

SELOR
BUREAU DE SELECTION DE L'ADMINISTRATION FEDERALE

Recrutement. — Résultat

[2013/207363]

**Sélection comparative d'un(e) infirmier(e)
 (expert technique pénitentiaire), néerlandophones**

La sélection comparative d'un(e) infirmier(ère) (expert technique pénitentiaire) (niveau B), néerlandophones, pour les établissements correctionnels du SPF Justice (ANG13156) a été clôturée le 23 décembre 2013.

Le nombre de lauréat(e)s s'élève à 10.

SELOR
SELECTIEBUREAU VAN DE FEDERALE OVERHEID

Werving. — Uitslag

[2013/207363]

**Vergelijkende selectie van Nederlandstalige verpleegkundige
 (penitentiair technisch deskundige)**

De vergelijkende selectie van Nederlandstalige verpleegkundige (penitentiair technisch deskundige) (m/v) (niveau B) voor de penitentiaire instellingen van de FOD Justitie (ANG13156) werd afgesloten op 23 december 2013.

Er zijn 10 geslaagden.

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C - 2013/00804]

19 JUILLET 2013. — Circulaire ministérielle GPI 74. — La promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des services de police. — Traduction allemande

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de la circulaire GPI 74 du Ministre de l'Intérieur du 19 juillet 2013 concernant la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des services de police (*Moniteur belge* du 29 août 2013).

Cette traduction a été établie par le Service central de traduction allemande à Malmedy.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2013/00804]

19 JULI 2013. — Ministeriële omzendbrief GPI 74. — De bevordering van de gelijke kansen van mannen en vrouwen binnen de politiediensten. — Duitse vertaling

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van de omzendbrief GPI 74 van de Minister van Binnenlandse Zaken van 19 juli 2013 betreffende de bevordering van de gelijke kansen van mannen en vrouwen binnen de politiediensten (*Belgisch Staatsblad* van 29 augustus 2013).

Deze vertaling is opgemaakt door de Centrale Dienst voor Duitse vertaling in Malmedy.

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

[C - 2013/00804]

19. JULI 2013 — Ministerielles Rundschreiben GPI 74. — Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in den Polizeidiensten. — Deutsche Übersetzung

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung des Ministeriellen Rundschreibens GPI 74 des Ministers des Innern vom 19. Juli 2013 über die Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in den Polizeidiensten.

Diese Übersetzung ist von der Zentralen Dienststelle für Deutsche Übersetzungen in Malmedy erstellt worden.

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

**19. JULI 2013 — Ministerielles Rundschreiben GPI 74
 Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in den Polizeidiensten**

An die Frauen und Herren Bürgermeister

An die Frauen und Herren Vorsitzenden der Polizeikollegien

An die Frauen und Herren Korpschefs der lokalen Polizei

An die Frauen und Herren Direktoren der Polizeiakademien und Polizeischulen

An die Frau Generalkommissarin der föderalen Polizei

An den Herrn Generalinspektor der Generalinspektion der föderalen und der lokalen Polizei

An die Herren Generaldirektoren der föderalen Polizei

An die Frauen und Herren Direktoren der föderalen Polizei

An den Herrn Vorsitzenden des Ständigen Ausschusses für die lokale Polizei

An den Herrn Vorsitzenden der Kommission für Berufspflichten

An den Herrn Vorsitzenden des föderalen Polizeirats

An den Herrn Vorsitzenden des Bürgermeisterbeirats

Zur Information:

An den Herrn Generaldirektor des Administrativen und Technischen Sekretariats

An den Herrn Generaldirektor der Generaldirektion Sicherheit und Vorbeugung

Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin, sehr geehrter Herr Bürgermeister,

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrter Herr Vorsitzender,

Sehr geehrte Frau Korpschefin, sehr geehrter Herr Korpschef,

Sehr geehrte Frau Direktorin, sehr geehrter Herr Direktor der Polizeiakademie beziehungsweise der Polizeischule,

Sehr geehrte Frau Generalkommissarin,
Sehr geehrter Herr Generalinspektor,
Sehr geehrter Herr Generaldirektor,
Sehr geehrte Frau Direktorin, sehr geehrter Herr Direktor,
Sehr geehrte Damen und Herren,

I. Einleitung

Am 7. März 2012 hat im Senat ein Seminar zum Thema "Frauen bei der Polizei" stattgefunden. Dabei wurde des Öfteren zur Sprache gebracht, dass Frauen in ihrer Laufbahn bei der Polizei auf verschiedene Hindernisse stoßen und dass die Anzahl Frauen in verantwortungsvollen Funktionen immer noch recht klein ist, trotz der vielen Bemühungen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen.

In dem Bestreben, die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen zu fördern und auf dieser Ebene ein Gleichgewicht zu erreichen, habe ich beschlossen, innerhalb der Polizei eine Taskforce "Gender" einzurichten. Diese Taskforce wurde beauftragt, Maßnahmen mit drei Schwerpunkten vorzuschlagen:

- Unterstützung der beruflichen Laufbahn von Frauen im Allgemeinen und künftigen weiblichen Führungskräften im Besonderen,
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben,
- Implementierung des Gender-Mainstreamings und des Gender-Budgetings (gemäß dem Gesetz vom 12. Januar 2007 zur Kontrolle der Umsetzung der Resolutionen der Weltfrauenkonferenz im September 1995 in Peking und über die Integration der Gender-Dimension in alle Leitlinien der föderalen Politik, *Belgisches Staatsblatt* vom 13. Februar 2007).

Die von der Taskforce vorgeschlagenen Maßnahmen sind zu einem dynamischen Aktionsplan gebündelt worden, der mit der Zeit und je nach konkreten Umständen ergänzt werden soll.

Ich erwarte, dass alle Dienste der föderalen Polizei und alle Korpschefs der lokalen Polizei an der Ausführung dieses Aktionsplans (siehe Anlage) mitwirken.

Ich zähle darauf, dass jede(r) Einzelne sich ungeachtet der jeweiligen Rangstufe und im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten einbringt, um diesen Aktionsplan umzusetzen.

Der Aktionsplan sieht unter anderem vor, dass eine Reihe von Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen mit Bezug auf das Statut angepasst werden. In Erwartung dieser Anpassungen erteile ich mit vorliegendem Rundschreiben bereits einige Richtlinien. Diese Richtlinien sind so lange anwendbar, bis die erforderlichen Anpassungen der statutarischen Bestimmungen in Kraft treten.

II. Richtlinien

Mit Ausnahme der Fälle, in denen statutarische Texte dies derzeit nicht zulassen, verlange ich, dass in den Polizeidiensten und externen Organen die Kommissionen (Kommission für Berufspflichten, Prüfungsberatungskommission, Bewertungskommission,...), Räte, Ausschüsse (Auswahlausschuss, Direktionsausschuss, Prüfungsausschuss,...), nationalen Arbeitsgruppen usw. so mit Personen beiderlei Geschlechts besetzt werden, dass mindestens ein Drittel der Mitglieder dem jeweils anderen Geschlecht angehören, ohne das Kriterium der Kompetenz zu vernachlässigen.

Auch Behörden, die Personen für eine Bestellung in diese Organe vorschlagen, müssen diese Grundsätze beachten.

In diesem Zusammenhang:

- wird in jedem Polizeikorps (Polizeizone und föderale Polizei) der Aufgabenbereich "Koordinierung in Sachen Gender-Mainstreaming" geschaffen, der auf den Grundsätzen des im öffentlichen Dienst anwendbaren Königlichen Erlasses vom 26. Januar 2010 (1) fußt. Dieser Aufgabenbereich dient dazu, den Begriff "Gender" in jeglichen Entscheidungsprozess einzubeziehen und die Umsetzung in der Praxis zu überprüfen. Er wird insbesondere eine Überprüfung der Regelung der derzeitigen und künftigen Abläufe (unter anderem Anwerbung, Mobilität,...) umfassen,
- werden alle Personalmitglieder der integrierten Polizei eine individuelle Charta der Vielfalt und Chancengleichheit unterzeichnen und werden die Generalkommissarin und jeder Korpschef der lokalen Polizei die Charta der Vielfalt und Chancengleichheit für das Management unterzeichnen.

Ich fordere die Mandatsinhaber auf, in ihrem kommenden Auftragsbrief einen Punkt der Vielfalt und Chancengleichheit zu widmen.

Zudem ist für die Ausarbeitung einer Gender-Politik eine klare und genaue Übersicht über die Lage erforderlich. Wichtig ist hierbei die Übermittlung von Statistiken. Daher wird jeder Korpschef der lokalen Polizei dem Dienst "Unterstützung der Polizeipolitik" der Generaldirektion der Unterstützung und der Verwaltung der föderalen Polizei anhand eines morphologischen Fragebogens alle statistischen Daten übermitteln, die darin nach Geschlecht aufzuschlüsseln sind.

Vorher muss jede Polizeizone in ihrem Registrierungssystem alle Daten nach Geschlecht unterscheiden.

Schließlich werde ich mich jedes Jahr über die Maßnahmen informieren, die zur Verwirklichung des vorerwähnten Aktionsplans getroffen werden.

(1) Königlicher Erlass vom 26. Januar 2010 zur Festlegung der Zusammensetzung, der Aufträge und der Arbeitsweise einer interministeriellen Koordinierungsgruppe sowie des Niveaus der Mindestqualifikationen der Mitglieder dieser Gruppe in Ausführung von Artikel 8 des Gesetzes vom 12. Januar 2007 zur Kontrolle der Umsetzung der Resolutionen der Weltfrauenkonferenz im September 1995 in Peking und über die Integration der Gender-Dimension in alle Leitlinien der föderalen Politik (*Belgisches Staatsblatt* vom 8. Februar 2010).

Die Vizepremierministerin und Ministerin des Innern und der Chancengleichheit
Frau J. MILQUET

**Anlage zum Ministeriellen Rundschreiben GPI 74 vom 19. Juli 2013
Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in den Polizeidiensten**

Gender-Aktionsplan

Beschreibung des Problems	Vorgeschlagene Maßnahme	Schwerpunkt			Planung	Leitung
		1	2	3		
Fehlende Daten und Statistiken, die eine Durchleuchtung der Lage und somit die Entwicklung einer Politik ermöglichen.	<p>Ausarbeitung eines <u>Instruments der Gender-Statistik</u> für alle quantitativen Daten in Bezug auf die Situation der Frauen des Einsatzkaders und des Verwaltungs- und Logistikkaders der integrierten Polizei (Verteilung, Dienstgrad, Ausbildungen, ...).</p> <p>Zu verwendende Quellen: Persepolis (föderale Polizei) und morphologischer Fragebogen (lokale Polizei).</p>	X	X	X	Ende Mai 2013	DSID
Mentalität noch zu wenig gender-orientiert. Fehlende Sensibilisierung.	<p>1. Anpassung der derzeitigen <u>Charta der Vielfalt und Chancengleichheit</u> durch stärkere Betonung des Genders und Verbreitung dieser Charta innerhalb der lokalen Polizei.</p> <p>Ausarbeitung von 2 Charten der Vielfalt und Chancengleichheit: eine für das Management und eine für die Personalmitglieder der integrierten Polizei.</p> <p>2. Entwicklung einer <u>Sensibilisierungs- und Informationskampagne</u>, bei der schriftliche und interaktive Aktionen kombiniert werden.</p>	X	X	X	2. Halbjahr 2013	DSID
		X	X	X	Ab März 2013 (in Verbindung mit dem internationalen Frauentag)	DSID

Gender-Aktionsplan

Beschreibung des Problems	Vorgeschlagene Maßnahme	Schwerpunkt			Planung	Leitung
		1	2	3		
<p>Unzureichende Vertretung von Frauen in den verschiedenen Auswahl- und Prüfungskommissionen wegen rechtlicher Hindernisse.</p> <p>Diese Hindernisse können durch eine Anpassung des Statuts beseitigt werden.</p>	<p>Vorgeschlagene Maßnahme</p> <p>1. An erster Stelle und in Erwartung einer Anpassung des Statuts wird ein <u>Ministerielles Rundschreiben</u> ausgearbeitet, in dem vorgesehen wird, dass jede Kommission mit Personen beider Geschlechter zusammengesetzt sein muss, mit dem Ziel, dass mindestens ein Drittel der Mitglieder dem jeweils anderen Geschlecht angehören.</p> <p>Hiervon wären betroffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kommissionen zur Auswahl und Prüfung von Mandatsinhabern - verschiedene externe und interne Auswahlkommissionen für alle Personalkategorien - Prüfungsausschüsse und Prüfungsberatungskommissionen für alle Personalkategorien - Prüfungsausschuss und -kommission im Rahmen des Direktionsbrevets - Nationale Auswahlkommission für Offiziere - Kommission für Berufspflichten - Cepol-Prüfungsausschüsse <p>N.B.: Diese Bestimmung darf nicht im Widerspruch zu derzeitigen Gesetzesbestimmungen stehen, um spätere Beschwerden zu vermeiden. Das Kriterium der Kompetenz ist entscheidend bei der Wahl der Mitglieder der verschiedenen Kommissionen.</p> <p>2. An zweiter Stelle müssen die Richtlinien des Ministeriellen Rundschreibens über die Vertretung von Frauen in den verschiedenen Kommissionen <u>in statutarische Bestimmungen</u> umgesetzt werden.</p>	X		X	Juli 2013	DSJ
<p>Unzureichende Vertretung von Frauen in den nationalen Arbeitsgruppen.</p>	<p>In das vorerwähnte Ministerielle Rundschreiben ist eine Bestimmung über das Prinzip der Vertretung beider Geschlechter und das Ein-Drittel-Prinzip in den nationalen Arbeitsgruppen einzufügen.</p> <p>Das Kriterium der Kompetenz ist entscheidend bei der Wahl der Mitglieder der Arbeitsgruppen.</p>	X		X	Ab Juli 2013	DSJ
				X	Juli 2013	DSJ

Gender-Aktionsplan

Beschreibung des Problems	Vorgeschlagene Maßnahme	Schwerpunkt			Planung	Leitung
		1	2	3		
Im Gegensatz zu der Praxis im öffentlichen Dienst wird die Gender-Komponente bei strategischen Entscheidungen nicht systematisch berücksichtigt.	<p>1. An erster Stelle und in Erwartung der neuen Gesetzesbestimmungen muss in das vorerwähnte <u>Ministerielle Rundschreiben</u> eine Bestimmung über die Schaffung eines Aufgabenbereichs "Koordination in Sachen Gender-Mainstreaming" eingefügt werden, die auf den Grundsätzen des im öffentlichen Dienst anwendbaren KE vom 26. Januar 2010 fußt. Dieser Aufgabenbereich wird insbesondere eine Überprüfung der Regelung der derzeitigen und künftigen Abläufe (Beispiele: Anwerbung, Mobilität, Einführung eines "Gender-Tests" für jeden öffentlichen Auftrag, ...) umfassen.</p> <p>Dieser Aufgabenbereich ist sowohl in der föderalen als auch in der lokalen Polizei vorzusehen.</p> <p>2. An zweiter Stelle muss die im Ministeriellen Rundschreiben über das Gender-Mainstreaming vorgesehene Richtlinie in einen <u>Gesetzestext</u> umgewandelt werden.</p>			X	Juli 2013	DSJ
Das Karrieremanagement wird oft durch die Arbeitsmodalitäten gebremst.	Erstellung einer Richtlinie über die <u>Telearbeit</u> .		X		April 2013	DSP
Unzureichende Betreuungsinstrumente, die High Potentials eine Weiterentwicklung ermöglichen.	<p>1. Im Mai 2012 ist ein Pilotprojekt in Sachen Mentoring höherer Offiziere gestartet worden. Später wird es die Möglichkeit geben, dieses Projekt auf andere Personalkategorien auszuweiten. Ergebnisse erwartet für Ende 2012.</p> <p>2. Danach wird das Projekt "Mentoring" durch eine zweite Komponente ergänzt: "Detektion", bei der der Gender-Aspekt und künftig, je nach Mitteln, der Aufgabenbereich "Coaching" zu berücksichtigen sind.</p>	X			Ende 2012-2013	DGS
		X			Ende 2013	DGS

Gender-Aktionsplan

Beschreibung des Problems	Vorgeschlagene Maßnahme	Schwerpunkt			Planung	Leitung
		1	2	3		
Die Mitglieder der externen und internen Auswahlkommissionen haben nicht immer eine Gender-Mentalität (Beispiel von Fragen: "Möchten Sie einmal Kinder haben? ...").	Einführung des Konzepts der Nichtdiskriminierung (Integration der Gender-Dimension) in die bestehenden Ausbildungsmodule in Sachen Gesprächsführung, und zwar in Zusammenarbeit mit dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern (Bewertung bzw. Endbewertung, Teilnahme am Prüfungsausschuss, ...). Aktualisierung der Broschüre der DSR über die Auswahlgespräche und Entwicklung einer Checkliste mit Bezug auf das Gender. Verteilung dieser Checkliste unter die lokalen Zonen.		X		Ab Februar 2013 2. Halbjahr 2013	IEFH, DSE, Projekt "Lern-organisation" DSR
Schwierigkeit, die genauen Gründe auszumachen, warum weibliche Personalmitglieder der Polizei sich Beförderungen verweigern.	Durchführung einer Umfrage bei allen Kategorien des weiblichen Personals zwecks Erkennung der Ursachen und Faktoren, die dieses Personal dazu bringen, nicht an Beförderungen teilzunehmen.	X			Ab September 2013	DSID (PBO)
Die derzeitige Organisation des Direktionsbrevets brems die Teilnahme weiblicher Personalmitglieder.	1. Bewertung der derzeitigen Regelung des Direktionsbrevets durch die föderale Polizei in Absprache mit dem SALP unter Einbeziehung folgender Elemente: - Anpassung der Übernachtungspflicht, - Möglichkeit, von zeitlich gestreckten Modulen und Praktika, Zeitguthaben usw. Gebrauch zu machen, - Bewertung der Prüfungsperiode 2012 durch die Teilnehmer, - ... 2. Durchführung von Sensibilisierungskampagnen, um weibliche Kandidaten für ein Direktionsbrevet zu gewinnen.	X	X		Ende 2013	DSR
Fehlende weibliche Vertreter im SALP.	Überarbeitung der Regeln für die Bestellung von Mitgliedern des SALP, sodass beide Geschlechter im SALP vertreten sind.	X	X		Jährlich ab 2013	DSID SALP

Gender-Aktionsplan

Beschreibung des Problems	Vorgeschlagene Maßnahme	Schwerpunkt			Planung	Leitung
		1	2	3		
Anwerbung	<p>1. Screening der Auswahlprüfungen und Formulierung von Anpassungsvorschlägen, um zu gewährleisten, dass diese Prüfungen geschlechtsneutral sind.</p> <p>2. Screening der Anwerbungskampagnen.</p> <p>Zusammenarbeit mit dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern (Unterstützung).</p>			X	2012-2013	DSR
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Analyse der Anwendung der 4/5-Regelung im Hinblick auf eine größere Flexibilität der Arbeitszeit.		X		2013	DSID
Mentalität/Bewertung	<p>1. Berücksichtigung der Fähigkeit, Vielfalt und Chancengleichheit im Profil künftiger Mandatsinhaber zu verwirklichen (Anpassung der Gesetzesbestimmungen).</p> <p>2. Integrierung der Vielfalt und Chancengleichheit in den kommenden Auftragsbrief der Mandatsinhaber.</p>				ab 2013 Juli 2013	DSJ Vgl. Art. VII.III.39 RSPol
Gender-Mainstreaming	Screening der Gender-Dimension in der Politik in Sachen Ausbildung und in der Politik in Bezug auf Gewalt.			X	2012-2014	DSE, DGJ