

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. Het engagement tot de uitvoering van een gelijkekansen- en diversiteitsbeleid aan hun medewerkers te communiceren en hen informatie te verschaffen over de resultaten van de gevoerde acties.
5. Medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het humanresourcesbeleid, te sensibiliseren en op te leiden met betrekking tot het belang en de uitvoering van een gelijkekansen- 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.