

STUURGROEP
FEDERALE DIVERSITEIT

EVALUATIEVERSLAG
STRATEGISCH
BELEIDSPLAN
2015-2018



INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL	2
VOORWOORD	3
Voorwoord door Sandra Schillemans	3
INLEIDING	4
Federale diversiteit 2015 - 2018	4
STRATEGISCH PLAN	
Het strategisch plan Diversiteit 2015-2018	6
SD#1: Breed draagvlak voor diversiteitsbeleid initiëren en uitbouwen	6
SD#2: Diversiteit – als onderdeel van een breed en inclusief HR-beleid – kracht bijzetten	7
SD#3: Doelgroepgerichte acties voeren	8
AANBEVELINGEN	
Aanbevelingen	10
Aanbevelingen aan het management & HR	10
Aanbevelingen aan het beleid	11
SLOTWOORD	13

STUURGROEP FEDERALE DIVERSITEIT

VOORWOORD

SANDRA SCHILLEMANS

DG a.i. Rekrutering en Ontwikkeling FOD Bosa

Op het moment dat we dit meerjarenverslag schrijven, weten we nog niet wat de prioriteiten van de toekomstige federale regering zullen zijn. Dit lijkt dus een passend moment om de balans op te maken van de gezamenlijke acties die we de voorbije jaren hebben uitgevoerd en om onze blik resoluut naar de toekomst te richten.

Het strategische plan Diversiteit 2015-2018 is voltooid. Met dit meerjarenverslag ofte wrap-up kunnen we een stand van zaken opmaken van de strategische en operationele doelstellingen voor de hele periode. Er werden mooie resultaten geboekt, zoals de talrijke nieuwe leden voor het netwerk Federale Diversiteit, wat een bewijs is van de toegevoegde waarde die federale samenwerking biedt op het vlak van expertisedeling en ook van de katalysatorrol van het netwerk. Andere projecten, zoals het verbeteren en uitbreiden van tools waarmee men personen met een handicap kan aanwerven, zijn nog steeds even actueel.

Ik wil van de publicatie van dit verslag gebruikmaken om de leden van de stuurgroep, de diversiteitsverantwoordelijken van de verschillende federale organisaties en de teams van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling oprecht te bedanken voor hun persoonlijke inzet de voorbije jaren.

Laat ons samen verder het diversiteitsbeleid integreren in het federale HR-beleid in brede zin!

Mijn dank gaat ook uit naar de P&O-directeurs en de leden van de directiecomités voor het bevorderen van de samenwerking en de synergie binnen het federale netwerk Diversiteit. Laat ons samen verder het diversiteitsbeleid integreren in het federale HR-beleid in brede zin! Wetenschappelijke onderzoeken staven keer op keer dat organisaties die divers zijn onder andere op het vlak van gender en afkomst doeltreffender, flexibeler en creatiever zijn. Laat net dat de kwaliteiten zijn waar elke federale ambtenaar nood aan heeft en die vereist zijn om de federale organisaties future proof te helpen maken, iets waar we ons allemaal achter scharen!

Dit is het einde van een cyclus en het begin van een nieuwe cyclus. Ik wil de toekomstige ministers van Ambtenarenzaken en Gelijke Kansen oproepen om de aanbevelingen van de experts van de stuurgroep Diversiteit als leidraad te nemen om hun ideeën uit te werken en om hun algemene beleidsnota op te stellen. Mijn DG zal een echte partner voor hen zijn om hun diversiteitsacties en diversiteitsbeleid vorm te geven.

Veel leesplezier!



SANDRA SCHILLEMANS
DG a.i. Rekrutering en Ontwikkeling FOD Bosa



FEDERALE DIVERSITEIT INLEIDING

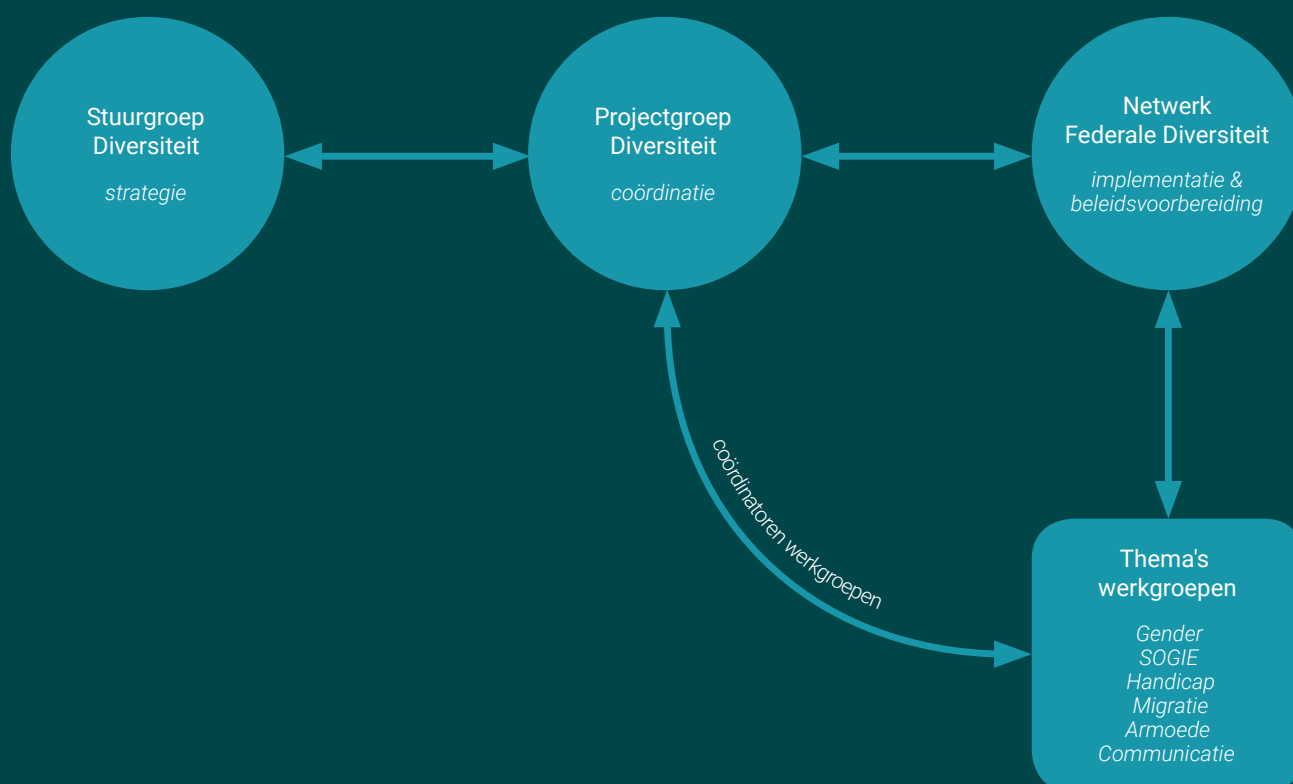
Federale diversiteit 2015 - 2018

Als werkgever wil de federale overheid zich wapenen met competenties, en een voorbeeld zijn op het gebied van diversiteit en gelijke kansen. De federale overheid heeft dan ook de maatschappelijke ambitie om de diversiteit van haar burgers te weerspiegelen in haar personeelssamenstelling.

Om dit proces in goede banen te leiden, werd in 2015 een nieuwe federale diversiteitsstructuur geïmplementeerd met een stuurgroep diversiteit als strategisch coördinatieorgaan. In dit evaluatieverslag maakt de stuurgroep een eindevaluatie op van haar strategisch beleidsplan 2015-2018, en formuleert ze enkele scharnieraanbevelingen voor de toekomst.



DE FEDERALE DIVERSITEITSSTRUCTUUR



DE STUURGROEP DIVERSITEIT

Samengesteld uit federale en externe diversiteitsexperten*.

Taken:

- Uitzetten van de strategische krijtlijnen in een strategisch plan diversiteit 2015-2018
- Prioriteren, beheren en opvolgen van de diversiteitsprojecten
- Adviseren van en rapporteren aan het beleid

HET NETWERK FEDERALE DIVERSITEIT

Samengesteld uit diversiteitsverantwoordelijken van de federale overheidsdiensten.

Taken:

- Uitwerken van en vorm geven aan concrete transversale diversiteitsprojecten op vraag van de stuurgroep diversiteit of op eigen initiatief
- Kennisdeling en netwerking

* Netwerk Federale diversiteit; Unia; Vlaamse overheid; Fédération Wallonie-Bruxelles; Instituut voor de overheid; College van voorzitters van de OISZ; FOD BOSA; Beleidscel Gelijke kansen & Beleidscel Ambtenarenzaken

HET STRATEGISCH PLAN DIVERSITEIT 2015-2018

De stuurgroep diversiteit formuleerde bij haar opstart 3 strategische krijtlijnen voor het federale diversiteitsbeleid in haar strategisch beleidsplan diversiteit 2015-2018:

- **Strategische doelstelling 1 (SD#1)**
Breed draagvlak voor diversiteitsbeleid initiëren en uitbouwen
- **Strategische doelstelling 1 (SD#2)**
Diversiteit – als onderdeel van een breed en inclusief HR-beleid – kracht bijzetten
- **Strategische doelstelling 3 (SD#3)**
Doelgroepgerichte acties voeren

Jaarlijks werd dit strategisch plan vertaald in een actieplan, en werden de resultaten gebundeld in een jaarverslag [beschikbaar op Fedweb](#).

Strategische doelstelling 1

BREED DRAAGVLAK VOOR DIVERSITEITSBELEID INITIËREN EN UITBOUWEN

AMBITIE

- Het activeren en stimuleren van management, HR & federale ambtenaren in het omgaan met diversiteit.
- Het ondersteunen en begeleiden van federale overheidsorganisaties bij het implementeren van het federale diversiteitsbeleid in hun organisatie.

EVALUATIE PER OPERATIONELE DOELSTELLING

SD#1 - OD#1

Responsabiliseren en sensibiliseren van iedere federale ambtenaar

Resultaten 2015-2018

- 4 federale dagen van de diversiteit
Thema's: holebi, leeftijdsbewust personeelsbeleid, armoede op de werkvloer & gender balance
- Campagne All Genders Welcome
- Organisatie van 2 Plat Divers
- Opstart netwerk .beproud! > Fig. 1
- Uitwerking van 3 ondersteunende brochures (transgender, ouderschap en all genders welcome)
- Opstart centraal emailadres voor vragen en ondersteuning

Evaluatie

Doelstelling bereikt

SD#1 - OD#2

Responsabiliseren en sensibiliseren van het management (lager, midden en top)

Resultaten 2015-2018

- Jaarlijks actieplan diversiteit: 2015, 2016, 2017 & 2018
- Jaarverslag diversiteit: 2015, 2016 & 2017
- Jaarlijkse agendering actieplan en jaarverslag diversiteit op netwerk van P&O stafdirecteurs
- 6 voorstellingen strategisch plan diversiteit 2015-2018 op directiecomités FOD's

Evaluatie

Doelstelling deels bereikt

SD#1 - OD#3

Een constructieve samenwerking met het beleid uitbouwen

Resultaten 2015-2018

- Deelname van kabinet Ambtenarenzaken en kabinet Gelijke Kansen aan de stuurgroep
- 5 beleidsnota's met concrete beleidsvoorstellen
- 2 beleidsadviezen

Evaluatie

Doelstelling bereikt

SD#1 - OD#4

Ondersteunen van overheidsdiensten

Resultaten 2015-2018

- Opstart communicatieplatform netwerk federale diversiteit
- Opstart samenwerkingsverbanden met verschillende interne en externe netwerken
- Kennisdeling op trimestriël netwerkmoment
- Opstart thematische werkgroepenstructuur netwerk federale diversiteit
- Alle informatie over het federale diversiteitsbeleid gebundeld op Fedweb

Evaluatie

Doelstelling bereikt

GLOBALE EVALUATIE SD#1

Positieve balans, maar blijvende inzet en aandacht nodig

- Belangrijke stappen gezet in het vergroten van het draagvlak voor een diverse werkomgeving. Er is meer openheid en aandacht voor omgaan met diversiteit en gelijke kansen op de werkvloer.
- De principes van co-creatie en co-beheer hebben het netwerk Federale diversiteit een nieuw enthousiasme en dynamisme gegeven: er wordt meer samengewerkt waardoor met minder middelen betere resultaten voor een groter publiek bereikt kunnen worden.

Aandachtspunten

- Meer aandacht besteden aan het opzetten van een interactieve en participatieve dialoog met HR & Management.
- Inzetten op een vlotte en efficiënte communicatie over de verschillende diversiteitsacties

Strategische doelstelling 2

DIVERSITEIT – ALS ONDERDEEL VAN EEN BREED EN INCLUSIEF HR-BELEID – KRACHT BIJZETTEN

AMBITIE

- Het integreren van diversiteit in het bredere HR-beleid van federale overheidsdiensten
- Het optimaliseren van het federale beleidskader voor de monitoring van doelgroepen

EVALUATIE PER OPERATIONELE DOELSTELLING

SD#2 - OD#1

Integratie van transversale indicatoren in de bestuursovereenkomsten

Resultaten 2015-2018

- Artikel in bestuursovereenkomsten met betrekking tot het bevorderen van gelijke kansen (opvolgen van aandeel personen met een handicap, jonge starters en verhouding M/V in managementfuncties)

Evaluatie

Doelstelling deels bereikt

SD#2 - OD#2

Ondersteunen van de diversiteitsverantwoordelijken in hun rol en opdracht

Resultaten 2015-2018

- Beschrijving rol en opdracht diversiteitsverantwoordelijke
- Beleidsnota van het netwerk Federale overheid

Evaluatie

Doelstelling niet bereikt, geen juridische omkadering

Fig. 1: Logo .beproud!



SD#2 - OD#3

Promoten van het federale diversiteitsbeleid

Resultaten 2015-2018

- Organisatie van een diversity Award in 2016, 2017 en 2018
- Opstart projectoproep diversiteit - cofinanciering van federale diversiteitsprojecten (2016: 60% financiering van 14 projecten; 2017: 70% financiering van 18 projecten; 2018: 80% financiering van 7 projecten)

Evaluatie

Doelstelling bereikt

SD#2 - OD#4

Optimaliseren van de federale monitoring van doelgroepen

Resultaten 2015-2018

- Goedkeuring sectorcomité Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) voor automatische registratie van ambtenaren met een handicap via KSZ. Voorbereidingen eerste meting gestart in 2018
- Beleidsnota voorstel definitie personen met een migratie-achtergrond en aanzet monitoringmethode

Evaluatie

Doelstelling bereikt

Globale evaluatie SD#2

Negatieve balans

- De transversale diversiteitsindicatoren die in de huidige bestuursovereenkomsten werden opgenomen, zijn beperkt tot slechts enkele doelgroepen.
- De federale diversiteitsstructuur heeft geen juridische verankering. Er is ook geen evolutie geweest in die zin. Dit kan de groei en de uitbouw van het federale diversiteitsbeleid remmen en kan een impact hebben op de ondersteuningsmogelijkheden.
- Op het federale bestuursniveau ontbreekt nog steeds een federale definitie van personen met een migratie-achtergrond waardoor geen accuraat zicht verworven kan worden op hun aandeel in het personeelsbestand, en effecten van acties niet gemeten kunnen worden.

Positieve elementen

- De automatische anonieme registratie van personen met een handicap werd inmiddels juridisch uitgeklaard. De haalbaarheidsstudie van een eerste meting o.b.v. authentieke bronnen wordt in 2019 verdergezet.
- De Diversity Award heeft een positieve tendens ingezet in het integreren van diversiteit in het bredere HR-beleid.

Strategische doelstelling 3

DOELGROEPGERICHTE ACTIES VOEREN

AMBITIE

- Bevorderen van kansen voor ondervertegenwoordigde doelgroepen: personen met een handicap, personen met een migratie-achtergrond & gender (cf. Regeerakkoord 2014-2019)
- Specifieke aandacht besteden aan personen in armoede en/of sociale uitsluiting (cf. Federaal Plan Armoedebestrijding 2016-2019)

EVALUATIE PER OPERATIONELE DOELSTELLING

SD#3 - OD#1

Streven naar gendergelijkwaardigheid

Resultaten 2015-2018

- Genderongelijkheden in federale verlopen in kaart gebracht
- Genderneutraliteit in federale functiebeschrijvingen bereikt: M/V/X in elke functietitel en genderneutrale teksten
- In online CV van Selor mogelijkheid toegevoegd om een X aan te duiden als gender
- Gids 'Federaal ambtenaar én ouder? Een leidraad' (publicatie voorzien in Q3 2019) > Fig. 2

Evaluatie

Doelstelling bereikt

Fig. 2: Brochure Ouderschap



SD#3 - OD#2

Bevorderen van kansen voor personen met een handicap

Resultaten 2015-2018

- 10 infosessies voor bachelor-en masterstudenten met een handicap
- On going campagne HandiKNAP! van Selor met sensibilisatiespel, getuigenissen van ambtenaren met een handicap, infosessies bij toeleidersorganisaties, ...
- Beleidsnota over drempels en knelpunten in de rekrutering en selectie van personen met een handicap binnen federale overheid
- Beleidsnota over noodzaak federale sociale definitie van handicap (>< huidige medische definitie) in lijn met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.
- 2 informatieve opleidingen over toegankelijkheid van sites en mobiele applicaties

Evaluatie

Doelstelling bereikt

SD#3 - OD#3

Bevorderen van kansen voor personen met een migratie-achtergrond

Resultaten 2015-2018

- Campagne migratie van Selor met 18 getuigenissen van federale ambtenaren met een migratie-achtergrond
- Beleidsnota over adviserend kader mbt de toepassing van Belgische nationaliteitsvereiste bij aanwerving

Evaluatie

Doelstelling deels bereikt

SD#3 - OD#4

Bevorderen van kansen voor personen in armoede en/of sociale uitsluiting

Resultaten 2015-2018

- Enquête sociale diensten over drempels en obstakels die ambtenaren in armoede ondervinden om gebruik te maken van de sociale diensten + netwerkmoment sociale diensten
- Opmaak sociale kaart sociale diensten
- 5 sensibiliserende cartoons over armoede op de werkvloer obv enquête sociale diensten
- Organisatie van een federale dag van de diversiteit rond armoede op de werkvloer (2017)
- Onderzoek naar sollicitatiedrempels voor personen in armoede en/of sociale uitsluiting (rapport in 2019)

Evaluatie

Doelstelling bereikt

GLOBALE EVALUATIE SD#3

Positieve balans, maar blijvende inzet en aandacht nodig

- Er zijn een aantal projecten uitgewerkt die enerzijds een licht positieve impact genereren op de vertegenwoordiging van doelgroepen bij de federale overheid, en anderzijds federale overheidsdiensten ondersteunen bij het voeren van hun doelgroepenbeleid. De ondernomen acties leiden maar deels tot het gewenste resultaat voor personen met een handicap: ondanks de inspanningen wordt er in 2018 gemiddeld 1,25% personen met een handicap bij de federale overheid tewerkgesteld terwijl het vooropgesteld cijfer 3% is.
- Wat de gendergelijkwaardigheid betreft is er in de periode 2014-2018 bv. een trage maar positieve evolutie geweest in het genderevenwicht bij de hoge managementfuncties bv., met 23,7% vrouwen met een mandaatfunctie in 2014 en 29,6% in 2018 (+5,9% vergeleken met 2014). De evolutie is echter onvoldoende en te traag als we vergelijken met de andere EU-lidstaten.
- De uitwerking van acties via thematische werkgroepen hebben geleid tot co-creatie en kruisbestuiving tussen de federale overheidsdiensten.

Aandachtspunten

- Doelgroepen blijven ondervertegenwoordigd, bijkomende aandacht, middelen en inzet zijn nodig, naast een verdere aanpassing van de wetgeving.
- Ondanks de inspanningen blijven de gewenste effecten uit. Men moet naar nieuwe of bijkomende oplossingen zoeken om de nodige vooruitgang sneller te kunnen boeken (zoals bv. een federale definitie van personen met een migratie-achtergrond, alternatieve reglementaire rekruteringsmogelijkheden voor personen met een handicap, ...)
- Bijzondere aandacht besteden aan een inclusieve aanpak die het instromen én doorstromen van de doelgroepen bevordert.

AANBEVELINGEN

De federale overheid heeft de maatschappelijke ambitie om een voorbeeld te zijn op het gebied van diversiteit en gelijke kansen. Ze wil de diversiteit van haar burgers weerspiegelen, niet alleen in haar dienstverlening maar ook om alle talenten aan te spreken en te valoriseren in een concurrentiële arbeidsmarkt.

Met de drie krachtlijnen geformuleerd in het eerste Strategisch Plan Diversiteit, en de implementatie van een nieuwe diversiteitsstructuur in 2015, werden de voorbije jaren een aantal belangrijke stappen gezet in het waar maken van deze ambitie.

Om het federale diversiteitsbeleid verder uit te bouwen en kracht bij te zetten raden we aan om de komende jaren specifieke aandacht te besteden aan:

- Het opzetten van een actieve dialoog met het netwerk van HR-directeurs en het College van de Voorzitters;
- Het uitbouwen van haar beleidsvoorbereidende en adviserende rol;
- Een vlotte en regelmatige communicatie over de diversiteitsacties door het Netwerk federale Diversiteit

AANBEVELINGEN AAN HET MANAGEMENT & HR

Omgaan met diversiteit vraagt niet alleen een engagement van iedere ambtenaar in de organisatie, maar ook managers en HR-verantwoordelijken hebben hierin een belangrijke rol op te nemen. In dit kader wil de stuurgroep diversiteit volgende aanbevelingen aan het management & HR formuleren.

Aanbeveling 1

Ga in dialoog met de stuurgroep en benut haar expertise.



Om het federale diversiteitsbeleid gericht vorm te geven, is het van belang dat er een dialoog ontstaat tussen de stuurgroep diversiteit en het management/HR. Op deze manier blijft het diversiteitsbeleid afgestemd, en kan de stuurgroep als

brug tussen beleid en overheidsdiensten fungeren. De stuurgroep diversiteit adviseert aan het management en de HR-diensten om deze dialoog aan te gaan, alsook om het advies en de ondersteuning van de stuurgroep in te winnen bij diversiteitsvraagstukken.

Aanbeveling 2

Valoriseer de rol en de opdracht van de diversiteitsverantwoordelijke in je organisatie.



De diversiteitsverantwoordelijke coördineert alle diversiteitsprojecten- en acties in de organisatie, en fungeert als intern aanspreekpunt bij vragen over bvb. discriminatie, neutraliteit, arbeidspostaanpassingen, ... Het opnemen

van deze rol en het vergaren van de nodige expertise vraagt een groot engagement, vaak bovenop een heleboel andere taken. In de meeste organisaties wordt deze rol niet in de evaluatiecyclus opgenomen waardoor er weinig tijd en ruimte is om aan deze rol te besteden en de inspanningen die men levert, onzichtbaar blijven. De stuurgroep diversiteit wil aan leidinggevenden aanbevelen om de opdracht van de diversiteitsverantwoordelijke op te nemen in de evaluatiecyclus zodat het integraal onderdeel uitmaakt van de evaluatiecyclus en er ook substantiële 'dedicated time' voor kan worden vrijgemaakt.

★
WHAT
GOOD SHALL
I DO THIS
DAY?

Aanbeveling 3**Benchmark binnen en buiten de overheid.**

De stuurgroep diversiteit adviseert het management en de HR-diensten om actief in te zetten op kennisdeling-en uitwisseling, ook buiten de grenzen van het federale bestuursniveau. Verschillende organisaties, zowel in de privésector als in de publieke sector,

kampen met gelijkaardige vraagstukken. Ook al is de context soms anders, toch kan het verrijkend zijn om van elkaar te leren en samen te werken.

AANBEVELINGEN AAN HET BELEID

De stuurgroep diversiteit wil accentueren dat ook een sterk engagement van het beleid essentieel is om van de federale overheid een diverse en inclusieve werkgever te maken. In het algemeen wenst de stuurgroep diversiteit aan alle beleidsmakers te vragen om bij de uitwerking van beleidsinitiatieven de maatschappelijke rol te vervullen die de overheid op het gebied van diversiteit en gelijke kansen heeft.

Daarnaast wil ze in het bijzonder de toekomstige minister(s) bevoegd voor ambtenarenzaken en gelijke kansen volgende scharnieraanbevelingen meegeven.

Aanbeveling 1

Maak werk van een omkadering van de federale diversiteitsstructuur.

Aanbeveling 2

Voorzie de nodige middelen en resources om federale overheidsorganisaties te ondersteunen bij het uitwerken van hun diversiteitsbeleid.



Bij de federale overheidsdiensten heerst een sterke nood aan horizontale ondersteuning en begeleiding bij het uitwerken van hun diversiteitsbeleid. Hierop wordt vandaag nog onvoldoende ingespeeld. Een investering in de omkadering van de diversiteitsstructuur

en het voorzien van de nodige middelen en resources zijn noodzakelijke vereisten om het federale diversiteitsbeleid meer slagkracht en stabiliteit te geven.

Aanbeveling 3

Weerspiegel de diversiteit uit onze maatschappij in de federale personeelssamenstelling. Werk de huidige drempels voor doelgroepen weg.



De federale overheid heeft een belangrijke maatschappelijke rol te spelen op het gebied van gelijke kansen bij tewerkstelling: elke burger van dit land moet gelijke toegang tot het openbaar ambt hebben. De weerspiegeling van de diversiteit uit onze

samenleving in het federale personeelsbestand is nodig om de kwaliteit van de dienstverlening en de betrouwbaarheid van de overheid naar de burger toe te garanderen.

Vanuit organisatorisch oogpunt is deze weerspiegeling een belangrijke factor in een context van war for talent. Federale organisaties kunnen er ook de vruchten van plukken om aan hun imago en employer branding te werken, en dragen op deze manier bij tot de aantrekkelijkheid van de federale overheid als werkgever.

Beide argumenten voor een diverser personeelsbestand wijzen naar een actieve(re) aanpak in het belang van de burgers én van de organisaties.

Aanbeveling 4

Breid de transversale diversiteitsindicatoren in de bestuursovereenkomsten uit, en laat overheidsdiensten over deze monitoring rapporteren.



In 2015 werd in de bestuursovereenkomsten van de federale overheid een artikel opgenomen met betrekking tot het bevorderen van gelijke kansen. Dit artikel zet overheidsdiensten ertoe

aan om het aandeel personen met een handicap, het aandeel jonge starters (-26) en de verhouding M/V in managementfuncties in de organisatie op te volgen.

Dit is een belangrijke eerste stap, maar de indicatoren zijn beperkt tot slechts enkele doelgroepen. Daarnaast hebben de indicatoren een te vrijblijvend karakter.

Aanbeveling 5

Onderzoek of het toepassingsgebied van het KB positieve acties uitgebreid kan worden naar de publieke sector.



Recent nam het parlement een KB positieve acties aan.* Het toepassingsgebied van dit KB is beperkt tot de private sector.** Internationale monitoringsorganen zoals de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie van de Raad van Europa en het VN-Comité tegen

de uitbanning van rassendiscriminatie bevelen België ook aan om een wettelijk kader voor positieve acties te voorzien voor de publieke sector. De stuurgroep diversiteit adviseert het beleid om te onderzoeken of er uitvoering kan gegeven worden aan de aanbevelingen van de internationale monitoringsorganen.

* Koninklijk besluit tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties van 11.02.2019
 ** Volledigheidshalve merken we op dat voor de publieke sector, wat gender betreft, volgend besluit bestaat: koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten.

Aanbeveling 6

Maak van de tewerkstelling van personen met een handicap een absolute topprioriteit, en neem hiervoor de nodige beleidsinitiatieven.



Ook in de tewerkstelling van personen met een handicap heeft de federale overheid een maatschappelijk rol op te nemen. Ondanks het feit dat de federale overheid een grote werkgever is, telde de voltallige federale overheid in 2017 slechts 779 werknemers met

een handicap. Het quotum van 3 % of 1.706 werknemers – wat eigenlijk een absoluut minimum is – ligt dus nog veraf. Slechts een handvol overheidsorganisaties behalen vandaag deze doelstelling. Bijkomende acties zoals bijvoorbeeld alternatieve rekruteringsmogelijkheden zijn absoluut noodzakelijk.

Aanbeveling 7

Evolueer binnen de federale overheid van een medische definitie van handicap naar een sociale definitie die in lijn ligt met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.



In 2006 werd het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap aangenomen. Dit verdrag bracht een paradigmaverschuiving met zich mee. Waar vroeger vertrokken werd van een puur

medische benadering van handicap, legt dit VN-verdrag de nadruk op een volwaardige participatie van personen met een handicap aan het maatschappelijke leven.

De huidige federale definitie van handicap is medisch geënt, en ligt bijgevolg niet in lijn met de principes van het VN-verdrag dat België in 2009 ratificeerde. Door deze ratificatie onderschrijft België de sociale definitie in het VN-verdrag en kent ze er kracht van wet aan toe. 10 jaar later is de federale definitie van handicap echter nog steeds niet aangepast.

Aanbeveling 8

Implementeer een federale definitie voor personen met een migratie-achtergrond. Werk een monitoringmethode uit, waarbij specifieke aandacht wordt besteed aan een concrete doelstelling en aan niet stigmatiserende aanpak.



In het federale regeerakkoord van 2014 werd de intentie opgenomen om de tewerkstelling van personen met een migratie-achtergrond te bevorderen. Anno 2019 ontbreekt echter nog steeds een federale definitie van personen met een migratie-achtergrond waardoor geen

accuraat zicht verworven kan worden op hun aandeel in het personeelsbestand, en effecten van acties niet gemeten kunnen worden.

Aanbeveling 9

Herbekijk artikel 10 van de gecoördineerde grondwet of schep een begrijpelijk en transparant kader voor nationaliteitsvereisten bij de publieke sector.



Artikel 10 van de gecoördineerde grondwet bepaalt dat enkel personen met de Belgische nationaliteit toegang tot civiele en militaire functies hebben, met uitzondering van specifieke gevallen die in een wet kunnen worden vastgelegd. Dit artikel werd begin

2019 door de Kamer voor herziening open verklaard maar is niet opgenomen in de lijst van herzienbare artikels van de regering in lopende zaken. De vaagheden wegnemen uit het huidige artikel of een duidelijk wettelijk kader uitwerken voor de toepassing van de Belgische nationaliteitsvereiste in het openbaar ambt (waarbij ze enkel vereist wordt wanneer dit noodzakelijk is) zou een stap voorwaarts zijn.

STUURGROEP FEDERALE DIVERSITEIT

SLOTWOORD

Tot slot wenst de stuurgroep Diversiteit iedereen die de afgelopen jaren heeft meegewerkt aan het federale diversiteitsbeleid van harte te bedanken: de federale diversiteitsverantwoordelijken, het beleid maar ook alle federale overheidsmanagers en HR-directeurs. Laat ons de krachten bundelen om samen de federale overheid de komende jaren nog diverser en inclusiever te maken!!

Christine Daems
Voorzitster stuurgroep Diversiteit



Thank
you!

LEDEN STUURGROEP DIVERSITEIT

Myrthe Batenburg (kabinet staatssecretaris Zuhail Demir); Julie Barozzini (federatie Wallonië - Bruxelles); Michel Vanderkam (Unia); Tine Claus (Cel gelijke kansen FOD WASO); Christine Daems (FOD BOSA); Els Daems (FOD BOSA); Annie Hondeghem (Instituut voor de overheid); Jocelyne Julémont (RJV, vertegenwoordigster college OISZ), Michiel Trippas (Vlaamse overheid); Freddy Van Eeckhout (netwerk Federale Diversiteit) & Sophie Veugelen (kabinet minister Steven Vandeput)

