



GEMEENSCHAPPELIJK JAARLIJKS ACTIEPLAN 2022

Dit plan illustreert acties voor 2022 i.h.k.v. het strategisch meerjarenplan 2021-2024. De strategische doelstellingen ervan zijn in lijn met de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de VN op het vlak van diversiteit en inclusie, die ook gekend staan als de 'Sustainable Development Goals' (afgekort: SDG). We denken daarbij in het bijzonder aan doelstellingen nr. 5 Gendergelijkheid ('Gender Equality') en nr. 10 Ongelijkheden beperken ('Reduced Inequalities').

Dit operationeel plan is een aanvulling op de lopende thematische federale plannen, en past in een algemene logica met inclusie als doel voor de federale overheid. Het is geïnspireerd op de rol van katalysator van FOD BOSA en van zijn transversale ondersteuning aan het federaal landschap, in het bijzonder dankzij de gezamenlijke actie met het federaal netwerk diversiteit. Het past in [de waarden eigen aan de federale overheid](#), met name:

- de overheid moet klantgericht zijn
- de overheid moet verantwoordelijk, efficiënt en resultaatgericht zijn
- de overheid moet een aantrekkelijke, dynamische en innoverende werkgever zijn

Dit actieplan 2022 is specifiek bedoeld om volgende doelgroepen te informeren en te betrekken

- de managers (in het bijzonder in HR)
- de ambtenaren
- de huidige en toekomstige sollicitanten

STRATEGISCHE DOELSTELLING 1

Bij alle ambtenaren draagvlak creëren voor de gemeenschappelijke waarden van de federale overheid inzake diversiteit en inclusie

Operationele doelstelling 1.1

Collectief optreden door het (beter) bundelen van middelen, krachten en talenten.

- 1.1.1. De thematische groepen integreren in de algemene werking van het federaal netwerk diversiteit:
 - Het 'beproud'-netwerk (lgbti+) integreren in de algemene werking van het federaal netwerk diversiteit en de continuïteit ervan verzekeren
Bv. brief regenboogvlagactie in mei, deelname aan de Belgian Pride, vergaderingen.
 - Ambtenaren met een handicap betrekken in projecten of activiteiten.
- 1.1.2. Investeren in het federaal netwerk diversiteit onder de vorm van een thematische opleiding 2022 voor de diversiteitsverantwoordelijken (NL). Het thema wordt i.s.m. het netwerk bepaald.
- 1.1.3. Regelmatig informatie verspreiden in bestaande nieuwsbrieven van Bosa om de zichtbaarheid van het netwerk te versterken (meermaals doorheen het jaar).
- 1.1.4. Een gezellige activiteit organiseren
Bv. een team building, om de banden aan te halen binnen het netwerk en het te dynamiseren, met inachtneming van de sanitaire regels.

Operationele doelstelling 1.2

Gemeenschappelijke successen valoriseren en goede praktijken delen.

- 1.2.1. De federale dag Diversiteit en Inclusie 2022 organiseren.
- 1.2.2. Diversity and Inclusion Awards 2022 : een kandidatenoproep lanceren, het stemproces organiseren en de awards uitreiken.
- 1.2.3. Regelmatig goede praktijken delen op het vlak van diversity & inclusion management en van thematische acties.
Bv. benchmarks ; een business case inclusie & diversiteit opstellen.

Operationele doelstelling 1.3

Het management betrekken en informeren.

- 1.3.1. Manager informeren over conclusies en tendensen:
 - het resultaat presenteren van de enquête afgenomen in 2021 bij de leidinggevende ambtenaren (na een gemeenschappelijke brief van Minister De Sutter en de voorzitter van het federaal netwerk diversiteit) m.b.t. de uitdagingen en de capaciteit om aan diversiteit te werken binnen elke organisatie, en de deelname aan het federaal netwerk diversiteit.
 - de resultaten presenteren van de enquête'gendergelijkheid & loopbaan niveau A'en te overwegen acties of factoren in de organisaties.
Bv. onder de vorm van een evenement voor de 'top community' 'samengesteld uit mandaathouders, met de bijdrage van een spreker.

- 1.3.2. Projectoproep lanceren en het koninklijk besluit aangaande de cofinanciering van diversiteitsprojecten 2022 publiceren, en de P&O-directeurs en DG's van de algemene diensten in het proces betrekken. Er wordt in 2022 bijzondere aandacht geschonken aan het promoten van deze opportuniteit en aan het illustreren van ontvankelijke projecten om een maximaal gebruik van dit budget van 154.000€ te stimuleren. Meer concreet zal deze promotie de vorm aannemen van een specifieke infosessie om de klanten hierin te ondersteunen, als aanvulling op de algemene communicatie.
- 1.3.3. Charter Diversiteit en Inclusie 2022:
- de colleges van leidende ambtenaren betrekken, om draagvlak te creëren en om het document in co-creatie te finaliseren, met name met het federaal netwerk diversiteit én met deze colleges
 - de officiële handtekening van het nieuwe charter diversiteit en inclusie organiseren.
Bv. ceremonie en bijbehorende communicatie.
 - de rol van 'diversiteitsverantwoordelijke' promoten en de verwachtingen t.o.v. deze personen scherpstellen (desgevallend een nieuwe benaming vinden om rekening te houden met het inclusieverhaal).
- 1.3.4. Het BCAPH-verslag 2022 publiceren over het jaartal 2021 en de quota van 3% personen met een handicap per organisatie, ten laatste in mei 2022.

Operationele doelstelling 1.4

Doorgaan met het sensibiliseren van alle personeelsleden.

- 1.4.1. Een sensibiliseringsactie in 2022 voeren om het federaal personeel breder te bereiken (ofwel online ofwel met een hybride-formaat), over het thema 'be inclusive '(een inclusieve federale ambtenaar zijn). Dit thema werd gekozen in samenwerking met het federaal netwerk diversiteit.



STRATEGISCHE DOELSTELLING 2

Diversiteit op een inclusieve manier verankeren in alle processen (tools, beslissingen, rapportering, aankopen, IT, ...).

Operationele doelstelling 2.1

Het herzien van de structuren, processen en reglementeringen om de federale loopbanen inclusiever te maken.

- 2.1.1. De resultaten van de enquête 'gendergelijkheid & loopbanen niveau A en mandaathouders' analyseren, en de wetenschappelijke adviescommissie van FOD BOSA betrekken om de evidence-based aanpak te versterken. Actie- of hervormingspistes aan de beleidsmakers op deze basis voorstellen.
- 2.1.2. Een vergelijkende analyse voeren van de BOSA-gegevens op het vlak van selectie, instroom en doorstroming bij het federaal openbaar ambt, met een focus op gelijke kansen.
Een eerste meting wordt in 2022 verwezenlijkt i.s.m. een externe partner, om vervolgens deze analyses structureel te maken binnen FOD BOSA vanaf 2023.

Operationele doelstelling 2.2

Het management en de politiek adviseren om de structuren, processen en reglementeringen aan te passen of te vervolledigen.

- 2.2.1. Een voorstel formuleren voor een aanpassing van het koninklijk besluit BCAPH, met bijzondere aandacht voor de principes van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en een verbetering van de monitoring.
- 2.2.2. Het begeleidingsproces van diversiteitsprojecten en het implementatieproces van goede praktijken evalueren, om federaal klanten hierin te ondersteunen, en de voorwaarden identificeren om deze ondersteuning te versterken.
Bv. Advies over de voorbereiding van de D&I Awards-kandidaturen, voorbereiding van een projectscofinanciering, diversity management in het algemeen.

Operationele doelstelling 2.3

De pijler 'diversiteit' op een inclusieve manier verankeren in alle processen.

Bv. offerteaanvragen, HR-processen, communicatie, opleidingen, enz.

- 2.3.1. Toegankelijkheid: lancering van een raamcontract (referentie: TOFA nr. 200), specifiek voor de tolken gebarentaal.
- 2.3.2. Handicap : opportuniteitsonderzoek en invoering van een bijkomende vorm van tewerkstelling voor sollicitanten met een handicap, als aanvulling op de bestaande vormen.
- 2.3.3. Inclusie: federaal aankoopbeleid 'inclusive by design': ondersteuning bieden aan het Procurement-team van FOD BOSA om relevante acties te identificeren, ten voordele van klantenorganisaties via hun federale aankopers.



STRATEGISCHE DOELSTELLING 3

Inclusie integreren in het DNA van de federale overheid.

Operationele doelstelling 3.1

Werken aan het imago van de federale overheid als inclusieve organisatie.

- 3.1.1. **Employer Branding:** FOD BOSA hernieuwt en vervangt de centrale website waar vacatures gepost worden, volgens een nieuw concept en met bijzondere aandacht voor getuigenissen van diverse ambtenaren.
- 3.1.2. **Inclusieve functietitels:** FOD BOSA formuleert en past principes toe om de functietitels die in de rekruteringscommunicatie inclusiever te maken, rekening houdend met de wettelijke en technische vereisten, samen met de leesbaarheid. Academische experts worden geraadpleegd om evidence-based te werk te gaan bv. I.s.m. de wetenschappelijke adviescommissie van FOD BOSA.

Operationele doelstelling 3.2

Acties ondernemen die verband houden met de wettelijke of regeringsdoelstellingen inzake inclusie.

- 3.2.1. Handicap : FOD BOSA organiseert (of neemt deel aan) minstens één jobbeurs om de federale vacatures en de mogelijkheden op het vlak van redelijke aanpassingen te promoten, met als doelpubliek HR specialisten en/of potentiële sollicitanten met een handicap.
- 3.2.2. Gender : FOD BOSA organiseert de 2022-editie van de **Top Skills**-campagne om management-roepingen te laten openbloeien. Het herziet het concept (en indien relevant, de naam) om voor het hele genderspectrum open te staan.
- 3.2.3. Migratie-achtergrond:
 - FOD BOSA zet de monitoring van dit aspect verder, om het federale personeel te kunnen vergelijken met de beroepsbevolking in het algemeen, om te vergelijken met de 0-meting van 2021. Deze monitoring is een positieve benadering van deze dimensie die op globale en anonieme wijze wordt bestudeerd.
 - FOD BOSA onderzoekt of deze cijfers gepubliceerd kunnen worden in het aanbod van diversiteitsgegevens van de site Infocenter.
- 3.2.4. Positieve acties:
 - Positieve acties worden gevoerd op basis van de bestaande regelgeving
 - En/of een reflectie wordt ingezet om de mogelijkheden per koninklijk besluit uit te breiden binnen het federaal openbaar ambt