



# Mandaat van het federaal netwerk diversiteit

# Inhoudstafel

<b>Inhoudstafel</b>	<b>2</b>
<b>1. Het federaal netwerk diversiteit.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Korte historiek</b>	<b>3</b>
<b>2. Samenstelling van het netwerk Federale Diversiteit .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1 Rol van voorzitter/voorzitster</b>	<b>4</b>
<b>2.2 Rol van vice-voorzitter/-voorzitster</b>	<b>5</b>
<b>2.3 Rol van lid</b>	<b>5</b>
<b>2.4 Rol van uitgenodigd lid</b>	<b>6</b>
<b>2.5 Rol van lid van de stuurgroep Diversiteit</b>	<b>6</b>
<b>3. Stemmingen.....</b>	<b>7</b>

# 1. Het federaal netwerk diversiteit

## 1.1 Korte historiek

De federale overheid wil een weerspiegeling zijn van de maatschappij en wil een inclusieve werkgever zijn. We geven je hieronder een korte historiek van het netwerk en zijn activiteiten:

- De eerste vergadering van het 'netwerk diversiteit' van de federale overheidsdiensten onder het voorzitterschap van de cel Diversiteit van de FOD Personeel & Organisatie vond plaats op 11 maart 2005.
- Een jaar later, op 28 maart 2006, ondertekenden een twintigtal federale overheidsdiensten het Handvest Diversiteit van de federale overheid.
- In 2013 organiseerde het netwerk de '1<sup>e</sup> federale dag van de Diversiteit', waarbij gefocust werd op personen met een handicap.
- Eind 2014 werd de stuurgroep Diversiteit opgericht.
- Sedert 2016 reikt het netwerk de Diversity Awards uit, die in 2021 een nieuwe naam kregen: de Diversity and Inclusion Awards.

De FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA) zorgt sinds 2017 (het jaar waarin hij werd opgericht) voor de ondersteuning van het netwerk, met financiering, tools, coördinatie en expertise.

## 2.1 *Mission statement*

Dit federale netwerk heeft als doel de diversiteitsverantwoordelijken van de deelnemende federale organisaties en overheidsbedrijven in één netwerk samen te brengen. Dankzij het netwerk wordt het mogelijk om expertise te delen, menselijke middelen samen te brengen en transversale projecten en acties te beheren ten behoeve van iedereen.

Het netwerk definieert actieplannen en past deze toe, rapporteert aan de stakeholders en formuleert voorstellen voor de beleidsmakers van het management en uit de politiek.

Het houdt rekening met de antidiscriminatiewetgeving, de diversiteitsregels die bij de federale overheid gelden en de regeerakkoorden om zijn prioriteiten en zijn acties vast te stellen. Het netwerk haalt ook inspiratie uit de behoeften die weerklinken vanop het terrein (bottom-up en top-down) en de context en de maatschappelijke evolutie.

## 2. Samenstelling van het netwerk Federale Diversiteit

### 2.1 Rol van voorzitter/voorzitster

Hier zullen we de term 'voorzitterschap' hanteren met het oog op inclusie en de leesbaarheid. Het gaat om een strategische en operationele rol.

Het voorzitterschap:

- organiseert de vergaderingen en de activiteiten van het netwerk (bv. projectgroep);
- staat in voor de algemene coördinatie en de reporting, in nauwe samenwerking met de FOD BOSA, die zorgt voor actieve en gevarieerde ondersteuning;
- stelt op voorhand de behoeften qua opleiding, financiering en communicatie die aan zijn ondersteunde rol verbonden zijn vast en communiceert die aan de FOD BOSA;
- neemt deel aan relevante strategische, voorbereidende of thematische vergaderingen;
- werkt samen met andere netwerken rond diversiteit en inclusie (indien van toepassing).

Het voorzitterschap wordt toegekend voor een onbezoldigd mandaat van twee kalenderjaren vanaf de dag van de verkiezing. De persoon die belast wordt met deze rol kan er afstand van doen middels een vooropzeg van een kalendermaand, vanaf de kennisgeving per e-mail aan de netwerkleden. De voorzitter/voorzitster organiseert in dat geval binnen de maand van de vooropzeg een oproep tot kandidaten en een verkiezing.

Als er geen voorzitterschap is, wordt deze rol aan het vice-voorzitterschap toegekend.  
Als er noch een voorzitterschap, noch een vice-voorzitterschap is, wordt de coördinatie tijdelijk en ad interim verzorgd door een vrijwillig lid van het netwerk tot de verkiezing plaatsvindt en, bij gebrek ervan, door de FOD BOSA.

## 2.2 Rol van vice-voorzitter/-voorzitster

Hier zullen we de term 'vice-voorzitterschap' hanteren met het oog op inclusie en de leesbaarheid.

Het vice-voorzitterschap:

- coördineert met het voorzitterschap om de strategische en/of operationele taken die aan het voorzitterschap zijn toegekend te verdelen;
- vervangt het voorzitterschap bij een verwachte of onverwachte afwezigheid met het oog op de continuïteit van de acties van het netwerk.

Het vice-voorzitterschap wordt toegekend voor een onbezoldigd mandaat van twee kalenderjaren vanaf de dag van de verkiezing. De persoon die belast wordt met deze rol kan er afstand van doen middels een vooropzeg van een kalendermaand, vanaf de kennisgeving per e-mail aan de netwerkleden. De vice-voorzitter/-voorzitster organiseert in dat geval binnen de maand van de vooropzeg een oproep tot kandidaten en een verkiezing.

De rol van vice-voorzitter/-voorzitster is facultatief. Kandidaturen worden evenwel sterk aangemoedigd.

## 2.3 Rol van lid

Het netwerk bestaat uit een aantal leden. Doorgaans zijn dit diversiteitsverantwoordelijken, die vertegenwoordigers zijn van een federale organisatie of een federaal overheidsbedrijf. Dit kunnen ook personen zijn die actief zijn op het vlak van diversiteit. Het gaat om een operationele rol binnen het netwerk. Een organisatie kan meerdere leden sturen als ze dat wenst.

Het lid:

- maakt de nodige tijd vrij om deze rol op zinvolle manier te vervullen en vindt een akkoord met zijn organisatie om deze rol te officialiseren;
- neemt actief deel aan de plenaire vergaderingen van het netwerk;
- neemt actief deel aan **minstens** één projectgroep of aan één actie;
- neemt deel aan de enquêtes;
- verspreidt de communicatie, kennis en oproepen tot getuigen;
- raadpleegt en gebruikt de samenwerkingstools van het netwerk (SharePoint, sociale media).

## 2.4 Rol van uitgenodigd lid

De uitgenodigde leden zijn andere diversiteitsactoren, of het nu gaat om collega's uit het interfederale institutionele landschap of omdat ze binnen hun federale organisatie een andere rol vervullen dan die van diversiteitsverantwoordelijke.

De uitgenodigde leden kunnen deelnemen aan de plenaire vergaderingen of aan een project. Zij hebben geen toegang tot de SharePoint-site of tot de andere interne tools van het netwerk Federale Diversiteit.

Dankzij deze mogelijkheid kunnen de beschikbare expertises worden aangesproken en kunnen de uitwisselingen tussen organisaties worden gewaarborgd.

## 2.5 Rol van lid van de stuurgroep Diversiteit

Deze groep bestaat uit experts uit overheidsdiensten, *equality bodies* en *stakeholders*. Het gaat om een strategische rol. De stuurgroep Diversiteit wordt voorgezeten en georganiseerd door de FOD BOSA.

De leden van de stuurgroep Diversiteit nemen aan deze vergaderingen deel. Ze handelen over de strategische en operationele doelstellingen, de vordering en de evaluatie ervan. Deze groep kan ook adviezen geven over thema's die verband houden met diversiteit en inclusie, op eigen initiatief of op vraag van een stakeholder.

# 3. Stemmingen

Beslissingen worden bij consensus genomen tijdens de vergadering.

Er is enkel een stemmingsprocedure vereist voor de verkiezing van het voorzitterschap en het vice-voorzitterschap. Er wordt een verkiezing uitgeschreven door het voorzitterschap of, als er geen voorzitterschap is, door het vice-voorzitterschap of door de FOD BOSA. De oproep tot kandidaturen wordt minstens 15 (vijftien) kalenderdagen voor een verkiezing verspreid. In deze oproep zijn de datum van de verkiezing, de modaliteiten ervan en de vacante rollen vermeld.

Enkel de leden, het voorzitterschap en het vice-voorzitterschap beschikken over een stem per natuurlijk persoon. Uitgenodigde leden kunnen niet stemmen. Stemmende leden kunnen zich onthouden.

Voor de rol wordt de persoon gekozen die bij gewone meerderheid wordt voorgedragen of die als eerste is gerangschikt. Er is geen vereist quorum. Indien de stemmenaantallen van de kandidaten voor een rol volstrekt gelijk zijn, dan wordt er een tweede ronde georganiseerd.

Om ontvankelijk te zijn moeten kandidaturen:

- minstens 10 (tien) kalenderdagen voor de dag van de stemming worden ingediend;
- via een professioneel e-mailadres verzonden worden naar het volgende adres: [diversitynetwork@bosa.fgov.be](mailto:diversitynetwork@bosa.fgov.be);
- de rol(len) waar de kandidatuur betrekking op heeft vermelden.
- Je moet als kandidaat een beknopte schriftelijke motivatie opsturen om je kandidatuur te verdedigen. Deze motivatie zal aan de kiezers worden doorgegeven.

De stemming kan op een fysieke locatie of online plaatsvinden.

De FOD BOSA staat in voor het beheer van de verkiezingen en de bekendmaking van de uitslag van de stemmingen om de sereniteit van alle betrokken partijen en de continuïteit te waarborgen bij een overdracht van rollen, bij vacante rollen of wanneer er geen weerhouden kandidaturen zijn.