



Charte de la Diversité de l'Administration fédérale

Contexte

La société belge est très diversifiée: femmes et hommes, francophones, néerlandophones et germanophones, jeunes et moins jeunes, personnes de nationalité ou d'origine étrangère ou non, personnes valides et moins valides, personnes de convictions religieuses et idéologiques différentes, ... Cette diversité représente une grande richesse pour notre société. Afin de servir les citoyens de façon optimale, l'Administration fédérale se doit de prendre en compte une telle diversité. C'est pourquoi elle veut refléter la société plurielle qu'elle sert.

La Charte fédérale de la Diversité est un message fort d'ouverture sur le monde et d'engagement en faveur de l'égalité des chances et de la diversité au sein de l'Administration fédérale.

LES SIGNATAIRES DE LA CHARTE FÉDÉRALE DE LA DIVERSITÉ S'ENGAGENT À:

1. Exclure toute forme de discrimination fondée notamment sur le sexe, la prétendue race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, la langue, la conviction religieuse ou philosophique, la fortune, la naissance, un handicap ou une caractéristique physique, l'état de santé actuel ou futur, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil ou la situation familiale, ainsi qu'à respecter et promouvoir l'application de ce principe de non-discrimination tant dans les relations avec les citoyens qu'à tous les niveaux de l'organisation.
2. Veiller à refléter au mieux la diversité de la société belge dans leur effectif du personnel à tous les niveaux et à garantir à cet effet l'égalité des chances à chaque étape de la carrière des collaborateurs et dans les multiples domaines de la gestion des ressources humaines: le recrutement, la formation, le développement des compétences et l'évolution de la carrière.
3. Mettre en œuvre une politique des ressources humaines moderne dans laquelle chacun se sent apprécié pour ses mérites et a la possibilité de développer ses compétences tout au long de sa carrière. Promouvoir un environnement où la diversité est considérée comme une source d'enrichissement, d'innovation, de créativité, et permettre ainsi d'accroître la qualité des services rendus aux citoyens.

Handvest Diversiteit van de federale overheid

Context

De Belgische samenleving kent een grote verscheidenheid: vrouwen en mannen, Nederlandstaligen, Franstaligen en Duitstaligen, jongeren en ouderen, personen met al dan niet een andere nationaliteit of van vreemde origine, valide en mindervalide personen, mensen met verschillende religieuze en ideologische opvattingen, ... Deze diversiteit betekent een grote rijkdom voor onze samenleving. Om de burgers optimaal te dienen, wil de federale overheid rekening houden met die verscheidenheid en in haar diensten een afspiegeling van deze veelzijdige samenleving zijn.

Het Federaal Handvest van de Diversiteit wil dan ook een krachtige boodschap uitdragen van openheid en van inzet ten voordele van gelijke kansen en diversiteit binnen de federale overheid.

DE ONDERTEKENAARS VAN DIT FEDERAAL HANDVEST VAN DE DIVERSITEIT VERBINDEN ZICH ERTOE

1. Geen enkele vorm van discriminatie te dulden, meer bepaald op grond van geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, etnische of sociale afkomst, taal, godsdienstige of filosofische overtuiging, bezit, geboorte, een handicap of een lichamelijk kenmerk, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand of gezinstoestand; en dit principe van non-discriminatie op alle niveaus van de organisatie en in de relaties met de burgers na te leven en de toepassing ervan te bevorderen.
2. Erop toe te zien dat de diversiteit van de Belgische samenleving in hun personeelsbestand zo goed mogelijk wordt weerspiegeld op alle niveaus, en daartoe gelijke kansen te garanderen in de verschillende fasen van de loopbaan van de medewerkers en in de verschillende domeinen van het human resourcesbeleid: de aanwerving, de opleiding, de ontwikkeling van de competenties en de loopbaanplanning.
3. Een modern personeelsbeleid te voeren waarin elkeen zich gewaardeerd voelt voor zijn verdiensten en zijn competenties kan ontwikkelen in de verschillende fasen van zijn loopbaan; en zo een omgeving te creëren waar diversiteit wordt beschouwd als een bron van verrijking, vernieuwing en creativiteit om een betere dienstverlening aan de burgers te garanderen.

4. Communiquer à leurs collaborateurs l'engagement en faveur de la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de diversité et les informer des résultats des actions menées.

5. Sensibiliser et former les collaborateurs chargés de la gestion des ressources humaines aux enjeux et à la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de diversité

6. Concrétiser une politique de diversité au sein de leur propre organisation, en prêtant une attention spécifique à l'égalité entre hommes et femmes et à l'égalité des chances pour les personnes handicapées et pour les personnes d'origine étrangère, compte tenu de la spécificité de leur organisation, et toujours dans l'optique de promouvoir la diversité.

Bruxelles le 1^{er} octobre 2011.

4. Het engagement tot de uitvoering van een gelijkheids- en diversiteitsbeleid aan hun medewerkers te communiceren en hen informatie te verschaffen over de resultaten van de gevoerde act

5. Medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het humanresourcesbeleid, te sensibiliseren en op te leiden met betrekking tot het belang en de uitvoering van een gelijkheids- en diversiteitsbeleid.

6. Een diversiteitsbeleid te concretiseren binnen de eigen organisatie, met een specifieke aandacht voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de gelijke kansen voor personen met een handicap en voor personen van vreemde afkomst, rekening houdend met de eigenheid van die organisatie, maar steeds met de doelstelling de diversiteit te bevorderen.

Brussel, 1 oktober 2011.

(sig. – get.) Gil HOUINS,

Administrateur délégué Gedelegeerd Bestuurder