie, openheid, enz.).
- Externe communicatieacties voeren.

Operationele doelstelling

Acties ondernemen die verband houden met de wettelijke of regeringsdoelstellingen inzake inclusie.

Doelgroepen bij ongewijzigd wettelijk kader:

- Vrouwen voor het midden- & topmanagement, d.w.z. ambtenaren vanaf klasse A3 en mandaathouders.
- Personen met een handicap (bv. quota voor personen met een handicap per organisatie).

LEXICON

De federale overheid hanteert de volgende begrippen die met de tijd evolueren:

GELIJKE KANSEN

Het verzekeren van gelijke kansen en het bestrijden van discriminatie als doelstelling. Dit is bv. het doel van de antidiscriminatiewetgeving van 2007.

DIVERSITEIT

De verschillen tussen personen bespreekbaar maken, positief omarmen en verwelkomen. Illustraties hiervan zijn het doelgroepgericht denken en quotaregelingen.

INCLUSIE

Zich proactief tot iedereen richten om een volwaardige deelname van iedereen op gelijke voet te verzekeren, bv. bij het ontwikkelen of herzien van processen.

KRUISPUNTDENKEN (INTERSECTIONALITEIT)

Aandacht schenken aan personen in hun geheel en aan situaties waarbij meerdere uitdagingen/discriminatiegronden meespelen, alsook het doelgroepgericht denken overstijgen.

DECONSTRUCTIE

Aan de denkprocessen/beeldvorming (representaties) werken door vaak onbewuste stereotypen of drempels tot uiting te laten komen, om nieuwe en meer inclusieve constructies/concepten te doen ontstaan.