

09 okt 2019 -17:57

De krachten bundelen voor federale diversiteit is zinvol

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 in haar dienstverlening en personeelssamenstelling. In haar meerjarenverslag maakt de stuurgroep Diversiteit van de federale overheid een balans op van het beleid van de voorbije jaren en doet ze aanbevelingen voor de toekomst.

Een diversiteitsstrategie

De stuurgroep Diversiteit formuleerde bij haar opstart in 2015 drie strategische krijtlijnen:

- een breed draagvlak voor het diversiteitsbeleid uitbouwen
- diversiteit - als onderdeel van een breed en inclusief HR-beleid - kracht bijzetten
- doelgroepgerichte acties voeren

Voor elke krijtlijn werden doelstellingen en concrete acties uitgewerkt. Telkens was daarbij aandacht voor de verschillende doelgroepen: de federale ambtenaren, het management van de verschillende federale organisaties en de beleidsmakers. Met specifieke acties en beleidsvoorstellen werd geprobeerd om de drempels weg te werken voor bepaalde doelgroepen. Er ging bv. speciale aandacht naar personen met een handicap en personen in armoede en/of sociale uitsluiting. Tegelijk werd er gewerkt aan de sensibilisering van de federale ambtenaren jegens deze doelgroepen.

Een positief bilan

Sandra Schillemans, Directeur generaal ad interim bij de FOD Beleid en Ondersteuning: "Het algemeen bilan van de voorbije jaren is positief. Er is meer openheid en aandacht voor het omgaan met diversiteit en gelijke kansen op de werkvloer. Diversiteit gaat over het aantrekken en stimuleren van alle talenten."

De federale overheid heeft bovendien stappen vooruit gezet in haar streven naar genderneutraliteit. Er wordt ook meer samengewerkt over de grenzen van netwerken en organisaties heen.

Enkele voorbeelden van acties die genomen werden in de periode 2015-2018:

- 4 federale dagen van de diversiteit (holebi, leeftijdsbewust personeelsbeleid, armoede op de werkvloer en gender balance)
- opstart van het netwerk be.proud (SOGIE-netwerk)
- publicatie van 3 brochures (transgender, ouderschap en all genders welcome)
- gedeelde diversiteitsdoelstellingen om gelijke kansen te bevorderen van personen met een handicap, jonge starters en vrouwen in managementfuncties.

Uitdagingen voor de toekomst

Quota voor doelgroepen bereiken

De vertegenwoordiging van doelgroepen bij de federale overheid blijft een aandachtspunt. Het quotum van 1/3 vrouwen in hoge managementfuncties wordt, ondanks een stijging, niet bereikt (2014: 23.7%; 2018: 29.6%). Ook het quotum voor de tewerkstelling van personen met een handicap van 3% wordt, ondanks de inspanningen, niet bereikt (2018: gemiddeld 1.25%).

Nood aan erkenning en middelen

Om de ambitie waar te maken dat ze een modelwerkgever wil zijn qua diversiteit moet de federale overheid dringend de nodige middelen krijgen.

Met "de nodige middelen" bedoelen we dat men hier voldoende tijd voor uittrekt: de rol van de 57 diversiteitsverantwoordelijken in de federale organisaties moet als een prioritaire en volwaardige rol beschouwd worden zodat de persoon in kwestie er de nodige tijd en aandacht aan kan besteden.

De nodige middelen geven betekent vanzelfsprekend dat men financiële middelen vrijmaakt om de diversiteitsprojecten en -acties te organiseren, zoals de wervingscampagnes voor doelgroepen, de sensibiliserings- en opleidingsacties voor het personeel of de aanpassing van de werkposten voor medewerkers met een handicap.

In een context van budgettair realisme is het op zijn minst een must dat de politiek de federale overheid soepelere en meer gevarieerde juridische tools in handen geeft zodat ze de vastgestelde doelstellingen kan halen, zoals bij voorbeeld:

- meer personen met een handicap aanwerven zonder zich te beperken tot medische attesten
- het algemeen invoeren van versoepelde diplomavooraarden bij selecties, zodat verworven competenties zwaarder kunnen doorwegen dan het diploma en op die manier ongelijkheden wegwerken
- ruimte laten voor tijdelijke positieve acties.

Sandra Schillemans: "Diverse organisaties zijn creatiever, meer flexibel en gaan beter om met verandering dan niet-diverse organisaties. De federale organisaties hebben al een grote weg afgelegd op het vlak van diversiteit en de FOD Beleid en Ondersteuning is een echte partner voor zij die hun diversiteitsbeleid verder vorm willen geven. Investeren in diversiteit is investeren in instroom én doorstroom van talenten."

Het evaluatieverslag van de stuurgroep Federale diversiteit is beschikbaar [op Fedweb](#).

Voor meer informatie contacteer :

Aurélië Damster
Woordvoerder FOD Beleid en Ondersteuning
T +32 (0)2 740 70 11
G +32 (0)473 27 85 05

E aurelie.damster@bosa.fgov.be

Over de FOD Beleid en Ondersteuning

De FOD Beleid en Ondersteuning (FOD BOSA) ondersteunt als de regering en de federale organisaties in de domeinen: IT, rekrutering, personeelsbeheer, organisatiebeheersing, integriteitsbeleid, budget, boekhouding en procurement.

FOD Beleid en Ondersteuning
WTC III
Simon Bolivarlaan30
1000 Brussel
België

Laurence Mortier
Perscontact
+32 477 962682
laurence.mortier@bosa.fgov.be