

# We design colorful

DIVERSITE FEDERALE DIVERSITEIT  
RESEAU - NETWERK



Niet zonder  
Pas sans

BO  
SA

## 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.
- o **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.