

We design colorful

DIVERSITE FEDERALE DIVERSITEIT
RESEAU - NETWERK



Niet zonder
Pas sans



Diversiteit en inclusie als waarden binnen de federale overheidsdiensten

Door heel wat ambtenaren met uiteenlopende profielen in dienst te nemen, wil de federale overheid een toonbeeld zijn van **diversiteit**, **inclusie** en gelijke kansen.

Dat doet ze door een inclusief beleid te voeren, en dus door alle mensen in hun gemeenschappelijke omgeving te betrekken en te waarderen, ongeacht hun verschillen, en door burgers en bedrijven een goede dienstverlening te bieden, die zich kenmerkt door professionaliteit, respect én openheid voor alle verschillen.

Ze vertaalt die ambitie in actieplannen die gericht zijn op de ontwikkeling van een transversaal diversiteits- en inclusiebeleid. Elk lid van de federale overheidsdiensten neemt deel aan en is betrokken bij de ontwikkeling van dat alomvattende beleid.

Om dat doel te bereiken verbinden de organisaties van de federale overheid zich door de ondertekening van dit charter ertoe:

- * **Elke vorm van discriminatie uit te sluiten**, met name die op basis van volgende criteria: geslacht en genderidentiteit, zogenaamd ras, huidskleur, etnische of sociale afkomst, godsdienstige of filosofische overtuiging, bezit, geboorte, handicap of lichamelijk kenmerk, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat of gezinstoestand.
- * **Dit non-discriminatiebeginsel na te volgen en de toepassing ervan toe te passen**, zowel in de omgang met burgers en bedrijven als op alle niveaus van de organisatie.

- * Alle kaderleden en medewerkers te sensibiliseren voor, op te leiden rond en te betrekken bij de uitdagingen op het vlak van diversiteit als bron van verrijking, innovatie, vooruitgang en sociale cohesie.
- * **Het goede voorbeeld te geven.**
- * **Een diversiteitsbeleid te bepalen** en inclusieve praktijken en actieplannen te implementeren die bewust het beheer van de individuele verschillen tussen mensen integreren, daarbij rekening houdend met hun intersectionele aspecten.
- * **Zich te verbinden** tot het in kaart brengen, beschrijven en delen van potentiële barrières en best practices om de opmars van diversiteit, gelijkheid en inclusie te bevorderen.
- * **Bijdragen te leveren tot de transversale ontwikkeling van het federale diversiteitsbeleid.**
- * **De principes van diversiteit, gelijke kansen en inclusie te integreren** in zowel de besluitvormings- en beheersprocessen als in de organisatie zelf en in het human-resourcesmanagement.
- * De praktijken, hun resultaten en hun effecten geregeld **te evalueren en er geregeld over te rapporteren** aan de managementinstanties.
- * **Te communiceren** over de aangegane verbintenissen en over de concrete resultaten van de uitgevoerde acties aan alle (interne en externe) stakeholders
- * Alle partners **ertoe aan te zetten** om op hun beurt ook te werken aan non-discriminatie en bevordering van diversiteit door inspirerende praktijken te delen.
- * Al wie verantwoordelijk is voor de concrete verwezenlijking van de doelstellingen van het Charter **te ondersteunen** en hen de adequate en noodzakelijke middelen te geven om ze te behalen.
- * **De principes van dit Charter in de praktijk om te zetten.**

- o **Diversiteit** is de representatie van 'alle demografische verschillen tussen mensen'. Dat geeft aanleiding tot een breed spectrum van mogelijkheden, talenten en een activeerbaar vermogen.
- oo **Inclusie** is de mate waarin medewerkers zich dankzij een aangepaste werkcontext gewaardeerd, gerespecteerd, geaccepteerd en aangemoedigd voelen om volop deel te nemen aan de organisatie. Hierdoor zal deze diversiteit zich concreet en op nuttige wijze kunnen manifesteren en haar potentieel kunnen ontwikkelen in het algemeen belang.

.be

.be



Een aantal inspirerende praktijken om de doelstellingen van het Charter te verwezenlijken

Elke vorm van discriminatie uitsluiten, met name die op basis van geslacht en genderidentiteit, zogenaamd ras, huidskleur, etnische of sociale afkomst, godsdienstige of filosofische overtuiging, bezit, geboorte, een handicap of lichamelijk kenmerk, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat of gezinstoestand en het **toepassen en bevorderen van dit non-discriminatiebeginsel in de omgang met de burgers en op alle niveaus van de organisatie.**

- ✦ Toezien op een strikte toepassing van de anti-discriminatiewetgeving
- ✦ Duidelijk identificeren van de persoon die verantwoordelijk is voor het in ontvangst nemen van klachten omtrent discriminatie
- ✦ Opzetten van acties inzake interne diversiteit of zich inschrijven in gemeenschappelijke actiepunten op dit vlak

Het **goede voorbeeld te geven** en dit ook uit te dragen door deelname:

- ✦ aan (symbolische) acties zoals het hijsen van de regenboogvlag op relevante momenten
- ✦ aan de Federale Dag van de Diversiteit.

Alle kaderleden en medewerkers **sensibiliseren tot, opleiden over en betrekken bij** de uitdagingen op het vlak van diversiteit als bron van verrijking, innovatie, vooruitgang en sociale cohesie.

- ✦ Voeren van thematische bewustmakingscampagnes (bijv. ter gelegenheid van Werelddagen ...)
- ✦ Steunen van de sensibiliseringsacties van de federale overheid (bijv. regenboogvlag)
- ✦ Promoten van de Federale Dag van de Diversiteit, en deelname eraan toestaan
- ✦ Opleiden van de managers inzake diversiteit, inclusie ...

Bepalen van een diversiteitsbeleid en implementeren van inclusieve praktijken en actieplannen die welbewust het beheer van de individuele verschillen van mensen integreren.

- ✦ Ontwikkelen van een JAP (Jaaractieplan) met concrete en haalbare diversiteitsdoelstellingen

Zich verbinden tot het in kaart brengen, beschrijven en delen van potentiële barrières en best practices om de opmars van diversiteit, gelijkheid en inclusie te bevorderen.

- ✦ Uitvoeren van een audit inzake toegankelijkheid

Bijdragen tot de transversale ontwikkeling van het federale diversiteitsbeleid.

- ✦ Kennis nemen van de federale actieplannen en de JAP-doelstellingen ermee aligneren
- ✦ Deelnemen aan het Federaal Netwerk Diversiteit en de werkgroepen

De principes van diversiteit, gelijke kansen en inclusie **integreren**, zowel in de besluitvormings- en beheersprocessen als in de organisatie zelf en in het beheer van human resources. In de analyse rekening houden met de intersectionele dimensie.

- ✦ De procedures bepalen om inclusie te faciliteren en deze communiceren aan het personeel (bijv. redelijke aanpassingen)
- ✦ Rekening houden met de toegankelijkheid bij de aankoop, bouw of inrichting van gebouwen
- ✦ Zorgen voor de toegankelijkheid van websites, voorzien in ondertiteling in beide talen voor alle video's

De praktijken, hun resultaten en hun effecten **evalueren en** daarover geregeld **rapporteren**.

- ✦ Uitvoeren van kwantitatieve en/of kwalitatieve analyses
- ✦ In de analyses rekening houden met de 'genderdimensie'
- ✦ Een evaluatierapport invullen en delen met de leden van het college.

Communiceren van de aangegane verbintenissen en de concrete resultaten van de uitgevoerde acties aan alle stakeholders.

- ✦ Het diversiteits- en inclusiecharter uithangen
- ✦ Een jaarverslag publiceren

Aanmoedigen van alle partners om ook op hun beurt te werken aan diversiteit en inclusie door inspirerende praktijken te delen.

- ✦ Projecten indienen voor de Diversity and Inclusion Awards

Ondersteunen van al wie instaat voor de concrete verwezenlijking van de doelstellingen van het Charter en hen afdoende en noodzakelijke middelen geven om deze te verwezenlijken..

- ✦ Duidelijk identificeren van (minstens) een persoon die of een team dat verantwoordelijk is voor Diversiteit en Inclusie
- ✦ Ervoor zorgen dat die persoon voldoende tijd krijgt om zijn/haar/hun functie uit te oefenen (doelstellingen bepalen in de evaluatiecyclus)
- ✦ Voorzien in de noodzakelijke personele middelen (team, transversale samenwerking)
- ✦ Voorzien in financiële middelen (budget, cofinanciering ...)

Het niet bij voornemens laten en de principes van dit Charter **omzetten in de praktijk**.

- ✦ Formuleren van passende acties om diversiteit, gelijkheid en inclusie te bevorderen op basis van een 'evidence based'-methodologie, dat wil zeggen, gebaseerd op bewijsmateriaal.