

ACTIEPLAN DIVERSITEIT VAN DE FEDERALE OVERHEIDSDIENST
BUITENLANDSE ZAKEN, BUITENLANDSE HANDEL EN
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING 2007-2008

Achtergrond

Reglementering

Diversiteitsplan voor het openbaar ambt en diversiteitscharter

Stand van zaken bij Buitenlandse Zaken

Acties:

- 1) Informatie en communicatie
- 2) Integratie en waardering
- 3) Aanwerving en selectie
- 4) Professionele en persoonlijke ontwikkeling van de ambtenaar

Hindernissen

Conclusies

Aanzet tot begripsomschrijving

Diversiteit betekent respect voor de verscheidenheid in gedrag, waarden, culturen, levensstijlen, competenties en ervaringen van elk lid van een groep (FOD P&O – overzicht actieplan 2005-2007 voor het bevorderen van de diversiteit).

Uit de verscheidenheid in herkomst, leeftijd, filosofische overtuiging, geslacht, enz. groeit een kracht waarmee de federale overheid rekening wenst te houden, zowel in haar omgang met de burgers als in haar organisatie- en HR-beheer.

(FOD P&O – overzicht actieplan 2005-2007 voor het bevorderen van de diversiteit).

De diversiteitsacties hebben ten doel aan iedereen, wie hij/zij ook is, gelijke kansen te geven op tewerkstelling, opleiding en loopbaanontwikkeling.

Achtergrond

Belangrijke reglementeringen

-Wet van 25 februari 2003 (B.S. van 17 maart 2003) ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (BS 17 maart 2003)

-Wetten van 10 mei 2007 (B.S. van 30 mei 2007) (4 wetten van dezelfde dag) ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

- Koninklijk besluit van 5 maart 2007 (B.S. van 16 maart 2007) tot organisatie van de werving van personen met een handicap in het federaal administratief openbaar ambt

-Verdrag van Rome van 25 maart 1957 – art 13 – bestrijding van elke vorm van discriminatie op grond van geslacht, etnische afstamming, godsdienst, overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, van kracht op 01/02/2003

-EEG-richtlijn van 10 februari 1975 – gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

- EEG-richtlijn van 9 februari 1976- het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

Diversiteitsplan voor het openbaar ambt en diversiteitscharter

De Minister van Ambtenarenzaken werkte een actieplan « voor het bevorderen van de diversiteit » 2005-2007 uit. Het is de bedoeling erover te waken dat de overheidsadministratie het goede voorbeeld geeft bij het bevorderen van gelijke kansen en bij de strijd tegen discriminatie. Ze moet de kleurrijke samenstelling van de maatschappij weerspiegelen waarin we leven.

Gesterkt door deze wil werd een diversiteitscharter uitgewerkt dat de voorzitters van alle FODs en PODs (programmatorische overheidsdiensten), wetenschappelijke instellingen en organisaties van openbaar nut op 28 maart 2006 ondertekenden.

Stand van zaken bij de FOD Buitenlandse Zaken

Onze federale overheidsdienst telde op 31 december 2006 3.478 ambtenaren in alle carrières.

In de binnencarrière :

	Niveau A		Niveau B		NIVEAU C		NIVEAU D	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Contractuelen	47	67	14	34	34	87	63	139
Statutairen	164	107	13	40	68	121	47	112
Personen van vreemde origine	0	0	0	0	1	1	1	3

In de binnencarrière zijn er op basis van de bestaande reglementering (K.B. van 11 augustus 1972) 11 mannen en 5 vrouwen met een **handicap**, allemaal statutaire personeelsleden.

In de dienst buitenlandse carrière :

	Mannen	Vrouwen
Diplomaten	355	55
Consuls	124	59
Attachés ontwikkelings- samenwerking	55	7

Managementfuncties :

Deze functies in de stafdirecties en algemene directies worden waargenomen door 12 mannelijke personeelsleden.

Acties :

De stafdirectie personeel en organisatie heeft de diversiteit in het managementplan opgenomen.

In de komen jaren neemt onze FOD maatregelen met het oog op een grotere diversiteit.

1) Inzake informatie en communicatie :

Wat er al bestaat:

Op diplomonet heeft de dienst diversiteit sinds kort een eigen sharepoint waar de ambtenaren informatie kunnen vinden over de diversiteitsacties van het openbaar ambt en van onze FOD, voor nieuws over lopende en geplande acties en links inzake diversiteit.

De contactpersoon is Karin Wynant-Egmont II-bureau 406- tel : 02 501 36 22

Het vademecum werd bijgewerkt en bevat een rubriek « diversiteit » met de gegevens van de contactpersoon en met informatie over de lopende en geplande acties.

Onze website kreeg het label « anysurfer » en is toegankelijk voor slechtzienden en blinden.

Wat er te doen staat:

Nagaan of ons actieplan kan worden verspreid via de **website** van de FOD.

Het **diversiteitscharter** wordt geafficheerd op plaatsen waar ambtenaren en burgers veel komen. Het is de bedoeling dat iedereen kennis neemt van het charter en tracht zich eraan te houden.

Binnenkort volgt een sensibiliseringsactie om de ruimere instroom van vrouwen aan te moedigen voor functies als diplomate, consul of attachée ontwikkelingssamenwerking.

Wat betreft de diplomatieke examens werd er samen gezeten met de diensten van Selor om deze proeven aan te passen. Aanleiding was ondermeer de sterke gerichtheid op juridisch technisch vlak, waaruit bleek dat de slaagkans groter was voor net afgestudeerden. De aangepaste proef is eerder managementgericht : analyseren, consulteren, interpreteren en commentariëren zijn hier de aandachtspunten.

Resultaten eerste proef, voorselectie :

	Nederlandstalig		Franstalig	
Ingeschreven	900		1100	
Uitgenodigd	Mannen 475	Vrouwen 275	Mannen 327	Vrouwen 249
Deelgenomen	Mannen 364	Vrouwen 222	Mannen 255	Vrouwen 183
Geslaagd	Mannen 159	Vrouwen 115	Mannen 103	Vrouwen 81

In april, mei 2008 start een **affichecampagne** in alle Belgische universiteiten om de studentes warm te maken voor de volgende wervingen voor de buitencarrière. In een mail betreft sensibilisering aan alle rectoren wordt hun toestemming en steun gevraagd.

De wervingsdatum zal worden bekendgemaakt in alle studentenkranten, op de jobsites van de universiteiten, maar ook op de diversiteitspagina van diplomonet en de website van de FOD Buitenlandse Zaken om ook aan reeds aangeworven ambtenaressen de kans te geven zich kandidaat te stellen, indien ze dit wensen. Bovendien willen we aanwezig zijn op de jobdagen van de universiteiten om de diplomatieke loopbaan bij vrouwen te promoten.

In onze administratie hebben sommige ambtenaren geregeld contact met de burger.

Om een openbare dienstverlening te kunnen bieden die rekening houdt met het multiculturele karakter van de samenleving, wordt aan deze ambtenaren een opleiding voorgesteld in samenwerking met hun hiërarchie. De deelnemers worden in de problematiek ingeleid en leren hun vooroordelen opzij te zetten en met een open ingesteldheid met diversiteit om te gaan. Hierbij is de steun en de goedkeuring van de dienstverantwoordelijken uiteraard van belang en wenselijk.

2) Inzake integratie en waardering:

Wat er al bestaat:

Bij elke indiensttreding onthaalt een hiertoe aangewezen ambtenaar van de dienst P&O2 (centrale personeelsadministratie) de nieuwe medewerker. De aanpak verschilt in de praktijk en is niet uniform.

Wat er te doen staat :

Het zou interessant zijn om in het arbeidsreglement een rubriek diversiteit op te nemen en alle ambtenaren in te lichten over hun rechten en plichten in verband met de eerbiediging van de diversiteit op het werk en in de omgang met de burger.

Bijzondere aandacht kan worden besteed aan een gericht onthaal dat de snelle integratie van de nieuwe medewerker bevordert. Het zou nuttig zijn eenvormige onthaalprocedures voor alle nieuwe medewerkers in te voeren.

Na het onthaal door de P&O-ambtenaar wordt de nieuwe medewerker door zijn diensthoofd begeleid.

3) Inzake aanwerving en selectie

Wat er al bestaat

Werkaanbiedingen:

De vermelding m/v (man/vrouw) staat al in alle werkaanbiedingen.

Selectie:

Elke jury is samengesteld uit vertegenwoordigers van de aanwervende dienst. Het gaat hoofdzakelijk om mannen.

De voorzitter van de jury volgt een permanente opleiding inzake diversiteit.

Wat er te doen staat:

Voor de werkaanbiedingen :

Het is verplicht in alle werkaanbiedingen te vermelden dat de functie openstaat voor iedereen, dat wij een beleid van gelijke kansen voeren, dat redelijke schikkingen voor personen met een handicap kunnen worden getroffen.

Bij het opstellen van de profielen dient rekening te worden gehouden met het diversiteitsaspect.

Selectie:

Personen die geregeld in een jury zetelen, zouden een opleiding inzake diversiteit kunnen volgen en leren de kandidaat enkel op grond van zijn vaardigheden te beoordelen en niet op grond van zijn uiterlijk.

Er moeten meer vrouwen in de jury's zetelen. Het streefdoel is een gelijke verdeling en zelfs een vrouw als voorzitter.

De vragen die aan de kandidaten worden gesteld, kunnen onder mannelijke en vrouwelijke collega's worden afgesproken.

Het is wenselijk neutrale bewoordingen te gebruiken in de functiebeschrijvingen.

Er wordt nagegaan of het haalbaar is vrouwelijke functiebenamingen te vermelden in alle documenten en publicaties voor de ambtenaren (telefoongids, vademecum, arbeidsreglement). Naar gelang van de uitslag wordt een voorstel in die zin geformuleerd.

De aandacht van de personeelsverantwoordelijken wordt gevestigd op het in dienst nemen van mannen en vrouwen met een handicap, en dit op alle functieniveaus. De Minister van Ambtenarenzaken verplicht de administraties namelijk om personen met een handicap in dienst te nemen. Tegen 2010 moet een quotum van 3% bereikt zijn.

Bij de indienstneming van een persoon met een handicap moeten de inrichting van de werkplaats en de werkomstandigheden worden onderzocht en in de praktijk getest.

De FOD P&O en de diversiteitscel onderzoeken de mogelijkheid om op vrijwillige basis de personen met een handicap die reeds in dienst zijn, te tellen.

De verantwoordelijken van de dienst interne preventie en bescherming en de huidige medewerkers met een handicap maken samen een stand van zaken op inzake de toegankelijkheid van de gebouwen, lokalen en voorzieningen (toiletten, trappen, draaideur of draaikruis...).

4) Professionele en persoonlijke ontwikkeling van de ambtenaar:

Wat er te doen staat :

In het streven naar een grotere gelijkheid en een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen, moeten de vrouwelijke contractuele medewerkers worden aangemoedigd zich in te schrijven voor de examens voor een statutaire functie en om deel te nemen aan wervingen voor niveau A, managementopleidingen bij het OFO te volgen en zich voor deze functies kandidaat te stellen.

Mannen en vrouwen met een handicap moeten eveneens worden aangemoedigd zich voor examens en opleidingen in te schrijven en op te klimmen op de carrière ladder, temeer omdat OFO en Selor aan mensen met een handicap een aangepaste begeleiding en omgeving aanbieden die hen gelijke toegang en kansen op slagen geven.

Hindernissen:

De volledige uitvoering van dit actieplan kan worden afgeremd en op belemmeringen of verzet stuiten.

Het plan kan worden afgeremd door het gebrek aan een duidelijke en eenvormige definitie van het begrip persoon van vreemde origine.

In dat geval voeren wij dit luik niet prioritair uit.

Voorts moet er worden gewacht op een voorstel van de FOD P&O in verband met de telling op vrijwillige basis van personen met een handicap die reeds in dienst zijn.

In het departement kan dit plan worden afgeremd door het gebrek aan steun en medewerking van de dienstverantwoordelijken dan wel door een gebrek aan motivatie of belangstelling van bepaalde ambtenaren voor de voorgestelde opleidingen.

Een grotere belemmering kan de nodige mentaliteitswijziging zijn, de moeilijkheid zich aan te passen aan de nieuwe mentaliteit die de wetgever voorschrijft om

vrouwen een ruimere toegang te geven tot een overwegend mannelijke omgeving.

Conclusies

De goede uitvoering van deze acties vereist de deelname en de doeltreffende steun van de verantwoordelijken en de hiërarchie. Diversiteit gaat iedereen aan, iedereen zal zich elke dag moeten inzetten voor een respectvolle omgang met elkaar.