



EVALUATIE VAN HET GEMEENSCHAPPELIJK JAARLIJKS ACTIEPLAN 2021

Dit plan geeft een stand van zaken over de in 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.

✓ Behaald.

Er werden verschillende vergaderingen georganiseerd, en een participatieve wedstrijd gelanceerd om [een nieuw logo](#) te selecteren om het vijfjarig bestaan van dit netwerk te vieren. We hebben ook gezorgd voor het verspreiden van een officiële brief die, medegetekend door Mevrouwen De Sutter en Schlitz, en de federale organisaties aanspoorde om deel te nemen aan de (hybride) regenboogvlagactie van mei 2021.

1.1.2. Publicatie van een fedwebtekst om de rol van diversiteitsverantwoordelijke te beschrijven en zichtbaarder te maken.

✓ Behaald.

Zie de update van 2021 van het zogenoemde [mandaat](#) dat de rollen binnen het netwerk en de werking ervan omschrijft. Een enquête is aan de gang om te peilen naar hun capaciteit voor deze rol en de uitdagingen die ermee gepaard gaan.

1.1.3. Herstructurering en upgrade van de fedwebpagina's over het federaal netwerk diversiteit.

✓ Behaald.

Diversiteit is nu [een zichtbare rubriek](#) op zich geworden op de fedweb-site. We hebben werk gemaakt van een nieuwe structuur, hergroeperingen, en updates van de meeste pagina's (bv. vereenvoudiging van [de pagina over het federaal netwerk diversiteit](#)).

1.1.4. Investeren in het federaal netwerk diversiteit door in 2021 een thematische opleiding voor diversiteitsverantwoordelijken te organiseren.

✓ Behaald.

Het thema 'genderspectrum' is i.s.m. het netwerk gekozen geweest. 8 deelnemers van verschillende organisaties hebben de opleiding gevolgd die door de externe partner 'Genres pluriels' werd gegeven. FOD BOSA heeft deze opleiding gefinancierd, voor een bedrag van € 1000.

1.1.5. Een periodieke nieuwsbrief lanceren en verspreiden om de zichtbaarheid van het netwerk te vergroten of inspelen op een bestaande algemene nieuwsbrief.

✓ Behaald.

Om efficiënt te werk te gaan en een grootschalige verspreiding mogelijk te maken, hebben we dit jaar meermaals informatie over onze activiteiten gepromoot in de nieuwsbrieven van de FOD BOSA.

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.

✓ Behaald.

Deze infosessie voor het netwerk over de BCAPH-monitoring en de redelijke arbeidspostaanpassingen vond in het eerste semester plaats.

Operationele doelstelling 1.2

Gemeenschappelijke successen valoriseren en goede praktijken delen.

1.2.1. Organisatie van de Federale dag van de Diversiteit 2021.

✓ Behaald.

Deze dag heeft op 2.12.2021 plaatsgevonden. We danken Mevrouw De Sutter en het kabinet van Mevrouw Schlitz om het woord genomen te hebben en voor hun waardevolle medewerking. 5 externe sprekers met gevarieerde profielen hebben hun steentje bijgedragen aan het succes en aan de meerwaarde van dit evenement. De FOD BOSA heeft een totaalbedrag van € 6739,7 geïnvesteerd voor een professionele livestream (audio en video), tolken Nederlands – Frans en een betalende spreker. Dit jaar hebben we voor de eerste keer het liplezen in deze talen maximaal willen ondersteunen om het juiste voorbeeld te geven. Het aantal deelnemers schommelde in de loop van de dag tussen 106 en 123.

1.2.2. Diversity and Inclusion Awards 2021: oproep tot kandidaturen uitschrijven, stemming organiseren en awards uitreiken.

✓ **Behaald.**

In navolging op de [kandidatenoproep 2021](#) hebben federale organisaties en federale overheidsbedrijven 18 projecten ingediend, een recordaantal. Na het stemproces hebben we 4 awards op 02/12/21 aan [verschillende organisaties](#) uitgereikt.

De FOD BOSA nam het bedrag van € 221,91 om de awards te bestellen op zich.

Het was de eerste keer dat 'inclusie' op het voorplan trad in zowel de naam van de wedstrijd als in de evaluatiecriteria.

Minister De Sutter en het kabinet van Mevrouw Schlitz hebben deelgenomen aan de uitreiking. We hebben ook de kans gegeven aan de projectteams om op een ludieke en participatieve manier hun project aan het publiek te presenteren, dat voor één van de awards mocht beslissen. Enkele topmanagers van de RVA en BOSA hebben deelgenomen aan de uitreiking en we wensen ze hiervoor hartelijk te bedanken.

1.2.3. Zich wenden tot ervaringsdeskundigen op het vlak van handicap om goede praktijken te identificeren en te delen.

✗ **Niet behaald.**

Een reflectie en informele contacten werden in 2021 opgestart. We willen ze in 2022 verder concretiseren.

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.

✓ **Behaald.**

De leidende ambtenaren hebben deze brief in het tweede semester 2021 ontvangen, samen met een enquête. De eerste deelresultaten illustreren het gebrek aan menselijke middelen en aan tijd die de organisaties kunnen vrijmaken om in diversiteit en inclusie te investeren.

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.

✓ **Behaald.**

Er werden 7 projecten door 4 organisaties [meegefinancierd](#) voor 80% door FOD BOSA, voor een totaalbedrag van 29.364,12 € herverdeeld door deze FOD, met als doel om de federale klantenorganisaties te ondersteunen in hun acties voor meer diversiteit en inclusie.

1.3.3. Het management betrekken bij de communicatie (om eraan mee te werken en/of als doelgroep).

✓ **Behaald.**

Illustraties:

De leidende ambtenaren werden op de hoogte gebracht van [de lancering van de 2021-plannen](#) in een officieel schrijven (zie actie 1.3.1).

De P&O-directeurs P&O werden op voorhand ingelicht over de acties 'cofinanciering van telewerkposten voor medewerkers met een handicap' en 'cofinanciering van diversiteitsprojecten'.

1.3.4. Het management betrekken bij de Diversity and Inclusion Awards 2021 (bv. bij de stemming en/of de prijsuitreiking).

✓ **Behaald.**

Een aantal topmanagers hebben in 2021 deelgenomen tot de uitreiking van deze awards.

1.3.5. Het BCAPH-verslag 2021 publiceren betreffende de cijfers van 2020 en het 3%-quotum voor elke organisatie.

✓ **Behaald.**

[Dit verslag](#) illustreert een gemiddeld aantal dat stabiel maar onvoldoende blijft, met 1.22% personeelsleden met een erkende handicap. Slechts 2 organisaties halen de reglementaire doelstelling van 3% voor deze doelgroep.

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).

✓ **Behaald.**

Het thema 'be inclusive' (hoe een inclusieve federale ambtenaar zijn?) werd in samenwerking met het federaal netwerk diversiteit voor 2022 geselecteerd.

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).

✓ **Behaald.**

Het koninklijk besluit tot herverdeling van deze budgettaire middelen is eind december 2021 officieel bekrachtigd geweest. Bijna alle ingediende aanvragen waren ontvankelijk. FOD BOSA draagt met 80% van de financiering van deze telewerkpostaanpassingen bij, met name € 74.865,63. Op die manier zetten we onze schouders onder de actie van de 10 verschillende federale organisaties die werken aan meer inclusie van personeelsleden met een handicap.

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).

✗ **Niet behaald.**

In samenwerking met het federaal netwerk diversiteit en experts op het vlak van selectie en van redelijke aanpassingen van selecties van FOD BOSA, zijn we de reflectie aangegaan. We zetten ze in 2022 verder.

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.

✓ **Goed gevorderd.**

Een informatie- en inspiratiedocument over genderinclusief schrijven is ontwikkeld geweest als co-creatie tussen het federaal netwerk diversiteit en FOD BOSA. Een wetgevend initiatief m.b.t. de Franse taal heeft eind 2021 plaatsgevonden, daardoor zal het document begin 2022 afgewerkt en gepubliceerd worden.

2.3.2. Publicatie op Fedweb van online communicatieregels om de online vergaderingen inclusiever te maken.

✗ **Niet behaald.**

Niet behaald in 2021. Te overwegen in 2022.

2.3.3. Handicap: raamcontract onderzoeken voor dovertolken of tolken gebarentaal integreren in een algemener raamcontract.

✗ **Niet behaald.**

Het opmaken van een raamcontract met de referentie TOFA nr. 200 is aan de gang. Er werd in de loop van 2021 meermaals expertise over deze specifieke talen en opdrachten met de werkgroep gedeeld, die FOD Sociale Zekerheid als trekker heeft.

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.

✓ **Bezig.**

We hebben de overheidsopdracht hiertoe voorbereid om in samenwerking met een externe partner een divers panel te bevragen (1000 effectieve deelnemers voorzien). FOD BOSA heeft deze opdracht gegund, t.w.v. € 18.664,25. De voorbereidingen worden getroffen. FOD BOSA heeft bovendien de visuele identiteit van de selor.be website opgefrist dankzij een nieuw concept van Employer Branding. Hij investeert in recente getuigenissen van een diverse groep van ambtenaren

3.1.2. Inclusieve functiebenamingen: de FOD BOSA legt principes vast om de functiebenamingen die gebruikt worden in aanwervingscommunicatie inclusiever te maken.

✗ **Niet behaald.**

Gezien het wetgevend initiatief aangehaald bij actie 2.3.1 en eind 2021 plaatsvond, blijft deze doelstelling i.v.m. functietitels relevant voor 2022. Een nieuwe tool om vacatures te publiceren, dat compatibel is met dezelfde doelstelling, is in ontwikkeling. Hij gaat het mogelijk maken om een duidelijkere structuur in vacatures te volgen, dat in 2021 vastgelegd werd. Vacatureberichten zullen op die manier voor het grote publiek vereenvoudigd en aantrekkelijker worden, wat de inhoud en de leesbaarheid betreft.

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).

✓ **Behaald.**

We hebben 2 online informatiesessies georganiseerd voor een 30-tal deelnemers in totaal. Ze waren bedoeld om zulke diensten uit het hoger onderwijs te informeren over federale loopbaanmogelijkheden en de redelijke aanpassingen van selectieprocedures voor hun afgestudeerden met een handicap.

3.2.2. Gender en selecties: de FOD BOSA besteedt alsmear meer aandacht aan het genderevenwicht in de selectiecommissies (o.a. voor mandaatfuncties).

✓ **Behaald.**

De selectiecommissies voor mandaatfuncties houden voortaan structureel rekening met dit evenwicht, met minstens 1/3 vrouwen die in deze jury's zetelen.

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.

✓ **Behaald.**

De FOD BOSA heeft een enquête met een externe academische partner, goed voor een investering van € 21.780, ontwikkeld. Na het afnemen ervan blijkt dat 1663 personen hem volledig ingevuld hebben. De externe partner heeft zijn rapport met de analyse van het cijfermateriaal in december overgemaakt. De analyse wordt in 2022 verdergezet om gefundeerde en relevante hefbomen te identificeren (acties en/of sensibilisering), die voor de federale overheid relevant zijn.

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.

✓ **Behaald.**

We hebben 2 sessies georganiseerd, goed voor 242 deelnemers (hoofdzakelijk vrouwen). De getuigenis van 4 vrouwen over het uitoefenen van hun mandaatfunctie en hun carrière viel écht in de smaak. Deze sessies voldeden aan de verwachtingen van 82% van de deelnemers, wat blijkt uit onze tevredenheidsenquête.

3.2.4. Gender: communiceren rond deeltijds werken (voor vrouwen én voor mannen).

✓ **Behaald.**

Er kwam echter zeer weinig respons op [deze communicatie](#), het resultaat was daardoor niet bruikbaar.

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.

✓ **Behaald.**

Een eerste globale en anonieme analyse is in 2021 gevoerd o.b.v. authentieke bronnen. Uit de cijfers blijkt dat het federaal personeel (d.w.z. een bijzondere doelgroep uit de beroepsbevolking) minder divers is dan de rest van [de bevolking in België](#) (alle leeftijdscategorieën meegeteld). Het zal dus de moeite lonen om deze monitoring verder te zetten om enerzijds mogelijke evoluties binnen het federaal personeel te kunnen zien en anderzijds een meer trefzekere vergelijking mogelijk te maken.