



# Diversiteit in de federale overheid

Actieplan 2011-2014



Federale Overheidsdienst  
Personeel en Organisatie

Diversiteit... aanstekelijk anders!



# Actieplan 2011-2014

Het diversiteitsbeleid van de federale overheid is gebaseerd op het principe van respect voor gelijke kansen in elke fase van het humanresourcesbeleid, van de aanwerving tot de loopbaanbegeleiding via het onthaal en de competentieontwikkeling.

Dit plan bevat de acties van de diensten van de FOD Personeel en Organisatie (FOD P&O) in die verschillende domeinen om de gelijkheid van kansen te waarborgen en de diversiteit te bevorderen. Die diensten zijn: het DG Organisatie- en Personeelsontwikkeling, het DG Interne Communicatie en Kennismanagement, het Selectiebureau van de Federale Overheid (Selor) en het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO). De acties richten zich niet alleen tot de personeelsleden van de overheid, leidinggevend en medewerkers, maar ook tot de kandidaten die naar een job bij de overheid solliciteren.

## SENSIBILISERING OVER DIVERSITEIT IN HET ALGEMEEN



De mentaliteit en de organisatiecultuur wijzigen is een werk van lange adem waarvoor herhaalde sensibiliseringsacties nodig zijn. De instemming van het personeel met de waarden respect en tolerantie, is een essentiële voorwaarde om diversiteitsprojecten te doen slagen.

### → Doelstelling

- Het diversiteitsbeleid in de federale organisaties verankeren en de medewerkers, in het bijzonder de leidinggevend, sensibiliseren voor het gelijkheidskansenprincipe in een professionele context.

### → Acties

- De integratie van de **doelstellingen voor diversiteit** stimuleren in de bestuursovereenkomsten, beheersovereenkomsten of managementplannen van de federale organisaties.
- Het **netwerk** van diversiteitsverantwoordelijken beheren.
- De implementatie van de doelstellingen van het **Handvest Diversiteit** ondersteunen.
- **Informatiesessies over de antidiscriminatie wetten** organiseren voor de **vertrouwenspersonen**.
- **Activiteiten over diversiteit** organiseren voor de **leidinggevend**.
- De **implementatie van gendermainstreaming** ondersteunen in samenwerking met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
- **Goede praktijken** inzake **intergenerationele samenwerking** verspreiden.

# REKRUTERING EN SELECTIE



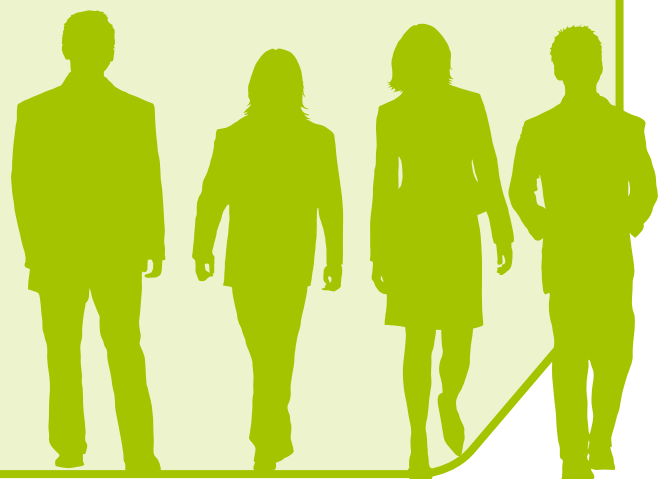
Selor waakt over het gelijkekansenbeleid bij de instroom van nieuwe medewerkers bij de overheid zodat de overheid een weerspiegeling is van de moderne samenleving met haar rijkdom aan diversiteit. Selor garandeert hiertoe een objectieve selectieprocedure en selecteert enkel op competenties. Huidskleur, leeftijd, geslacht, geloofsovertuiging of handicap spelen geen rol bij de evaluatie van competenties.

## → Doelstellingen

- De gelijke kansen, de gelijke behandeling en de gelijke toegang tot de door Selor georganiseerde selecties verder garanderen, door middel van niet discriminerende selectieprocedures.
- De deelnamegraad van de diversiteitsdoelgroepen aan de selecties verhogen.

## → Acties

- De culturele **neutraliteit van de selectietests** nagaan ('Test de tests').
- **Communicatieacties**, projecten, programma's,... organiseren in **partnership met verenigingen** die de diversiteitsdoelgroepen vertegenwoordigen, om die doelgroepen te informeren over de toegangsmodaliteiten tot de overheid en hen aan te moedigen zich kandidaat te stellen (voorbeelden: 'Ronde van België', etnocommunicatie,...).
- **Redelijke aanpassingen** van de selectietests waarborgen voor personen met een handicap.
- De toegang tot de selectieprocedures uitbreiden tot kandidaten die niet in het bezit zijn van het vereiste diploma maar die dankzij **eerder verworven competenties** en ervaring een competentiecertificaat behalen afgeleverd door Selor.



# ONTHAAL EN INTEGRATIE

---



De kwaliteit van het onthaal van nieuwe medewerkers is belangrijk. Als medewerkers zich op hun gemak voelen in hun werkomgeving, kunnen ze snel efficiënt en productief worden. Zo is het ook nodig dat het HRM-beleid de arbeidsvoorwaarden regelmatig in vraag stelt, om te voorkomen dat de medewerkers vroegtijdig opstappen of om de tevredenheid van het personeel te verhogen.

---

## → Doelstellingen

- Het onthaal en de integratie verbeteren.
- De relaties tussen de collega's en met het publiek in een diverse werkomgeving verbeteren.

## → Acties

- De diensthoofden en hun team op hun verzoek begeleiden bij de toepassing van de principes van de **handleiding 'Onthaal en integratie van een medewerker met een handicap of een chronische ziekte'**.
- De onthaalverantwoordelijken, de stafdiensten P&O en de diversiteitsverantwoordelijken sensibiliseren om de **kwaliteit van de integratie van medewerkers met een handicap** te verbeteren.
- **Sensibiliseringsactiviteiten** rond diversiteit integreren in het **integratietraject voor nieuwkomers**, georganiseerd door OFO.
- Het proces van **redelijke aanpassingen** permanent verbeteren **voor medewerkers met een handicap** die zich voor OFO-opleidingen inschrijven.



# OPLEIDING EN ONTWIKKELING

---



Opleidingen zijn van fundamenteel belang voor een gelijkekansenbeleid. Een dergelijk beleid is alleen mogelijk als het personeel zich kan vinden in de gelijkheidswaarden die de overheid wil promoten.

---

## → Doelstellingen

- De instemming van het personeel met de waarden van gelijke kansen en respect bevorderen.
- Vrouwen met managementambities aanmoedigen om zich bewust te worden van hun competenties, hun deelname aan de managementselecties te verhogen en de selectieprocedure transparanter te maken.

## → Acties

- De standaardopleiding van het OFO over diversiteit aan de **specifieke behoeften van de organisaties** aanpassen en **opleidingen op maat** voorstellen.
- Een **verplichte opleiding diversiteit** organiseren voor alle medewerkers van Selor en vooral voor de **selectieverantwoordelijken** en de deelnemers aan het certificeringstraject.
- De activiteiten van **Felink**, het netwerk dat vrouwen ondersteunt bij het uitbouwen van hun eigen netwerk en hun professionele ontplooiing, ondersteunen en er actief aan deelnemen.
- Vrouwen aansporen om naar managementfuncties te solliciteren via het programma **TOP SKILLS**. Dat programma biedt, onder andere, een overzicht van de managementcompetenties en demystificeert het verloop van de procedures, om de obstakels voor de vrouwelijke kandidaten te beperken.
- Een **mentorprogramma** ontwikkelen om de personeelsleden te ondersteunen in de ontwikkeling van hun loopbaan.
- In samenwerking met verenigingen en experts een procedure ontwikkelen om de kennis van **gebarentaal** te evalueren en om certificaten toe te kennen.
- Het **generatiemanagement** in de **opleidingstrajecten 'leadership'** integreren.
- Het **concept diversiteit** integreren **in de opleidingen** van het OFO die zich daartoe lenen.
- **Sensibiliseringsactiviteiten** organiseren **voor alle opleiders** en **projectleiders van het OFO**.
- **Algemene gegevens over diversiteit in de bestekken van het OFO** integreren, door onder andere te wijzen op een mogelijke deelname van medewerkers met een handicap aan de gegeven opleidingen.



# BEGELEIDING



In de context van de huidige maatschappelijke en demografische ontwikkelingen moeten de organisaties inzicht hebben in de veranderingen en erop anticiperen, onder andere door competentieontwikkeling. De diversiteitsverantwoordelijken spelen daar een centrale rol in de bevordering van diversiteit binnen de federale organisaties.

## → Doelstellingen

- De diversiteitsverantwoordelijken en de HR-beheerders van de federale overheid ondersteunen bij de ontwikkeling van een diversiteitsbeleid in hun organisatie.
- De organisaties helpen de aandacht te vestigen op de risico's en de buitenkansen inzake het beheer van het personeel en de organisatie, met name afgestemd op de levensfasen, en ernaar te handelen door het project Vitafase te implementeren.

## → Acties

- Een **geïndividualiseerde begeleiding** van de diversiteitsprojecten aanbieden.
- **Acties** stimuleren om de **samenwerking tussen de generaties** te bevorderen.
- **Acties** stimuleren inzake **interculturaliteit**.
- Een jaarlijkse **oproep voor diversiteitsprojecten** lanceren.
- De implementatie van **actieplannen diversiteit** begeleiden **volgens de principes van de methodologische handleiding 'Een diversiteitsbeleid uitwerken'**.
- De organisaties begeleiden bij het **gebruik van VitaScan**, een tool voor een kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de belangrijkste problemen waarmee de organisaties worden geconfronteerd, onder andere, in het kader van de demografische evoluties.
- De federale organisaties begeleiden bij de ontwikkeling van een **actieplan na de VitaScan**.





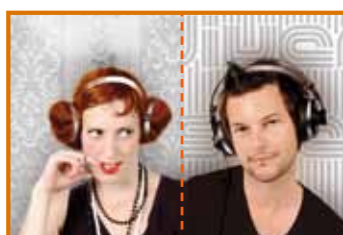
## MEER INFORMATIE OVER HET DIVERSITEITSBELEID VAN DE FEDERALE OVERHEID

- **FOD Personeel en Organisatie**  
Directoraat-generaal Organisatie- en Personeelsontwikkeling  
Cel Diversiteit  
diversiteit@p-o.belgium.be  
www.diversiteit.belgium.be
- **Team Diversiteit Selor**  
diversity@selor.be  
www.selor.be
- **OFO**  
claudia.hereman@foifa.fgov.be  
www.foifa.belgium.be
- Alle publicaties over diversiteit in de federale overheid:  
www.diversiteit.belgium.be > Publicaties
- **Felink**  
www.felink.be



Ongelooflijk hoeveel we van elkaar verschillen in afkomst, karakter, leeftijd, geslacht, beroep, kleur, gezondheid, stijl, denken, onverwacht hoeveel we toch nog op elkaar lijken. Ongewoon hoe aanstekelijk dat werkt: om hetzelfde te zijn in een andere context. Of anders te zijn in een gelijke context.

**Diversiteit inspireert.**



Verantwoordelijke uitgever: Jacky Leroy – Wetstraat 51 – 1040 Brussel  
Wettelijk depot: D/2011/7737/22  
September 2011