



Evaluatie actieplan diversiteit & inclusie 2022

Dit document evalueert de vordering van de [acties voorzien in 2022](#) in het kader van het meerjarig gemeenschappelijk [strategisch plan](#) 2021- 2024.

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.

- **Actie 1** : De thematische groepen integreren in de algemene werking van het federaal netwerk diversiteit
 - **Actie 1a** - **√ Behaald**: Het BePROUD-netwerk (LGBTI+) integreren in de algemene werking van het federaal netwerk diversiteit en de continuïteit ervan verzekeren. Bijvoorbeeld brief regenboogvlagactie in mei, deelname aan de Belgian Pride, vergaderingen.
 - Na een kennisoverdracht met de ex-coördinatoren wordt deze activiteit verder gezet als werkgroep BePROUD, georganiseerd door het netwerk diversiteit. 3 vergaderingen vonden plaats in 2022 en actiepistes voor 2023 werden opgesteld.
 - De deelname aan de Belgian Pride bleek niet mogelijk in 2022, door een gebrek aan vrijwilligers en late aankondiging van code geel op sanitair vlak.
 - Maart 2022 : finalisatie van een officieel schrijven met betrekking tot de regenboogvlagactie 2022, gericht aan de colleges door de kabinetten De Sutter en Schlitz. We hebben foto's van 17 deelnemende organisaties ontvangen, waaronder de RVA en BOSA.
 - **Actie 1b** - **√ Behaald**: **Ambtenaren met een handicap** betrekken in projecten of activiteiten.

- 17 mei 2022: bezoek van minister De Sutter in de testzaal voor aangepaste selectieproeven voor personen met een handicap, met 2 getuigen die redelijke aanpassingen van hun selectie gekregen hadden en sindsdien federale ambtenaren zijn geworden. Lees: [Minister De Sutter brengt bezoek aan aangepaste selectiezaal | Fedweb \(belgium.be\)](#)
- 23 juni 2022: 3 getuigen met een handicap namen het woord tijdens een netwerkvergadering. Ze hebben het gehad over hun professioneel parcours en hebben verbeterpistes aangereikt (namelijk een vlottere transitie tussen de selectie en de indiensttreding, een individuele begeleiding op het vlak van redelijke aanpassingen van de arbeidspost en het betrekken van de aanvrager zelf als actieve partij om de aanpassing vorm te geven, werken aan sensibilisering).

Varia : algemene activiteiten van het federaal netwerk diversiteit in 2022

5 plenaire vergadering georganiseerd in 2022, samen met talrijke thematische meetings door het jaar heen. FOD BOSA wil zijn oprechte dank betuigen aan alle netwerkleden, in het bijzonder aan haar voorzitter, Mevrouw Joëlle Berghmans van de RVA, voor haar persoonlijke inzet.

- **Actie 2** - **√ Behaald**: Investeren in het federaal netwerk diversiteit onder de vorm van een thematische opleiding 2022 voor de diversiteitsverantwoordelijken (NL). Het thema wordt in samenwerking met het netwerk bepaald.
 - 2 offertes ontvangen voor deze bestelling. De geselecteerde offerte bedroeg €899 en deze opleiding gaf de kans om een 25-tal personen op 13 oktober op te leiden (online opleiding in het Nederlands).
- **Actie 3** - **√ Behaald**: Regelmatig informatie verspreiden in bestaande nieuwsbrieven van BOSA om de zichtbaarheid van het netwerk te versterken (meermaals doorheen het jaar).

- Inclusie heeft een vaste plaats gekregen in de communicatie van BOSA, hetzij in de nieuwsbrieven, op de site of op sociale media.
- Talrijke voorbeelden in 2022: publicaties met betrekking tot de uitzonderlijke cofinanciering 2021 bij wijze van debriefing, top skills 2022, cofinanciering van projecten diversiteit en inclusie 2022, bezoek van minister De Sutter in de aangepaste testzaal, brochure genderinclusief schrijven, Federale Dag van Inclusie, inclusieprijs 2022, getuigenoproep "be inclusive".
- **Actie 4 - ✓ Behaald**: Een gezellige activiteit organiseren (bijvoorbeeld een teambuilding), om de banden aan te halen binnen het netwerk en het te dynamiseren, met inachtneming van de sanitaire regels.
 - De Federale Dag van Inclusie 2022 was de perfecte gelegenheid om de netwerkliden samen te brengen om de banden aan te halen, onder meer met de nieuwe leden, en dit zonder meerkost en tijdens een gemeenschappelijk evenement.

Operationele doelstelling 1.2

Gemeenschappelijke successen valoriseren en goede praktijken delen.

- **Actie 1 - ✓ Behaald**: De Federale Dag van Inclusie 2023 organiseren.
 - Donderdag 24 november, met als thema "inclusion 360°" : met 4 rondetafelgesprekken, de deelname van regeringsleden die bijzonder op prijs gesteld wordt (mevrouwen De Sutter, Lalieux en Amélie Servotte namens Mevrouw Schlitz), uitreiking van de prijzen aan de winnaars. Hybride evenement.
 - Deelname : **56 deelnemers** waren fysiek aanwezig (WTC3), + 12 sprekers + 3 politieke sprekers + 7 personen van het organisatiecomité. Ongeveer **150 deelnemers** hebben het evenement online gevolgd, goed voor een totaal van ongeveer **230 betrokken personen**. Communicatie droeg bij aan het succes van het evenement (sociale media in de loop van de dag en algemene communicatie). Lees: [NMBS, RVA, FOD BOSA en FOD Mobiliteit winnen Inclusie Awards | BOSA \(belgium.be\)](#)

- BOSA heeft actief bijgedragen tot het mee-organiseren, de communicatie, de technische en logistieke ondersteuning. FOD BOSA heeft alle bestellingen geregeld en gezorgd voor de volledige financiering van het evenement (bijvoorbeeld betalende sprekers, catering, online tolken), voor een totaal van ongeveer **€4.700**.
- **Actie 2 - ✓ Behaald**: Diversity and Inclusion Awards 2022 : een kandidatenoproep lanceren, het stemproces organiseren en de awards uitreiken.
 - Zie vorige actie. Projectenoproep gepubliceerd in juli. Lees: [Federal Inclusion Awards: dien je kandidatuur in tussen 19 augustus en 23 september 2022 | BOSA \(belgium.be\)](#) en extra communicatie met een infosessie binnen het federaal netwerk diversiteit op 18 augustus.
 - 9 kandidaturen waren ontvankelijk, de federale klantenorganisaties hebben mee kunnen stemmen (door middel van een mailing aan de P&O-directeurs).
 - BOSA heeft de prijzen besteld (€721,16). Ze waren dit jaar gemaakt uit gerecycleerd materiaal, om oog te hebben voor duurzaamheid. Daarnaast werd er ook een gravering in braille voorzien op elke prijs.
- **Actie 3**: Regelmatig goede praktijken delen op het vlak van diversity & inclusion management en van thematische acties. Bijvoorbeeld benchmarks, een business case inclusie & diversiteit opstellen.
 - **Actie 3a - ✓ Behaald**: Nationale en internationale uitwisselingen in 2022, met verschillende formaten:
 - Vanuit BOSA, bilaterale uitwisselingen met gemeente Elsene, Luxemburgse overheid (inclusie van personen met een handicap), presentaties voor EPSO (het selectiecentrum van de Europese instellingen), presentaties aan delegaties uit Azerbeidzjan, Tunesië, stad Gent (thema LGBTQIA+) en provincie Antwerpen (genderplan).
 - Gemeenschappelijke uitwisselingen met het netwerk en BOSA: uitwisseling met Talent Brussels (strategisch diversiteitsmanagement en regelgeving), uitwisseling met dienst diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid en kabinet Somers, met aandacht voor goede praktijken, uitwisseling met een deskundige van Deloitte.

- **Actie 3b** - **√ Behaald**: Om bij te dragen aan het NAPAR-plan (antiracisme) heeft FOD BOSA op 28 november 2022 een evenement georganiseerd om etnische discriminatie op basis van de persoonlijke origine tegen te gaan. Lees: [Inspiratiedag rond discriminatie | BOSA \(belgium.be\)](#). Een 175-tal personen namen er deel aan, met een budget van ongeveer €33.200. De tussenkomsten van het kabinet van mevrouw De Sutter, die van mevrouw Schlitz, van Unia en van een getuige die haar bijdrage ook muzikaal vertolkte, vielen in de smaak. Dit geldt evenzeer voor alle externe deelnemers.

Operationele doelstelling 1.3

Het management betrekken en informeren.

- **Actie 1**: Managers informeren over conclusies en tendensen:
 - **Actie 1a** - **√ Behaald**: 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) met betrekking tot de uitdagingen en de capaciteit om aan diversiteit te werken binnen elke organisatie, en de deelname aan het federaal netwerk diversiteit.
 - Deze resultaten werden mee verwerkt in het programma van de lanceringsceremonie van het charter 2022 op 29 maart, in aanwezigheid van vele top managers.
 - **Actie 1b** - **√ (anders) behaald**: De resultaten presenteren van de enquête 'gendergelijkheid & loopbaan niveau A' en te overwegen acties of factoren in de organisaties. Bijvoorbeeld onder de vorm van een evenement voor de 'top community' samengesteld uit mandaathouders, met de bijdrage van een spreker.
 - De resultaten werden besproken met de (HR) wetenschappelijke adviescommissie van BOSA op 21 juni 2022, die gefundeerde

actiepijstes heeft aangereikt. Ze vroeg naar bijkomende statistische analyses om de verzamelde gegevens optimaal te benutten, die sindsdien afgerond zijn. Uit die analyses blijkt dat de meest voorspellende factoren in het antwoordgedrag niet het geslacht was, maar eerder de leeftijdsgroep (50-plusser of niet) en de rol van manager/niet-manager.

- **Actie 2- ✓ Behaald:** Projectoproep lanceren en het koninklijk besluit aangaande de cofinanciering van diversiteitsprojecten 2022 publiceren, en de P&O-directeurs en directeurs-generaal 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.
 - 4 januari 2022: publicatie van de oproep, met voorbeelden van projecten en een procesbeschrijving. Lees: [Oproep diversiteitsprojecten 2022: cofinanciering | Fedweb \(belgium.be\)](#)
 - Januari 2022 : 2 infosessies met een totaal van 17 deelnemers. De slides van de infosessies werden bovendien op Fedweb gepubliceerd om de geïnteresseerde klantenorganisaties maximaal te ondersteunen
 - Maart 2022 : presentatie aan het federaal netwerk diversiteit om aanvragen te stimuleren.
 - 29 augustus 2022 : KB getekend door alle bevoegde partijen
 - [Publicatie in het Staatsblad](#) en publicatie op website om de gesteunde projecten te illustreren. Lees: [FOD BOSA steunt reeks nieuwe diversiteits- en inclusieprojecten | BOSA \(belgium.be\)](#)
 - Het gebruikte budget kende een sterke stijging vergeleken met [het jaar ervoor](#). Dit jaar kon BOSA €107.679,53 aan steun (herver)delen, op een beschikbaar budget van €154.000. Dit betekent dat 70% procent van het budget gebruikt kon worden. BOSA financiert 80% van de kost per project en speelt hiermee zijn rol van katalysator: dit betekent dat de federale overheid als geheel €129.215,43 in inclusieve projecten geïnvesteerd heeft.

- **Actie 3- ✓ Behaald:** 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. Bijvoorbeeld ceremonie en bijbehorende communicatie.
 - de rol van 'diversiteitsverantwoordelijke' promoten en de verwachtingen ten opzichte van deze personen scherpstellen (desgevallend een nieuwe benaming vinden om rekening te houden met het inclusieverhaal).
 - Februari 2022: de leidende colleges werden eind 2021 begin 2022 geraadpleegd door het kabinet Ambtenarenzaken. FOD BOSA finaliseerde de documenten in 2022.
 - 29 maart 2022: ceremonie en officiële ondertekening van het charter diversiteit en inclusie door minister De Sutter, Staatssecretaris Schlitz en leidende ambtenaren. Deze ceremonie was de uitgelezen kans om het woord te geven aan de beleidsmakers, aan de voorzitter van FOD BOSA en zijn collega's uit de 3 leidende colleges, samen met het federaal netwerk diversiteit. Een dertigtal personen waren aanwezig en evenveel online. Het diverse panel van sprekers was een mooi voorbeeld van diversiteit op het vlak van achtergrond, gender en taal.
 - Om de nodige zichtbaarheid aan dit evenement te geven, werd er onder andere een [persbericht](#) de wereld ingestuurd op news.belgium.be, aangevuld door communicatie op de BOSA-kanalen ([voorbeeld](#)).
 - December 2022: er zijn in totaal 46 ondertekenaars (federaal netwerk diversiteit, Mevrouwen De Sutter en Schlitz, alle federale overheidsdiensten).
- **Actie 4- ✓ Behaald** 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.
 - FOD BOSA heeft in januari een spoedoverleg georganiseerd met de BCAPH, zodat deze commissie een advies kon uitbrengen met betrekking tot de hervorming van de re-integratietrajecten in geval van ziekte of handicap.

- 24 mei 2022: [publicatie van het verslag](#). Timingsgewijs wordt de doelstelling behaald. Dit verslag legt het percentage vast van personeelsleden met een erkende handicap per organisatie, en bepaalt welke organisatie al dan niet de 3% doelstelling in het eigen personeel behaalt. Het gemiddelde percentage is helaas aan het dalen.
- De verslagen die tot nu toe op Fedweb gepubliceerd werden, zijn gemigreerd naar de BOSA-site. Ook de BCAPH-verslagen worden er voortaan gepubliceerd. Lees: [BCAPH | BOSA \(belgium.be\)](#).
- Varia: FOD BOSA heeft samen met de Regie der Gebouwen en een externe partner een 'Experience session On Wheels' gehouden, met als doel om personeelsleden de ervaring van een persoon met beperkte mobiliteit (een rolstoelgebruiker) en van een blinde persoon te laten beleven. Zich heen en terug verplaatsen tussen BOSA (WTC III) en het Noordstation was een belangrijk element uit de sessie.

Bijkomende informatie gelinkt aan dezelfde doelstelling 1.3. Het management betrekken en informeren.

✓ Behaald

De meest actuele strategische documenten zijn hier te vinden :

[Inclusie | BOSA \(belgium.be\)](#)

[Beleidsdocumenten en publicaties | BOSA \(belgium.be\)](#)

✓ Behaald

De opleidingen, coaching-trajecten en ontwikkeloplossingen voor managers aangeboden door BOSA zijn vanaf nu hier beschikbaar: [Trainings | BOSA \(belgium.be\)](#) (17 leeroplossingen voor het thema Leiderschap).

✓ Behaald

Lancering van het GOLD-traject: 20 dagen voor 20 deelnemers die een intensief programma van 10 maanden over governance en publiek leiderschap volgen.

Lees: [Public Governance & Leadership: ontwikkelingsprogramma \(GoLD\) | BOSA \(belgium.be\)](#)

✓ Behaald

De Top Community heeft deelgenomen aan een inspirerend voorbeeld georganiseerd door FOD BOSA, met onder andere podcasts en een presentatie specifiek over inclusie om deze doelgroep te sensibiliseren. Vervolgcommunicatie en toegang tot de podcasts: [Beluister podcastreeks 'Engage Today, Shape Tomorrow' | BOSA \(belgium.be\)](#)

Operationele doelstelling 1.4

Doorgaan met het sensibiliseren van alle personeelsleden.

- **Actie 1- ✓ Behaald**: 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.
 - Het concept 'be inclusive' volgt de 'plats divers' op als sensibiliseringstool om de federale ambtenaren buiten het federaal netwerk diversiteit te bereiken. Het kan ook handig zijn om meerdere situaties in de loop van de tijd of in één keer te belichten.
 - 13 september 2022 : Publicatie van de getuigenoproep. Lees: [Word gezicht van campagne voor diversiteit en inclusie op de werkvloer | BOSA \(belgium.be\)](#)
 - December 2022 : een 10-tal getuigenissen werden verzameld en verwerkt. De Federale Dag van Inclusie gaf de opportuniteit om ze voor de eerste keer te promoten.

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.

- **Actie 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.
 - Deze wetenschappelijke commissie werd in 2022 hervormd¹ en heeft haar werkzaamheden hervat met een nog bredere expertise op het vlak van HR. Dit thema werd op 21 juni met deze commissie behandeld, zie actie 1, operationele doelstelling 1.3 en de bijkomende analyses.
- **Actie 2- ✓ Goed gevorderd:** 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 in samenwerking met een externe partner, om vervolgens deze analyses structureel te maken binnen FOD BOSA vanaf 2023.

¹ 16 DECEMBER 2021. - Koninklijk besluit houdende diverse maatregelen inzake selectie, mobiliteit, taalcertificering en geldelijke loopbaan in het federaal openbaar administratief ambt

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2021121634&table_name=wet

- Het complexe proces om een specifiek bestek (lastenboek) op maat op te stellen is voltooid, en houdt voldoende rekening met de nodige aandachtspunten (GDPR).
- BOSA heeft 2 offertes ontvangen en ze beoordeeld op 9 december. Een voorstel tot gunning is overgemaakt aan het team Procurement van FOD BOSA voor verdere opvolging. De verwezenlijking van dit project is voor 2023.

Operationele doelstelling 2.2

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

- **Actie 1- ✓ Behaald:** 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.
 - Er waren regelmatig bilaterale besprekingen tussen FOD BOSA en het voorgedijkabinet De Sutter in 2022. We hebben een voorstel tot hervorming officieel overgemaakt aan dit kabinet op 30 november 2022.
- **Actie 2- ✓ Behaald:** 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. Bijvoorbeeld advies over de voorbereiding van de D&I Awards-kandidaturen, voorbereiding van een projectcofinanciering, diversiteitmanagement in het algemeen.
 - Deze begeleiding vergt een versterking van het BOSA-team dat het inclusiebeleid coördineert en uitvoert, voor BOSA en in nauwe samenwerking met het federaal netwerk diversiteit, en de BCAPH actief ondersteunt. Door een samenspel van vertrekken, aanwervingen en het verduidelijken van de missie, wordt deze versterking een feit vanaf januari

2023, met 5 fysieke personen om dit te ondersteunen (4 experts en 1 verantwoordelijke).

- Een actie met een meerwaarde moet bovendien zichtbaar zijn. Vandaar de lancering in 2022 van een wekelijks overleg tussen de relevante BOSA-teams en het federaal netwerk diversiteit: het doel ervan is om de communicatie in te plannen en uitwerken, wat een onmisbaar element is in de ondersteuning van onze klanten.

Operationele doelstelling 2.3

De pijler 'diversiteit' op een inclusieve manier verankeren in alle processen.
Bijvoorbeeld offerteaanvragen, HR-processen, communicatie, opleidingen, ...

- **Actie 1- ✓ Behaald**: Toegankelijkheid: lancering van een raamcontract (referentie: TOFA nr. 200), specifiek voor de tolken gebarentaal.
 - Dit raamcontract werd afgewerkt en gegund, met de actieve steun van FOD BOSA op het vlak van coördinatie van gemeenschappelijke aankopen alsook op inhoudelijk vlak om de dienstverlening inclusief te maken. Verschillende percelen werden voorzien, onder andere ter plekke in Brussel-Hoofdstad en voor online tolkprestaties (bijvoorbeeld om selecties, opleidingen of evenementen inclusiever te maken).
 - Deelnemende organisaties kunnen op die manier makkelijker bestellingen plaatsen voor tolken gebarentaal.
- **Actie 2- ✓ Behaald**: Handicap : opportuniteitsonderzoek en invoering van een bijkomende vorm van tewerkstelling voor sollicitanten met een handicap, als aanvulling op de bestaande vormen.
 - BOSA : Een hervorming die re-integratie van personen na een ziekte en/of met een handicap bevorderd werd gelanceerd. Lees: [In het Staatsblad: re-integratie bij ziekte/ongeval en tewerkstelling personen met een handicap | BOSA \(belgium.be\)](#)

- BOSA : Een bijkomende maatregel die het mogelijk maakt om een statutaire stage deeltijds op vrijwillige basis te lopen, kan de inclusie van federale loopbanen vergroten (bijvoorbeeld voor personen met een niet-erkende handicap, ouders, intersectorale situaties in combinatie met een handicap). Lees: [Staatsblad: deeltijdse stage en terbeschikkingstelling | BOSA \(belgium.be\)](#) of [Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen](#).

Deze maatregel is des te inclusiever, omdat ze zich niet beperkt tot een doelgroep maar voor iedereen opengesteld wordt, met of zonder handicap, al dan niet erkend, al dan niet meegedeeld aan de werkgever.

- BOSA : Een nieuwe specifieke en versoepelde vorm van selectie werd mogelijk gemaakt. Enkel personen met een handicap (met een officieel attest) mogen deelnemen aan deze contractuele selecties. Dit is een extra kans op werk en extra manier om bij de federale overheid aan de slag te gaan. De selectie bestaat uit 1 stap (bijvoorbeeld een interview). De samenwerking begint met een contract bepaalde duur, dat natuurlijk verlengd kan worden en tot een contract onbepaalde duur kan leiden. Lees: [Wijzigingen selecties, bevorderingen en taalexamen | BOSA \(belgium.be\)](#) of [Koninklijk besluit van 25 april 2005 | BOSA \(belgium.be\)](#)
FOD BOSA hoopt deze selecties zelf of in samenwerking met zijn klanten in 2023 te lanceren.

- **Actie 3- ✓ Behaald**: 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.

- Verschillende interne vergaderingen binnen BOSA om het Procurement-team hierin te ondersteunen. De gekozen aanpak is om federale aankopers met concrete pistes te inspireren, om inclusie proactief te verankeren wat raamcontracten betreft (overheidsopdrachten waarbij meerdere organisaties bestellingen kunnen plaatsen).

Aanspreekpunt: xavier.henrotin@bosa.fgov.be

Varia doelstelling 2.3 - Gender

BOSA : Een hervorming² zorgt voor een structureel evenwicht tussen geslachten (hier als man/vrouw) in de selectiecommissies van ambtenaren. Uit het KB: "Hoogstens twee derde van de leden van elk van de selectiecommissies behoort tot hetzelfde geslacht." Deze evolutie is een stap in de richting van (gender)gemengde panels als bijdrage tot de gelijke kansen en een verrijkt beslissingsproces. Een soortgelijk initiatief werd al in 2021 genomen voor de jury's voor de mandaatfuncties

Lees: [De Sutter komt met twee maatregelen: 'Meer topvrouwen in federale overheid nodig' | Petra De Sutter \(belgium.be\)](#)

BOSA : Selectiecommissies kunnen uit 2 leden samengesteld worden voor tussentijdse interviews, voor zover het niet gaat om de laatste proef waarvoor 3 leden nog altijd vereist zijn. De 2 leden mogen niet tot hetzelfde geslacht behoren³.

² https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2021121634&table_name=wet

³ [12 MEI 2022](#). - Koninklijk besluit houdende diverse wijzigingen inzake de selectie van het Rijkspersoneel

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.

- **Actie 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.
 - **Actie 1a** - **√ Behaald:** BOSA gebruikt het inclusief beeldmateriaal “werkenvoor.be” voor klassieke en online jobbeurzen (18 jobbeurzen in 2022, of een investering van €27.500).
 - **Actie 1b** - **√ Behaald:** Regelmatige campagnes/deelname aan evenementen, infosessies, volgens het nieuwe concept:
 - [Voorbeeld voor BOSA](#) zelf om de Brusselse jeugd met een innoverende technologie aan te spreken: meer dan 330 bezoeken, budget: €34.485
 - [Voorbeeld om diverse top managers](#) in de kijker te zetten en te bereiken
 - Grootschalige enquête om de perceptie van het publiek te analyseren van de federale overheid als werkgever hebben: 1119 externe respondenten en 1076 deelnemende ambtenaren, voor een totaal van 2.195 personen. 72% van deze groep vindt dat de campagne personen aanmoedigt om te solliciteren. Ze associëren telkens voor meer dan 70% de campagne met adjectieven als ‘helder’, ‘kwaliteitsvol’, ‘geloofwaardig’, ‘nuttig’ en ‘aantrekkelijk’.

- Een kwalitatieve analyse is aan de gang en wordt besteed aan de perceptie die personen met een buitenlandse achtergrond hebben van de federale overheid als werkgever. Budget: €32.210,2
- **Actie 1c** - ✓ **Behaald**: Specifieke acties om personen met een handicap te bereiken:
 - 19 – 21 mei 2022 : werkenvoor.be was aanwezig tijdens de Reva-beurs (Gent) om de federale overheid te promoten bij het grote publiek en de deelnemende talenten. 3 dagen aanwezigheid, investering: €3.370.
 - Een interview is verschenen in de krant van de Braille-Liga Witte Stok (p12-13). Lees: [Witte stok 3 – 2021 \(braille.be\)](#)
 - Dubbelinterview van Peter Samyn en Ben Smeets bij een generiek medium (Frans). Lees : [L'engagement de l'administration fédérale dans le Plan fédéral Handicap 2021-2024 \(planet-health.be\)](#)
- **Actie 1d** - ✓ **Goed gevorderd** voorbereiding van de vervanging van de selor.be-site (afhankelijkheid: gunning van de overheidsopdracht). Dit wordt in 2023 verwezenlijkt.
- **Actie 2** - ✓ **Behaald**: 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, bijvoorbeeld in samenwerking met de wetenschappelijke adviescommissie van FOD BOSA.
 - Een informatief document, opgesteld in samenwerking tussen het federaal netwerk diversiteit en BOSA, is gepubliceerd. Lees: [Tips voor genderinclusief schrijven | BOSA \(belgium.be\)](#). Er was veel belangstelling voor deze publicatie in België, met o.a. 2 persartikels, en zelfs een paar reacties uit het buitenland.
 - BOSA heeft de normen van de Gemeenschappen onder de loep genomen. Het zijn verplichtingen voor de Franse Gemeenschap en de diensten die er vanaf hangen⁴, en aanbevelingen voor de Vlaamse overheid (publicatie

⁴ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2021101424&table_name=loi

Taalunie 2022⁵). Deze officiële en gedetailleerde bronnen maakten het overleggen met externe deskundigen overbodig. Uit onze analyse blijkt dat de federale praktijk om een non-binaire gendervermelding in elke vacature te plaatsen (zoals M/V/X) een goede praktijk is die behouden moet worden.

Wordt vervolgd in 2023

Klanten die het wensen kunnen al inclusieve formuleringen gebruiken. De publicatietool en de site voor het grote publiek zijn op technisch vlak volop aan het evolueren in 2022-2023. In deze context is het nuttig te wachten totdat ze hun volledig potentieel bereikt hebben om hun nieuwe mogelijkheden te verkennen. Een bredere analyse van de vacatureteksten lijkt eveneens opportuun.

Operationele doelstelling 3.2

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

- **Actie 1- ✓ Behaald:** 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.
 - zie operationele doelstelling 3.1, actie 1

⁵ https://taaladvies.net/taal-en-gender-beroeps-functie-en-rolbenamingen-algemeen/#_Toc111036738

- **Actie 2- ✓ Behaald**: Gender : FOD BOSA organiseert de 2022-editie van de Top Skills-campagne om management-roepingen aan te moedigen. Het herzielt het concept (en indien relevant, de naam) om voor het hele genderspectrum open te staan.
 - 2 sessies georganiseerd door FOD BOSA, met de gewaardeerde medewerking van minister De Sutter (26 april en 3 mei 2022).
 - Nieuwigheid dit jaar: de sessie waren opengesteld voor alle genderidentiteiten. De genderdimensie blijft aanwezig in het programma en in de getuigenissen, om alle personen op inclusieve wijze te sensibiliseren. Hiertoe zijn de panels van getuigen gendergemengd samengesteld.
 - Resultaten van de tevredenheidsenquête : 346 deelnemers (42% vrouwen, 55% mannen, 3% met een andere genderidentiteit). 126 hebben de tevredenheidsenquête ingevuld. Algemeen tevredenheidspercentage: 85%. Positieve effecten worden waargenomen, zowel voor de deelnemers als voor hun netwerk. 59% van hen heeft de intentie om voor een topmanagementfunctie op korte of middellange termijn te solliciteren.
- **Actie 3- ✓ Behaald**: 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 nulmeting van 2021. Deze monitoring is een positieve benadering van deze dimensie die op globale en anonieme wijze wordt bestudeerd.
 - FOD BOSA verzamelt deze gegevens (contactpersoon: joel.frankson@bosa.fgov.be) dankzij een samenwerking met Statbel, en deelt ze met de bevoegde stakeholders. Ze zouden op de Infocenter-site vanaf 2023 gepubliceerd worden.
- **Actie 4- ✓ Behaald** 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
 - Een officiële nota van FOD BOSA hierover werd eind 2021 aan kabinet De Sutter overgemaakt. Er is samengevat geen specifieke of aanvullende reglementaire basis nodig om bepaalde positieve acties te voeren, zoals

- outreaching in het kader van een inclusieve rekruteringscommunicatie, of de deelname aan jobbeurzen die zich tot een bepaalde doelgroep richten,
- FOD BOSA benadrukt dat elk nieuw mechanisme bedoeld als positieve actie, tijdelijk van aard moet zijn en een evaluatieregeling noodzakelijk maakt, om in lijn te blijven met de analyse van UNIA en het IGVM. Het moet bovendien per koninklijk besluit vastgelegd worden, wat een vereiste is van de antidiscriminatie wetten van 2007. Dat laatste aspect is onontbeerlijk om de rechtszekerheid te garanderen, in het belang van de administraties én van de begunstigden.