



GEMEENSCHAPPELIJK JAARLIJKS ACTIEPLAN 2021

Dit plan illustreert de voor 2021 geplande acties in het kader van het gemeenschappelijk meerjarig 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.

- 1.1.1. Ondersteuning voor het thematische netwerk bePROUD ter gelegenheid van het vijfjarig bestaan ervan.
Bv. goedkeuring en bekendmaking van een nieuw logo.
- 1.1.2. Publicatie van een fedwebtekst om de rol van diversiteitsverantwoordelijke te beschrijven en zichtbaarder te maken.
- 1.1.3. Herstructurering en upgrade van de fedwebpagina's over het federaal netwerk diversiteit.
- 1.1.4. Investeren in het federaal netwerk diversiteit door in 2021 een thematische opleiding voor diversiteitsverantwoordelijken te organiseren.
- 1.1.5. Een periodieke nieuwsbrief lanceren en verspreiden om de zichtbaarheid van het netwerk te vergroten of inspelen op een bestaande algemene nieuwsbrief.
- 1.1.6. Handicap: de FOD BOSA en het federaal netwerk diversiteit organiseren een infosessie voor de diversiteitsverantwoordelijken over de huidige BCAPH-monitoring, bedoeld om kennis te delen.

Operationele doelstelling 1.2

Gemeenschappelijke successen valoriseren en goede praktijken delen.

- 1.2.1. Organisatie van de Federale dag van de Diversiteit 2021.
- 1.2.2. Diversity and Inclusion Awards 2021: oproep tot kandidaturen uitschrijven, stemming organiseren en awards uitreiken.
- 1.2.3. Zich wenden tot ervaringsdeskundigen op het vlak van handicap om goede praktijken te identificeren en te delen.

Operationele doelstelling 1.3

Het management betrekken en informeren.

- 1.3.1. Een gemeenschappelijke brief opstellen in naam van minister De Sutter en de voorzitter van het federaal netwerk diversiteit om het topmanagement uit te nodigen om mee te werken aan het federaal netwerk diversiteit en om hen te sensibiliseren rond de doelstellingen van het plan.
- 1.3.2. Projectoproep uitschrijven en het koninklijk besluit publiceren voor de cofinanciering van diversiteitsprojecten in 2021 en de P&O-directeurs bij het proces betrekken.
- 1.3.3. Het management betrekken bij de communicatie (om eraan mee te werken en/of als doelgroep).
- 1.3.4. Het management betrekken bij de Diversity and Inclusion Awards 2021 (bv. bij de stemming en/of de prijsuitreiking).
- 1.3.5. Het BCAPH-verslag 2021 publiceren betreffende de cijfers van 2020 en het 3%-quotum voor elke organisatie.

Operationele doelstelling 1.4

Doorgaan met het sensibiliseren van alle personeelsleden.

- 1.4.1. Een thema vastleggen voor de sensibiliseringsactie van 2022 (online of hybride formaat).

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. Ondersteuning van werkpostaanpassingen voor telewerkers met een handicap (als bijkomende cofinanciering, voorzien op de begroting 2021).

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 (waarvan een reflectie over tewerkstellingsstages voor personen met een handicap).

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. Publicatie op Fedweb van een inspirerende gids over "inclusief schrijven" die op verschillende processen en doelgroepen kan worden toegepast.
- 2.3.2. Publicatie op Fedweb van online communicatieregels om de online vergaderingen inclusiever te maken.
- 2.3.3. Handicap: raamcontract onderzoeken voor doventolken of tolken gebarentaal integreren in een algemener raamcontract.

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: de FOD BOSA voert in 2021 bij een gediversifieerde groep van burgers een enquête uit over de nieuwe aanwervingscampagne en de nieuwe online identiteit van de federale overheid.
- 3.1.2. Inclusieve functiebenamingen: de FOD BOSA legt principes vast om de functiebenamingen die gebruikt worden in aanwervingscommunicatie inclusiever te maken.

Operationele doelstelling 3.2

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

- 3.2.1. Handicap: de FOD BOSA organiseert ten minste één informatiesessie om meer ruchtbaarheid te geven aan werkaanbiedingen bij de federale overheid en de aanpassingsmogelijkheden bij professionele inschakelingsdiensten (bv. met betrekking tot het hoger onderwijs).
- 3.2.2. Gender en selecties: de FOD BOSA besteedt alsmear meer aandacht aan het genderevenwicht in de selectiecommissies (o.a. voor mandaatfuncties). Daarnaast bestudeert de FOD BOSA in overleg met een werkgroep en i.s.m. een academische partner de gendergerelateerde obstakels en eventuele hefbomen inzake de federale loopbaan.
- 3.2.3. Gender: de FOD BOSA organiseert de editie 2021 van de Top Skills-campagne, die bedoeld is ter ondersteuning van vrouwen met managementtalent en/of -ambities.
- 3.2.4. Gender: communiceren rond deeltijds werken (voor vrouwen én voor mannen).
- 3.2.5. Afkomst: de FOD BOSA identificeert de wettelijke en technische middelen om voor het federale personeel een positieve en anonieme monitoring op te zetten rond het thema "afkomst" (in de zin van migratieachtergrond), bedoeld om het federale personeel te kunnen vergelijken met de beroepsbevolking in het algemeen.