

Dossier Diversiteitsbeleid bij de federale overheid

naar aanleiding van

3 december - Internationale dag van personen met een handicap

4 december - de Federale dag van de diversiteit

Introductie

Diversiteit is een speerpunt bij de federale overheid en al haar instellingen. Zowel de FOD P&O als Selor leveren al jaren inspanningen om te strijden tegen elke vorm van discriminatie, zowel op het niveau van het personeelsbeleid als op het niveau van de relaties met de burger. Het diversiteitsbeleid mag zich niet beperken tot één federale organisatie: het is globaal en belangt iedere openbare dienst aan.

Twee themadagen in december leggen de focus op twee onderdelen van het diversiteitsbeleid, en willen zowel de federale instellingen en al hun ambtenaren, maar net zo goed de brede publieke opinie, bewust maken van inspanningen geleverd op het terrein van diversiteit:

- Woensdag 3 december 2014, Internationale dag voor personen met een handicap, met een klemtoon op de initiatieven om personen met een handicap in de arbeidsmarkt te bevorderen.
- Donderdag 4 december 2014, de tweede Federale dag van de diversiteit, dit jaar met de klemtoon op 'Culturele diversiteit'. Dit initiatief gaat uit van het interne netwerk van diversiteitsverantwoordelijken.

Daarnaast staat de oprichting van een nieuwe stuurgroep Diversiteitsmanagement centraal, die via transversale weg ervoor moet zorgen dat vanaf 2015 alle inspanningen binnen het kader van diversiteit beter gecoördineerd en meer geïntegreerd verlopen.

Inhoudstafel

In dit document komen de volgende elementen aan bod:

- 3 december 2014 - Internationale dag van personen met een handicap
- 4 december 2014 - de Federale dag van de diversiteit
- Diversiteitsmanagement bij de federale overheid
- Stakeholders diversiteitsbeleid
 - 1. Sollicitanten
 - 2. Ambtenaren
- Contactpersonen

3 december 2014 - Internationale dag van personen met een handicap

In 1993 heeft de VN vastgelegd dat 3 december jaarlijks de Internationale dag van personen met een handicap wordt. Net die dag is het de bedoeling om te benadrukken dat deze mensen, ondanks hun verschillende levensomstandigheden, dezelfde kansen te laten genieten als valide personen.

Omdat Selor in België een pleitbezorger is van diversiteit en binnen die opdracht ook actief de integratie van personen met een handicap binnen de federale overheidsdienst aanmoedigt, zet het ook dit jaar weer zijn schouders onder dit project. Precies op 3 december zal Selor een aantal nieuwe initiatieven opstarten en daarnaast bestaande maatregelen en ondersteuningsmiddelen in de kijker plaatsen.

Nieuwe initiatieven

- Lancering van de campagne 'HANDIKNAP!': te vaak zijn het stereotypes en vooroordelen die het aanwerven van medewerkers met een handicap in de weg staan. Net zoals personen met een handicap zelf ook met vooroordelen en twijfels zitten over hun kansen op de arbeidsmarkt. Daarom komt Selor met affiches en banners met daarop de positieve boodschap 'HANDIKNAP!' om zowel personen met een handicap als (potentiële) werkgevers te informeren over alle mogelijkheden.
- Het optimaal toegankelijk maken van **sollicitatietips voor doven**, door een filmpje dat wordt ondersteund door een doventolk en voorzien is van een transcriptie.
- Lancering van de **leidraad 'Hoe solliciteren?'** voor sollicitanten met een handicap, leerstoornis of ziekte. Deze praktische gids helpt deze kandidaten op weg om met hun beperking toch op zoek te gaan naar passend werk, waarbij die beperking ook geen belemmering vormt om deel te nemen aan sollicitatietesten.

Meer dan 1.500 aanvragen van personen met een handicap

Dat personen met een handicap openstaan voor de arbeidsmarkt, blijkt duidelijk uit de cijfers. Selor kreeg in 2014 al meer dan 1650 aanvragen, en dit voor de drie vormen van ondersteuning die Selor biedt:

- 'redelijke aanpassingen': Selor past bestaande selectieprocedures aan om het eventuele negatieve effect van een handicap, leerstoornis of ziekte te compenseren.
- arbeidspostaanpassingen: Selor bemiddelt bij het zoeken naar en installeren van voorzieningen zodat personen met een handicap hun werk kunnen uitvoeren.
- voorrang: bepaalde categorieën van personen met een handicap kunnen bij Selor voorrang vragen wanneer overheidsdiensten nieuwe mensen aanwerven.

De vaakst aangevraagde aanpassingen bij selecties zijn extra tijd, gebruik maken van een aparte testzaal, voorleessoftware, vergrotingssoftware, een groot scherm, brailleleesregel, test op A3 formaat.

Database van meer dan 5.000 personen en 2.000 aanpassingen

Sinds Selor in 2004 begon met het apart opvolgen van personen met een handicap, zijn al meer dan 5.000 van hen via Selor gepasseerd. Ook zijn al meer dan 2.000 redelijke aanpassingen gebeurd. Deze knowhow deelt Selor gratis met alle geïnteresseerde federale overheidsdiensten, maar ook met andere organisaties of bedrijven. Daarnaast kan Selor ook zijn aangepaste testen en testvoorzieningen ter beschikking stellen.

Werk aan de winkel

De inspanningen van Selor en ook van andere actoren beginnen vruchten af te werpen. Van alle kandidaten bij selecties maken personen met een handicap nu ongeveer 2,5 % uit. Positief is dat het slaagcijfer van deze mensen gelijk is aan dat van personen met een handicap. Toch blijven personen met een handicap nog ondervertegenwoordigd: het streefcijfer bij de federale overheid ligt op 3 %, maar ondanks een stijging de voorbije jaren lag het cijfer voor 2013 op 1,57%.

4 december 2014 - de Federale dag van de Diversiteit

Tijdens de tweede editie van de Federale dag van de diversiteit, een initiatief van het Federale netwerk diversiteit, ligt de focus ligt dit jaar op het thema "culturele diversiteit".

Binnen de federale overheid kan elke medewerker bogen op een eigen culturele identiteit. Alle ambtenaren vormen samen een bont geheel. Het is belangrijk om:

- het federale personeel er één dag bewust van te maken hoe belangrijk het is om in interactie te treden met collega's, partners en burgers, met respect voor hun verschillen;
- ruchtbaarheid te geven aan de acties die in de federale organisaties gedurende het jaar werden verwezenlijkt;
- te wijzen op de rijkheid en de voordelen van culturele diversiteit. Met die verscheidenheid van ervaringen, levenswijzen, standpunten en kennis kunnen we immers aan een moderne en innoverende federale overheid bouwen!

Activiteiten:

Een hele dag lang zullen duizenden ambtenaren via **tal van activiteiten** gesensibiliseerd worden m.b.t. culturele en taalverschillen:

- **Specifieke sensibiliseringsactiviteiten** in de organisaties zoals: multiculturele maaltijden, kookboeken, rollenspelen, kaart van de culturele diversiteit, meertalige gesprekstafels, kennismaking met andere tradities en folklore, getuigenissen, debatten, ...
- Een **transversale werkgroep** heeft **verschillende tools** gecreëerd:
 - een multiculturele quiz
 - een Patatifed-beurs (bij de FOD P&O) waar alle federale ambtenaren welkom zijn.

Meer details over het programma zijn hier [beschikbaar op FedWeb](#).

Diversiteitsmanagement

Het federale regeerakkoord van 10 oktober zet sterk in op het diversifiëren van het federale overheidspersoneel, en het sensibiliseren van de federale ambtenaren om diversiteit een kans te geven.

De volgende pijlers voor een beleid terzake worden hierin naar voren geschoven:

- De toegang tot de arbeidsmarkt en de strijd tegen discriminatie bevorderen.
- Een positief beleid voeren ten aanzien van vrouwen en personen met een handicap.
- Langer werken mogelijk maken door een beleid van permanente vorming, werkplekaanpassingen en een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

De concrete implementatie van de diversiteitsinitiatieven dient gecoördineerd en in overleg met alle betrokken diensten te gebeuren. Hiervoor heeft Selor een nieuw diversiteitsmodel uitgewerkt voor de federale overheid, waarbij een centraal orgaan sturend en coördinerend dient op te treden.

De nieuw opgerichte stuurgroep "Diversiteitsmanagement binnen de federale overheid" zal dan ook garant staan voor een overkoepelende en gecentraliseerde visie, voor een programmaplan en op basis daarvan een concrete aanpak.

De kerndoelstellingen van de stuurgroep zijn de volgende:

1. Ontwikkelen van de visie op het diversiteitsmanagement dat gevoerd moet worden binnen de federale overheid.
2. Coördineren van het programmaplan. Prioriteren van de projecten, beheren en opvolgen van de projecten.
3. Beheren, toewijzen en sturen van budgetten (centraal diversiteitsbudget).
4. De expertise van deze stuurgroep vormt een motor van innovatie om de beleids- en actieplannen te ondersteunen en de nodige adviezen te formuleren om concrete initiatieven te lanceren en implementeren.

Om te kansen op succes te vergroten in dit nieuw diversiteitsmodel is het essentieel om van een verplichtende en sturende karakter dat vroeger van toepassing was binnen het diversiteitsbeleid, nu over te stappen naar een omgeving waar co-beheer en co-creatie, samen met alle betrokken overheidsdiensten, experts en belangenorganisaties, de nieuwe werkmethode wordt. Deze vernieuwende benadering moet leiden tot een gemeenschappelijk diversiteitsbeleid dat gedragen wordt door alle betrokken partijen en dat de basis vormt voor concrete initiatieven.

De stuurgroep is momenteel in oprichting en de operationele start van is voorzien voor begin 2015.

Belangrijke stakeholders diversiteitsbeleid

Het diversiteitsbeleid van de federale overheid richt zich tot twee kerndoelgroepen: enerzijds de personen die willen solliciteren bij de overheid, anderzijds de federale ambtenaren die al in dienst zijn.

Hierna komen per doelgroep een aantal maatregelen en initiatieven aan bod om diversiteit aan te moedigen en te concretiseren.

1. Sollicitanten

Wie solliciteert voor een functie van de federale overheid, passeert in bijna alle gevallen via Selor, dat instaat voor de selectie en rekrutering van het federale overheids personeel.

Selor zet al jaren in op het creëren van gelijke kansen voor iedereen en propageert deze boodschap zowel naar sollicitanten, specialisten in de sector als naar (federale) werkgevers.

Gelijke kansen betekent in de praktijk dat alle vormen van discriminatie moet vermeden worden, en dat eventueel ondersteunende en gerichte acties moeten genomen worden om bepaalde doelgroepen voldoende vertegenwoordigd te zien in alle niveaus het ambtenarencorps, zodat dit een weerspiegeling is van de maatschappij. Specifieke doelgroepen kunnen bijvoorbeeld personen met een handicap zijn, of personen met een migratie-achtergrond.

Acties voor personen met een handicap

Voor personen met een handicap, ziekte of leerstoornis kan hun beperking een extra drempel vormen om de weg naar de arbeidsmarkt te vinden. Om hieraan te verhelpen en meer kansen te bieden, besloot de federale overheid enkele jaren geleden een quotum in te voeren waarbij personen met een handicap 3% van de totale tewerkstelling moeten uitmaken. Omdat dit percentage in de praktijk nog niet wordt bereikt, met uitzondering van enkele overheidsdiensten, en slechts zeer traag stijgt, lanceerde Selor vorig jaar de communicatiecampagne 'HANDIKNAP!' Doelstelling van deze campagne was het informeren en motiveren van personen met een handicap en middenveldorganisaties enerzijds. En anderzijds het ondersteunen en begeleiden van overheidsorganisaties.

Zo gaf Selor aan alle betrokkenen de boodschap 'we're on your side' mee, we geloven in de talenten van personen met een handicap! Via affiches, banners, een belevingsspel en gerichte informatie naar zowel overheidsdiensten als toeleiders- en belangenorganisaties kreeg deze campagne concreet vorm.

En met resultaat, zo kon Selor vaststellen:

- een hogere instroom van kandidaten met een handicap in zijn sollicitantenbestand
- beter geïnformeerde HR-verantwoordelijken en diversiteitsverantwoordelijken aan werkgeverszijde
- nauwere samenwerkingsverbanden met belangenorganisaties, en de gespecialiseerde organisaties uit het veld.

Maar Selor blijft zich onverminderd inzetten om initiatieven te nemen in dit domein, en dit zowel voor personen met een handicap als voor alle diensten die in aanraking komen met de materie handicap. Een greep uit de lopende initiatieven:

- **HANDIKNAP!-tour:** concrete en praktische infosessies voor zowel kandidaten als jobcoaches over 'werken bij de overheid' en 'solliciteren' ter plaatse bij de gespecialiseerde organisaties in het veld (bijvoorbeeld UCBO, Joblink, Jobcentrum ...)
- **HANDIKNAP!-spel:** een belevingsspel dat de kans biedt om kennis te maken met de specifieke leef- en werkomstandigheden van personen met een handicap. Het bestaat uit diverse opdrachten en er zit een handleiding bij. Het spel kan worden gedownload op de Selor-website.
- Optimaal toegankelijk maken van **sollicitatietips voor doven**, door een filmpje dat wordt ondersteund door een doventolk en voorzien is van een transcriptie.
- Verdere uitbreiding van de **testzaal met redelijke aanpassingen**. Deze ruimte biedt aanpassingen aan de bestaande selectieprocedures die het eventuele negatieve effect van een handicap, leerstoornis of ziekte compenseren, zodat deze personen dezelfde kans hebben om te slagen voor een test (concreet gaat het om voorleessoftware, tekstvergroeters ...)
- **Leidraad 'Hoe solliciteren?'** voor sollicitanten met een handicap, leerstoornis of ziekte: deze gids brengt al het ondersteunend materiaal in kaart.
- **Productfiches** met de recentste informatie over redelijke aanpassingen aan de selectieprocedure, de specifieke lijst, de mogelijke arbeidspostaanpassingen,...
- Korte en overzichtelijke **infofiches** voor kandidaten met een handicap, en dit van alle maatregelen die de Federale overheid aanbiedt aan personen met een handicap:
 - Redelijke aanpassingen aan selectieprocedures
 - Voorrang bij aanwerving
 - Arbeidspostaanpassingen

Meer informatie over de initiatieven van Selor voor Personen met een handicap, leerstoornis of ziekte is beschikbaar op de [website van Selor](#).

Acties voor de doelgroep Gender

Diversiteit betekent ook een rechtmatige vertegenwoordiging van vrouwen binnen alle niveaus van een organisatie. Om deze doelstelling te bereiken, voorziet Selor ook voor deze doelgroep specifieke initiatieven.

- **Top Skills:** een project om meer vrouwen te motiveren om deel te nemen aan managementselecties. Concreet krijgen vrouwen de kans om gratis te nemen aan de simulatie een managementselectie. Zo raken ze vertrouwd met de procedure en krijgen ze een beter inzicht in hun eigen sterktes, waardoor ze beter voorbereid zijn om later aan echte selecties deel te nemen. Sinds 2013 is dit initiatief nog uitgebreid met een editie voor middle management en een editie voor topmanagement.
- **Actieve screening** van testinstrumenten op genderproblematiek, om eventuele discriminatie te elimineren.
- In aanbestedingsopdrachten voor de aankoop van selectietesten staat standaard **genderneutraliteit als vereiste**.
- Analyse van de functiebeschrijvingen vanuit genderstandpunt; bij de redactie van de teksten wordt ervoor gezorgd dat deze zo neutraal mogelijk zijn en zich niet specifiek tot ofwel mannen ofwel vrouwen richten.

Meer informatie over de initiatieven van Selor voor genderneutraliteit is beschikbaar op de [website van Selor](#).

Acties voor personen met een migratie-achtergrond

Selor ijvert ervoor dat de overheid een weerspiegeling is van onze moderne samenleving. Om die doelstelling te behalen, wil Selor dat meer personen van allochtone origine solliciteren bij die overheid en onderneemt hiervoor gerichte acties.

- **Actieve screening** op cultuurneutraliteit van gebruikte selectietests.
- In aanbestedingsopdrachten voor de aankoop van selectietesten staat standaard **cultuurneutraliteit** als vereiste.
- Op vraag van middenveldorganisaties geeft Selor geregeld van informatiesessies over solliciteren en werken bij de overheid.

Meer informatie over de initiatieven van Selor voor Personen met een migratie-achtergrond is beschikbaar op de [website van Selor](#).

Acties voor personen die in kansarmoede en/of sociale uitsluiting leven

Selor maakt werk van gelijke kansen voor iedereen en zet zich daarom in voor personen in kansarmoede. Want wanneer zij een job vinden, hebben ze een grotere kans om uit die armoede te raken.

- Uitbouw van een screeningsprocedure voor de aanwerving van '**ervaringsdeskundigen in de armoede**', wat past binnen het kader van het Federaal Plan Armoedebestrijding.
- Selor stelt zelf ook een ervaringsdeskundige in de armoede en/ of sociale uitsluiting tewerk. Deze ervaringsdeskundige kan door iedereen die het moeilijker heeft geconsulteerd worden. Hij kan de personen indien nodig ook begeleiden.
- Aandacht voor duidelijke en heldere communicatie, waarbij de begrijpelijkheid van de informatie vooraf wordt gescreend.

Meer informatie over de initiatieven van Selor voor Personen in kansarmoede is beschikbaar op de [website van Selor](#).

Algemene acties

Los van gerichte acties voor specifieke doelgroepen, probeert Selor ook actief een beleid dat diversiteit stimuleert uit te dragen.

- Aanwezigheid op specifieke diversiteitsbeurzen
- Medewerking aan wetenschappelijke onderzoeken en thesissen

2. Ambtenaren

Naast sollicitanten is het bestaande ambtenarencorps een tweede grote doelgroep waarvoor specifieke initiatieven en sensibilisatiecampagnes worden opgezet.

Federaal netwerk diversiteit

Elke overheidsorganisatie heeft een diversiteitsverantwoordelijke. Deze personen zorgen voor een diversiteitsvriendelijke aanpak binnen eigen de organisatie, en implementeren diversiteitsacties. Deze verantwoordelijken verenigen zich in een netwerk dat jaarlijks een aantal keer samenkomt. De dag van de Federale diversiteit is een initiatief van dit netwerk.

Een voorbeeld van een actie vanuit het netwerk is de Federale Dag van de Diversiteit, die sinds 2013 wordt georganiseerd en waarvan de tweede editie plaatsvindt op 4 december 2014.

Netwerk Felink

Felink is een netwerk van de overheid dat in 2006 werd opgericht. Het doel is de vrouwen in de federale overheid te ondersteunen bij het uitbouwen van hun netwerk en bij hun persoonlijke ontplooiing en loopbaan.

Netwerk Federale Armoede-ambtenaren

Dit is een netwerk van ambtenaren die meewerken aan de realisatie van de acties vermeld in het Federaal Plan Armoedebestrijding.

Netwerk BCAPH -Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het Federale openbare ambt

De commissie, die werd ingesteld bij koninklijk besluit van 5 maart 2007, heeft als doel **verslag uit te brengen** aan de regering over de toestand van de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt en haar te **adviseren** over het beleid terzake. Ze staat ook in voor het **evalueren** van de inspanningen die de federale organisaties doen om de vastgelegde 3%-doelstelling voor de tewerkstelling van personen met een handicap te bereiken.

Acties

- **Sensibiliseren en informeren via diversiteitsopleidingen:** voor elke rekruterend instantie wordt door Selor een diversiteitsopleiding voorzien. Daarnaast wordt ook voor de personeelsleden van de overheid sensibilisatieopleidingen georganiseerd.
- **Geïndividualiseerde ondersteuning** voor diversiteitsverantwoordelijken die een plan diversiteit willen implementeren binnen hun organisatie.
- **Financiële ondersteuning diversiteitsprojecten:** jaarlijks lanceert de FOD P&O een oproep aan de federale organisaties om een diversiteitsproject in te dienen. Het gekozen project wordt financieel ondersteund door de FOD P&O.

Ondersteunend materiaal

De FOD P&O heeft een reeks handleidingen geschreven waarin concrete methodes, tips en tools om een diversiteitsbeleid te implementeren, worden aangeboden.

- De handleiding "**Een diversiteitsbeleid uitwerken**" stelt een methodologie voor met 6 opeenvolgende fasen en 10 praktische tools, om de diversiteitsverantwoordelijken en de HR-diensten die in hun organisatie een diversiteitsbeleid moeten implementeren, te helpen. Deze handleiding is beschikbaar op [de website van de FOD P&O](#).

http://www.fedweb.belgium.be/nl/publicaties/broch_po_diversiteit_metodologische_handleiding.jsp?referer=tcm:120-107620-64

- **Diversiteit en HR:** binnen- en buitenlandse goede praktijken. De gids is samengesteld uit fiches. Het is vooral een praktisch instrument met concreet advies en voorbeelden van acties die bij de overheid kunnen worden ondernomen. Deze handleiding is beschikbaar op [de website van de FOD P&O](#).

http://www.fedweb.belgium.be/nl/publicaties/broch_po_diversiteit_bestpractices_2010.jsp?referer=tcm:120-113682-64

- **Onthaal en integratie van een medewerker met een handicap of een chronische ziekte. Tips en contacten.** Deze gids geeft praktische tips en nuttige contacten voor een goed verloop van het onthaal en de integratie van een nieuwe medewerker met een handicap of een chronische ziekte. De gids is bestemd voor actoren die betrokken zijn bij het onthaal en de integratie van nieuwe medewerkers (directeurs, diensthoofden, P&O-stafdiensten, diversiteitsverantwoordelijken, ...). Deze brochure is beschikbaar op [de website van de FOD P&O](#).

http://www.fedweb.belgium.be/nl/publicaties/broch_po_diversiteit_onthaal_integratie_handicap.jsp?referer=tcm:120-112547-64

Het ondersteunend materiaal dat Selor ter beschikking stelt voor sollicitanten, kan ook dienen voor ambtenaren die al in dienst zijn van de federale overheid:

- Korte en overzichtelijke **infiches voor kandidaten met een handicap**
- Een **brochure over arbeidspostaanpassingen**, met als doel het informeren, begeleiden en ondersteunen van overheidsorganisaties bij het implementeren van arbeidspostaanpassingen. Deze brochure bevat zowel een handige leidraad, een overzicht van alle mogelijke subsidies die er bestaan (in Vlaanderen, Wallonië en Brussel) als een lijst van externe toeleiders/middenveldorganisaties die ondersteuning en begeleiding kunnen bieden.
- Het **belevings – en sensibilisatiespel Handiknap**

Al deze documenten en het spel zijn [hier beschikbaar op de website van Selor](#).

Contactpersonen

Contactpersonen Dag van de Diversiteit	Contactpersonen Diversiteitsbeleid Federale overheid
<p>Coördinatie Federale dag van de Diversiteit</p> <p>FOD P&O, Organisatie- en Personeelsontwikkeling</p> <ul style="list-style-type: none"> Nathalie Brisy nathalie.brisy@p-o.belgium.be 02/790 55 67 Christel Brouwers christel.brouwers@p-o.belgium.be 02/790 54 86 <p>Actie 'Patatified'</p> <ul style="list-style-type: none"> Pauline Tilmant (OFO) Pauline.tilmant@ofoifa.fgov.be 02/573 74 26 	<p>Stuurgroep Diversiteitsmanagement Federale overheid</p> <ul style="list-style-type: none"> Christine Daems, SBU Manager Screeningsmethodologie en diversiteits-management Christine.daems@selor.be – 02/788 67 30 Els Daems, Projectverantwoordelijke Diversiteit els.daems@selor.be - 02/788 66 78 <p>Federale Overheidsdienst Personeel & Organisatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ben Smeets, Directeur generaal a.i. Organisatie- en Personeelsontwikkeling ben.smeets@p-o.belgium.be - 02/790 53 20 Laurence Mortier, Attachée P&O, Organisatie- en Personeelsontwikkeling laurence.mortier@p-o.belgium.be - 02/790 54 68 <p>Diversiteitsbeleid van het OFO (Opleidingsinstituut van de federale overheid) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Véronique Durant, responsable Diversité IFA veronique.durant@ofoifa.fgov.be - 02/573 74 75